

**AUTODIAGNÓSTICO ANUAL INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE
GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.
2025-2026**

COMISIÓN DE GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

Marzo 8 de 2026

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia
Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia
Código postal 111321
Conmutador (601) 382 04 50/80
Línea 143

www.personeriabogota.gov.co

 Personería de Bogotá
 @PERSONERIADEBOGOTA
 @personeriabta
 @personeriadebogota

**AUTODIAGNÓSTICO ANUAL INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE
GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.
2025-2026**

Elaborado por:

Yenny Rodríguez Toloza

Profesional Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección
Constitucional

Lisbeth Lorena Murillo Pardo

Profesional Secretaría General

Revisado por:

DEIBY MAURICIO OCHOA

Personero Delegado para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional
Secretario Técnico - Comisión de Género

JAIME ALONSO ZETIÉN CASTILLO

Secretario General
Delegado del Personero - Comisión de Género

Aprobado por:

COMISIÓN DE GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

Presentado a:

ANDRÉS CASTRO FRANCO

Personero de Bogotá, D. C.

TABLA DE CONTENIDO

INFORME EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN.....	7
1. MARCO NORMATIVO	8
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 Objetivo General.....	9
2.2 Objetivos Específicos	9
3. METODOLOGÍA	10
3.1 Enfoque y Alcance del Informe.....	10
3.2 Fuentes de Información y Técnicas de Recolección	10
3.2.1 Instrumento para todas las personas colaboradoras	10
3.2.2 Reportes y revisión documental.....	14
3.3 Fases del proceso	14
3.4 Representatividad y validez de la muestra	14
3.5 Tratamiento de Información y Confidencialidad	15
4. RESULTADOS.....	16
4.1 Dimensión de conocimiento. <i>Nivel de conocimiento de las personas colaboradoras respecto de los ejes de la Política de Mujer y Equidad de Género y estrategias internas.</i>	20
4.2 Dimensión de Percepción. <i>Percepción de las personas colaboradoras de la implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género.</i>	26
4.3 Dimensión estratégica. <i>Ponderación de propuestas proyectadas para implementar la Política de Mujer y Equidad de Género en 2026 – 2027.</i>	35
4.4 Dimensión de Gestión. <i>Consolidación de información de las dependencias responsables e instancias frente a la transversalización de género.</i>	40
4.5 Consolidado de hallazgos, brechas y oportunidades de mejora	51
4.6 Análisis comparativo frente a AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C. 2024 – 2025.	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
ANEXOS.....	61

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Comparativo general vigencias 2024-2026 y 2025-2025.....	6
Tabla 2: Representatividad de la muestra	15
Tabla 3: Rango de edad de las personas participantes.....	17
Tabla 4: Relación instancias de participación por género	45

LISTA DE FIGURAS / GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje cantidad de preguntas por dimensión	13
Gráfico 2: Porcentaje participación por género.....	16
Gráfico 3: Cantidad de participantes según tipo de vinculación	17
Gráfico 4: Cantidad personas participantes por género y ubicación funcional	18
Gráfico 5: Participación por dependencia.....	20

INFORME EJECUTIVO

1. Propósito del Autodiagnóstico

Proveer una herramienta de gestión basada en evidencia que permita medir el impacto real de la Política Institucional de Género. Busca identificar brechas en la cultura institucional, la paridad en la toma de decisiones y la corresponsabilidad en el cuidado, sirviendo como hoja de ruta estratégica para formular las metas del Plan de Acción Institucional y dar cumplimiento a la normativa vigente.

2. Metodología

El estudio se realizó bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), aplicando un instrumento estructurado a una muestra representativa de 820 personas colaboradoras. Se evaluaron dimensiones de conocimiento, percepción, estrategia y gestión mediante escalas tipo *Likert*, preguntas de selección múltiple y preguntas abiertas. El análisis incluyó la triangulación de datos con reportes de las dependencias y revisión documental del Autodiagnóstico 2025. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de las respuestas conforme a la Ley 1581 de 2012, asegurando un entorno de confianza para la recolección de percepciones sobre el clima laboral y sesgos de género.

3. Hallazgos Clave

- Se registra un alto nivel de apropiación de los conceptos básicos de la Política de Género, con un promedio general de aciertos del 96%, destacando el compromiso del nivel directivo.
- De los niveles directivos reportados, el 61% son hombres y el 39% son mujeres, evidenciando una oportunidad de mejora en la paridad de cargos directivos.
- Del total de funcionarias, 14% tienen horario flexible frente al 5,5% de funcionarios. Asimismo, las funcionarias en teletrabajo representan el 12,4% frente al 5,8% de funcionarios.
- A pesar del conocimiento teórico, el 22% de las mujeres consultadas manifiesta haber percibido comentarios sexistas o bromas sobre la apariencia en el entorno laboral (presencia de micromachismos).
- Se identifica una brecha de las condiciones físicas; las sedes presentan algunas deficiencias en insumos de higiene y privacidad. Se requiere mayor atención en las sedes externas.
- Se evidencia concentración masculina mayoritaria en las instancias de la Entidad.
- Existe un vacío de información estadística respecto a la vinculación y clima laboral de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

4. Brechas Prioritarias

1. Si no se incentiva el uso de teletrabajo y flexibilidad en hombres, se seguirá penalizando la carrera profesional de las mujeres por asumir roles de cuidado. La brecha actual es de 2,5 veces en horario flexible y 2,1 veces en teletrabajo.

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia
Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia
Código postal 111321
Conmutador (601) 382 04 50/80
Línea 143

www.personeriabogota.gov.co
f Personería de Bogotá
@PERSONERIADEBOGOTA
@personeriabta
@personeriadebogota

2. La falta de adecuación en baños y otros espacios en las sedes sumado a carencia de insumos de higiene menstrual genera un riesgo de afectación de género a las colaboradoras.
3. La presencia de micromachismos no intervenidos puede escalar a conductas de acoso laboral o sexual si no se activan rutas preventivas claras.
4. La carencia de estrategias presenciales en las sedes locales genera percepción de exclusión en las personas colaboradoras.

5. Recomendaciones Estratégicas

1. Crear una campaña dirigida a los hombres para fomentar el uso de licencias y horarios flexibles bajo el lema de corresponsabilidad.
2. Facilitar en el 2026 el acceso a insumos de higiene menstrual y realizar visitas de infraestructura en otras sedes y personerías locales con enfoque de género.
3. Realizar talleres vivenciales obligatorios para hombres sobre la identificación y eliminación de micromachismos.
4. Fortalecer la data con variables de identidad de género y orientación sexual en los sistemas de registro para medir brechas específicas.
5. Establecer metas progresivas para continuar mejorando la participación de mujeres en el nivel asesor y directivo.
6. Realizar sensibilizaciones masivas sobre el Protocolo de atención y la ruta ante casos de acoso basados en género.
7. Incluir en la evaluación de desempeño de directivos, indicadores sobre la gestión del enfoque de género en sus equipos.
8. Incorporar en las acciones de la Entidad, actividades armonizadas con la priorización de las estrategias, dando prioridad a la mitigación del riesgo psicosocial y estrés crónico.

6. Comparativo con Vigencia 2024–2025

Indicador	Estado	Detalle
Conocimiento Técnico	Mejóro	Se pasó de una apropiación general del 84% al 96% en la presente vigencia.
Representación Femenina	Mejóro	Se observa un avance en la ocupación de cargos directivos por mujeres respecto al año anterior (36% vs 39%).
Teletrabajo/ Flexibilidad	Se Mantuvo	Persiste la tendencia de que son mayoritariamente las mujeres quienes acceden a estos beneficios (brecha actual de 2,1 y 2,5 veces por encima de los hombres, respectivamente).
Compromiso Directivo	Mejóro	Mayor participación y acierto del nivel directivo en las jornadas de sensibilización.
Clima laboral en sedes locales	Se Mantuvo	Existen algunas inconformidades en las instalaciones físicas, suministros básicos de higiene y solicitud de mayor presencialidad en capacitaciones, en las sedes externas y personerías locales.

Tabla 1. Comparativo general vigencias 2024-2026 y 2025-2025

INTRODUCCIÓN

La Personería de Bogotá, D. C., en cumplimiento de su compromiso institucional con la igualdad real y efectiva de todas las personas, ha integrado la transversalización de género en el marco de la *Política de Mujer y Equidad de Género* adoptada en 2016. Este proceso se ha consolidado a través de las acciones de la Comisión de Género, así como de las estrategias desarrolladas por las dependencias, según sus competencias.

Como parte del proceso, y en cumplimiento del artículo 7 de la Resolución 298 de 2016, que ordena el *Diagnóstico Institucional Anual*, al inicio de cada año desde el 2020, la Comisión de Género aplica el **Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género**, como instrumento que consulta a las personas colaboradoras de la Entidad respecto a su percepción del enfoque de género, la implementación de la política y la garantía de derechos, principalmente para las mujeres, en el ambiente laboral. Y, también, solicita el informe de gestión a las dependencias responsables.

En pro de la mejora continua, la Entidad ha actualizado periódicamente este instrumento, incorporando las normas emergentes con la colaboración de PNUD (vigencia 2024-2025).

La versión de este año, se armonizó con el CONPES 14 de 2020 – Política Pública de Mujer y Equidad de Género, y sus ocho derechos; además, se delimitó la metodología desglosando las preguntas en ejes de conocimiento, percepción y propuestas, utilizando un lenguaje sencillo que garantizó una mejor comprensión por parte del personal vinculado a la Institución.

En este contexto, en el mes de febrero de 2026, se aplicó el instrumento *Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género 2025-2026*, con el fin de determinar el nivel de conocimiento y percepción sobre la *Política de Mujer y Equidad de Género* y las acciones adelantadas durante la vigencia 2025. Este ejercicio busca obtener información objetiva desde la perspectiva de las personas vinculadas a la Entidad que, en comparativa con la gestión institucional, permita identificar brechas, guiar la toma de decisiones y proponer estrategias orientadas a una cultura institucional libre de sexismo y violencias basadas en género.

Este informe no solo expone resultados, sino que aporta elementos claves para fortalecer la cultura institucional de respeto y corresponsabilidad, garantizando la igualdad y la dignidad de todas las personas que integran la Entidad.

1. MARCO NORMATIVO

En el contexto del Estado Social de Derecho y en particular, en relación con el derecho a la igualdad y la no discriminación contra la mujer consagrados en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política de Colombia, y en virtud del Bloque de Constitucionalidad, que integra instrumentos como la Convención CEDAW, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT; la Personería de Bogotá, D. C. implementa medidas para prevenir y erradicar la discriminación y todo tipo de violencias, así como para promover la igualdad, el respeto por la dignidad humana y el fortalecimiento de una cultura institucional libre de sexismo y violencias.

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011, la Ley 2365 de 2024 y los lineamientos emitidos por la Procuraduría General de la Nación a través de la Resolución 210 de 2010, la Entidad adoptó la *Política de Mujer y Equidad de Género* mediante la Resolución interna 298 de 2016, institucionalizando la transversalización de género a través de estrategias que promuevan la igualdad real y la equidad de género, adoptando medidas para prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y el acoso en el ámbito laboral.

Posteriormente, a través de la Resolución 761 de 2017, creó la Comisión de Género como instancia encargada de liderar, articular, impulsar y hacer seguimiento a la implementación de las estrategias de la política institucional de género, la cual fue fortalecida y actualizada mediante las Resoluciones 546 de 2024 y 109 de 2025, en coherencia con la estructura organizacional del Acuerdo Distrital 978 de marzo 17 de 2025.

A través de la Comisión de Género, se han desarrollado estrategias de sensibilización y capacitación, así como la expedición y actualización de instrumentos internos con lineamientos sobre el uso adecuado de lenguaje incluyente, protocolos con las rutas de prevención y atención al acoso laboral en razón al género y/o acoso sexual en el ámbito laboral (08-PC-005), entre otros, consolidando un marco de acción institucional propio armonizado con la Ley

De igual manera, conforme al artículo 7 de la Resolución 298 de 2016 respecto a la implementación del Autodiagnóstico institucional, la Comisión de Género elabora anualmente el Autodiagnóstico Institucional de Transversalización de Género cuyo objetivo es realizar seguimiento e identificar brechas respecto a la implementación de la *Política de Mujer y Equidad de Género* en la Entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Determinar el nivel de conocimiento y percepción de las personas colaboradoras de la Entidad, respecto de la implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género, que sirvan como insumo en la identificación de brechas y oportunidades de mejora para la toma de decisiones y el fortalecimiento de una cultura libre de sexismo y violencias en la Personería de Bogotá, D. C.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de las personas colaboradoras sobre la Política de Mujer y Equidad de Género, mediante la aplicación del instrumento de Autodiagnóstico anual, para establecer el estado actual de la transversalización de género en la vigencia 2025.
- Consolidar la gestión de las dependencias responsables e instancias, mediante la revisión documental de sus reportes, para determinar las acciones desarrolladas en cumplimiento de las competencias institucionales en favor de la equidad de género.
- Contrastar los resultados obtenidos con los hallazgos del instrumento del año anterior, a través de un análisis comparativo, con el fin de determinar avances, retrocesos o estancamientos en la implementación de la política.
- Analizar la información consolidada con el propósito de identificar brechas y oportunidades de mejora en la implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá, D. C.
- Formular recomendaciones estratégicas a partir de los hallazgos obtenidos, que generen insumos para la toma de decisiones y la elaboración del Plan de Acción 2026 – 2027 de la Comisión de Género.

3. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque y Alcance del Informe

El presente ejercicio adopta un enfoque mixto y de carácter descriptivo-comparativo. Su alcance abarca la medición de la percepción del talento humano de la Entidad en sus diversos modos de vinculación y nivel jerárquico, y la revisión de la gestión administrativa realizada por las dependencias responsables durante la vigencia 2025.

El análisis no solo busca registrar el estado actual en la implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género, sino también identificar el avance institucional mediante el contraste con los resultados obtenidos en el período anterior.

3.2 Fuentes de Información y Técnicas de Recolección

Para realizar el Diagnóstico Anual Institucional en la vigencia 2025-2026, se obtuvo información de dos fuentes y se desarrollaron dos estrategias: Aplicación de instrumento *Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género 2025 – 2026* y solicitud de reportes a dependencias estratégicas e instancias internas a partir de cuestionarios previamente diseñados.

3.2.1 Instrumento para todas las personas colaboradoras

En primer lugar, se aplicó el instrumento denominado *Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género 2025 – 2026* dirigido a todas las personas colaboradoras de la Personería de Bogotá y orientado a conocer el nivel de conocimiento, la percepción y ponderar las estrategias propuestas con relación a la implementación de la transversalización de género en la Entidad.

El instrumento *Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género 2025-2026* (AAITG 2025-2026) se elaboró utilizando la plataforma *Microsoft Forms* a través de la cual se generó un QR y link que facilitó el acceso desde cualquier dispositivo celular o PC, para su diligenciamiento *online*. El cuestionario constó de 35 preguntas clasificadas en: Preguntas de conocimiento (c), percepción (p) y propuesta/estrategia (e).

Las preguntas fueron consolidadas con base en ejes conceptuales de los ocho (8) derechos del CONPES 14 de 2020. Se incluyó la definición de cada elemento como introducción para guiar el diligenciamiento informado.

Los ejes de conocimiento y ponderación de propuestas constaban de preguntas con opción de múltiple respuesta y una pregunta abierta. En el eje de percepción se utilizó

la escala tipo *Likert*, que mide la intensidad del sentimiento, en un continuo, donde 1 = Totalmente en Desacuerdo y 5 = Totalmente de Acuerdo.

De otra parte, el instrumento se estructuró en dos bloques principales así:

- **Bloque A:** Contempló los tres tipos de preguntas (C, P y E) con base en los ocho (8) derechos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género Distrital:

El análisis a través de los ocho derechos de la PPMYEG evalúa desde la perspectiva de la Entidad, los siguientes aspectos:

- *Derecho 1.* A la Paz y convivencia con equidad de Género: convivencia laboral en paz, trato respetuoso, resolución de conflictos.
- *Derecho 2.* A una Vida libre de violencias: conductas o comportamientos que pueden considerarse acoso, protocolo de prevención y atención, rutas de denuncia.
- *Derecho 3.* A la Participación y representación con Equidad: participación igualitaria en espacios de toma de decisiones, influencia de las opiniones y aportes en el desarrollo de actividades laborales.
- *Derecho 4.* Al Trabajo en condiciones de Igualdad y Dignidad: ambiente laboral libre de discriminación y violencias, igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los géneros, apoyo a las labores de cuidado y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- *Derecho 5.* A la Salud plena: incluye salud psicosocial y bienestar físico y emocional, programas de salud diferenciada para hombres y mujeres.
- *Derecho 6.* A la Educación con Equidad: capacitaciones y actividades de formación disponibles para todas las personas, estrategias de conocimiento y sensibilizaciones en temas de enfoque de género, promoción del respeto y la igualdad.
- *Derecho 7.* A una Cultura libre de Sexismo: eliminación de micromachismos y patrones culturales de discriminación, estrategias para promover una cultura libre de sexismo.
- *Derecho 8.* Hábitat y vivienda digna: instalaciones físicas y entornos laborales seguros.

