

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL ANUAL 2020-2021

**TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**

1

Presentado por:

CARLOS ENRIQUE SILGADO BETANCOURT

Secretario General de la Personería de Bogotá

JHON ALEXANDER SAZIPA HERNÁNDEZ

Personero delegado para la Familia y Sujetos de Especial Protección
Constitucional

Presentado a:

JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN

Personero de Bogotá D.C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
I. Contexto	4
II. Transversalización de Género al interior de la entidad.	5
1. Formalizar al interior de la Personería una Política de Mujer y Equidad de Género, con procedimiento y acciones definidas.	5
2. Aplicar la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, a través de la promoción y adopción de estrategias desde la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá, D.C.	5
3. Establecer el autodiagnóstico institucional anual como mecanismo para evaluar la situación de la organización y sus políticas, así como identificar los retos en la materia.	6
3.1. Elaboración y metodología de aplicación del autodiagnóstico.	6
3.2. Funcionarios y funcionarias de la Entidad.	8
3.3. Personal Vinculado por contrato de prestación de servicios.	9
3.4. Análisis de resultados de encuesta aplicada.	9
4. Evaluar y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en la entidad, con perspectiva de género, a través de la Secretaria General y la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional.	26
5. Adoptar protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de la Violencia de Género al interior de la entidad.	27
6. Integrar sus sistemas de gestión de calidad organizativa y políticas públicas, con enfoque de género e inclusión efectiva de la transversalidad.	28
III. Hallazgos	29
IV. Recomendaciones.	32

INTRODUCCIÓN

En concordancia al marco constitucional, legal y convencional y en cumplimiento al artículo 7 de la Resolución 298 de 2016 “Por medio de la cual se adopta la Política de Mujer y Equidad de Género de la Personería de Bogotá, D.C., y de conformidad con la Resolución 210 de 2010”, se presenta el quinto autodiagnóstico institucional, de acuerdo con la *Guía para incorporar la Transversalización de Género en el sector público* de la Presidencia de la República, de 2014.

En cumplimiento de lo anterior y dando continuidad a lo realizado en el periodo 2016-2020, se presenta el autodiagnóstico de transversalización de género para el periodo 2020-2021, cuyos objetivos son: a. Identificar la materialización de una igualdad real y material entre hombres y mujeres vinculados a la entidad, b. Analizar los resultados de la planta renovada de funcionarios, funcionarias y contratistas, en relación a cantidad de personas que laboran en cada una de las modalidades de vinculación y sus condiciones en relación a los aspectos indagados en la encuesta. c. Evaluar la presencia de hechos de violencia dados al interior de la entidad, y d. Establecer aspectos a fortalecer en materia de igualdad y equidad de género.

Durante el periodo 2017-2019, se implementó una estrategia para sensibilizar a quienes por primera vez tenían acercamiento a los temas de género, buscando la pronta y efectiva materialización del tema, en el ejercicio como servidores públicos; en particular en el año 2019, se dio apertura a la capacitación armoniosa de los nuevos funcionarios que fueron vinculados mediante el concurso, contratistas vinculados en el último año y funcionarios que no habían sido capacitados.

Durante el año 2020, a raíz de las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19, no se adelantaron actividades de capacitación en estos temas.

Por lo expuesto, los resultados que emanan del autodiagnóstico actual, en relación con los anteriores, muestra el avance en la implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género al interior de la Personería de Bogotá y el trabajo que ha realizado la entidad para la identificación, capacitación y erradicación de prácticas de discriminación, violencia y desigualdad entre hombres y mujeres, durante el periodo 2016 – 2020.

I. Contexto:

En concordancia con la Resolución 210 de 2010 de la Procuraduría General de la Nación, la cual establece que el Ministerio Público ejercido por el personero Distrital debe adoptar la política de igualdad y no discriminación, se expidió la resolución interna 298 de 2016 en la que se adoptó la política de mujer y equidad de género en la Personería de Bogotá, con el fin de que todos y cada uno de los servidores y servidoras ejecuten sus funciones a partir de la igualdad real y equidad de género.

Teniendo en cuenta el acta de compromiso con la equidad de género, firmada el 8 de marzo de 2017, se ha dado aplicación al componente de transversalización establecido en la resolución 298 de 2016, de la que se derivan los numerales objetos de análisis en el presente diagnóstico y que enunciamos a continuación:

1. Formalizar al interior de la Personería una Política de Mujer y Equidad de Género, con procedimiento y acciones definidas.
2. Aplicar la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, a través de la promoción y adopción de estrategias desde la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá, D.C.
3. Establecer el autodiagnóstico institucional anual como mecanismo para evaluar la situación de la organización y de sus políticas, que permitan identificar sus retos en la materia.
4. Evaluar y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en la Entidad, con perspectiva de género, a través de la Secretaría General y la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional.
5. Sensibilizar a funcionarios y contratistas en temas de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, para fortalecer y consolidar la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Entidad.
6. Comunicar con lenguaje incluyente y eliminar la comunicación e imágenes que refuercen estereotipos de inequidad de género en la Entidad.
7. Promover un clima de respeto en la Institución estableciendo acciones para prevenir el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentar un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas y dar seguimiento a los compromisos establecidos en el programa de mujer y equidad género.

8. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y permitir el acceso al empleo sin discriminación al interior de la Entidad.
9. Adoptar protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de la violencia de género al interior de la Entidad.
10. Integrar sus sistemas de gestión de calidad organizativa y sus políticas públicas, con enfoque género e inclusión efectiva de la transversalidad.

II. Transversalización de género al interior de la entidad:

En desarrollo de los literales del punto anterior y teniendo en cuenta los documentos con los cuales se contó para la realización del presente autodiagnóstico, a continuación, presentamos la siguiente información:

1. Formalizar al interior de la Personería una Política de Mujer y Equidad de Género, con procedimiento y acciones definidas:

De acuerdo con la formalización al interior de la Personería de una Política de Mujer y Equidad de Género, se creó la comisión de género mediante Resolución 761 del 9 de noviembre de 2017, con el fin generar procedimientos y acciones que permitan retomar el marco constitucional, convencional y legal a favor de los derechos de las mujeres quienes son sujetas de especial protección reforzada.

Dicha comisión, en aras de materializar las actividades de socialización sobre la transversalización de la perspectiva de género, aprobó planes y acciones que permitieron llevar a cabo actividades encaminadas al reconocimiento de la igualdad y equidad de género y la prevención de la violencia basada en género al interior de la entidad.

La última reunión realizada por la Comisión de Género se llevó a cabo el 17 de diciembre de 2020, en la cual se presentaron los resultados del plan de acción 2017-2020.

2. Aplicar la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, a través de la promoción y adopción de estrategias desde la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá, D.C.:

De acuerdo con los resultados presentados en la última reunión realizada por la Comisión de Género, algunos de los logros obtenidos en la transversalización de género durante el periodo 2017-2020, fueron:

- Capacitación del 50% de la planta de personal y contratistas de la entidad en temas de género.
 - Trabajo en equipo con la Alta Consejería de Mujeres y ONU mujeres.
 - Implementación del lenguaje incluyente en los procesos y procedimientos de la entidad.
 - Inclusión de una casilla de género en el formulario de requerimientos ciudadanos en el sistema de información SINPROC.
 - Difusión mediante correo electrónico de dos circulares, con los temas: lenguaje incluyente y eliminación de violencia en el ámbito laboral.
 - Realización de cuatro autodiagnósticos correspondientes al periodo 2017-2020.
 - Avance de la Resolución “Por medio de la cual se incorporan lineamientos y se ordenan acciones para el desarrollo de la Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá D.C”. Para la fecha de realización de este informe, la Resolución se encontraba en ajuste, de acuerdo a las sugerencias realizadas por la Dirección de Planeación y la Coordinación de Derechos Humanos y Ministerio Público.
 - Elaboración del “protocolo para la atención de las víctimas de violencia basada en género en el ámbito laboral al interior de la Personería de Bogotá D.C”, el cual igualmente se encontraba en proceso de ajuste, para la fecha de realización de este informe.
 - De igual forma, en esta reunión, se emitieron observaciones respecto a la encuesta de transversalización para el presente autodiagnóstico, las cuales fueron atendidas en su totalidad e hicieron parte del instrumento aplicado en los meses de marzo y abril del año 2021 y cuyos resultados se presentarán en el siguiente punto.
3. Establecer el autodiagnóstico institucional anual como mecanismo para evaluar la situación de la organización y sus políticas, así como identificar los retos en la materia:

3.1. Elaboración y metodología de aplicación del autodiagnóstico:

Los autodiagnósticos institucionales de transversalización de género han contado con la estructura creada para el primero de ellos, la cual se realizó con el apoyo técnico de la Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer, en el que se

estableció la necesidad de evaluar los propósitos objeto de análisis, y presentar hallazgos y recomendaciones que permitieran el avance dentro de la entidad en términos de género.