- **Bloque B:** Contempló preguntas de conocimiento y percepción relacionadas con las siguientes estrategias e instrumentos implementados por la Personería de Bogotá, D. C.:
 - Política de Mujer y Equidad de Género – Res. 298 de 2016
 - Comisión de Género – Res. 761 de 2017
 - Protocolo para la prevención y atención al acoso laboral en razón al género y/o sexual en el ámbito laboral de la Personería de Bogotá, D. C.

El informe de resultados del Autodiagnóstico se organizó por dimensiones manteniendo la simetría con el instrumento aplicado según el tipo de preguntas formuladas, así: la *dimensión de Conocimiento (c)*, para medir la apropiación de normatividad, protocolos y lineamientos internos; la *dimensión de Percepción (p)* para conocer el sentir y el grado de satisfacción respecto a la aplicación del enfoque de género y no discriminación en el entorno laboral; y la *dimensión propuestas/estrategias (e)*, para identificar las estrategias e iniciativas que las personas consideran más importantes en la mejora continua y en el fortalecimiento de una cultura institucional libre de sexismo y discriminación en la Entidad.

Bajo esta estructura, se evalúa de manera transversal la aplicación de algunos componentes de los ocho derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG), buscando a través de este análisis, tener una visión integral sobre el estado de la materialización de la transversalización de género en la Personería de Bogotá, D. C. a partir del Autodiagnóstico aplicado.

Los resultados del AAITG 2025-2026 permiten conocer principalmente la *percepción* que tienen las personas encuestadas con relación a la aplicabilidad de las estrategias de la Política de Mujer y Equidad de Género al interior de la Entidad. El instrumento contiene 14 preguntas que equivalen al 47% del total.

Igualmente, a través de las 10 preguntas de *conocimiento*, se identifica el nivel de conocimiento sobre la implementación de política, los lineamientos y acciones internas desarrolladas, y, además, se podrán conocer las preferencias y opiniones de las personas respecto a la aplicabilidad de la transversalización de género. Por su parte, las preguntas de propuestas/estrategias (E) y la pregunta abierta, permiten identificar preferencias, sugerencias, observaciones y brechas señaladas directamente por las personas participantes. A continuación, se muestra la distribución estructural del instrumento:



Gráfico 1 Porcentaje cantidad de preguntas por dimensión

Finalmente, para efectos de una adecuada interpretación de los resultados, es pertinente señalar que las opciones de respuesta en esta sección de conocimiento contenían elementos que podían orientar la identificación de la alternativa o respuesta correcta. No obstante, el instrumento no fue concebido únicamente como un mecanismo de medición, sino también como una herramienta pedagógica orientada a fortalecer, de manera simultánea, la apropiación conceptual y el reconocimiento de los lineamientos vigentes, característica que no desvirtúa el alcance del Autodiagnóstico ni compromete la validez de sus resultados, sino que se enmarca en la estrategia institucional de mejora continua y fortalecimiento de capacidades.

Metodología de aplicación del instrumento

La Comisión de Género con el apoyo logístico de la Personería Delegada para el Sector Mujeres, aplicó el AAITG 2025 – 2026 en la modalidad presencial, previa convocatoria programada remitida por correo electrónico masivo a todas las personas colaboradoras de la Entidad. Las jornadas se desarrollaron durante los días 2, 3 y 4 de febrero en el Auditorio Alfonso Reyes Echandía. Asimismo, el 11 de febrero de 2026 se programó y llevó a cabo una sesión virtual, como ajuste para las personas que no pudieron acudir de manera presencial. Finalmente, se realizó visita *in situ* a las personas guardas de seguridad para que diligenciaran el instrumento.

Durante las sesiones presenciales y la virtual, se realizó una charla informativa de socialización del objetivo, estrategia, instrumento, entre otros elementos, con el fin de que la participación tuviera un carácter informado. Además, se resolvieron inquietudes durante su desarrollo.

En este ejercicio, participaron 820 personas de todas las dependencias, sedes, niveles jerárquicos y tipos de vinculación (personas funcionarias públicas, contratistas,

judicantes, servicios tercerizados – servicios generales y vigilancia). La información consolidada fue sistematizada en las bases de datos generadas por *Microsoft Forms*.

3.2.2 Reportes y revisión documental

Se estructuraron preguntas para dependencias transversales de la Entidad con funciones relacionadas directamente con la implementación de estrategias de la Política de Mujer y Equidad de Género e instancias internas. Estas preguntas permiten conocer la incorporación del enfoque de género en procesos como talento humano, seguridad y salud en el trabajo, bienestar, infraestructura, convivencia laboral, participación, capacitación, entre otros.

3.3 Fases del proceso

El desarrollo del informe se estructuró en las siguientes etapas consecutivas:

- *Ajuste y Armonización:* Actualización y diseño del instrumento de Autodiagnóstico bajo la normatividad vigente y con base en los ocho derechos contemplados en el CONPES 14 de 2020 - PPMYEG.
- *Levantamiento de Información:* Fase simultánea de aplicación del formulario al personal y recepción de los reportes de gestión de las dependencias competentes e instancias consultadas por correo electrónico.
- *Procesamiento y Análisis:* Consolidación de los datos obtenidos, sistematización, análisis y cruce de variables.
- *Triangulación y Hallazgos:* Comparativas de la percepción del talento humano, la gestión institucional y los hallazgos en el Autodiagnóstico 2024-2025 para la formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.4 Representatividad y validez de la muestra

La validez de los resultados se fundamenta en una participación considerable superior al 51% de la población objeto, que consta de 1601 personas vinculadas a la Institución. Cifra que otorga una alta representatividad estadística al ejercicio. Asimismo, la integración de los reportes de las dependencias contribuye a que las recomendaciones estratégicas propuestas cuenten con un sustento documental y alineado con las competencias institucionales de la Entidad.

En este ejercicio en el que participaron 820 personas de todas las dependencias, sedes, niveles jerárquicos y tipos de vinculación (personas funcionarias públicas, contratistas, judicantes, servicios tercerizados – servicios generales y vigilancia), se encuentra representado en la siguiente tabla:

VINCULACIÓN	TOTAL ACTUAL	PARTICIPANTES	%	H	M
PERSONAS DE PLANTA	806	624	77%	248	376
LIBRE NOMBRAMIENTO PERSONAS DIRECTIVAS Y ASESORAS	113	84	74%	52	32
PERSONAS CONTRATISTAS	572	69	12%	23	46
PERSONAS JUDICANTES	3	3	100%	2	1
PERSONAS POR SERVICIOS TERCERIZADOS	107	40	37%	19	21

Tabla 2 Representatividad de la muestra

La tabla resumen refleja que se contó con el 77% de participación de personas de planta, el 74% de personas directivas y el 100% de judicantes para la fecha. Cifras que reflejan un buen nivel de participación en el ejercicio.

El promedio de participantes general es de 51.2%, Sin embargo, este promedio se encuentra afectado por la baja participación de personas contratistas participantes (12%), dada la contingencia de contratación que se presentó en esta temporada en la Entidad, en la cual, a la fecha de aplicación del AAITG 2025-2026 muchas de estas personas se encontraban en proceso de vinculación formal a la institución. La participación de personas contratadas por servicios tercerizados también presentó un índice bajo (37%), debido a que la rotación de horarios, la ubicación laboral y lineamientos de cumplimiento contractual en el que prestan sus servicios dificultó la participación.

3.5 Tratamiento de Información y Confidencialidad

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes sobre *Habeas Data*, la recolección de información a través del Autodiagnóstico se rigió por los principios de confidencialidad y reserva. El instrumento fue diseñado para asegurar el anonimato de las personas colaboradoras, de modo que sus respuestas fueran procesadas de manera agregada con fines estrictamente estadísticos y de mejora institucional.

4. RESULTADOS

La aplicación del instrumento alcanzó una amplia cobertura de la población objeto. De las 1601 personas que están vinculadas formalmente a la Entidad participaron 820. El promedio de participantes general es de 51.2%, cifra que superó los umbrales estándar de representatividad para estudios institucionales. Este nivel de participación garantizó un margen de error reducido y un alto nivel de confianza en los hallazgos, permitiendo que las tendencias identificadas reflejen la realidad institucional. La amplitud de la muestra asegura que las conclusiones obtenidas no son hechos aislados, sino manifestaciones colectivas que validan la solidez del diagnóstico para la toma de decisiones, las cuales se obtuvo el diligenciamiento de forma confidencial.

Analizados los resultados del instrumento de AAITG 2025-2026, se evidenció que, del total de participantes, **476 fueron mujeres y 344 hombres**, representando una distribución porcentual de participación del 58% y del 42%, respectivamente. **En la base de datos obtenida, no se identificaron personas que se reconozcan como no binarias o de otro género**, aunque hubo publicidad masiva del instrumento y amplia convocatoria; además de las opciones de selección de identidad de género correspondientes en el cuerpo del *forms* aplicado. Los resultados clasificados por identidad de género se ilustran a continuación:

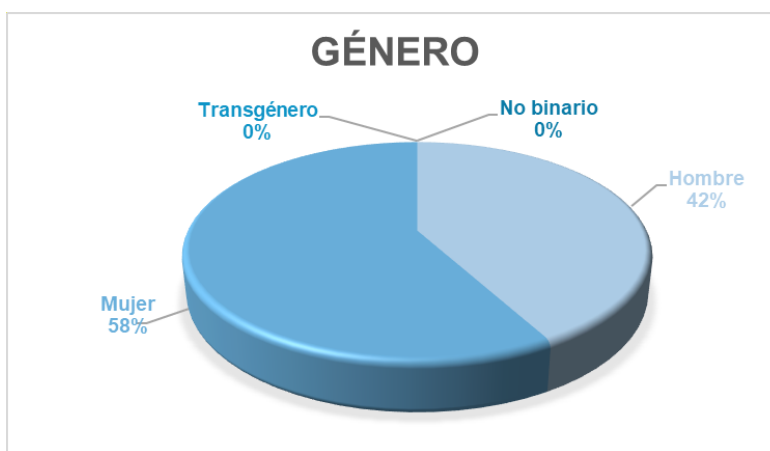


Gráfico 2 Porcentaje participación por género

Revisada la variable de caracterización “*Rango de edad*”, las personas mayores de 40 años representaron el 75% de los participantes (615 personas). Del rango entre los 29 y 39 años participaron 184. Finalmente, se registraron 21 personas entre los 18 y los 28 años. La distribución por género y grupo etario se evidencia en la siguiente tabla:



RANGO DE EDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
18-28	8	13	21
29-39	73	111	184
40-49	87	164	251
50 o mas	176	188	364
Total general	344	476	820

Tabla 3 Rango de edad de las personas participantes

De otra parte, la variable “Tipo de vinculación” muestra la siguiente clasificación:

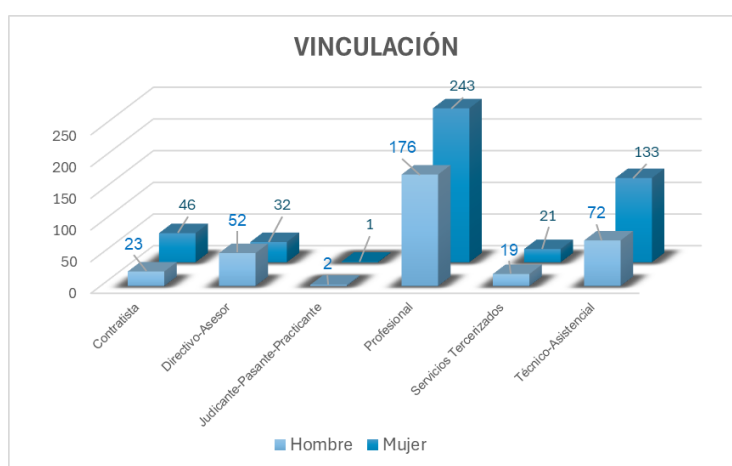


Gráfico 3 Cantidad de participantes según tipo de vinculación

Como se puede observar en el Gráfico 3, del 100% de participantes, las personas del nivel profesional abarcan el 51% (419 personas), las del nivel Técnico – Asistencial el 25% (205 personas), el nivel Directivo – Asesor el 10% (84), los contratistas el 9% (69) y, finalmente, el 5% de los servicios tercerizados (40).

Del total de personas colaboradoras vinculadas a la Entidad, se contó con el 77% de participación de personas que ocupan empleo de carrera administrativa, el 74% de directivas y asesores, el 15% de judicantes y el 37% de servicios tercerizados. La participación de contratistas fue del 12% (dada la situación coyuntural de contratación en esa temporada del año, que limitó su participación).

En relación con la ubicación funcional de las personas participantes, 403 desarrollan sus actividades en la Sede Central (edificio antiguo y edificio nuevo), 228 laboran en el Centro de Atención a la Comunidad y en el Edificio de la ETB, y 189 prestan sus servicios en las Personerías Locales y en otras sedes externas, tales como URI, cárceles, Comisarías de Familia y SuperCADE. A continuación, se representan los datos distribuidos por género y por “Ubicación de la dependencia”:

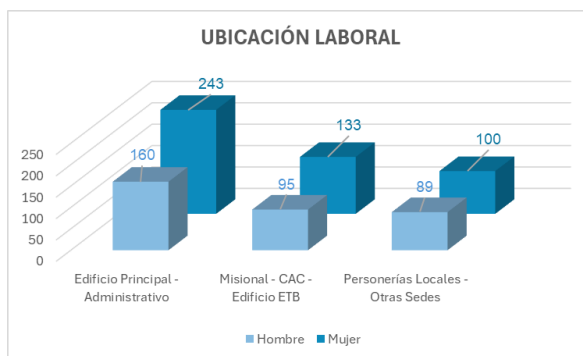


Gráfico 4 Cantidad participantes por género y ubicación funcional

Referente a la variable “*Dependencia*”, los datos evidencian una distribución heterogénea de los participantes, lo que identifica tres niveles claros de concentración: alta, media y baja, según el número de personas registradas en el AAITG 2025-2026 de cada dependencia. Ocupa tener presente que hay dependencias que tienen un mayor número de integrantes y otras de menor número, lo cual podría verse reflejado en el análisis que a continuación se presenta.

En el nivel de alta concentración (más de 25 participantes) se ubican la Subdirección de Recursos Físicos que presenta la cifra más alta, con 40 participantes. Le sigue la P.D. para el Sector Salud, con 34. La Subdirección de Gestión Documental reporta 29 al igual que la P.D. para la Misionalidad del Ministerio Público y la Función Pública, mientras que la Dirección de Conciliación y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos cuenta con 28. Por su parte, la Dirección de Orientación y Asistencia a las Personas registra 27 y la P.D. para Asuntos Penales I reporta 26, consolidando este grupo como el de mayor participación institucional.

En el nivel de concentración media (entre 10 y 24 participantes) se encuentran dependencias como la P. D. para la Defensa y Protección de Víctimas del Conflicto Armado que registra 24 participantes, la P.D. para el Relacionamento con el Ciudadano y Asuntos Locales con 23 y la P.D. para Asuntos Penales II reporta 22, la P.D. para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional con 21. En este mismo rango se ubican la P.D. para el Sector Ambiente con 18, y la Secretaría General con 11.

Finalmente, el nivel de baja participación (menos de 10 participantes) agrupa principalmente a varias Personerías Locales y a algunas oficinas estratégicas y de apoyo. Las personerías locales presentan los registros más bajos, sin embargo, hay dependencias con registros por debajo del esperado de acuerdo con sus integrantes. Se registra 1 o 2 participantes en la Oficina de Relaciones Nacionales e Internacionales, la Personería Local de Bosa I y Usme II. La distribución de participación por dependencias se encuentra reflejada a continuación:



Personería

de Bogotá, D. C.