En razón a ello, para el periodo 2020-2021 (01 de marzo de 2020 al 28 de febrero de 2021), se mantuvo la misma estructura de los autodiagnósticos anteriores y se realizó una encuesta que consta de 31 preguntas, enviada por correo electrónico a todas las personas vinculadas a la entidad, a través de la que se indagó lo siguiente:

1. Edad
2. Sexo
3. Orientación Sexual
4. Identidad de género
5. Estado civil
6. Número de hijos
7. Rol de cuidado
8. Cabeza de familia
9. Discapacidad
10. Grupo étnico
11. Estrato
12. Tipo de vivienda
13. Dirección o eje donde desarrolla sus funciones
14. Tipo de vinculación
15. Antigüedad
16. Actividad desempeñada en la Entidad
17. Actividades realizadas después de la jornada laboral
18. Nivel de estudios
19. Profesión
20. Actualmente estudiando
21. Licencia de maternidad o paternidad
22. Su jefe, es Hombre / Mujer
23. ¿Considera que su jefe tiene trato igualitario entre hombres y mujeres?
24. Víctima de acoso sexual
25. Víctima de acoso laboral en razón al género
26. ¿Ha puesto en conocimiento hechos de acoso sexual, o acoso laboral en razón al género ante algún directivo de la Entidad?
27. Conoce el lenguaje incluyente
28. Ha recibido capacitación en temas de género
29. ¿Considera que las actividades desarrolladas por la Entidad permiten la igualdad entre hombres y mujeres?
30. Pertinencia en capacitación sobre temas de género
31. Claridad en el concepto de transversalización

La encuesta se realizó mediante el correo institucional comisiondegenero@personeriabogota.gov.co, en el cual, se formalizó cada una de las preguntas, y posteriormente la Oficina de Comunicaciones y Prensa divulgó mediante correo electrónico el link a todos los funcionarios, funcionarias y contratistas.

La encuesta fue diligenciada por 610 funcionarios, funcionarias y contratistas, lo cual equivale a una disminución del 12% en la participación, en comparación con el año inmediatamente anterior, en el cual se contó con 697 respuestas.

De acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano¹ y la Subdirección de Gestión Contractual², para el mes de febrero de 2021 (mes del corte del periodo incluido en este autodiagnóstico), la entidad contaba con un total de 1.023 funcionarios y funcionarias en cargos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, y 130 contratistas, para un total de 1.153 personas, lo que quiere decir que las encuestas recaudadas corresponden al 53% del total de las personas vinculadas a la entidad.

3.2. Funcionarios y funcionarias de la entidad:

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, la planta de personal registrada con corte a febrero de 2021 se integraba como se observa a continuación:

Corte al 28 de febrero de 2021	Funcionarios (as) de carrera administrativa	Funcionarios (as) provisionales	Directivos (as)	Asesores (as)	Auxiliares de servicios generales
Mujeres	375	114	27	11	26
Hombres	326	83	39	8	14

Así las cosas, se evidencia que el 53% de la planta de personal, para el periodo de tiempo de que trata este informe, estaba constituida por mujeres y los cargos de carrera administrativa -a los cuales se accede a través de concurso de méritos-, son ocupados en mayor proporción por esta población; no obstante, cuando se trata de cargos directivos o asesores predominan los nombramientos de hombres, como es el caso de los directivos, en los cuales solamente un 41% de los mismos son ocupados por mujeres. Esta última situación es recurrente al observar la distribución de la planta de directivos durante el año 2020 y los meses de enero y febrero del año 2021.

¹ Respuesta Dirección de Talento Humano Radicado 2021-IE-0015174.

² Respuesta Subdirección Contractual 2021-IE-0014441

Igualmente, se encuentra que, en los cargos de auxiliares de servicios generales, predomina la ocupación por parte de mujeres, en un 65%.

3.3. Personal vinculado por contrato de prestación de servicios:

La Subdirección de Gestión Contractual suministró la siguiente información relacionada con el personal vinculado por contrato de prestación de servicios:

Vigencia	Sexo	Cantidad
2020	Mujer	320
	Hombre	302

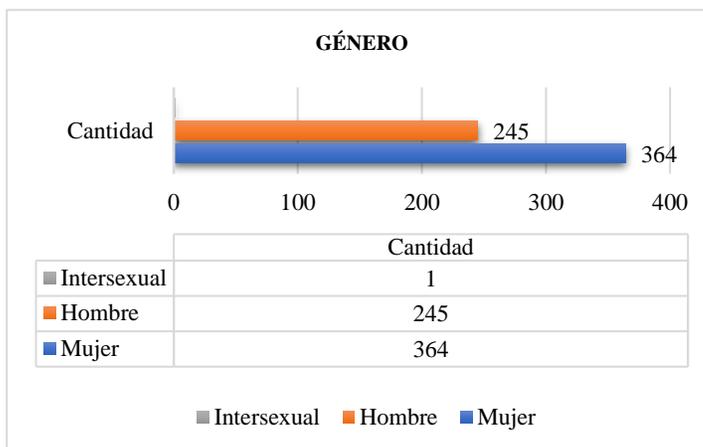
Respecto a los contratistas, se observa una distribución similar entre contratos de hombres y mujeres, observándose un porcentaje de contratación para el año 2020 de 51% para mujeres y 49% para hombres.

3.4 Análisis de resultados de encuesta aplicada:

3.4.1 ANALISIS TRANSVERSAL DE LAS CONDICIONES DE LA POBLACION ENCUESTADA.

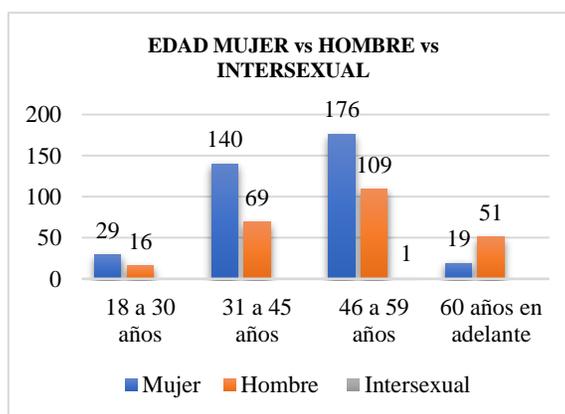
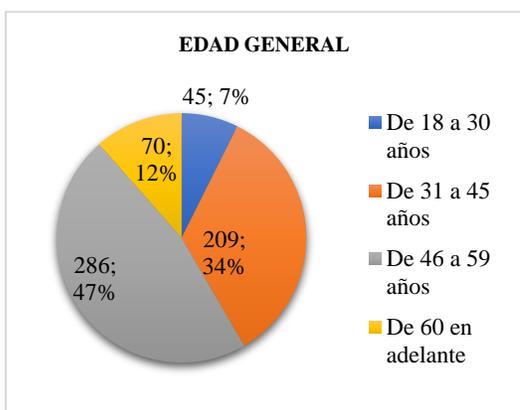
De acuerdo con la información extraída de las 610 encuestas diligenciadas y que sirven como insumo para los resultados del autodiagnóstico 2020- 2021, se puede caracterizar la población participante de la siguiente manera:

El 59,9% de las encuestadas, son mujeres, seguido del 40% correspondiente a hombres y 0,1% intersexual.

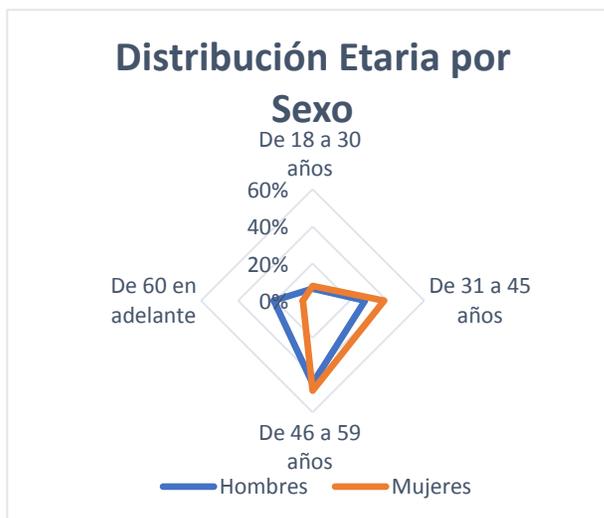


Se evidenció que la Entidad cuenta con un número significativo de personas de 46 años en adelante, situación que se observa al comparar que, el 59% del total de encuestados (356) refirieron pertenecer a grupos de edad entre 46 a 59 años y 60 años en adelante, frente al 7% (45) de la población joven que manifestó encontrarse entre los 18 y 30 años y el 34% (209) que refirieron encontrarse entre los 31 a 45 años.

Los hombres predominan en el rango de edad de 60 años en adelante (51 hombres -19 mujeres). Las mujeres por su parte predominan en los demás rangos de edad: de un total de 45 personas del rango de 18 a 30 años, 25 son mujeres. En el rango de 31 a 45 años, son 140 mujeres del total de 209 personas y finalmente en el rango de 46 a 59 años, de un total de 286 personas, 176 son mujeres, una persona intersexual y 109 hombres.



	Hombres	Mujeres
De 18 a 30 años	7%	8%
De 31 a 45 años	28%	38%
De 46 a 59 años	44%	48%
De 60 en adelante	21%	5%



En cuanto a la vinculación laboral se encuentra que, entre las personas de 18 a 30 años, solamente 7 de los 45 encuestados se encuentran vinculados en carrera administrativa de los cuales 3 son mujeres y 4 hombres, 19 se encuentran en

provisionalidad: 10 mujeres y 9 hombres, 18 con contrato de prestación de servicios, de los cuales 15 son mujeres y 1 mujer con otro tipo de vinculación laboral.