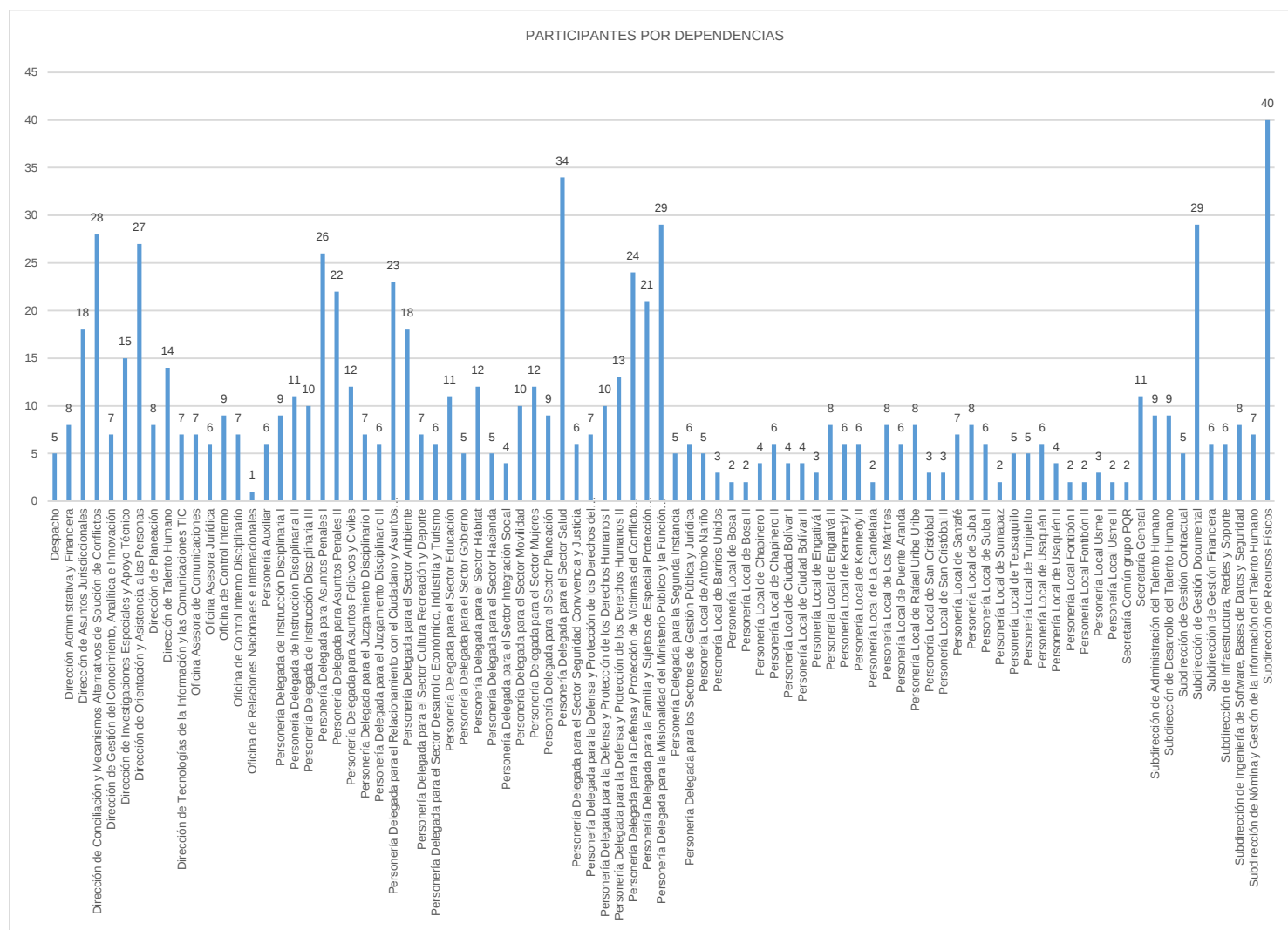


Gráfico 5 Participación por dependencia

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia

Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia

Código postal 111321

Conmutador (601) 382 04 50/80

Línea 143

www.personeriabogota.gov.co

Personería de Bogotá

@PERSONERIADEBOGOTA

@personeriabta

@personeriadebogota

Descritas las variables de caracterización, se procede a presentar los resultados por dimensión y, posteriormente, el consolidado de brechas y oportunidades de mejora.

4.1 Dimensión de conocimiento. Nivel de conocimiento de las personas colaboradoras respecto de los ejes de la Política de Mujer y Equidad de Género y estrategias internas.

En esta dimensión se analizan las variables de caracterización en concurso con las preguntas de conocimiento clasificadas por derecho, con el fin de identificar los elementos en los cuales se debe fortalecer el proceso de capacitación.

La dimensión de conocimiento valora el nivel de comprensión institucional sobre aspectos fundamentales del enfoque de género, como los conceptos básicos, la convivencia laboral con equidad, la identificación de situaciones de violencia y discriminación, las responsabilidades de la Entidad, así como las rutas y canales formales de denuncia y la aplicación del enfoque de género en la garantía de derechos y la gestión. Para este análisis se utilizaron preguntas de respuesta correcta o incorrecta, por lo que el principal indicador de medición corresponde al porcentaje de aciertos obtenidos.

Si bien es cierto, las preguntas implementadas fueron diseñadas de manera sencilla para facilitar la comprensión de todas las personas, también es cierto que el proceso cognitivo para encontrar la respuesta correcta conlleva implícitamente el conocimiento o experiencia previos, e implica tareas de deducción, percepción y descarte de las opciones incorrectas, permitiendo no solo la evaluación del conocimiento sino, tácitamente, el aprendizaje.

Inicialmente se presentan las fortalezas identificadas en la Entidad, con base en los resultados generales del instrumento AAITG 2025-2026 y posteriormente, se relacionan los resultados en los factores que requieren mayor fortalecimiento para, finalmente, presentar los resultados desagregados por cada uno de los ocho derechos.

En la *Dimensión de Conocimiento* se identificó la mayor fortaleza de la Entidad, pues con base en los resultados, se pudo deducir que existe una apropiación conceptual en temas normativos y procedimentales tanto en lo relacionado con los elementos de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujer y Equidad de Género - PPMYEG, como en el conocimiento relacionado con las estrategias desarrolladas para promover la transversalización de género, esto, teniendo en cuenta que del total de 820 personas que respondieron el Autodiagnóstico, un promedio de 789 acertó en las preguntas de esta dimensión, representando el 96%.

En términos generales, el porcentaje promedio de respuestas acertadas según el tipo de vinculación superó el 96% en la mayoría de los niveles, asimismo, no se identificaron brechas significativas diferenciadas por ubicación funcional.

Al contrastar el total de personas que respondieron el AAITG 2025-2026 con el promedio de las que acertaron en las preguntas de conocimiento, se observa que, de los 419 profesionales, el 98% respondió correctamente. De igual manera, entre las personas de los niveles técnico-asistenciales y contratistas, acertaron el 96% y el 94%, respectivamente.

En este sentido, se destaca el nivel Directivo y Asesor con un 96%; no obstante, al analizar los datos de las personas vinculadas a través de contratos de tercerización de servicios, se observa que tuvieron un promedio de acierto del 88%, que señala el promedio más bajo de esta dimensión.

Los niveles directivo y judicantes presentan desempeños sobresalientes, alcanzando resultados del 100% de acierto en derechos claves como la paz y convivencia, salud plena y responsabilidad institucional. Este comportamiento constituye una fortaleza estratégica, que posiciona a estos niveles como referentes en apropiación de conocimiento en la materia.

En los derechos analizados, el derecho a una vida libre de violencias se consolida como el de mayor apropiación técnica, con un 99% de acierto general. La claridad frente a las conductas violentas de género permite inferir la apropiación de los procesos de sensibilización desarrollados. Este avance ubica a la Entidad en un escenario favorable para fortalecer la prevención, la detección temprana y la atención oportuna de situaciones de violencia.

El alto nivel de acierto en el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad (98%) refleja que el personal reconoce como elemento central para la equidad la garantía de un entorno laboral libre de discriminación y violencias basadas en género. La ausencia de brechas significativas entre niveles o tipos de vinculación en este derecho, refuerza que la idea ha sido interiorizada institucionalmente como un derecho. Sin embargo, debe enfocarse la atención en el personal vinculado por servicios tercerizados, quienes presentan el 82% de acierto.

Por su parte, la educación con equidad alcanza uno de los niveles más altos de apropiación (99%), lo que confirma que el lenguaje incluyente y la educación no sexista se encuentran incorporados en el imaginario institucional.

Ahora bien, dentro de los hallazgos en esta dimensión, se pudieron identificar oportunidades de mejora que se enlistan, sin menoscabo de los altos porcentajes de acierto a nivel general, que superan el 80%.

El promedio de acierto por ubicación funcional es del 96%, sin embargo, el análisis desagregado muestra que el conocimiento no se distribuye de manera homogénea entre roles ocupacionales ni entre géneros, lo que permite identificar brechas específicas de apropiación conceptual.

Una de las principales brechas identificadas se presenta en el grupo de Servicios Tercerizados, que registra niveles de acierto inferiores al promedio institucional en derechos como paz y convivencia (85%). Aunque estos resultados son positivos, evidencian la necesidad de fortalecer estrategias diferenciadas que garanticen un acceso equitativo a la información y a los procesos de sensibilización en este derecho para este grupo.

El derecho a una cultura libre de sexismo, pese a alcanzar un 91% de acierto general, representa el puntaje más bajo dentro de la escala de conocimiento evaluada. Los y las contratistas y directivas, con un 85%, los y las judicantes con 67%, concentran la mayor necesidad de fortalecimiento, lo que sugiere la persistencia de prácticas normalizadas —como los micromachismos— que requieren procesos específicos de sensibilización y reflexión crítica.

Se evidencia necesidad de fortalecer los canales de denuncia, aunque el conocimiento de las conductas constitutivas de violencias es alto, el análisis indica que el principal desafío actual no es conceptual sino práctico. La transición hacia el uso efectivo de los canales de denuncia exige fortalecer la confianza institucional, de modo que se apropie el conocimiento existente y se traduzca en un ejercicio real, confiable y seguro de los derechos de todas las personas.

En el derecho a hábitat y vivienda dignos, el alto nivel de acierto (98%) evidencia una clara comprensión conceptual sobre la relación entre infraestructura y enfoque de género. No obstante, este conocimiento plantea el desafío de asegurar su materialización en las condiciones reales de las instalaciones, especialmente en las sedes externas, donde resulta fundamental verificar que los espacios físicos respondan efectivamente a estándares de seguridad, privacidad y dignidad.

De otro lado, si bien existe claridad sobre las conductas constitutivas de violencia, persisten vacíos en el conocimiento de las rutas institucionales de atención. Se identifica la necesidad de fortalecer la socialización y divulgación del Protocolo 08-PC-005 entre todas las personas de la Entidad, especialmente en lo relacionado con las rutas internas de atención. Esta situación podría estar asociada a que el instrumento fue actualizado a finales de la vigencia inmediatamente anterior y aún no ha sido socializado de manera masiva.

En ese mismo sentido, se identificaron oportunidades de mejora en el conocimiento relacionado con las responsabilidades frente a la implementación y aplicación de la Política de Mujer y Equidad de Género en la Entidad. Esto, en razón a que, al indagar sobre las personas o dependencias responsables, treinta y una (31) personas consultadas respondió equivocadamente, desconociendo que esta responsabilidad recae en *TODAS las personas colaboradoras de la Entidad*, bajo un principio de corresponsabilidad institucional.

En el análisis de las respuestas por tipo de vinculación se evidenció que los menores niveles de acierto en el conocimiento del canal de denuncia a casos de violencia o acoso, se presentan en personas contratistas (84%), Directivas (86%), judicantes (33%) y en aquellas vinculadas mediante contratos de servicios tercerizados (57%). Estos datos evidencian la necesidad de fortalecer la divulgación sobre canal de denuncia.

En síntesis, los resultados evidencian una apropiación institucional del enfoque de género, acompañada de oportunidades de mejora orientadas a cerrar brechas específicas y fortalecer su aplicación práctica. A partir de este panorama general, se presenta a continuación el análisis detallado por cada derecho evaluado, con el propósito de profundizar en particularidades y orientar acciones de fortalecimiento institucional.

- **Derecho 1: Paz y Convivencia con Equidad de Género (P6)**

En este derecho, la Entidad evidencia una sólida apropiación conceptual en materia de convivencia laboral, ya que el 98% de las personas colaboradoras reconoce que la paz en el entorno de trabajo no se limita a la ausencia de conflictos, sino que implica la capacidad de gestionar las diferencias considerando los impactos diferenciados por género.

El análisis por sexo muestra una alta coherencia entre hombres (97,3%) y mujeres (98%), lo que refleja una conciencia colectiva compartida sobre la equidad como fundamento de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Esta homogeneidad en el conocimiento constituye una de las principales fortalezas para la armonía en el entorno laboral.

- **Derecho 2: Una Vida Libre de Violencias (P10)**

El conocimiento del protocolo institucional para la prevención de violencias y acoso laboral alcanza un nivel del 99% (812 personas) de respuestas correctas. La mayoría de las personas colaboradoras identifica de manera precisa las conductas que vulneran la integridad y la dignidad en el entorno laboral. El cruce de variables evidencia una diferencia mínima entre mujeres (99,3%) y hombres (98,5%), lo que sugiere una sensibilidad ligeramente mayor en las mujeres para reconocer estas situaciones,

posiblemente asociada a una mayor cercanía con procesos de sensibilización y experiencia.

Este resultado refleja un conocimiento frente a los comportamientos prohibidos que constituyen este tipo de acoso y que se encuentran descritos en el Protocolo 08-PC-005. Sin embargo, al indagar sobre el canal de denuncia establecido para estos casos, el porcentaje de aciertos descendió al 85% (699 respuestas correctas), constituyéndose así como la cantidad de aciertos más baja de la dimensión de conocimiento, tanto en términos generales como al analizar las variables de ubicación funcional y de tipo de vinculación, en la cual se observó un bajo resultado, principalmente en personas contratistas, judicantes y de servicios tercerizados.

- **Derecho 3: Participación y Representación con Equidad (P12)**

El derecho 3 obtuvo aciertos del 97% del personal, por tanto, se comprende que la equidad en los espacios de poder busca garantizar una representación equilibrada en la toma de decisiones institucionales.

Los cruces de información muestran un nivel de acierto levemente superior en los hombres (97,6%) frente a las mujeres (97%), lo cual constituye un hallazgo positivo, en tanto refleja que el género masculino ha interiorizado la importancia de la paridad y reconoce que el liderazgo debe sustentarse en criterios de representatividad equitativa y no en el género.

- **Derecho 4: Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad (P15)**

Para el 98% de las personas participantes, la dignidad en el trabajo se encuentra estrechamente vinculada a la implementación de medidas de conciliación entre la vida personal y laboral, tales como el teletrabajo y los horarios flexibles. No se identifican diferencias significativas según el tipo de vinculación, lo que indica que el personal de carrera, contratistas y de libre nombramiento comparte una visión común sobre la corresponsabilidad. Este resultado permite concluir que la Entidad ha logrado posicionar la flexibilidad laboral como un componente esencial para garantizar la igualdad de oportunidades.

- **Derecho 5: Salud Plena (P20)**

Este derecho registra un 99% de acierto general, con un desempeño sobresaliente del personal Directivo, Judicante y Profesional, que alcanza el 100%. Estos resultados confirman que la Entidad cuenta con una claridad sobre la incorporación del enfoque de género en la salud laboral. El grupo con menor nivel de acierto corresponde a Servicios Tercerizados (95%), aunque este porcentaje continúa siendo alto.

En consecuencia, se recomienda examinar la viabilidad de integrar de manera sistemática a este grupo en las jornadas de salud ocupacional, con el fin de estandarizar el conocimiento y alcanzar niveles óptimos en toda la Entidad.

- Derecho 6: *Educación con Equidad* (P24)

Con un 99% de acierto general, la educación con equidad se consolida como uno de los pilares de la cultura institucional. Las personas trabajadoras identifican con claridad el significado del lenguaje incluyente y de la educación no sexista, lo que evidencia la efectividad de los procesos pedagógicos internos.

Este resultado respalda la recomendación de institucionalizar el uso de guías de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones oficiales externas, fortaleciendo la coherencia entre el discurso institucional y las prácticas comunicativas.

- Derecho 7: *Cultura Libre de Sexismo* (P27)

Referente a la cultura libre de sexismo, la dimensión de conocimiento refleja que el 91% de las personas identifica adecuadamente los patrones culturales que tienden a normalizar la violencia de género, tales como los micromachismos y los comentarios discriminatorios. No obstante, se mantiene una brecha del 1,7% a favor de las mujeres, lo que indica que persiste un pequeño segmento, mayoritariamente masculino, que continúa naturalizando ciertas conductas sexistas en la dinámica cotidiana del trabajo.

Si bien el nivel de conocimiento teórico es alto, los resultados señalan la necesidad de profundizar en la identificación de sesgos que inciden en la cultura institucional.

Aunado a lo anterior, se identifica otro resultado relevante en la dimensión de conocimiento relacionado con la identificación de expresiones que constituyen patrones culturales de discriminación. En esta pregunta, 747 personas respondieron de manera acertada, lo que, si bien representa un porcentaje mayoritario (91%), se ubica por debajo del promedio general de aciertos de la dimensión (96%), evidenciando una brecha en el reconocimiento de este tipo de expresiones.

En este contexto, se reconoce la necesidad de focalizar acciones pedagógicas orientadas a la transformación de la cultura y de las prácticas cotidianas, con el fin de consolidar una política institucional de cero tolerancia frente a las violencias basadas en género.

- Derecho 8: *Hábitat y Vivienda Digna* (P30)

El derecho al Hábitat y vivienda digna alcanza un 98% de acierto general, lo que indica que el personal reconoce adecuadamente la relación entre la infraestructura

institucional —como baños, salas de lactancia y condiciones de seguridad— y el enfoque de género.

Para asegurar que este conocimiento se traduzca en condiciones reales y verificables, se recomienda la realización de auditorías físicas en las sedes externas, que permitan contrastar la percepción del personal con la realidad de las instalaciones y promover mejoras continuas.

Finalmente, y en relación con el conocimiento de la Política, el 96% del personal identifica con claridad a los responsables de su implementación, reconociendo que se trata de un compromiso transversal que involucra tanto a los niveles directivos como a cada persona colaboradora. Sin embargo, un 14% aún presenta dudas sobre los canales formales de denuncia ante la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Comisión de Género. Este resultado indica que, si bien el compromiso institucional es conocido, resulta necesario reforzar la socialización de las rutas de atención para asegurar que el conocimiento se traduzca en una garantía efectiva de los derechos al interior de la entidad.

4.2 Dimensión de Percepción. *Percepción de las personas colaboradoras de la implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género.*

En la *Dimensión de Percepción* se examina cómo las personas colaboradoras interpretan y valoran la *Política de Mujer y Equidad de Género* en la Entidad, contrastando el marco normativo con sus experiencias reales, puesto que la efectividad de la transversalización de género depende no solo de lineamientos formales, sino de cambios en la cultura organizacional y la superación de sesgos cotidianos.

Los resultados que se presentan a continuación ofrecen una lectura del sentir de las personas frente a la Política y permiten evidenciar si la Política se percibe como un motor de cambio o como un trámite, y aporta insumos para fortalecer estrategias de comunicación, formación y acompañamiento. En ese sentido, también se revisa si se han generado avances, retrocesos o estancamiento en sensibilización y apropiación, pero también persistencias de desconocimiento o resistencia.

En primer lugar, es importante anotar que la información recabada permite un análisis robusto frente a las dinámicas institucionales en relación con la transversalización de género. Sin embargo, por pragmatismo, se enuncian los aspectos más significativos encontrados a partir de los hallazgos del AAITG 2025-2026, los cuales se relacionan a continuación.

En tal virtud, se presenta un análisis integrado de variables, sobre aspectos que resaltan fortalezas y oportunidades de mejora en la Entidad y posteriormente, se

registran los hallazgos más significativos en cada uno de los ocho derechos en específico.

Una de las fortalezas identificadas es la confianza frente a los mecanismos de denuncia. La mayoría de las personas colaboradoras señala que se siente segura al momento de reportar situaciones de acoso, sin temor a posibles represalias (Promedio de 4.38/5 en la escala). Este nivel de confianza representa un activo para la Entidad, que refleja credibilidad y legitimidad en la labor que desempeñan las dependencias responsables, así como en el compromiso institucional con la protección y el bienestar del personal.

Por otra parte, respecto al ambiente laboral con equidad, la percepción sobre la igualdad de oportunidades en la Personería es positiva. En la valoración de opiniones para la resolución de conflictos (P8) se alcanza un promedio de 4.38/5, lo que refleja que los y las colaboradoras reconocen una cultura institucional que promueve el respeto, el trato equitativo y la participación. No obstante, existen variaciones por nivel jerárquico; mientras el nivel directivo considera que existe plena equidad, en el nivel profesional persisten dudas sobre si los aportes de las mujeres tienen el mismo peso estratégico que los de sus pares hombres en los procesos de planeación.

En relación con el crecimiento interno, los procesos de encargo y desarrollo profesional (P16) obtienen una calificación de 3.92 entre el personal de planta, lo que evidencia una oportunidad de mejora. Aunque las reglas son claras y conocidas, se mantiene la sensación de que el género podría influir de manera invisible en la progresión de carrera.

Ahora bien, se han identificado puntos clave en los cuales se pueden implementar acciones de fortalecimiento. Por ejemplo, frente a la cultura institucional, el 94% de las personas colaboradoras valora positivamente las capacitaciones recibidas, lo que demuestra una disposición real al cambio. Sin embargo, aunque se evidencia un alto dominio técnico de la política con un 96% de acierto en conocimientos sobre el tema y el protocolo de acoso, en la vida cotidiana aún persisten prácticas sexistas naturalizadas, especialmente en espacios informales. El hallazgo más relevante es la frecuencia de chistes sexistas y comentarios sobre la apariencia física, reportados con mayor recurrencia en dependencias de la sede central. Esto evidencia que, si bien las sensibilizaciones institucionales han sido apropiadas, la transformación de la conducta cotidiana y de los “*micromachismos*” sigue siendo un aspecto para trabajar para consolidar un entorno laboral libre de sesgos.

Otro aspecto identificado es que el personal que trabaja en el Centro de Atención a la Comunidad registra la percepción más baja del estudio (3,95), especialmente en lo relacionado con el Derecho a la Salud Plena y Bienestar y el Derecho a un Hábitat

Seguro. Esto sugiere que quienes están en atención, enfrentan condiciones que afectan su bienestar físico y emocional.

De otro lado, en el trabajo descentralizado existen algunas situaciones que pueden afectar la dignidad básica del personal: se referencia falta de insumos de higiene menstrual, baños sin privacidad y condiciones inseguras para desplazamientos nocturnos. Esta brecha es un foco de insatisfacción y concentra algunas de las quejas cualitativas en las respuestas abiertas, lo que evidencia la necesidad de una intervención física para hacer efectivo el Derecho al Hábitat digno.

Las personas colaboradoras menores de 28 años muestran una postura más crítica frente a los avances en la construcción de una cultura libre de sexismo, particularmente en la percepción sobre comentarios o conductas naturalizadas. Esta mirada más exigente no necesariamente refleja mayores problemáticas, sino expectativas más altas frente a la coherencia entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas.

En materia de corresponsabilidad (P18), la percepción sobre las medidas para conciliar la vida laboral y familiar es de las más bajas del estudio, con una calificación de 3.95 entre las mujeres. El personal solicita una mayor flexibilidad en los horarios laborales y alternativas de teletrabajo que consideren las responsabilidades de cuidado asumidas principalmente por las funcionarias. Esto sugiere que, aunque existen disposiciones de bienestar, no están mitigando de manera suficiente el impacto del “*doble turno*” — laboral y doméstico—, lo que continúa siendo una barrera para que las mujeres ejerzan sus derechos laborales en igualdad de condiciones.

Finalmente, se puede deducir que la forma en que se vive la Política de género podría variar según el rol y la estabilidad laboral dentro de la Entidad. Se observa una brecha de 0,63 puntos entre el personal que desempeña funciones directivas, y los de vinculación provisional y nivel jerárquico inferior. Mientras las personas que ejercen liderazgo perciben mayores avances, el personal operativo refiere retos en su experiencia cotidiana.

Abordadas las principales fortalezas y oportunidades de mejora que se registraron en el cruce estratégico de variables, se procede a una exposición somera de hallazgos representativos por derecho. Es importante mencionar que cada derecho presenta cruces de variables entre preguntas de la dimensión de percepción, como de estas con la dimensión de conocimiento.

- *Derecho 1: a la paz y convivencia con equidad de género*

En relación con el derecho a la paz y la convivencia con enfoque de género, el 98% de las personas colaboradoras (802 personas) reconoce que la resolución pacífica de conflictos implica identificar los impactos diferenciados según el género.

Al analizar los resultados por ubicación, se observa una coherencia significativa entre la sede central y las sedes locales (98,2% y 97,9%, respectivamente), lo que evidencia que el concepto teórico de convivencia con equidad ha sido apropiado de manera homogénea en toda la Entidad.

Las respuestas abiertas sugieren que este enfoque se percibe con mayor claridad en los espacios de la sede central que en las personerías locales y otros puntos de atención. Por ello, se recomienda avanzar de la comprensión conceptual a la aplicación práctica con especial enfoque en las sedes de la Entidad, como espacios orientados a fortalecer el respeto y la gestión cotidiana de conflictos con perspectiva de género.

En la identificación de acciones que contribuyen a la construcción de paz, las mujeres registraron un 98,1% de respuestas correctas, ligeramente por encima del 97,3% alcanzado por los hombres. Si bien la diferencia es mínima, muestra un dominio conceptual en ambos grupos. Este alto nivel de claridad, especialmente entre las mujeres, implica que tienen muy presente el estándar de lo que debería ocurrir en la práctica. Por ello, también pueden reconocer con mayor facilidad cuando las dinámicas cotidianas del trabajo no se ajustan plenamente a ese ideal, lo que influye en una percepción más crítica frente a la realidad institucional.

En general, la percepción sobre este derecho en el entorno institucional no es completamente homogénea entre hombres y mujeres. Aunque la mayoría de las mujeres valida que la Personería de Bogotá, D. C. promueve un ambiente de paz y equidad, su mirada tiende a ser más crítica que la de los hombres, quienes en general expresan una valoración más optimista. Son las mujeres quienes identifican con mayor claridad pequeñas brechas, especialmente en el reconocimiento de sus opiniones y en algunas prácticas cotidianas relacionadas con el respeto institucional. Esta diferencia de perspectivas ofrece insumos importantes para seguir fortaleciendo la cultura institucional.

- **Derecho 2: a una vida libre de violencias**

El derecho a una vida libre de violencias abarca múltiples factores. Entre los que llaman la atención se encuentra que el 99% de las personas conoce la teoría sobre el acoso laboral, que en comparativa con la disposición a denunciar muestra matices de género.

Existe una brecha de confianza donde la percepción de seguridad de las mujeres (4,2/5) es menor a la de los hombres (4,5/5), que podría ser debido a preocupaciones sobre el juicio social y las consecuencias de reportar.

Asimismo, este derecho no se percibe únicamente en relación con el acoso entre compañeros, sino también frente a las condiciones de seguridad para ingresar o salir

de las oficinas, en particular en horarios nocturnos. El análisis muestra que las funcionarias en las localidades se sienten más expuestas a riesgos externos que sus pares en la sede central, lo que genera un estado de alerta permanente que impacta su tranquilidad y bienestar laboral.

Otro dato relevante consiste en la existencia de una correlación directa entre la percepción del conocimiento y la aplicación del enfoque de género por parte de la persona que ejerce como directiva en enfoque de género y la seguridad para denunciar situaciones de acoso o violencia de género de las personas de esa área. Donde la evaluación de la directiva tiene un puntaje igual o inferior a 3.5, la seguridad para denunciar desciende a un promedio de 2,95/5, significativamente por debajo del promedio institucional (4). Lo cual permite inferir que las personas jefes inmediatas actúan como el primer filtro, es decir, que si la persona colaboradora percibe que su jefe no comprende o minimiza los temas de género, desiste de usar el canal oficial de denuncia o queja por considerar que no tendrá respaldo en su entorno.

- **Derecho 3: a la Participación y representación con equidad**

Un dato interesante que arroja el AAITG 2025-2026 en este derecho, es referente a que el 97% de las personas colaboradoras comprende que la equidad implica una participación equilibrada en la toma de decisiones. Sin embargo, al evaluar la percepción de influencia real (P13), el nivel profesional otorga una calificación de 3,8/5, frente a 4,5/5 en el nivel directivo. Esto sugiere que el personal operativo siente que sus aportes inciden poco en la planeación estratégica.

Ante la pregunta: *¿En su entorno laboral inmediato, considera que las opiniones de hombres y mujeres son valoradas con la misma importancia?* El resultado muestra que, aunque el sentimiento general es de equidad, un grupo pequeño pero constante de mujeres (aprox. 8%) sitúa su percepción en los niveles 1, 2 o 3, indicando que aún persisten situaciones donde sienten que su voz no tiene el mismo peso que la de sus pares hombres en momentos de tensión o conflicto.

En este derecho se logró generar un análisis interesante de la pregunta 8, que muestra diferencias según el tipo de liderazgo. Ante la afirmación *“En mi entorno laboral las opiniones de hombres y mujeres son valoradas con la misma importancia”*, el promedio institucional general es de 4,38/5. Sin embargo, en las dependencias lideradas por mujeres la calificación asciende a 4,58, mientras que en aquellas dirigidas por hombres desciende a 4,22. En áreas como la Personería Delegada para el Sector Mujeres o Segunda Instancia, el puntaje alcanza 4,72, lo que sugiere una mayor percepción de escucha y coherencia entre la política de género y el ejercicio del liderazgo.

Por el contrario, en algunas dependencias con liderazgos masculinos históricos o de carácter más técnico u operativo como ciertas Personerías Locales o áreas de

infraestructura, la valoración disminuye, y algunas mujeres señalan que sus opiniones técnicas son menos consideradas que las de sus pares hombres. En conjunto, los datos indican que la percepción de equidad en la valoración de las opiniones no depende solo del clima de respeto, sino también de quién ejerce el liderazgo, evidenciando que el liderazgo femenino puede actuar como un factor que fortalece la equidad comunicativa dentro de la Entidad.

- **Derecho 4: *al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad***

El derecho al trabajo en condiciones de dignidad con perspectiva de género es transversal a los otros derechos. Los datos que pueden cruzarse en este, se encuentran ya registrados en los otros derechos. Con el ánimo de evitar redundancias, se hace referencia a un elemento interesante encontrado.

Este derecho reconoce la paridad y equilibrio en las actividades laborales, de cuidado y personales. Llama la atención que solo el 54% de las mujeres considera suficientes las medidas que ha tomado la Entidad frente a la corresponsabilidad y cuidado (P18). Además, este derecho presenta la mayor diferencia según tipo de vinculación: las personas contratistas valoran mejor las condiciones laborales que el personal de planta, quienes demandan mayor flexibilidad horaria para atender responsabilidades de cuidado.

- **Derecho 5: *a la salud plena***

El conocimiento técnico en este derecho también se mantiene alto, sin embargo, se puede observar que la mayoría de personas colaboradoras asocia la salud con enfoque de género únicamente a la dimensión sexual y reproductiva, dejando de lado aspectos como riesgos ergonómicos diferenciados o el desgaste mental derivado de la doble jornada. Esto puede revelar una falla estructural del concepto que se traduce en una vulnerabilidad real, especialmente para las mujeres.

Se puede inferir que se ignora que este derecho también incluye riesgos ergonómicos diferenciados por género, impacto del mobiliario según la contextura física, la carga mental, agotamiento derivado de la doble jornada -laboral y de cuidado- (mayoritariamente en mujeres) y riesgos psicosociales con afectación del acoso en la salud física - somatización.

Por otra parte, la Entidad ha desarrollado acciones visibles en favor de la salud de las mujeres —como jornadas y campañas institucionales— y estas son reconocidas positivamente por el 78% de las personas participantes (P21). Sin embargo, la percepción cambia cuando se evalúa el bienestar físico y emocional en un sentido más amplio, pues la satisfacción desciende al 62% en la P22, lo que evidencia una brecha entre las actividades puntuales y la experiencia cotidiana.