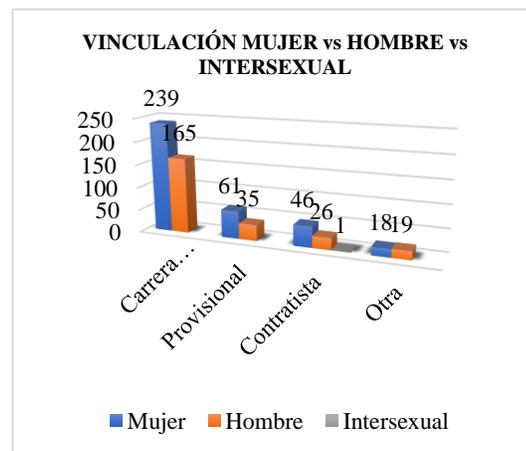
De las personas en el rango de edad de 31 a 45 años, 83 mujeres y 40 hombres, están vinculadas (os) en carrera administrativa, 33 mujeres y 10 hombres en provisionalidad, 14 mujeres – 11 hombres contratistas y 10 mujeres y 8 hombres con otro tipo de vinculación laboral.

En el rango de edad 46- 59, 139 mujeres y 74 hombres, están vinculadas (os) en carrera administrativa, 14 mujeres y 13 hombres en provisionalidad, 16 mujeres – 12 hombres contratistas y 7 mujeres y 10 hombres con otro tipo de vinculación laboral. Así mismo se encuentra que, la persona intersexual ubicada en este rango de edad se encuentra vinculada como contratista.

Por su parte la población de 60 años está conformada por 47 hombres y 14 mujeres se encuentran en carrera administrativa, 4 mujeres y 3 hombres en provisionalidad, 1 mujer contratista y 1 hombre con otro tipo de vinculación laboral.

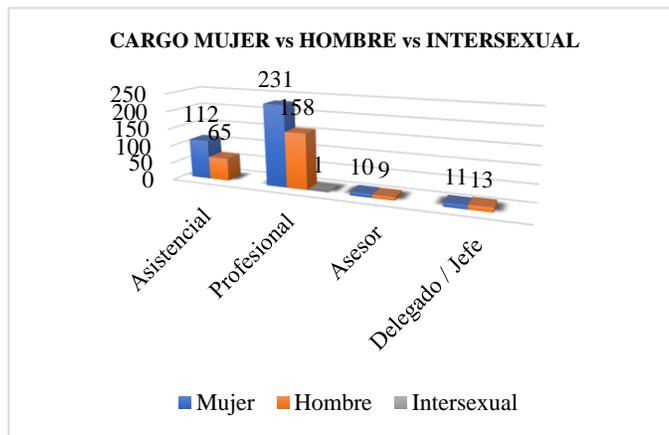
Así tendremos que, el 66% de la población encuestada se encuentra con vinculación en carrera administrativa, en su mayoría mujeres, seguido de provisionalidad con un 16%, contratistas con un 12% y con un 6%, otros tipos de vinculación.

Ahora bien, respecto a la vinculación de carrera administrativa se evidencia que las mujeres representan el 39% en contraste con los hombres, que representan el 27%. Datos que reafirman la información suministrada por la Dirección de Talento Humano y que ya había sido presentada en el numeral 3.2 del presente autodiagnóstico.

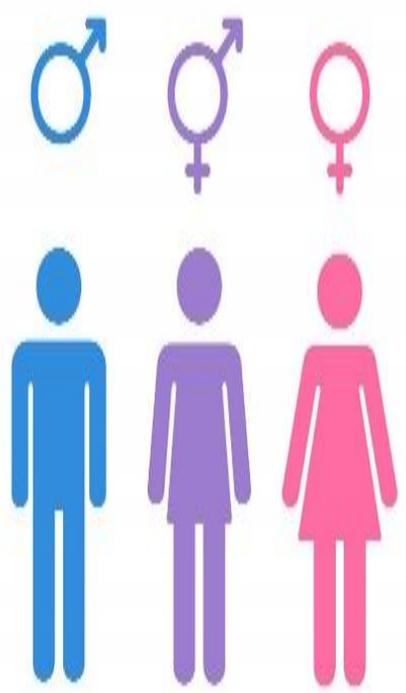


Del 100% de mujeres encuestadas el 31% desempeña cargos asistenciales, el 63% profesionales, el 3% cargos de asesoría y el 3% de jefa. Respecto a los hombres el 26% ocupa cargos asistenciales, el 68% profesionales, el 4% de asesoría y 5% de jefe.

Lo anterior nos reafirma que en los cargos directivos o del nivel asesor predominan los nombramientos de hombres frente a los de mujeres, como se pudo observar en el análisis de la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, realizado en el numeral 3.2 de este autodiagnóstico.



En cuanto a características de identidad y orientación sexual se encontraron los datos que se presentan en la siguiente tabla:

	Sexo	Orientación	Identidad
	Mujer	Asexual: 1	Femenina
		Bisexual: 2	Femeninas
		Heterosexual: 351	348 femenina 1 Masculina 2 Transgénero
		Homosexual: 3	Femeninas
		No deseo contestar: 7	Femeninas
		Hombre	Bisexual: 1
Heterosexual: 233	Masculino		
Homosexual: 7	Masculino		
No deseo contestar: 4	Masculino		
Intersexual	Heterosexual	Transgénero	

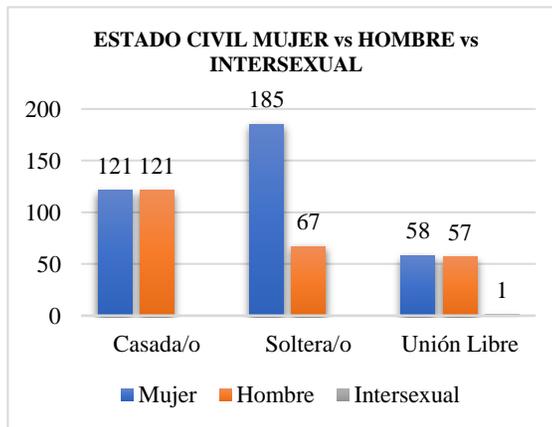
Se observa que predomina la orientación heterosexual entre las personas encuestadas con un 96%, las orientaciones homosexuales, bisexuales y asexuales ocupan el 2.2%. Sin embargo, el 1.8% de los encuestados no deseo contestar o referir su orientación sexual.

De las 364 mujeres encuestadas, una (1) se identifica con identidad de género masculina y orientación heterosexual; así mismo, se registran dos (2) mujeres transexuales con orientación heterosexual y una mujer con orientación de género asexual. Siete (7) mujeres quienes registraron identidad de género femenina no quisieron referir su orientación sexual.

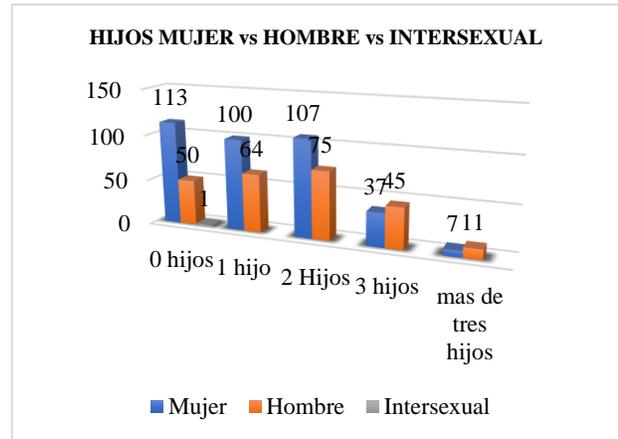
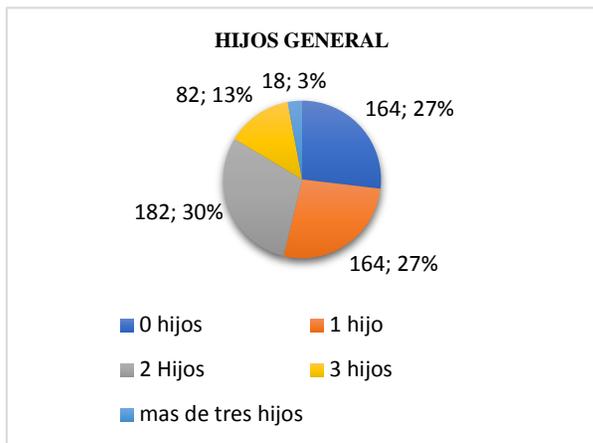
Por su parte de los 245 hombres encuestados, todos se identifican como masculinos, uno (1) de ellos con orientación bisexual, siete (7) con orientación homosexual, doscientos treinta y tres (233) como heterosexual y cuatro (4) de ellos no desearon referir su orientación.

Finalmente, la persona quien se identificó como intersexual, refirió que su identidad de género es transgénero o transexual y su orientación heterosexual.

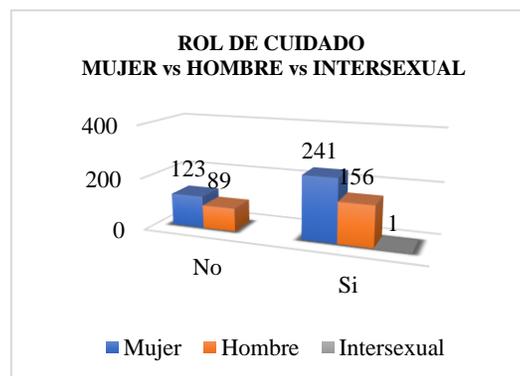
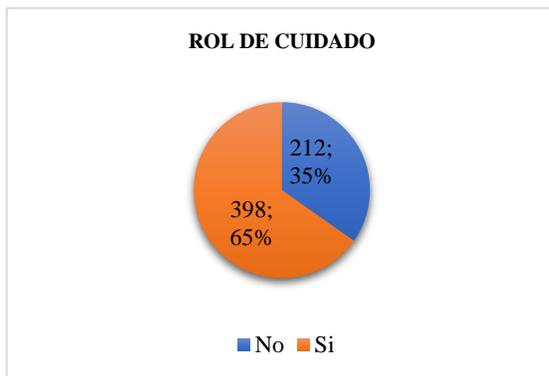
El estado civil predominante es soltero(a), 252 personas encuestadas, correspondiente a un 41%, seguido del 40% que refirieron estar casadas (os) y el 19% que viven en unión marital de hecho.



Respecto a la cantidad de hijos (as), que tienen los (as) encuestados (as), el 27% indican no tener hijos (as), el 73% restante informa tener entre 1 y más de 3 hijos (as). En relación con el reporte de quienes manifiestan tener 3 hijos o más, se observa un porcentaje mayor en los hombres (12% mujeres y 49% hombres).



Igualmente, se identificó que 398 servidores y servidoras encuestados (as), correspondiente a un 65%, ejerce rol de cuidado, de los cuales 60% (241) son mujeres, 39% (156) son hombres y 1% correspondiente a la persona con sexo intersexual.



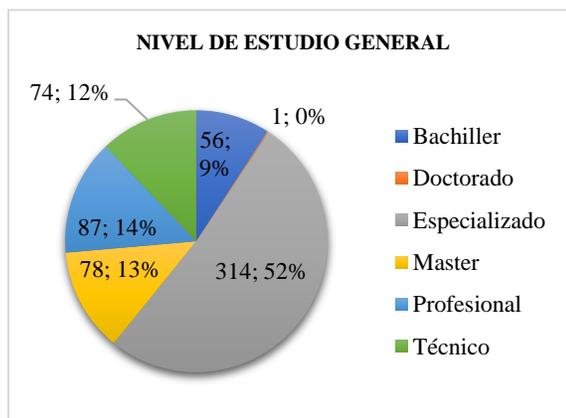
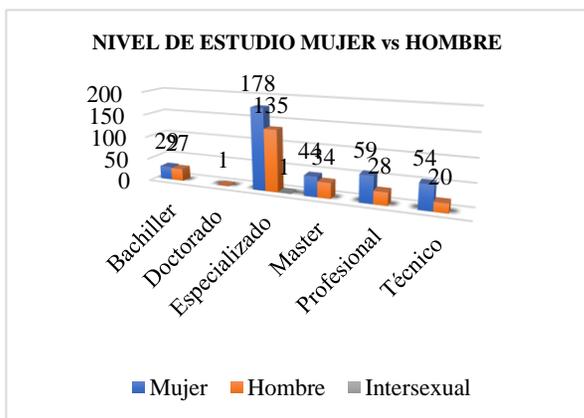
En relación con la responsabilidad de ser cabeza de familia, referido a la persona que tiene la carga económica y de labores en la casa y la familia sin pareja o sin apoyo, el 41% de los (as) encuestados (as), refiere tener a cargo esta responsabilidad.



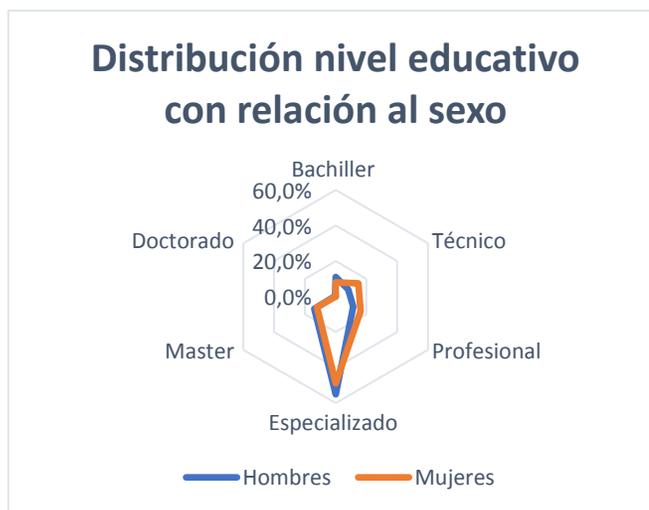
De otra parte, en cuanto a los niveles de escolaridad predomina la Especialización en todos los grupos etarios, con un total de 314 personas que representan un 52 % de la población encuestada, así:

- 18 personas en el grupo etario de 18 a 30 años.
- 96 personas en el grupo etario de 31 a 45 años.
- 158 personas en el grupo etario de 46 a 60 años.
- 42 personas en el grupo etario de 60 años en adelante.

De esta población, 178 son mujeres, 135 son hombres y 1 persona es intersexual. El restante 48% se encuentra dividido entre personas con nivel profesional (14%), maestría (12.9%), técnico (12%), bachiller (9%) y doctorado (0,1%).

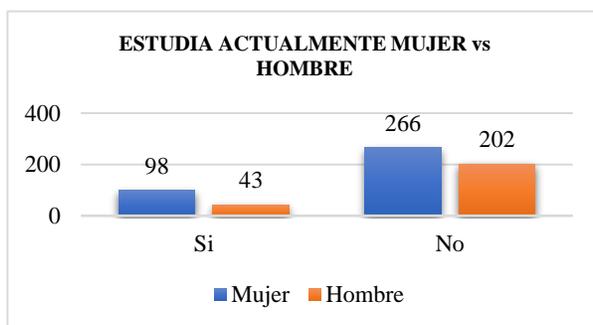


	Hombres	Mujeres
Bachiller	11,0%	8,0%
Técnico	8,2%	14,8%
Profesional	11,4%	16,2%
Especializado	55,1%	48,9%
Master	13,9%	12,1%
Doctorado	0,4%	0,0%



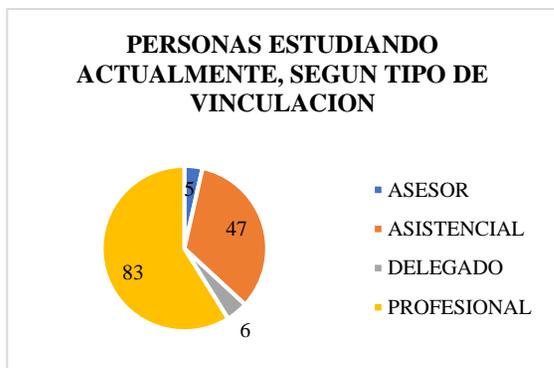
En comparación con los resultados del último autodiagnóstico, se identificó un aumento en la población encuestada que reporto nivel de estudios de maestría.

Identificamos también que, solo el 23% del total de personas encuestadas, se encuentra cursando algún tipo de estudio en la actualidad, en su mayoría mujeres entre los 31 y 45 años (69 mujeres en total). Sin embargo, el 77% de quienes dieron respuesta a la encuesta, no registra estarse capacitando para elevar sus niveles académicos.



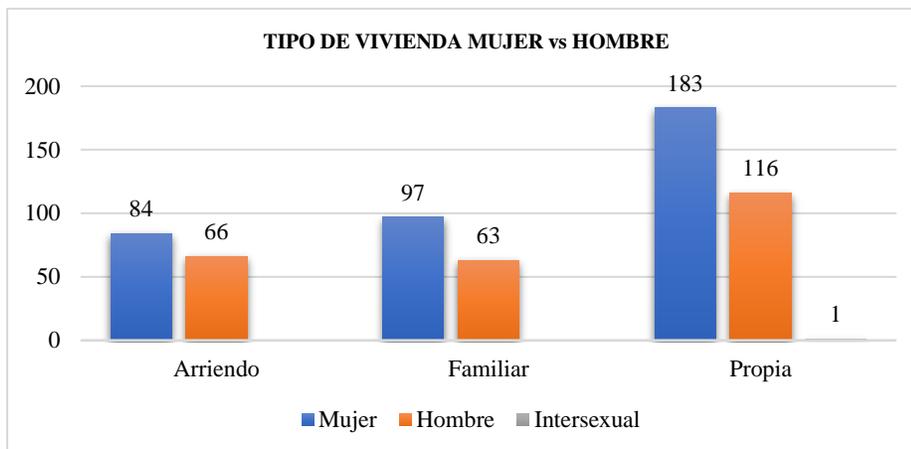
Lo anterior, puede estar relacionado con posibilidades de acceso, responsabilidades a cargo y/o intereses de acuerdo a su proyecto de vida y etapa del ciclo vital, pues como se puede evidenciar, en la población de 18 a 30 y de 31 a 45 años, las personas que se encuentran estudiando en la actualidad, representan el 33 y 40% de los encuestados en cada grupo etario respectivamente, mientras que en las poblaciones de 46 a 59 y de 60 años en adelante, la población que continua estudios, representa entre el 14 y el 17% de las personas de estos grupos de edad, que contestaron la encuesta.