- **Derecho 6: a la Educación con equidad**

Este derecho registra percepción positiva en su generalidad. El 94% de las personas colaboradoras reconoce que las capacitaciones han fortalecido su comprensión sobre enfoque de género y lenguaje incluyente. Sin embargo, en las respuestas abiertas, se evidencia lo que podríamos denominar “*virtualización*”, especialmente en las personerías locales, donde se solicita que la formación sea más presencial y participativa. Aspecto clave a tener en cuenta para la planeación de la siguiente vigencia.

Por otro lado, la pregunta P25, que evalúa si la oferta institucional está disponible para todas las personas sin distinción, obtiene una calificación alta de 4,4/5. En general, las personas colaboradoras perciben que las capacitaciones y espacios formativos son abiertos e incluyentes. No obstante, al revisar por tipo de vinculación, el personal de servicios tercerizados y contratistas asigna una puntuación ligeramente menor que las personas de Planta.

Esto sugiere la posible existencia de una barrera sutil: quienes desempeñan labores de apoyo, como vigilancia o aseo, pueden sentir que estos espacios están dirigidos principalmente a las y los funcionarios. Si la formación no integra también a estas personas será difícil consolidar una cultura libre de sexismo de manera integral. Por ello, se propone que se hace relevante que las personas con contratos de servicios tercerizados dispongan de tiempos protegidos en los que puedan participar activamente en las jornadas de sensibilización de la entidad.

- **Derecho 7: a una Cultura libre de sexismo**

La cultura institucional es transversal a los otros derechos. Sin embargo, se hace referencia a algunos elementos específicos en este derecho. La frecuencia de chistes sexistas o comentarios sobre la apariencia (P28) obtuvo una calificación de 1,85/5 (donde 1 es “*nunca*” y 5 es “*siempre*”), lo que sugiere baja recurrencia. Aun así, los hombres reportan una frecuencia de chistes sexistas o comentarios sobre apariencia de 1.62/5 (Casi nunca), mientras que las mujeres reportan una frecuencia de 2.08/5.

Esta es, quizá, la diferencia más interesante en la percepción del entorno laboral. Los hombres tienden a no notar o a minimizar los comentarios sexistas, viéndolos como hechos aislados. Para las mujeres, en cambio, estas mismas conductas se sienten recurrentes y con impacto. Lo que para algunos hombres puede parecer un ambiente normal, para las mujeres constituye una barrera cultural constante que afecta su día a día en el trabajo. Adicionalmente, en las respuestas abiertas se advierte que estas

conductas pueden ser celebradas en grupos grandes, lo que refleja una débil sanción social frente al sexismo.

La gran mayoría de personas (91%) reconoce que afirmaciones acerca de mayor emocionalidad de las mujeres *per sé* o la feminización del trabajo son expresiones discriminatorias. Esto demuestra un alto nivel de comprensión sobre lo que constituye un estereotipo de género y evidencia que, en términos conceptuales, existe claridad frente a estas conductas en el ámbito laboral de la Entidad. No obstante, al contrastar este resultado con la frecuencia de chistes o comentarios sexistas, se identifica una contradicción: aunque se sabe que están mal, estas expresiones aún ocurren en algunos espacios.

Esto sugiere que el problema no radica en la falta de conocimiento, sino en dinámicas grupales que normalizan estas prácticas y dificultan que alguien las cuestione por temor a afectar el ambiente o “*romper el clima*”, porque cuenta con validación grupal. En ese sentido, el resto no es enseñar qué es el sexismo sino en sensibilizar frente al desaprendizaje de violencias históricamente normalizadas.

Asimismo, frente al lenguaje incluyente, los datos muestran dos posturas marcadas por género en la pregunta sobre cómo combatir el sexismo: El 68% de las mujeres considera que el lenguaje incluyente es la herramienta principal para visibilizar su rol técnico, en contraposición, el 42% de los hombres lo percibe como una formalidad innecesaria, por lo que se puede inferir que existe una resistencia a esta estrategia. El uso del masculino genérico está muy arraigado y la cultura no cambiará mientras el lenguaje oficial siga invisibilizando a las mujeres en los documentos misionales. Este es un aspecto clave a continuar mejorando.

- **Derecho 8: *al Hábitat y vivienda digna***

El análisis de las preguntas 31 y 35 (pregunta abierta) evidencia inconformidades en las sedes externas: se registran algunas quejas sobre insumos básicos de higiene e higiene menstrual. Esta situación contrasta con la percepción en la sede Central, donde el derecho a condiciones adecuadas de hábitat se valora mejor. La falta de privacidad en algunos baños y la iluminación deficiente en otros espacios (v. gr. parqueaderos) no solo representan falencias operativas, sino que impactan directamente la dignidad y el bienestar de las funcionarias.

Esta brecha pone de manifiesto la necesidad de una intervención prioritaria y con enfoque de género. Más allá de resolver carencias puntuales, se requiere una respuesta estructural que garantice condiciones básicas y seguras en todos los espacios de trabajo.

A nivel general, se identifican fortalezas institucionales. Sin embargo, todo proceso humano es perfectible y aunque las brechas identificadas no son graves, dado el principio de mejora continua y el propósito de este ejercicio, se identifican los puntos más débiles que permitan guiar la planeación institucional para el fortalecimiento de la cultura con equidad de género. Estos factores se consolidan más adelante en otro apartado.

- *Sugerencias y observaciones para aplicar el enfoque de género*

Frente a las sugerencias adicionales para fortalecer la aplicación del enfoque de género en la Entidad, de las 820 personas participantes, 463 (56,5%) registraron una respuesta escrita, mientras que 357 (43,5%) no formularon observaciones. Lo que puede interpretarse como un nivel de conformidad o percepción de suficiencia frente a las acciones planteadas por la Entidad para implementar la transversalización de género.

Dentro de las 463 respuestas consignadas, el 54% manifestó explícitamente no tener sugerencias adicionales. Entre quienes sí formularon recomendaciones, se identifica una tendencia hacia el fortalecimiento de procesos permanentes de capacitación y sensibilización, no solo en materia conceptual sobre enfoque de género, sino también en herramientas prácticas para su aplicación en la gestión cotidiana, la toma de decisiones y el ejercicio del liderazgo.

De manera complementaria, varias respuestas insisten en la necesidad de ampliar los espacios de diálogo, conversatorios y ejercicios participativos que permitan reflexionar colectivamente sobre la cultura organizacional y sus prácticas, así como en el desarrollo de campañas pedagógicas que refuercen mensajes institucionales de respeto, igualdad y no discriminación.

Un segundo grupo de consolidación de aportes se orienta a mejorar la divulgación y socialización de la Política, así como la claridad en las rutas de atención y los protocolos existentes, evidenciando que para una parte del personal el reto no radica únicamente en crear nuevas acciones, sino en garantizar que las ya adoptadas sean conocidas, comprendidas y apropiadas en todos los niveles, dependencias y personerías locales.

También emergen solicitudes relacionadas con el fortalecimiento de mecanismos efectivos de prevención, denuncia y seguimiento frente a situaciones de discriminación o acoso, así como propuestas orientadas a asegurar mayor transparencia, objetividad y equidad en los procesos de gestión del talento humano. En este punto, algunas respuestas hacen referencia explícita a la necesidad de promover criterios de paridad y equidad en encargos y cargos directivos, así como en escenarios de representación institucional.

De igual forma, se plantean acciones vinculadas con el bienestar laboral y la incorporación de enfoques diferenciales que contemplen realidades específicas asociadas al cuidado, la salud mental, el ciclo vital y la discapacidad. Dentro de estas recomendaciones se mencionan expresamente programas de acompañamiento en etapas como la menopausia, así como el cumplimiento efectivo de la normatividad relacionada con salud menstrual en el entorno laboral, lo que evidencia una expectativa de que el enfoque de género se traduzca en medidas concretas de reconocimiento biológico y de garantía de derechos.

Asimismo, se incluyen observaciones sobre infraestructura física y condiciones locativas, incluyendo adecuaciones en baños y espacios institucionales que reflejan la importancia de que la Política trascienda y se materialice en condiciones reales del entorno de trabajo.

La diversidad y especificidad de las sugerencias recibidas pone de manifiesto una disposición del personal para fortalecer la aplicación del enfoque de género en la gestión institucional. Estos aportes permiten identificar expectativas concretas frente a la formación, la comunicación, las condiciones laborales, la infraestructura y la garantía efectiva de derechos, lo que refleja una comprensión cada vez más integral de la equidad al interior de la Entidad. En conjunto, las respuestas reafirman que la transversalización de género no se limita a una línea estratégica aislada, sino que debe incorporarse de manera estructural y sostenida en las prácticas organizacionales.

4.3 Dimensión estratégica. Ponderación de propuestas proyectadas para implementar la Política de Mujer y Equidad de Género en 2026 – 2027.

La *Dimensión Estratégica* constituye el análisis de las propuestas priorizadas por las personas colaboradoras de la Entidad a partir del bloque de preguntas orientadas a definir las acciones que deberían fortalecerse en materia de transversalización de género en la Entidad. Esta sección permite identificar, con base en la frecuencia de selección y el nivel de respaldo institucional, cuáles estrategias concentran mayor interés y consenso.

La ponderación de estas respuestas se configura como un insumo técnico para la toma de decisiones que contribuyan al fortalecimiento de la implementación de la Política institucional de género, al establecer un orden de priorización fundamentado en la participación del personal y en la coherencia con las brechas evidenciadas en las dimensiones de conocimiento y percepción, consolidando así una hoja de ruta estratégica para la transversalización de género.

En este sentido, esta dimensión estuvo compuesta por cinco preguntas asociadas a derechos priorizados dentro de la Política de Mujer y Equidad de Género. En cada una de ellas, las personas participantes debían seleccionar una única estrategia, lo que

permitió interpretar los resultados como una priorización directa y no como una selección múltiple de preferencias.

Para este análisis, los porcentajes fueron calculados sobre el total de personas que participaron en el AAITG 2025 - 2026, permitiendo establecer comparaciones homogéneas entre derechos y dimensionar el nivel real de consenso institucional frente a cada derecho.

De manera general, el análisis comparativo entre todas las preguntas evidencia tres niveles diferenciados de priorización. En primer lugar, se observa un consenso estructural en torno al Derecho 7: *a una Cultura libre de sexismo*, donde el 92% de las personas consultadas priorizó la implementación de comunicaciones basadas en el lenguaje incluyente y el rechazo explícito de los comentarios sexistas en la cotidianidad laboral. Este resultado no solo representa el porcentaje más alto de toda la dimensión estratégica, sino que evidencia una disposición institucional ampliamente compartida frente a la corresponsabilidad individual en la transformación cultural.

En segundo lugar de priorización, con un 68,5%, se posiciona el Derecho 5: *a la Salud plena*, cuya prioridad se concentra en el desarrollo de estrategias diferenciadas para la prevención del estrés, el síndrome de Burnout y el riesgo psicosocial. La magnitud del porcentaje refleja que el bienestar emocional y las condiciones psicosociales del trabajo constituyen una preocupación transversal del talento humano, configurándose como una línea estratégica de intervención prioritaria.

En un tercer nivel de priorización, con porcentajes cercanos al 40%, se encuentran los Derechos 3: *a la Participación y representación con equidad* (41%), 1: *a la Paz y convivencia con equidad de Género* (41%) y 4: *al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad* (40%), asociados respectivamente al fortalecimiento de capacidades gerenciales con enfoque de género, la formación en manejo de emociones y comunicación asertiva, y las campañas pedagógicas permanentes para desnaturalizar los roles tradicionales de género.

Si bien, en cada uno de estos derechos existe una estrategia priorizada por la mayoría de participantes, la diferencia porcentual frente a las otras alternativas evidencia una dispersión estratégica. Esto significa que una proporción significativa de personas señaló su preferencia entre las otras alternativas disponibles, lo que evidencia que estos derechos involucran múltiples factores organizacionales y culturales, y por tanto requieren intervenciones sistémicas y articuladas en lugar de acciones aisladas.

En términos de género, aunque las estrategias priorizadas son compartidas por hombres y mujeres, se observa una mayor priorización femenina en las opciones asociadas a transformación cultural y bienestar psicosocial, particularmente, en el

Derecho 7 y el Derecho 5, lo cual puede estar relacionado con una percepción más directa de los impactos del sexismo y del desgaste emocional en el entorno laboral.

En relación con el tipo de vinculación, se evidencia que las estrategias orientadas a la transformación de prácticas cotidianas y al uso de lenguaje incluyente concentran el mayor nivel de consenso en todos los grupos ocupacionales, sin diferencias significativas entre modalidades contractuales.

Respecto a las acciones enfocadas en la prevención del estrés y del riesgo psicosocial presentan un respaldo alto y transversal, especialmente en las personas de los niveles profesional y técnico-asistencial, donde superan ampliamente la mayoría, lo que confirma que el bienestar laboral constituye una prioridad compartida.

Las demás estrategias asociadas al fortalecimiento de la participación, la convivencia y la igualdad en el trabajo muestran niveles de apoyo moderados pero distribuidos entre los distintos grupos, lo que indica que su implementación no es percibida como una demanda sectorial, sino como parte de un proceso institucional integral.

De otra parte, a partir de este análisis comparativo general, que permite identificar niveles de consenso y tendencias transversales en la priorización estratégica, se hace necesario profundizar en cada uno de los derechos evaluados. A continuación, se desarrolla un análisis por derecho, con el fin de examinar de manera específica las estrategias seleccionadas:

- **Derecho 1: a la Paz y convivencia con equidad de Género (P9)**

Al analizar este derecho, no se observa un consenso dominante sino una priorización distribuida entre las distintas alternativas propuestas. Si bien la estrategia orientada a talleres de manejo de emociones y comunicación asertiva concentra el mayor respaldo con un 40,5%, las demás opciones también registran niveles significativos de selección, como los espacios de diálogo sobre nuevas masculinidades (34%) y los canales confidenciales para el reporte de conflictos basados en género (26%). Esta cercanía porcentual evidencia que la convivencia organizacional es percibida como una dimensión que requiere intervenciones complementarias.

En términos de género, aunque hombres y mujeres coinciden en priorizar la formación preventiva, las mujeres presentan una mayor inclinación hacia la implementación de mecanismos formales y seguros de reporte, lo que sugiere una sensibilidad más marcada frente a la necesidad de garantías institucionales.

Por tipo de vinculación, el respaldo a la formación socioemocional es particularmente visible en el personal contratista, de servicios tercerizados y técnico-asistencial, lo que indica que la gestión cotidiana de las relaciones laborales constituye una preocupación

concreta en estos niveles. En consecuencia, el fortalecimiento de este derecho demanda una estrategia integral que combine acciones formativas, espacios de diálogo y mecanismos institucionales de protección.

En síntesis, este derecho no presenta un consenso dominante, sino una priorización distribuida que refleja la complejidad de la convivencia organizacional. La formación preventiva lidera la selección, pero existe una demanda relevante tanto de espacios de diálogo como de mecanismos formales de protección, especialmente por parte de mujeres.

- **Derecho 3: a la Participación y representación con equidad (P14)**

En lo correspondiente a este derecho, los resultados evidencian un nivel de priorización moderado y relativamente equilibrado entre dos de las estrategias propuestas. La capacitación en habilidades gerenciales con enfoque de género concentra el 41% de las preferencias, seguida por la solicitud de acompañamiento permanente de una persona experta en equidad de género en los procesos de planeación y toma de decisiones, con un 40%. La diferencia mínima entre ambas opciones refleja que el fortalecimiento de la participación con enfoque de género es percibido tanto como una necesidad de desarrollo interno de capacidades como de apoyo técnico especializado, lo que sugiere una comprensión estructural del problema. En tercer lugar, las personas que participaron ven viable la opción de crear un buzón para dejar propuestas que contribuyan a fortalecer la equidad de género con un 18%.

En esta misma pregunta, se encuentra la opción “otros”, la cual fue seleccionada por catorce personas, cuatro mujeres y diez hombres. Las propuestas recibidas en esta opción muestran la necesidad de generar espacios permanentes de diálogo, conversatorios, talleres de escucha democrática y ejercicios participativos con enfoque de género. También se mencionan acciones orientadas al fortalecimiento del control institucional, como la posibilidad de auditorías externas en materia de equidad de género, y la ampliación del enfoque hacia el respeto por la diversidad de creencias y valores.

De otra parte, en términos de género, hombres y mujeres presentan porcentajes prácticamente equivalentes en la estrategia más votada, lo que indica una coincidencia amplia frente a la importancia de incorporar el enfoque de género en los procesos decisorios. Por tipo de vinculación, el respaldo es particularmente significativo en personal directivo y profesional, lo que resulta coherente con su rol en la toma de decisiones institucionales.