De acuerdo con la función que cumplen las personas encuestadas, se encontró que entre un 21% y hasta un 26% se encuentran vinculados a alguna actividad de tipo académico en la actualidad, así:



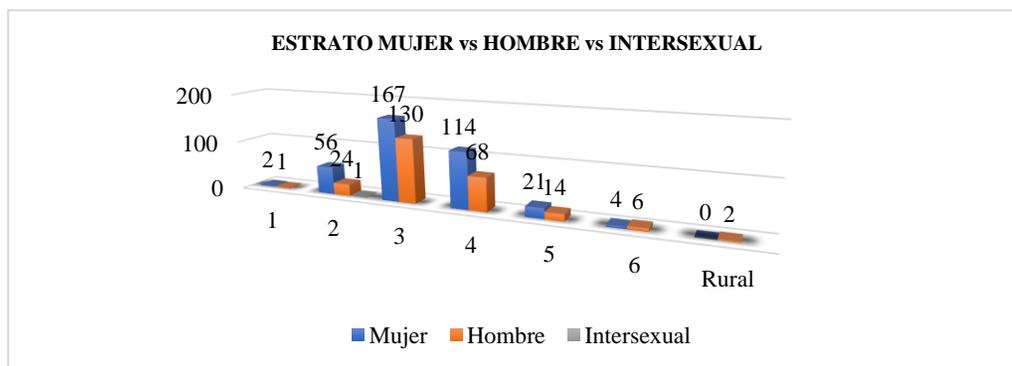
FUNCION	ENC.	ESTUD	%
Delegado (a)	24	6	25%
Asesor (a)	19	5	26%
Profesional	3790	83	21%
Asistencial	177	47	26%

En relación con las condiciones de vivienda, se obtiene como resultado que la mayor proporción de la población encuestada correspondiente a un 49%, tiene vivienda propia, seguido de los servidores y servidoras que habitan casa familiar con un 26% y en renta un 25%.

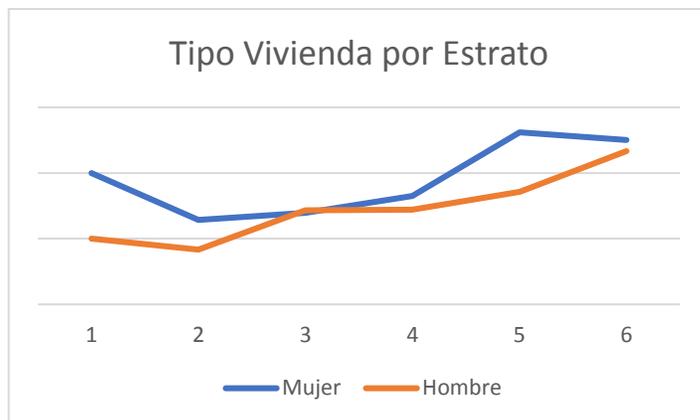


Del 100% de las mujeres encuestadas, el 50% (183) de ellas, refieren tener casa propia y de estas el 78% (140), se encuentran vinculadas en carrera administrativa. Respecto a los hombres, la estadística tiene un comportamiento similar, teniendo vivienda propia el 47% de ellos (116), de los cuales 81% son de carrera administrativa.

También se encuentra que el 49% de la población encuestada vive en estrato 3, seguido del 30% que vive en estrato 4; de igual forma son más las personas que refieren vivir en estratos 1 y 2 (14%) que en estratos 5 y 6 (7%).

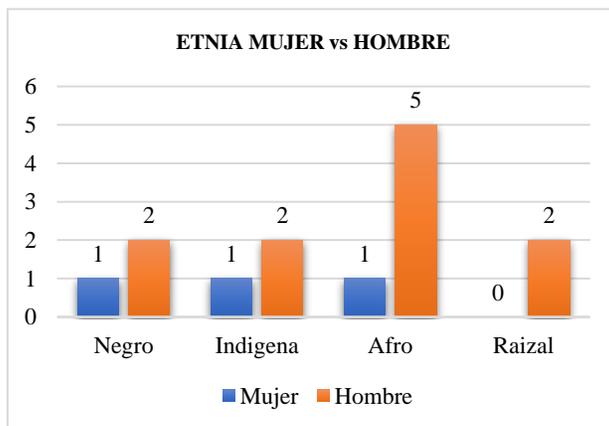
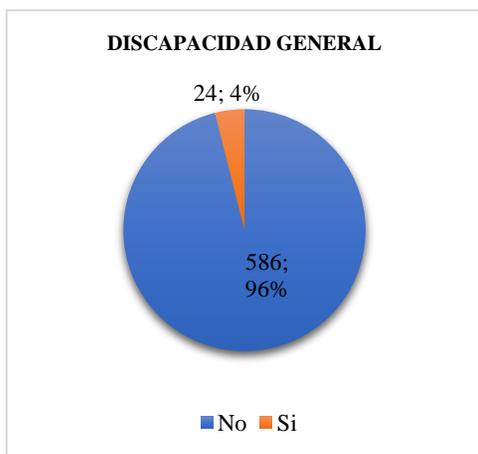


Lo anterior quiere decir que los funcionarios en su mayoría pertenecen a clase media, hecho que no ha variado en la Entidad desde los últimos cuatro años. Se destaca que, por primera vez, se registraron dos personas vinculadas a la entidad, que viven en la zona rural de Bogotá.



Finalmente, entre la población encuestada se encontró la participación de un total de 24 personas con discapacidad, correspondiente a un 4%. De este grupo 17 son mujeres.

Así mismo se contó con la participación de 14 servidoras y servidores pertenecientes a grupos étnicos, entre ellos 2 hombres y 1 mujer indígenas, 1 mujer y 2 hombres negros, 1 mujer y 5 hombres afros y dos hombres raizales.



3.4.2 SITUACIONES ESPECIALES OBSERVADAS EN LOS CRUCES DE VARIABLES Y EN RELACION A LAS CONDICIONES DE ALGUNAS MUJERES DE LA ENTIDAD.

- Entre las personas que refirieron no estar cursando estudios en la actualidad (469), 355 manifestaron tener hijos (as), de los (as) cuales 102 están ubicados entre los 18 y los 45 años (se hace énfasis en este rango de edad, pues como ya se había anotado con anterioridad, el mayor interés en continuar sus estudios, fue observado entre los encuestados de estas edades y porque serían las edades en las cuales se puede presentar la tenencia de hijos (as) en edades tempranas, situación que requeriría una mayor dedicación de tiempo para su cuidado), 309 refirieron tener rol de cuidado y 225 refirieron ser cabeza de familia.

Las anteriores cifras podrían llevar a pensar que, este tipo de responsabilidades familiares puede interferir en la decisión de continuar o no, con otros estudios. No obstante, las motivaciones y el proyecto de vida también pueden jugar un papel importante en esta determinación, pues algunas personas que alcanzan el nivel especialización o máster pueden no estar interesadas en continuar con otros estudios.

De las 469 personas que refirieron no estar cursando estudios actualmente, 266 son mujeres, con el nivel de estudio que se presenta a continuación:

Bachilleres:	20
Técnicas:	42
Profesionales:	36
Especialista:	140
Máster:	28

De las anteriores, 189 refirieron tener hijos, 123 ser cabeza de familia y 188 tener rol de cuidado. De ellas, 35 informaron no tener hijos (as), lo que nos puede sugerir que tienen otras personas o familiares a su cargo por ejemplo adultos mayores o personas con discapacidad.

Se encuentran 33 mujeres (9%), entre los 18 y 45 años, que no están estudiando actualmente y que cuentan con niveles de estudio de Bachillerato, Técnico o Profesional, de ellas, 24 se desempeñan como asistenciales y 9 como profesionales. De las mismas 33, 26 manifiestan ejercer rol de cuidado, 20 tener hijos y 17 ser solteras; de estas últimas, 14 tienen rol de cuidado, de las cuales 9 son madres solteras, es decir que los 5 restantes pueden tener a su cargo el cuidado de otras personas diferentes a hijos (as). Igualmente, del grupo de las 33, 24 refirieron que las actividades a las que se dedican posterior a la jornada laboral son de cuidado de hijos o personas a cargo. Así mismo, 18 viven en arriendo, 9 en casa familiar y 6 en casa propia.

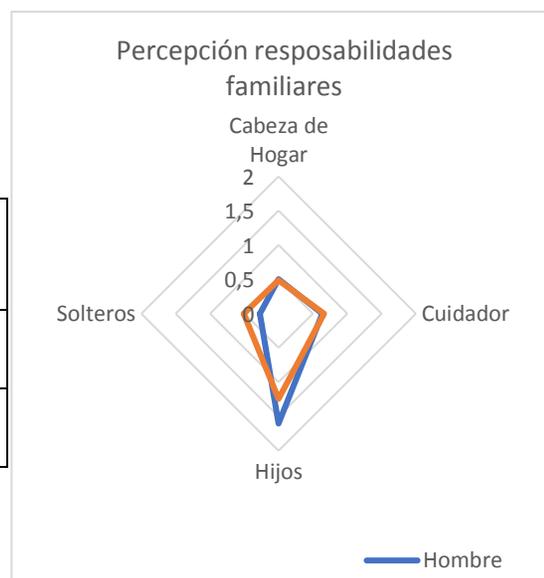
Además, entre estas 33 mujeres, se encuentran 11 (3%), que son madres, ejercen rol de cuidado y son cabeza de familia a la vez y 8 de ellas son madres solteras. En cuanto a la función que cumplen en la Personería de Bogotá 8 de ellas se desempeñan como asistenciales (entre ellas 3 tienen nivel de escolaridad: profesional, 2 de las cuales trabajan en la entidad hace más de un año) y 3 como profesionales, y la vinculación laboral es: 2 de contrato, 4 de carrera y 5 provisionales. Las 11 mujeres aquí referidas, manifiestan que las actividades a las que se dedican posterior a la jornada laboral son de cuidado de hijos o personas a cargo. De ellas 7 viven en arriendo, 2 en casa familiar y 2 en casa propia.

De forma similar al filtrar por sexo: hombre, en rango de edad 18 y 45 años, que no se encuentran estudiando actualmente y que cuentan con niveles de estudio de Bachillerato, Técnico o Profesional, se identificaron 17 (7%), y de ellos 6 en total

(2.4%) que son padres, ejercen rol de cuidado y son cabeza de familia a la vez, todos se desempeñan como asistenciales (1 tiene nivel de estudio profesional y trabaja en la entidad hace más de un año); 3 tienen vivienda propia y 3 viven en arriendo.

Todo lo anterior, nos sugiere que circunstancias como: tener hijos (as), ejercer rol de cuidado o ser cabeza del hogar, el tipo de vivienda, pueden generar condiciones de segregación para acceder a actividades de estudio.

	Cabeza de Hogar	Cuidador	Hijos	Solteros
Hombre	0,50	0,63	1,60	0,27
Mujer	0,48	0,66	1,24	0,50



De otra parte, un total de 66 personas encuestadas entre los 18 y 59 años, que refirieron tener rol de cuidado, manifestaron no tener hijos, es decir que podríamos inferir que ese cuidado se dirige a otras personas o familiares que requieren de cuidados o atenciones especiales. Sin embargo, llama la atención que, de este total, 45 son mujeres y 21 hombres, situación que refleja cómo, las labores de cuidado son en su mayoría relacionadas con las mujeres, como ha venido siendo históricamente.

Así mismo se resalta que entre la población mayor de 60 años, un importante número de encuestados (as) 40 en total, refirieron ejercer rol de cuidado. Sin embargo, se podría inferir que a sus edades no se tienen hijos pequeños a cargo, es decir que el rol de cuidado puede estar orientado a los (as) nietos (as), padres, madres o hermanos adultos mayores o con discapacidad.

Se encontró que, un 63% de los hombres encuestados y un 66% de mujeres encuestadas, ejercen rol de cuidado, así como un 50% de hombres frente a un 48% de mujeres se reconocen como cabezas de hogar. Este dato es relevante para poder analizar que, a pesar de haber avanzado hacia una nivelación de estos aspectos entre hombres y mujeres, aun se hace necesario trabajar en nuevas masculinidades que permitan la colaboración y ejercicio real de la participación de

unos(as) y otros (as) en las labores de cuidado principalmente, evitando recargas en las mujeres quienes en muchas situaciones cumplen con dobles jornadas a causa de las recargas en las labores de cuidado y haciendo la consciencia de la necesidad de realizar campañas y actividades de cuidado a cuidadores.

- De otra parte, al analizar las condiciones de las mujeres que cumplen funciones del nivel asistencial dentro de la entidad, se identificaron los datos que se registran en el siguiente cuadro:

De las 364 mujeres encuestadas 112 son asistenciales	Nivel académico		Vinculación	Antigüedad en la entidad
	Bachiller	29	17 carrera adm	Más de un año
			1 contratistas	Menos de un año
			11 provisionales	4 más de un año y 7 menos de un año
	Técnica	54	35 carrera adm.	Más de un año
			3 contratistas	1 más de un año y 2 menos de un año
			16 provisionales	11 más de un año y 5 menos de un año
	Profesional	21	10 carrera adm.	Más de un año
			3 contratistas	Menos de un año
			8 provisionales	2 más de un año y 6 menos de un año
Especializada	7	3 carrera adm.	Más de un año	
		2 contratistas	Menos de un año	
		2 provisionales	Más de un año	
Máster	1	carrera administrativa	Más de un año	

A partir de lo anterior y al analizar la información de las mujeres que se desempeñan como asistenciales al interior de la entidad, se puede identificar que 29 (del total de 112), tienen niveles académicos de profesional, especializadas o magister. 14 tienen vinculación por carrera administrativa quienes, además llevan más de un año en la entidad; 10 son provisionales, de las cuales 4 laboran hace más de un año con la Personería y 5 son contratistas. De las 14 mujeres de planta 8 son madres solteras, 9 son cabeza de familia y 8 ejercen rol de cuidado. Todas se encuentran entre los 31 y 59 años.

Así mismo se encuentra que de este grupo, 6 reportaron que después de su jornada laboral se dedican al cuidado de hijos o personas a cargo, 4 al estudio y 4 a otras actividades. De este grupo de mujeres 7 viven en casa propia, dos en arriendo, y 5 en casa familiar. Se sugiere revisar las condiciones de mujeres con estas características, para poder evaluar sus expectativas con relación a lo profesional vs.

lo laboral y de esta manera poder brindar la oportunidad de acceder a encargos en los cuales puedan ejercer sus conocimientos de acuerdo con su preparación académica, alcanzando sus posibles expectativas a nivel profesional, personal y familiar.

- En relación con las personas con discapacidad, la encuesta nos arrojó la siguiente información:

	Sexo	Tipo de discapacidad		Nivel académico	Vinculación	Labor que desempeña	Tenencia de Hijos	Ejerce n cuidado o	Cabeza de familia			
Personas con discapacidad	17 mujeres	Física	8	1 bachiller	Carrera Adm.	1 asistencial	7	15	13			
				7 especializadas		7 profesionales						
		Auditiva	6	2 bachilleres	Carrera Adm.	4 asistenciales	5					
				2 técnicas		2 profesionales						
				2 especialistas								
		Sordoceguera	1	Especialista	Provisional	1 profesional	0					
		Múltiple	2	1 especialista	1 Carrera Adm	1 profesional	2					
				1 profesional	1 provisional	1 asistencial						
		7 hombre	Física	4	2 especializados	2 Carrera Adm.	Profesionales			3	5	2
					2 profesionales	2 contratistas						
Auditiva	2		1 especializado	2 Carrera Adm.	Profesionales	2						
			1 máster									
Sordoceguera	1		1 bachiller	Carrera Adm.	Asistencial	1						

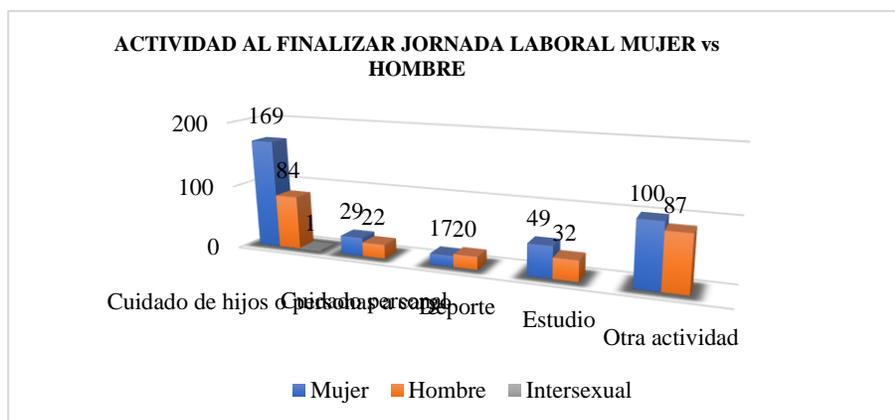
Como se puede observar en la tabla, de las personas encuestadas 24 refieren tener algún tipo de discapacidad, primando el tipo discapacidad física con 12 personas. Vale la pena resaltar que 13 tienen grado de escolaridad especialista y 20 se encuentran vinculados (as) en carrera administrativa.

En este grupo se ubica un total de 17 mujeres, 11 en cargos profesionales y 6 en cargos asistenciales, una de las cuales tiene nivel de escolaridad profesional, y se encuentra vinculada a la entidad como provisional desde hace más de 1 año. 14 de ellas reportan tener hijos (as) y 15 tener a su cargo labores de cuidado, no obstante 2 de quienes reportan tener hijos (as) manifiestan no tener a su cargo labores de cuidado, por lo cual se deduce que, tres mujeres con discapacidad ejercen cuidado de adultos mayores u otras personas diferentes a hijos (as). Así mismo, se debe resaltar que 13 de ellas reportaron ser cabeza de familia.