A partir de estos resultados, se evidencia que este derecho no se reduce a un mecanismo puntual, sino que demanda intervenciones complementarias que fortalezcan las competencias internas en participación y representación.

- **Derecho 4: *al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad* (P19)**

Los resultados muestran una priorización moderada con una diferencia clara, aunque no amplia, frente a las demás alternativas. La realización de campañas pedagógicas permanentes para desnaturalizar los roles tradicionales de género y la división sexual del trabajo concentra el 40% de las preferencias, seguida por la revisión y fortalecimiento de medidas existentes como horarios flexibles y teletrabajo (30%), y por último, la generación de acciones afirmativas orientadas a incrementar la paridad en cargos directivos (30%). Esta distribución evidencia que, si bien la transformación cultural es percibida como el eje principal para garantizar condiciones laborales equitativas, existe también una demanda relevante por ajustes estructurales en las políticas internas y en los mecanismos de acceso a posiciones de liderazgo.

En términos de género, hombres y mujeres coinciden en priorizar la estrategia pedagógica, aunque el respaldo femenino es ligeramente superior en esta opción. Por tipo de vinculación, se observa un apoyo significativo en personal directivo, técnico-asistencial y contratista, así como en servicios tercerizados, lo que indica que la igualdad y dignidad en el trabajo es comprendida como un desafío transversal a los distintos niveles organizacionales.

Los resultados sugieren que el fortalecimiento de este derecho requiere combinar transformación cultural con medidas institucionales concretas que incidan tanto en prácticas simbólicas como en estructuras laborales.

- **Derecho 5: *a la Salud plena* (P23)**

En relación el derecho a la salud plena, los resultados evidencian un nivel alto de consenso institucional. La estrategia orientada a implementar acciones diferenciadas y regulares para la prevención del estrés, el síndrome de Burnout y el riesgo psicosocial concentra el 68,5% de las preferencias, superando ampliamente a las demás alternativas, como la promoción de derechos sexuales y reproductivos (24%) y la realización de semanas de salud diferenciadas (7%). La magnitud de esta diferencia porcentual indica una priorización clara hacia el bienestar emocional y la gestión de riesgos psicosociales como eje central de la salud laboral con enfoque de género.

En términos de género, tanto hombres como mujeres respaldan esta estrategia, aunque el porcentaje femenino es superior, lo que puede asociarse a una percepción más directa del impacto diferencial de las cargas laborales y emocionales. Adicionalmente, también se evidencia que, en la opción de tener semanas de la salud diferenciada para hombres y mujeres, es respaldada por un número de hombres superior que el de las mujeres.

Por tipo de vinculación, el apoyo es transversal y supera la mayoría en casi todos los grupos ocupacionales, con niveles particularmente altos en personal técnico-asistencial, profesional, y en segmentos de servicios tercerizados, lo que confirma que la salud mental y el equilibrio psicosocial son reconocidos como una necesidad importante dentro de la Entidad.

Los datos posicionan este derecho como una línea prioritaria que requiere intervenciones sostenidas, diferenciadas y con enfoque preventivo.

- **Derecho 7: a una Cultura libre de sexismo (P29)**

En este derecho, los resultados evidencian el nivel más alto de consenso de toda la Dimensión Estratégica. La estrategia orientada al uso de lenguaje incluyente y al señalamiento respetuoso de comentarios sexistas concentra el 92% de las preferencias, superando ampliamente las demás alternativas, que registran porcentajes marginales. Esta diferencia refleja una disposición institucional clara hacia la transformación de las prácticas cotidianas y el reconocimiento de la corresponsabilidad individual en la construcción de entornos laborales respetuosos.

En términos de género, hombres y mujeres respaldan de manera mayoritaria esta estrategia, lo que confirma que la cultura libre de sexismo es comprendida como un objetivo compartido.

Por tipo de vinculación, el apoyo es transversal y ampliamente mayoritario en todos los niveles ocupacionales, lo que refuerza su carácter estructural y no sectorizado. La magnitud del consenso alcanzado posiciona este derecho como el eje articulador de la transformación cultural institucional y como una base sólida para orientar acciones de cambio sostenido en la Entidad.

En conclusión, esta *Dimensión Estratégica* permite identificar una jerarquización clara de prioridades institucionales en materia de transversalización de género, sustentada en la participación directa del talento humano. Los resultados evidencian un consenso robusto en torno a la transformación cultural y al bienestar psicosocial, acompañado de una demanda consistente por fortalecer la participación, la convivencia y las condiciones laborales con enfoque de género. Esta distribución de preferencias no solo orienta la toma de decisiones, sino que también revela la necesidad de intervenciones integrales que articulen cambios culturales.

4.4 Dimensión de Gestión. Consolidación de información de las dependencias responsables e instancias frente a la transversalización de género.

El presente apartado desarrolla la Dimensión de Gestión y recoge la información reportada por las dependencias responsables y las instancias de participación en

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia
Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia
Código postal 111321
Conmutador (601) 382 04 50/80
Línea 143

www.personeriabogota.gov.co
f Personería de Bogotá
@PERSONERIADEBOGOTA
@personeriabta
@personeriadebogota

relación con la transversalización de género. Para la vigencia 2025, se analizan las acciones orientadas a incorporar el enfoque de género en la gestión administrativa y operativa de la Entidad, con base en las respuestas remitidas por las áreas encargadas de implementar la Política institucional y sus estrategias.

- Derecho 1: *a la Paz y convivencia con equidad de Género*

En el marco del proceso de AAITG 2025-2026 y con el fin de establecer el nivel de incorporación del enfoque de género en la resolución de situaciones o conflictos de convivencia laboral, se consultó al *Comité de Convivencia Laboral* sobre las medidas adoptadas en este ámbito. Durante la vigencia 2025, el Comité reportó la integración del enfoque de género en el análisis y atención de situaciones relacionadas con la convivencia laboral, garantizando un trato equitativo, respetuoso y libre de estereotipos, así como la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación como criterios orientadores para la valoración de los casos y la adopción de recomendaciones.

Asimismo, este Comité promovió una convivencia laboral pacífica y libre de discriminación, mediante el acompañamiento a las partes involucradas para la búsqueda de alternativas de diálogo y conciliación como mecanismos prioritarios de resolución pacífica. De igual forma, emitió recomendaciones al área de Talento Humano dirigidas a fortalecer ambientes laborales respetuosos de la identidad de género, incluyendo acciones orientadas a garantizar el respeto por el nombre identitario y prevenir prácticas discriminatorias.

Integrar el enfoque de género en la gestión de la convivencia laboral permite identificar posibles relaciones de desigualdad, evitar tratos discriminatorios y avanzar hacia un ambiente de trabajo más equilibrado y respetuoso entre pares.

- Derecho 2: *a una vida libre de violencias*

El derecho a una vida libre de violencias se materializa en la Entidad mediante la adopción de mecanismos institucionales orientados a la prevención, atención, investigación y sanción de casos de acoso laboral basado en género y acoso sexual en el ámbito laboral. En este marco, la Personería de Bogotá, D. C., tiene implementado el Protocolo 08-PC-005 para la prevención y atención de este tipo de conductas constitutivas de violencia, el cual establece una ruta clara, definiendo procedimientos, responsabilidades y garantías para las personas involucradas. A través de este instrumento, la Entidad busca consolidar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

En ese sentido, la Entidad ha dispuesto un procedimiento que asegura la confidencialidad y la reserva de la información desde el momento en que se presenta la queja. El trámite se realiza mediante canales formales y seguros, con acceso

restringido únicamente a las dependencias competentes, garantizando la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales. Asimismo, se aplican principios de debida diligencia, no revictimización y protección frente a posibles represalias, con el fin de salvaguardar la integridad de las personas involucradas y prevenir cualquier forma de discriminación derivada de la activación de la ruta.

La socialización de la ruta de atención del Protocolo 08-PC-005, tras la última modificación del 19 de noviembre de 2025, se realizó únicamente con las dependencias responsables de la misma y algunas personas funcionarias que acompañan a las personas directivas de la Comisión de Género. Adicionalmente, se informó sobre la actualización mediante correo electrónico masivo a todo el personal.

A la fecha, no se han realizado jornadas de capacitación, aunque se tiene previsto próximamente la sensibilización masiva en el funcionamiento de la ruta de atención y los contenidos generales del Protocolo, con el fin de asegurar su aplicación efectiva en la Entidad.

- **Derecho 3: a la Participación y representación con equidad**

Desde la perspectiva de este derecho, el AAITG 2025-2026 busca identificar cómo las dependencias y las instancias internas promovieron la inclusión de las mujeres en espacios de participación y representación durante la vigencia 2025, así como las estrategias implementadas para asegurar que su contribución influya en la gestión y el desarrollo institucional.

Para tal efecto, se consultó con la Dirección de Talento Humano sobre las personas que se encontraban en cargos del nivel directivo a 31 de diciembre de 2025, en la cual se identificó que, la Personería de Bogotá, D. C. contaba con 32 mujeres y 50 hombres en estos niveles. Estos datos evidencian que, aunque las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, su representación sigue siendo significativamente menor en comparación con la de los hombres, lo que refleja la necesidad de continuar fortaleciendo estrategias para alcanzar una participación más equitativa en la alta dirección.

En continuidad con el análisis de la participación en cargos directivos, se revisó la información de las personas participantes en los comités, comisiones y demás instancias internas durante 2025, desagregada por género, con el fin de evaluar la inclusión y representación de mujeres, hombres, personas no binarias y LGBTIQ+ en los espacios de toma de decisiones y seguimiento institucional, como se muestra a continuación:

INSTANCIA	Mujeres	Hombres	TOTAL	% participación Mujeres	% participación Hombres
Comité de Convivencia Laboral	4	8	12	33%	67%
Comité de Primas Técnicas	1	2	3	33%	67%
Comité de Reubicaciones	1	4	5	20%	80%
Comisión de Personal	3	3	6	50%	50%
Comité de Seguridad Vial	1	4	5	20%	80%
Junta de Compras	3	4	7	43%	57%
Comité de Cartera	2	3	5	40%	60%
Comité Técnico de Sostenibilidad Contable	1	4	5	20%	80%
Comité de Conciliación	2	5	7	29%	71%
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el TRABAJO - COPASST	6	10	16	38%	63%
Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno	4	4	8	50%	50%
Comité Directivo Institucional	6	8	14	43%	57%
TOTAL	34	59	93	37%	63%

Tabla 4 Relación instancias de participación por género

Para la vigencia 2025, según la información suministrada por cada instancia, no se registró participación de personas no binarias o LGBTIQ+.

De lo anterior, se puede evidenciar que existe participación de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones, no obstante, el fortalecimiento de la paridad y la participación efectiva de las mujeres en instancias estratégicas continúa siendo un reto para consolidar una representación verdaderamente equitativa en la Entidad, dado que en algunas instancias se evidencia concentración de participación masculina.

- **Derecho 4: al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad**

Este derecho se orienta a garantizar que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades de acceso, permanencia y crecimiento en el ámbito laboral, con remuneración equitativa y reconocimiento de la corresponsabilidad en el cuidado. En este marco, se presentan a continuación las respuestas remitidas por las dependencias frente a las acciones adelantadas durante la vigencia analizada para avanzar en el cumplimiento de este derecho en la Entidad.

En primer lugar, se indagó sobre el mecanismo para medir y garantizar la equidad de género en los cargos del nivel directivo, evidenciando que la Entidad, a través de la Dirección de Talento Humano, mantiene datos de caracterización del personal organizados por género, lo cual permite un análisis constante y oportuno de la ocupación de cargos de libre nombramiento y remoción, facilitando la toma de decisiones orientadas a promover la equidad de género, fortalecer la cultura institucional y contribuir al mejoramiento en la prestación del servicio público.

De otra parte, en articulación con el seguimiento a las condiciones laborales con enfoque de género, se consultó sobre la implementación de medidas como el horario flexible y el teletrabajo, priorizadas por labores de cuidado. La Entidad informó que, a 31 de diciembre de 2025, un total de 79 personas funcionarias se encontraban en horario flexible, de las cuales 60 eran mujeres y 19 hombres, sin reporte de personas no binarias o LGBTIQ+ en esta modalidad. Asimismo, 73 personas desarrollaban sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, correspondientes a 53 mujeres y a 20 hombres, sin registro de personas no binarias o LGBTIQ+. Estos datos indican que el 76% de las personas usuarias de horarios flexibles y el 72% de teletrabajadoras son mujeres, lo cual advierte que las cargas de cuidado pueden seguir distribuidas inequitativamente.

Al mismo corte, la cifra de mujeres con horario flexible (60) corresponde al 14% del total de funcionarias vinculadas (428), frente al 5,5% de funcionarios (19 de 343 hombres). Asimismo, las funcionarias en teletrabajo representan el 12,4% (53/428) frente al 5,8% de funcionarios (20/343).

Estos datos evidencian que, si bien la Entidad dispone de modalidades que facilitan la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares o corresponsabilidad en el cuidado, son principalmente las mujeres quienes acceden a estas medidas, lo que podría reflejar la persistencia de cargas de cuidado diferenciadas por género.

De manera complementaria, al indagar sobre la generación de acciones o estímulos diferenciales dirigidos a los hombres para promover el cuidado compartido, la Entidad informó que cuenta con medidas institucionales como el horario flexible para quienes ejercen labores de cuidado de familiares en condición de discapacidad y la modalidad de teletrabajo. No obstante, estas disposiciones son de carácter general y no contemplan el enfoque de género.

Lo anterior, podría configurar una oportunidad de mejora en el diseño e implementación de estrategias que incentiven la participación de los hombres en las labores de cuidado, a fin de contribuir a la distribución más equitativa de estas responsabilidades.

Frente a los mecanismos utilizados para evaluar y medir el impacto de las acciones implementadas y los cambios en la cultura organizacional orientados a la reducción de

brechas de género y prácticas discriminatorias, la Entidad, a través de la Comisión de Género realiza este seguimiento principalmente a través del Diagnóstico institucional de Género, que facilita la identificación de brechas, percepciones y progresos en la incorporación del enfoque de género en la Entidad.

En relación con la realización de procesos de sensibilización o formación dirigidos al nivel directivo durante 2025, la Entidad adelantó talleres con apoyo de la Secretaría de la Mujer, orientados a fortalecer capacidades en transversalización del enfoque de género, prevención de violencias basadas en género y promoción de entornos laborales en igualdad de condiciones. Estos espacios, dirigidos a personas directivas, principalmente de la Comisión de Género, hicieron parte de la estrategia institucional para consolidar una cultura organizacional más equitativa y libre de discriminación.

En términos generales, la Entidad dispone de herramientas para promover el trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, incluyendo el seguimiento a la participación en cargos directivos y la implementación de modalidades como el horario flexible y el teletrabajo para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, la menor representación de mujeres en niveles directivos y el mayor uso de estas modalidades por parte de ellas evidencian desafíos persistentes, lo que plantea la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la paridad y a una corresponsabilidad más equilibrada en el cuidado.

- **Derecho 5: a la Salud plena**

En relación con las acciones adelantadas para garantizar el bienestar físico, emocional y psicosocial de las personas trabajadoras con enfoque de género, la Entidad informó que, a través de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementaron programas y actividades orientadas a la salud integral y a la prevención de riesgos diferenciados.

En materia de salud física, se realizaron jornadas de tamizaje de seno dirigidas a mujeres y charlas de prevención de cáncer de próstata para hombres, incorporando un enfoque diferencial. Asimismo, se mantuvo en funcionamiento la Sala de Lactancia para las personas servidoras públicas y usuarias. En el componente psicosocial, y en cumplimiento del cronograma anual del Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, se desarrollaron actividades como pausas cognitivas, aromaterapia, *sketch* y mandalas, charlas espacios de escucha activa, primeros auxilios psicológicos, seguimiento psicosocial, talleres sobre manejo de emociones, comunicación asertiva, empatía y trabajo en equipo, promoviendo entornos laborales saludables y la conciliación entre la vida laboral y personal.

De igual manera, en el marco del Plan Institucional de Bienestar, se adelantaron acciones de fortalecimiento de la cultura organizacional con enfoque de género, tales

como la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre, la realización de una Feria de Emprendimiento para mujeres y actividades académicas, recreativas y pedagógicas orientadas a sensibilizar sobre la igualdad y la no violencia. Estas acciones contribuyen a la promoción de un entorno laboral que reconoce riesgos y necesidades diferenciadas, en coherencia con el derecho a la salud plena.

Frente a las medidas adoptadas durante la vigencia 2025 para atender de manera diferenciada la salud de las mujeres, *“la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementó acciones orientadas a la atención diferenciada de la salud de las mujeres de la Entidad. En este sentido, se realizó una jornada de tamizaje de seno el día 29 de abril de 2025, en el marco de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se desarrollaron jornadas de tamizaje de seno durante las visitas a las Personerías Locales, las cuales se llevaron a cabo de manera articulada con la Secretaría General y con la participación del equipo de SST de la Personería de Bogotá. Adicionalmente, se efectuó una jornada de tamizaje de seno en el marco del día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, realizada el día 25 de septiembre de 2025, como parte de las acciones de promoción y prevención en salud dirigidas a las mujeres de la Entidad. Se cuenta con una Sala de Lactancia habilitada para las mujeres de la entidad, la cual se encuentra debidamente autorizada por la Secretaría Distrital de Salud. Realizándose dos charlas de sensibilización dirigidas a toda la Entidad, con el propósito de informar y socializar la disponibilidad y el uso de la Sala de Lactancia, la cual puede ser utilizada en cualquier momento en que una mujer lactante lo requiera”*.

De igual manera, para atender de manera diferenciada la salud de los hombres, durante la vigencia 2025, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano informa que, *“se realizó una charla informativa de promoción y prevención del cáncer de próstata el día 28 de abril de 2025, la cual fue desarrollada con el apoyo del proveedor de la ARL Axa Colpatria, como parte de las estrategias de sensibilización y cuidado de la salud dirigidas a los servidores públicos, servidoras públicas y contratistas de la Entidad”*.

En relación con las acciones adelantadas para garantizar los derechos menstruales de las personas menstruantes de la Entidad, la Subdirección informó que, durante la vigencia 2025, se realizaron gestiones orientadas a definir e implementar medidas acordes con la normatividad vigente. En ese marco, para la vigencia 2026 se tienen previstas acciones de educación y socialización sobre salud menstrual, incluyendo una charla de sensibilización sobre el manejo adecuado de la salud menstrual y las manifestaciones físicas y emocionales asociadas al ciclo menstrual. Estas acciones buscan fortalecer el conocimiento institucional sobre el tema, promover entornos laborales más informados y libres de estigmas, y avanzar progresivamente en la garantía de condiciones dignas para el ejercicio de los derechos menstruales en la Entidad.

En conclusión, durante la vigencia 2025 la Entidad avanzó en la garantía del derecho a la salud plena mediante acciones integrales de promoción, prevención y atención con enfoque diferencial, abordando dimensiones físicas, psicosociales y de bienestar organizacional. Las medidas implementadas evidencian un compromiso institucional con el reconocimiento de riesgos y necesidades específicas por género.

- **Derecho 6: a la Educación con equidad**

Este derecho se orienta a garantizar que todas las personas de la Entidad accedan y permanezcan en procesos de formación y capacitación en condiciones de igualdad, libres de sesgos y estereotipos de género. En el ámbito institucional, implica promover espacios formativos que incorporen el enfoque de género, utilicen lenguaje incluyente y contribuyan a transformar prácticas discriminatorias, asegurando que la oferta académica y de capacitación fortalezca una cultura organizacional basada en la igualdad y el respeto.

En el marco de este derecho, se indagó sobre el número de personas colaboradoras que recibieron capacitación en temas de transversalización o violencias basadas en género durante 2025, a lo cual, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano informó que, en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se desarrolló el curso *Avanzado en Derechos Humanos* compuesto por cuatro módulos, de los cuales el tercero estuvo dirigido a temas de enfoque de género, cuyo nombre fue: Enfoque interseccional y poblaciones protegidas, que estuvo compuesto por las siguientes temáticas principales: Discriminación múltiple y derechos diferenciales, Mujeres, pueblos étnicos, LGBTIQ+, personas con discapacidad y participación y consulta previa como derecho. Este curso tuvo duración de 48 horas y en total se certificaron 21 personas funcionarias, de las cuales 8 fueron mujeres y 13 hombres.

De igual manera, con relación a los cursos, diplomados y demás actividades pedagógicas desarrolladas en el 2025, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano informó que realizó en total 32, con una participación total de 643 personas, de las cuales 373 (58%) fueron mujeres y 270 (42%) fueron hombres. En la vigencia analizada, según la información suministrada, no hubo participación de personas no binarias ni de personas LGBTIQ+.

- **Derecho 7: a una Cultura libre de sexismo**

El derecho a una cultura libre de estereotipos y prácticas discriminatorias se orienta a transformar los patrones culturales que han naturalizado la violencia y la desigualdad de género en los entornos institucionales. En la Entidad, este derecho implica promover el uso de un lenguaje incluyente, prevenir expresiones y conductas sexistas como chistes o comentarios que refuercen estereotipos, y fomentar relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la igualdad entre todas las personas.

En el marco de este derecho, la Entidad a través de la Comisión de Género ha implementado diversas estrategias orientadas a promover una cultura organizacional libre de sexismo. En primer lugar, se expidió la Circular 0005-10000 del 22 de enero de 2026, mediante la cual se establecieron lineamientos claros para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en todas las comunicaciones escritas, verbales y visuales de la Entidad. Esta circular desarrolla estrategias concretas para evitar expresiones excluyentes, promueve el uso de términos neutrales o desdoblamientos adecuados, incorpora el enfoque interseccional y establece la necesidad de presentar estadísticas desagregadas por género (femenino, masculino, no binario y transgénero), fortaleciendo así la visibilización de todas las identidades.

Adicionalmente, en articulación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, se crearon mecanismos de retroalimentación que permiten reportar comunicaciones o piezas institucionales que puedan resultar sexistas o discriminatorias (buzones digitales), promoviendo la mejora continua y la corresponsabilidad institucional.

En la vigencia 2025 y conforme a normatividad vigente, se actualizó el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral en Razón al Género y/o Sexual en el Ámbito Laboral, que establece rutas claras de prevención, atención y seguimiento frente a este tipo de conductas. Este instrumento no solo fija procedimientos de actuación, también incorpora acciones pedagógicas y de sensibilización orientadas a transformar imaginarios que naturalizan la violencia.

Asimismo, a través de actividades conmemorativas institucionales como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, y acciones de sensibilización lideradas en el marco de la Política de Mujer y Equidad de Género, se han promovido espacios de reflexión sobre igualdad, respeto, diversidad y no discriminación.

En conjunto, estas estrategias denotan un compromiso institucional orientado a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, el uso responsable del lenguaje y la erradicación de prácticas sexistas en todos los ámbitos de actuación de la Entidad.

- **Derecho 8: *al Hábitat y vivienda digna***

En el marco del AAITG 2025-2026 institucional, este derecho se analiza desde una perspectiva interna, centrada en las condiciones de infraestructura, accesibilidad y entorno laboral que la Entidad garantiza a las personas servidoras públicas y colaboradoras. Este derecho, aplicado al ámbito organizacional, implica asegurar espacios físicos adecuados, seguros y accesibles, que permitan el desarrollo de las funciones misionales y operativas en condiciones de igualdad y sin discriminación.

En concordancia con lo anterior, se indagó con la Subdirección de Recursos Físicos acerca de la manera en que la Entidad incorpora el enfoque de género en la selección de instalaciones, así como en la planificación, adecuación y mantenimiento de los espacios físicos institucionales. En este sentido, la dependencia dio respuesta así:

“La Entidad prioriza entornos laborales seguros, accesibles y libres de barreras, garantizando que la selección y adecuación de las sedes faciliten el acceso para todas las personas, incluidas mujeres, población diversa y personas con discapacidad. Para ello, se evalúan aspectos tales como:

a) Ubicación. *Se prioriza la ubicación de sedes en zonas con adecuada iluminación, cercanía a vías principales y transporte público, con condiciones físicas que favorezcan un entorno seguro, visible y apropiado para el desarrollo de actividades laborales y de atención al público, reduciendo riesgos que afectan a las mujeres y población vulnerable.*

b) Infraestructura. *En la selección y adecuación de la infraestructura de la entidad se buscan espacios accesibles y seguros contemplando aspectos como: **Baños:** La entidad cuenta con baños diferenciados para hombres y mujeres, así como con baños accesibles para personas con discapacidad. Para las nuevas sedes, se evalúa la posibilidad de incorporar baños neutros que ofrezcan alternativas cómodas y seguras para todas las identidades de género. **Zonas de lactancia:** La sede administrativa cuenta con una Sala Amiga de la Familia Lactante, un espacio privado, higiénico y digno que permite a las funcionarias y usuarias atender sus necesidades de lactancia de manera cómoda y adecuada durante su permanencia en la entidad. **Iluminación y visibilidad:** Se propende por espacios con iluminación adecuada y buena visibilidad, evitando zonas poco iluminadas para garantizar mayor comodidad,*

c) Señalética. *La señalética de la entidad cumple un papel fundamental en la comunicación institucional; por ello, en su diseño y adecuación se evita representaciones o mensajes que refuercen estereotipos de género.*

c) Espacios de privacidad. *Para la selección y adecuación de las sedes se garantiza espacio para las oficinas de declaraciones, espacios privados que permiten relatar los testimonios de manera reservada y segura. Estos ambientes evitan la revictimización que puede generarse al narrar los hechos en áreas abiertas o ruidosas, aspecto especialmente relevante para las mujeres, la población diversa y, en general, para cualquier persona que requiera un entorno de mayor intimidad y protección”.*

Ahora bien, a fin de profundizar en la garantía de este derecho, se consultó a esta misma Subdirección sobre los mecanismos implementados por la Entidad para asegurar que los espacios de trabajo sean seguros, accesibles y dignos, y que contribuyan al bienestar de todas las personas, especialmente de las mujeres y de la población diversa; a lo cual la dependencia respondió lo siguiente:

“La Personería implementa una estrategia integral que articula normativa interna, infraestructura accesible y acciones de bienestar.”

a) Entorno físico. El entorno físico se orienta a eliminar barreras arquitectónicas y facilitar la movilidad de todas las personas. Para ello, la entidad incorpora elementos como rampas de acceso y, en algunas sedes, ascensores que permiten a las personas con discapacidad desplazarse con autonomía. Así mismo, se garantiza que las instalaciones cuenten con baños adecuados y que exista personal de limpieza encargado de mantener estos espacios en condiciones óptimas de higiene y uso.

b) Bienestar. La Subdirección de Recursos Físicos atiende desde su competencia los aspectos relacionados con el cumplimiento de los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo y bienestar de la entidad, aspectos estrechamente relacionados con la promoción del autocuidado y la implementación de medidas orientadas al bienestar físico, mental y social”

En síntesis, conforme a las respuestas recibidas, se concluye que la Entidad ha incorporado criterios técnicos de accesibilidad, seguridad, privacidad y enfoque diferencial en la selección y adecuación de sus sedes, integrando infraestructura inclusiva, eliminación de barreras y medidas de bienestar articuladas.

Se resume a continuación, las fortalezas y oportunidades de mejora de la gestión institucional reportada:

- *Fortalezas de la gestión reportada*

La Entidad cuenta con protocolos institucionalizados, entre ellos el Protocolo 08-PC-005 para la prevención y atención del acoso laboral por género y del acoso sexual en el ámbito laboral, que establece rutas claras de actuación, garantiza la confidencialidad y se fundamenta en el principio de no revictimización. Este instrumento refleja un compromiso institucional con la protección de los derechos, la dignidad y la integridad de las personas en el entorno laboral.

En materia de gestión de la convivencia, el Comité de Convivencia Laboral incorpora el enfoque de género en la resolución de conflictos, promoviendo activamente el respeto por la identidad de género y el nombre identitario. Esta práctica fortalece una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la inclusión y el trato equitativo.

La infraestructura institucional también evidencia avances en inclusión, al disponer de una *Sala de Lactancia* autorizada, baños diferenciados para hombres y mujeres y criterios de seguridad relacionados con iluminación y ubicación que contemplan riesgos específicos para mujeres y población vulnerable.

En el ámbito comunicacional, la Entidad adoptó la Circular 0005-10000 de 2026, que establece lineamientos para el uso de lenguaje incluyente y no sexista, así como mecanismos para reportar piezas institucionales que puedan resultar discriminatorias. Esta directriz promueve coherencia entre los valores institucionales y la forma en que estos se expresan en la comunicación interna y externa.

En cuanto a la salud con enfoque diferencial, se desarrollan jornadas específicas como el tamizaje de seno para mujeres y charlas sobre cáncer de próstata para hombres. Estas iniciativas reflejan una aproximación que reconoce necesidades particulares y promueve el acceso equitativo a la información y a la prevención.

- *Oportunidades de mejora en la gestión*

En los niveles de Alta Dirección, se mantiene una brecha de género, evidenciada en la subrepresentación de mujeres en cargos de liderazgo, quienes, a diciembre de 2025, ocupaban 32 cargos frente a 50 desempeñados por hombres. Este escenario muestra la necesidad de continuar fortaleciendo acciones orientadas a promover la participación equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y liderazgo institucional.

De igual forma, si bien la Entidad cuenta con modalidades de flexibilidad laboral, su utilización continúa concentrándose mayoritariamente en mujeres, con una brecha de género de 2.5 veces en horario flexible y 2.1 veces en teletrabajo. Esta situación sugiere que se debe profundizar para saber si existe la persistencia de una distribución desigual de las labores de cuidado, limitante de la corresponsabilidad familiar. Se podrían implementar estrategias específicas para incentivar una mayor participación de los hombres en estas responsabilidades.

En cuanto al fortalecimiento de capacidades, se identifican oportunidades de mejora, dado que a la fecha del reporte no se han desarrollado jornadas de capacitación sobre la ruta de atención de violencias (actualización reciente del Protocolo). Asimismo, en espacios formativos especializados, como el curso de Derechos Humanos, se registró una menor participación femenina (8 mujeres frente a 13 hombres), lo que hace necesario analizar posibles barreras de acceso o factores que inciden en la motivación de las mujeres.

4.5 Consolidado de hallazgos, brechas y oportunidades de mejora

Es importante resaltar que, a nivel general, tanto los resultados del AAITG 2025-2026 como los reportes de gestión muestran un avance progresivo de la Entidad en el marco de la transversalización de género. Sin embargo, en pro del principio de mejora continua y debida diligencia que motiva este ejercicio, se ha revisado a minucia los hallazgos

que permitan identificar puntos estratégicos que guíen el actuar institucional para la siguiente vigencia.

En este sentido, a continuación, se consolida de manera objetiva e integrada las principales brechas detectadas en la institución, así como las oportunidades de mejora asociadas. Los hallazgos reflejan algunas desigualdades en prácticas cotidianas, condiciones laborales, reconocimiento profesional y seguridad, con impactos diferenciados por género, jerarquía y tipo de vinculación. Este resumen proporciona una visión sintetizada para orientar acciones estratégicas que fortalezcan la equidad, la inclusión y el bienestar institucional.

Una de las brechas más relevantes se relaciona con las diferencias en el nivel de apropiación del enfoque de género entre los distintos tipos de vinculación. El personal de servicios tercerizados presenta niveles de acierto inferiores al promedio institucional en derechos como paz y convivencia (85%) y salud plena (95%). Si bien estos resultados siguen siendo positivos, evidencian la necesidad de fortalecer estrategias diferenciadas que aseguren un acceso equitativo a la información y a los procesos formativos, ajustados a sus dinámicas laborales y condiciones de vinculación, con el fin de cerrar brechas internas de conocimiento.

En materia de cultura organizacional, el derecho a una cultura libre de sexismo, aunque alcanza un 91% de acierto general, constituye el puntaje más bajo dentro de la escala de conocimiento evaluada. Los contratistas y directivos concentran la mayor necesidad de fortalecimiento, con un 85%, lo que sugiere la persistencia de prácticas normalizadas, como los *micromachismos*, que continúan reproduciéndose en la cotidianidad laboral. Este hallazgo señala la importancia de profundizar en procesos de sensibilización y reflexión crítica que permitan identificar y transformar estos comportamientos, más allá del conocimiento teórico.

Por otra parte, se identifican brechas asociadas a la traducción del conocimiento en prácticas efectivas. Aunque el protocolo de prevención de violencias se ha publicitado y es conocido, el principal desafío radica en fortalecer la confianza institucional para el uso real de los canales de denuncia.