Las situaciones anteriores, nos muestran que la mayoría de estas mujeres con discapacidad, ejercen también roles de cuidado y son la cabeza de sus familias, es decir tienen la carga económica y labores en la casa y familia, sin apoyo de otra persona, situación que ameritaría revisar las condiciones laborales para su desempeño, teniendo en cuenta su condición de Sujetos de Especial Protección Constitucional y las realidades emanadas de esta encuesta.

- Respecto de las actividades que desarrollan los (as) funcionarios (as) después de la jornada laboral, el 42% de la población encuestada se dedica al cuidado de personas a cargo, el 31% refieren realizar otras actividades, el 8% se dedica al cuidado personal, el 13% estudio y el 6% restante realiza deporte.

Ahora bien, realizando el cruce de esta variable con la edad, se obtiene como resultado que la mayoría de las servidoras y servidores de 18 a 30 años que participaron en la encuesta, invierten su tiempo libre en actividades de estudio, mientras que las poblaciones entre 30 y hasta más de 60 años, principalmente dedican su tiempo libre al cuidado de hijos o personas a cargo. Las mujeres después de los 60 años no tienen participación en actividades deportivas, pero se encuentra una participación representativa en actividades de estudio.



Igualmente nos parece importante resaltar que, solamente en 37 de las 610 encuestas diligenciadas, es decir el 6 %, las personas refieren realizar actividad deportiva en los tiempos posteriores a su jornada laboral, lo que representa una baja participación en la realización de actividad física y la posible futura presentación de enfermedades asociadas al sedentarismo a mediano o largo plazo.

De otra parte, al analizar esta misma pregunta, cruzándola con variables de: sexo, estado civil soltero (a) y tenencia de hijos (as), encontramos los siguientes datos:

	Mujer		Hombre	
	Soltera (82)	Madre Soltera (103)	Soltero (36)	Padre Soltero (31)
Cuidado de hijos o personas a cargo	9	63	3	13
Deporte	9	9	6	0
Estudio	21	2	9	4
Cuidado personal	10	8	5	6
Otras actividades	33	21	13	8

Como se puede observar en la tabla anterior, entre quienes son solteros (as) con hijos, prima la dedicación a las actividades de cuidado de hijos (as) o personas a cargo. Sin embargo, las mujeres madres solteras en mayor proporción (61%) se dedican a esta actividad, a diferencia de los hombres padres solteros (42%).

Así mismo se encuentra que, mientras que el 58% restante de los hombres padres solteros se dedican al deporte, al estudio, al cuidado personal u otras actividades, solamente el 39% de las madres solteras, pueden dedicar tiempo posterior a su jornada laboral, para estas actividades.

De igual forma, al comparar las mujeres solteras que tienen y las que no tienen hijos (as), se encuentra que el 91% de estas últimas, puede dedicar el tiempo posterior a la jornada laboral, a actividades distintas al cuidado de personas, en comparación con el 39% de las madres solteras

Se encuentra también que, al comparar datos entre mujeres y hombres solteros (as) sin hijos (as), un mayor porcentaje de mujeres (11%) dedica su tiempo posterior a la jornada laboral a actividades de cuidado, en comparación a un (8%) de hombres.

Respecto de las mujeres y hombres casados o en unión marital de hecho, con o sin hijos (as) se encontró:

	Mujer		Hombre	
	Casada sin hijos (31)	Casada con hijos (148)	Casado sin hijos (14)	Casado con hijos (164)
Cuidado de hijos o personas a cargo	3	94	0	68
Deporte	4	2	0	10
Estudio	5	15	4	19
Cuidado personal	2	8	3	8
Otras actividades	17	29	7	59

La tabla anterior nos permite evidenciar un comportamiento similar al de las personas solteras, con la diferencia que las personas de este grupo posiblemente cuentan con el apoyo de su pareja para el cuidado de hijos (as). Se identifica que, entre quienes son casados o en unión marital de hecho con hijos (as), prima la dedicación a las actividades de cuidado de personas, sin embargo, las mujeres en mayor proporción (64%) se dedican a esta actividad, a diferencia del 41% de los hombres.

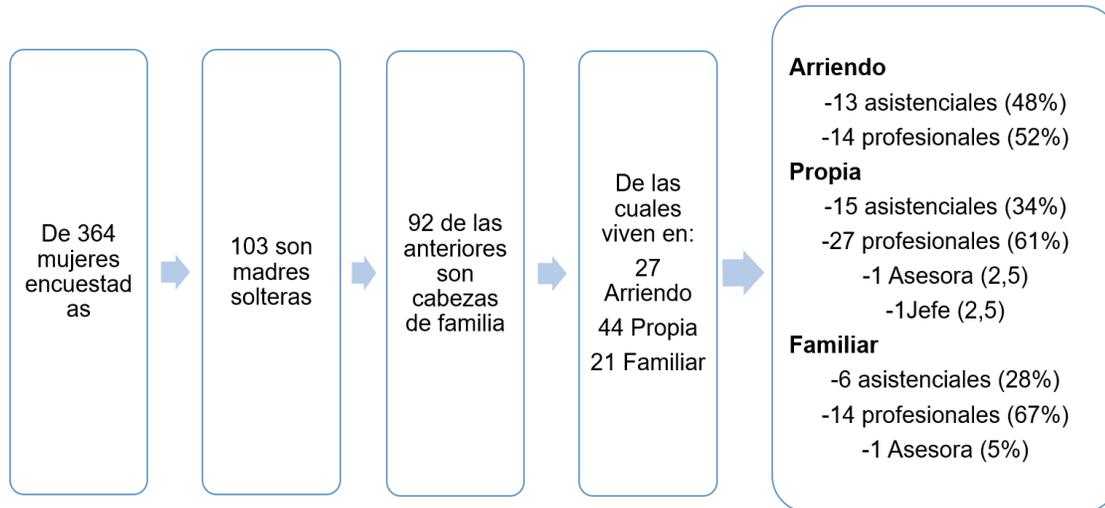
Así mismo se encuentra que, en comparación al 59% de los hombres casados o en unión marital de hecho con hijos, que se dedican al deporte, el estudio, el cuidado personal u otras actividades, solamente el 36% de las mujeres casadas o en unión marital de hecho, igualmente con hijos (as) se dedica a ese tipo de actividades.

Igualmente se observa que el 90% de las mujeres casadas sin hijos, puede dedicar el tiempo posterior a la jornada laboral, a actividades distintas al cuidado de hijos o personas a cargo, a diferencia de las mujeres casadas con hijos de quienes solo el 36% puede dedicarse a estas actividades.

Al comparar datos entre mujeres y hombres casados (as) sin hijos(as), se identifica que mientras algunas de ellas refieren dedicarse al cuidado, ningún hombre con estas características refirió dedicar su tiempo posterior a la jornada laboral a actividades de cuidado.

- Para revisar la situación de las mujeres madres solteras en relación con la tenencia de vivienda, se realiza el cruce de las siguientes variables: sexo, tenencia de hijos, estado civil, cabeza de familia, tipo de vivienda y función que cumple dentro de la Personería, encontrando los siguientes datos:

Tenencia Vs. Función de cumple dentro de la Entidad

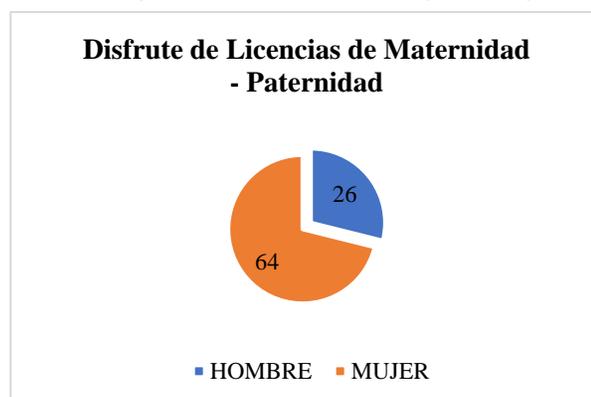


En el cuadro anterior, podemos observar cómo un mayor porcentaje de mujeres madres solteras, cabeza de familia, con función profesional, acceden a vivienda propia 61%, o residen en vivienda familiar (67%), frente a las mujeres que se encuentran desempeñándose como asistenciales, de las cuales tienen vivienda propia el 34% y viven en vivienda familiar 28%.

Respecto a la tenencia de vivienda en arriendo, igualmente se evidencia un mayor porcentaje de mujeres profesionales 52%, frente a 48% de mujeres asistenciales, sin embargo, las cifras muestran que en mayor número las mujeres asistenciales, madres solteras, cabeza de familia viven en arriendo, en contraste con las mujeres profesionales, quienes mayoritariamente habitan en vivienda propia.

Lo anterior, nos llevaría a pensar en la necesidad de proponer programas de vivienda para las mujeres madres cabeza de familia, con jefatura de hogar, con énfasis en aquellas que se encuentran ubicadas en el nivel asistencial.

- Con relación a la pregunta ¿ha gozado de licencia de maternidad o paternidad, dentro de la Entidad?, contestó positivamente un 14%. De estas personas el 71% son mujeres y un representativo 29 % son hombres. Esto podría darnos un indicio del crecimiento de una conciencia de participación por parte de los hombres en el cuidado y la crianza de los hijos e hijas.