Ahora, aunque el derecho a hábitat y vivienda dignos registra un alto nivel de apropiación conceptual (98%) y reporta acciones efectivas de parte de la dependencia responsable, persiste el reto de verificar que el conocimiento y la gestión se materialicen efectivamente en las condiciones físicas de las sedes externas, especialmente en las Personerías Locales, garantizando estándares reales de seguridad, privacidad y dignidad.

Adicionalmente, al comparar la dimensión de conocimiento y la de percepción, se identificaron las siguientes brechas:

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia
Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia
Código postal 111321
Conmutador (601) 382 04 50/80
Línea 143

www.personeriabogota.gov.co
f Personería de Bogotá
@PERSONERIADEBOGOTA
@personeriabta
@personeriadebogota

El análisis consolidado de los hallazgos revela áreas estratégicas donde la organización puede potenciar su cultura de equidad, inclusión y bienestar. Aunque el personal demuestra un alto nivel de conocimiento teórico sobre políticas y procedimientos, se identifican oportunidades para reforzar la aplicación práctica de estos conceptos en las interacciones cotidianas. Algunas dinámicas de comunicación y percepción de género presentan diferencias entre hombres y mujeres, lo que sugiere la necesidad de espacios de sensibilización que promuevan mayor conciencia sobre micromachismos y la adopción de lenguaje incluyente como herramienta de reconocimiento profesional.

En términos de conciliación vida-trabajo, se observa que la saturación derivada de roles de cuidado puede mitigarse mediante estrategias de flexibilidad horaria y teletrabajo, particularmente para mujeres de 36 a 45 años. Paralelamente, existe la posibilidad de fortalecer los procesos de desarrollo y progresión profesional, asegurando que el talento y la experiencia se reconozcan de manera equitativa, independientemente del género.

La confianza en los mecanismos institucionales de seguridad y denuncia, es otra área con potencial de mejora. Capacitar a jefaturas y clarificar protocolos permitirá consolidar un entorno de apoyo efectivo para todo el personal. Asimismo, se identifican oportunidades para optimizar la infraestructura y las condiciones de seguridad en sedes locales y centros de atención, especialmente en aspectos de desplazamiento nocturno y privacidad de espacios, garantizando un entorno equitativo respecto a la Sede Central.

El análisis por niveles jerárquicos y tipo de vinculación muestra que, aunque la percepción de equidad es elevada en la dirección, existe potencial para ampliar la participación de personal profesional y operativo en la toma de decisiones estratégicas. De manera complementaria, se recomienda diseñar espacios de formación y sensibilización que incluyan al personal tercerizado, fortaleciendo la integración y cohesión de la cultura institucional.

Finalmente, se presentan oportunidades significativas para mejorar las condiciones materiales en sedes locales. Garantizar acceso a suministros básicos, privacidad y condiciones adecuadas de higiene menstrual contribuirá directamente al bienestar y la dignidad del personal, constituyendo un área prioritaria de intervención.

En concordancia con los anteriores hallazgos extraídos de la aplicación del AAITG 2025-2026, se perciben las siguientes oportunidades de mejora en la gestión institucional reportada:

Se encontró que aún existe una brecha en los niveles de Alta Dirección, donde la representación femenina es inferior a la masculina. Esta situación plantea el desafío de

continuar el fortalecimiento estrategias que impulsen una mayor participación de las mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones.

Si bien existen modalidades de flexibilidad laboral, su uso es mayoritariamente femenino. Este comportamiento sugiere que las cargas de cuidado podrían continuar recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que limita avances hacia una corresponsabilidad efectiva. Las medidas de flexibilidad actualmente implementadas son de carácter general y no contemplan acciones específicas que incentiven a los hombres a asumir labores de cuidado. Esta ausencia de estrategias diferenciadas dificultaría transformar las dinámicas tradicionales de distribución del cuidado en el ámbito familiar.

En materia de capacitación, a la fecha del reporte no se habían realizado jornadas formativas sobre la ruta de atención de violencias, no obstante, esto obedece a la actualización reciente del Protocolo y es importante la priorización de estas sensibilizaciones para toda la Entidad. Además, en cursos especializados como el de Derechos Humanos, la participación femenina fue inferior, lo que evidencia la necesidad de revisar condiciones de acceso y promover una participación más equilibrada.

Se observa una concentración masculina mayoritaria en comités técnicos (reubicaciones, seguridad vial, sostenibilidad contable), mientras que la representación femenina en espacios como el COPASST y comités de conciliación promedia solo el 35%.

En conjunto, estos hallazgos no solo evidencian áreas de mejora, sino que también ofrecen un mapa claro de oportunidades para consolidar una entidad más inclusiva, equitativa y resiliente.

4.6 Análisis comparativo frente a AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C. 2024 – 2025.

El presente apartado de análisis tiene como objetivo contrastar los resultados del Autodiagnóstico 2025-2026 con los hallazgos del informe AAITG 2025-2026, con el fin de valorar el estado actual de la transversalización de género en la Entidad. Este ejercicio comparativo permite identificar avances relevantes, puntos de estancamiento y desafíos que persisten, ofreciendo una mirada integral sobre el proceso de implementación de la Política de Mujer y Equidad de Género.

En la dimensión de conocimiento y apropiación institucional se evidencia un avance progresivo y consistente. Se observa una mayor consolidación en el dominio técnico y normativo de la política, alcanzando en el informe actual un promedio general de acierto del 96% en temas relacionados con derechos y estrategias. Resulta especialmente

significativo el fortalecimiento del nivel directivo y asesor, que registró un 96,4% de aciertos en el presente periodo. En el informe anterior se había recomendado vincular activamente a este equipo en los procesos de capacitación para asegurar la transversalización hacia el cliente externo, por lo que este resultado refleja una respuesta institucional positiva y un mayor compromiso desde los espacios de liderazgo.

En cuanto a la participación y el liderazgo, particularmente en el derecho a la participación, se identifica un escenario de avance mínimo en términos de paridad. La brecha de género en los cargos de alta dirección se mantiene como un reto estructural. Mientras que en el informe 2024-2025 la participación de mujeres en cargos de liderazgo se situaba en el 36%, al cierre de 2025 se registró un índice del 39% de mujeres en niveles directivos, lo que confirma la persistencia de la subrepresentación femenina en los espacios de toma de decisiones.

En las instancias de participación interna también se observa una tendencia reiterada: la presencia mayoritaria de hombres se concentra principalmente en comités específicos, el de reubicaciones, el de seguridad vial y el comité técnico de sostenibilidad contable, donde en cada uno, la participación de los hombres es del 80% mientras que de las mujeres es el 20%. Esa misma tendencia se observó en otras instancias como Comité de Convivencia, de primas técnicas de cartera, de conciliación, y el COPASST donde las mujeres tienen una representación promedio del 35%.

En la dimensión de conciliación y corresponsabilidad, vinculada al derecho al trabajo, se mantiene un patrón ya identificado en autodiagnósticos anteriores: las medidas de flexibilidad continúan siendo utilizadas mayoritariamente por mujeres. En el período 2024-2025, el 73% de quienes accedieron a horario flexible eran mujeres, cifra que aumentó al 76% en el reporte actual. De igual forma, el uso del teletrabajo por parte de mujeres pasó del 62,5% en 2024 al 72% en 2025. Este incremento sugiere que las responsabilidades de cuidado pueden seguir recayendo principalmente en las mujeres, lo que limita el avance hacia una corresponsabilidad efectiva e impide incentivar una participación más activa de los hombres en estas labores.

En relación con el ambiente laboral y la cultura organizacional, los resultados muestran avances en el plano conceptual, aunque con desafíos en la práctica cotidiana. El conocimiento sobre una cultura libre de sexismo alcanza un 91% de acierto; sin embargo, este componente obtuvo el puntaje más bajo dentro de la escala general de conocimiento, lo que indica margen de mejora. Además, se ha identificado que, pese a las capacitaciones realizadas, persisten prácticas naturalizadas como chistes sexistas y comentarios sobre la apariencia, especialmente en la Sede Central. Esto evidencia que el progreso ha sido mayor en el nivel teórico que en la transformación de comportamientos diarios. A ello se suma un hallazgo en las sedes, donde existe

inconformidad relacionada con la falta de insumos básicos de higiene —incluidos los de higiene menstrual— y con condiciones de privacidad.

En síntesis, la Personería de Bogotá ha alcanzado avances positivos en la apropiación normativa y conceptual de la Política de Mujer y Equidad de Género, particularmente, en el fortalecimiento del conocimiento institucional y del compromiso directivo. Aunque, persisten desafíos estructurales en la representación paritaria en la alta dirección y en la distribución equitativa de las cargas de cuidado. El principal reto para la próxima vigencia será traducir el conocimiento técnico en transformaciones culturales y conductuales sostenibles, avanzar en la eliminación de micromachismos y garantizar condiciones físicas de trabajo más equilibradas entre la Sede Central y las localidades.

Sede principal Carrera 7 N° 21 - 24. Bogotá - Colombia
Sede C.A.C. Carrera 8 N° 20 - 56. Bogotá - Colombia
Código postal 111321
Conmutador (601) 382 04 50/80
Línea 143

www.personeriabogota.gov.co

 Personería de Bogotá
 @PERSONERIADEBOGOTA
 @personeriabta
 @personeriadebogota

CONCLUSIONES

La Entidad evidencia un alto nivel de madurez conceptual, con un índice de acierto del 96% en la mayoría de los derechos evaluados. Este resultado podría indicar que las campañas desarrolladas han sido efectivas y que el personal está alineado con la Política de Mujer y Equidad de Género.

Los niveles *Directivo*, *Asesor* y *Profesional* se consolidan como referentes técnicos, con porcentajes de acierto muy altos. Esta alineación en estos niveles fortalece la toma de decisiones estratégicas, al sustentarse en una base de conocimiento sobre el enfoque de género.

Se concluye que derechos como Salud (99%) y Hábitat (98%) representan fortalezas. Las personas colaboradoras reconocen adecuadamente que el enfoque de género trasciende lo estrictamente biológico incluyendo la salud laboral psicosocial y va más allá del ámbito habitacional externo, incorporando la importancia de una infraestructura laboral digna.

A pesar del alto dominio conceptual, el principal punto de mejora se relaciona con la identificación de los canales formales de denuncia, que registra un 85% de acierto. Si bien existe claridad sobre qué constituye una situación de violencia, persisten confusiones operativas respecto a dónde acudir, particularmente en la diferenciación de las rutas internas.

La Entidad cuenta con un buen nivel de dominio técnico de la *Política de Mujer y Equidad de Género*, alcanzando un 96% de acierto en la comprensión conceptual, sin embargo, persisten prácticas informales que evidencian micromachismos y comentarios sexistas naturalizados, lo que muestra un reto en la transformación de la cultura institucional, más allá del conocimiento teórico.

Los mecanismos de denuncia son percibidos como confiables, con una valoración de 4,4/5, lo que refuerza la legitimidad institucional. No obstante, esta confianza es sensible al liderazgo inmediato; cuando los jefes carecen de formación o sensibilidad en temas de género, la disposición a reportar situaciones de acoso disminuye de manera significativa.

Se observa un efecto positivo del liderazgo femenino, ya que las dependencias dirigidas por mujeres muestran mejores niveles de escucha, valoración y percepción de equidad. Esto muestra que el liderazgo femenino actúa como un motor de coherencia institucional, fortaleciendo la comunicación asertiva y el reconocimiento del aporte técnico de todo el personal.

En materia de infraestructura y condiciones de trabajo, las sedes presentan brechas relacionadas con algunas quejas por falta de insumos básicos de higiene, incluidos los de higiene menstrual y asuntos de privacidad. Estas condiciones impactan directamente en la dignidad de las colaboradoras.

La calidad de vida y la corresponsabilidad familiar también muestran oportunidades de mejora. Mujeres entre 36 y 45 años reflejan una valoración baja de 3,95/5. Existe una demanda clara de mayor flexibilidad horaria y modalidades que permitan equilibrar las responsabilidades personales con el desarrollo profesional.

La percepción de la política de género no es uniforme: mientras el nivel directivo percibe avances plenos, el personal operativo y las personas colaboradoras menores de 28 años mantienen una postura más crítica y exigente, reflejando expectativas de coherencia entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas.

Es necesario avanzar hacia la formación presencial, que supere excesos de virtualidad y promueva espacios participativos en sedes locales. Además, resulta prioritario involucrar al personal tercerizado para garantizar que la cultura de equidad permeen todos los niveles y roles de la organización, independientemente del tipo de vinculación.

La Entidad ha logrado consolidar un marco normativo y procedimental, destacando el Protocolo 08-PC-005 contra el acoso y la Circular 0005-10000 de 2026 sobre lenguaje incluyente.

Actualmente existe una representación de 32 mujeres frente a 50 hombres en la alta dirección, que en comparativo con la vigencia anterior denota un incremento porcentual de tres puntos. Se evidencia avances en la Entidad, sin embargo, se debe continuar en el camino hacia la paridad.

El hecho de que las mujeres accedan a modalidades de horario flexible y teletrabajo en una proporción superior al doble que los hombres, abre una ventana para analizar si estamos ante una elección personal, una necesidad impuesta por roles de género o una barrera cultural para el talento masculino, pues puede conllevar a que las cargas de cuidado recaigan sobre ellas.

Llama la atención que, analizados los resultados del instrumento de AAITG 2025-2026 no se identificaron personas que se reconocieran como no binarias o de otro género, aunque hubo publicidad masiva del instrumento y amplia convocatoria; además de las opciones de selección de identidad de género correspondientes en el cuerpo del *forms* aplicado.

Los datos posicionan el derecho a la salud como una línea prioritaria que requiere intervenciones sostenidas, diferenciadas y con enfoque preventivo.

RECOMENDACIONES

Diseñar e implementar acciones pedagógicas orientadas al uso práctico de los canales formales de denuncia, priorizando la claridad sobre las rutas internas de actuación y las funciones de cada instancia, en particular aquellas relacionadas con la Oficina de Control Disciplinario Interno. Se recomienda complementar los contenidos conceptuales con ejercicios aplicados, análisis de casos y simulaciones que faciliten la toma de decisiones informadas frente a situaciones reales.

Fortalecer espacios continuos de reflexión orientados a la identificación y transformación de prácticas cotidianas naturalizadas, como los micromachismos, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad y la igualdad. Se sugiere incorporar metodologías de aprendizaje experiencial que permitan identificar y transformar sesgos culturales arraigados, promoviendo relaciones laborales más respetuosas y coherentes con los principios de igualdad.

Dado el alto nivel de apropiación conceptual alcanzado, se recomienda dar continuidad a los procesos formativos de manera sistemática, con el fin de actualizar conocimientos, reforzar aprendizajes y prevenir retrocesos. La formación periódica contribuirá a consolidar el enfoque de género como una práctica institucional sostenible y transversal en el tiempo.

Establecer mecanismos de formación obligatoria en enfoque de género para quienes ejercen cargos directivos y de coordinación, considerando que la falta de esta formación incide directamente en la disminución de la confianza para denunciar situaciones de violencia.

Transitar de medidas de flexibilidad generales a estrategias diferenciales de género que incentiven activamente a los hombres asumir labores de cuidado. Se sugiere diseñar acciones de formación y apoyo relacionadas con la corresponsabilidad antes y después de las licencias de paternidad para equilibrar las cargas familiares. Esta medida contribuirá a una distribución más equitativa de las cargas de cuidado y a la mejora de las condiciones de dignidad en el trabajo.

Propiciar el acceso del personal tercerizado y contratistas a los espacios de formación y sensibilización institucional, en atención a la percepción de exclusión identificada. La incorporación de tiempos protegidos en los contratos de servicios es una acción necesaria para asegurar igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento y la cultura organizacional.

Diseñar procesos de sensibilización con metodologías prácticas que fortalezcan la apropiación del lenguaje incluyente, considerando la resistencia identificada en parte del personal masculino.

Evaluar periódicamente las condiciones físicas de las sedes, especialmente en las personerías locales, C.A.C. y sedes externas, con el fin de verificar que los espacios cumplan con criterios de seguridad, privacidad y dignidad con enfoque de género, facilitando el acceso a insumos de higiene menstrual.

Dada la relevancia del Derecho a la Salud como prioridad institucional, se recomienda el diseño y ejecución de estrategias específicas para mitigar el síndrome de Burnout y el riesgo psicosocial. Estas intervenciones deben priorizar a los niveles profesional y técnico-asistencial.

ANEXOS

1. Matriz de resultados Autodiagnóstico Anual Institucional de Transversalización de Género.