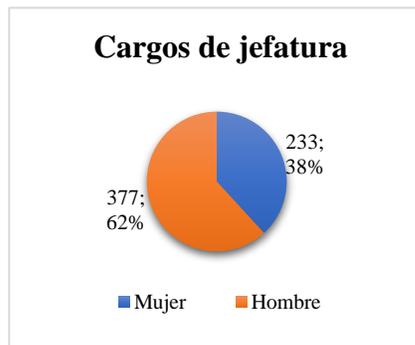


DISCRIMANCION, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL DENTRO DE LA ENTIDAD:

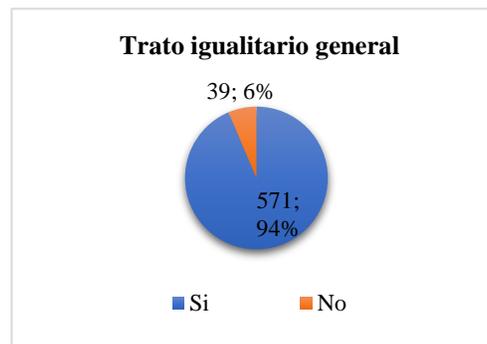
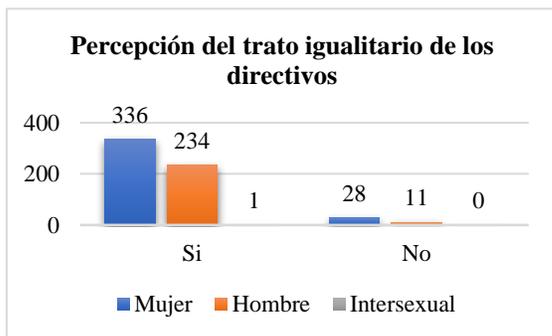
Otros de los aspectos indagados en la encuesta para el autodiagnóstico de transversalización de género 2020- 2021, se dirigieron a indagar por el sexo del jefe, el trato igualitario que estos brindan y si el (la) servidor (a) ha sido víctima de acoso sexual o laboral al interior de la Personería. A continuación, describimos los resultados:

Frente a la pregunta ¿su jefe es (hombre – mujer) ?, el 62% es decir 377 personas refirieron que su jefe es hombre y el 38% restante, es decir 233 refirieron tener jefa mujer, situación que refleja que los cargos directivos continúan siendo ocupados predominantemente por hombres; hecho que ha sido permanente durante los cinco años de análisis.

En cuanto a la pregunta sobre el trato igualitario que tiene el jefe o jefa entre los y las compañeros (as) de trabajo, el 94% de los encuestados considera que sus jefes SI tienen un trato igualitario; sin embargo, el 6%, correspondiente a 39 personas, considera que NO. De este resultado, 17 tienen jefa mujer y 22 jefe hombre. Ciertamente lo que puede identificarse con este resultado, es que entre quienes al parecer ejercen trato desigual, la mayoría son jefes hombres.



Vale la pena resaltar que, en comparación a las cifras del autodiagnóstico 2019-2020, se evidencia que las conductas de discriminación están disminuyendo e igualmente la brecha se va cerrando.



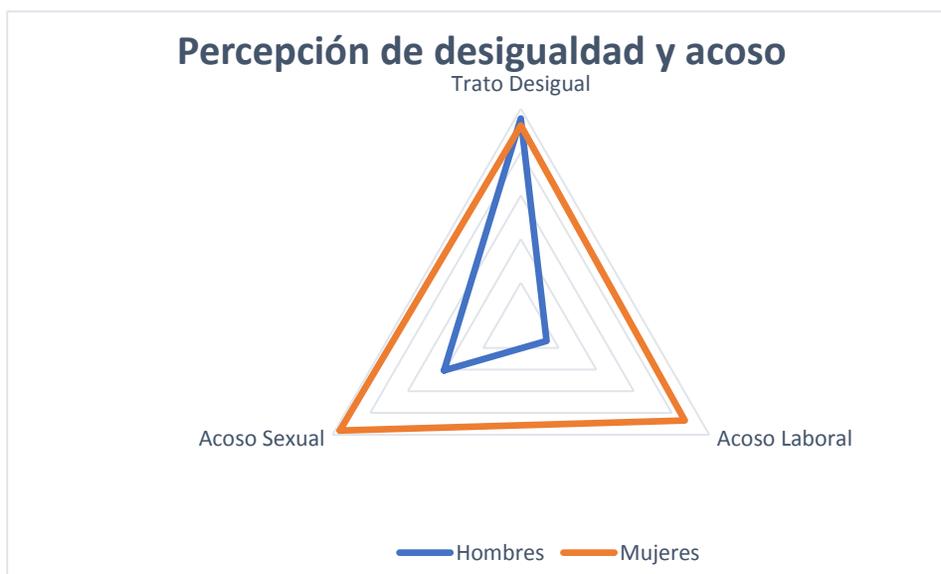
Teniendo en cuenta la necesidad de establecer en la relación laboral, posibles hechos de violencia en razón al género, para el presente autodiagnóstico se incluyeron preguntas atinentes a hechos de acoso sexual, acoso laboral, con los siguientes resultados:

	Mujeres	Hombres
Víctima de acoso sexual en la entidad	7	2
Víctima de acoso laboral debido a su género	19	2
Ha puesto en conocimiento sobre hechos de acoso sexual, o acoso laboral en razón al género ante algún directivo de la Entidad	6	2

De acuerdo con lo contestado por las personas encuestadas, se encontró un total de 30 personas víctimas de acoso sexual (9) y acoso laboral (21), todos con tipo de vinculación: carrera administrativa o provisionalidad. De las personas que reportaron haber sido víctimas, solamente 8 refirieron haber puesto en conocimiento ante algún directivo.

Las cifras siguen revelando que son las mujeres, quienes más continúan siendo víctimas de acoso sexual y acoso laboral en razón al género (7 de acoso sexual y 19 de acoso laboral,) en comparación con los hombres (2 de acoso sexual y 2 de acoso laboral).

Igualmente 3 mujeres, quienes se desempeñan como profesionales, laborando hace más de un año a la entidad y con tipo de vinculación carrera administrativa, refirieron haber sido víctimas de los tipos de acoso, pero solo una de ellas, lo puso en conocimiento ante algún directivo de la entidad.



CAPACITACION Y CONOCIMIENTO EN TEMAS DE GÉNERO:

De otra parte, la encuesta evaluó si se ha recibido capacitación en temas de género, si se tiene conocimiento del lenguaje incluyente y de los temas de transversalización de género, con los siguientes hallazgos:

	SI	NO
Conoce el lenguaje incluyente	502 (82%)	108(18%)
Le han capacitado en temas de género	340 (56%)	270 (44%)
Considera que las actividades desarrolladas por la Entidad permiten la igualdad entre hombres y mujeres	554 (91%)	56 (9%)
Cree que es necesario que los funcionarios y funcionarias se capaciten en asuntos de género	555 (91%)	55 (9%)
Tiene claro el concepto de transversalización en género al interior de la Entidad	307(50%)	303 (50%)

El 91% de las y los encuestadas (os), perciben que las actividades que realiza la entidad permiten la igualdad entre hombres y mujeres, a su vez, resulta relevante resaltar que el 93% considera importante capacitarse en temas de género y ha aumentado el interés en obtener más información al respecto.

El 82% refiere conocer el lenguaje incluyente. Sin embargo, un 44% informa no haber recibido capacitación en temas de género y un 50% no tener claro el concepto de transversalización de género al interior de la entidad; así mismo se evidencia que del 9% (55 servidores (as), que creen que no es necesaria la capacitación en asuntos de género, el 40% manifiestan no tener claro el concepto de género al interior de la entidad y el 25% refieren no conocer sobre el lenguaje incluyente, mostrándose así las resistencias no motivadas al tema. Todo lo anterior, justifica la necesidad de continuar con la capacitación para todos los servidores y servidoras de la Personería de Bogotá en el tema.

4. Evaluar y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en la entidad, con perspectiva de género, a través de la Secretaria General y la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional:

Al respecto de este tema se puede informar que hasta el 30 de mayo del año 2020, se desarrolló el proyecto de inversión 1202: “*Promoción y Defensa de los Derechos Humanos desde una perspectiva de Género y del Posconflicto*”, a cargo de la Personería Delegada para la Coordinación del Ministerio Público y los Derechos Humanos, cuyo objetivo principal era “fortalecer en el Distrito Capital el conocimiento, la promoción, la divulgación y el respeto de los Derechos Humanos, con un enfoque diferencial y de género para contribuir de manera efectiva a la garantía de los derechos de las personas, en especial a la población vulnerable” y a partir del 01 de julio del año inmediatamente anterior se dio inicio al proyecto de inversión 7742 con el siguiente objetivo: “Fortalecimiento de la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en la Personería de Bogotá”, en el cual se contemplan las sensibilizaciones sobre los derechos de las mujeres.

A través de la meta 2 del proyecto de inversión 1202, en la cual se contemplaba “Sensibilización en prevención de la Violencia contra la Mujer y Equidad de género”, la entidad sensibilizó durante el periodo 2016-2020 a 140.386 personas, y específicamente entre enero y mayo de 2020, se obtuvo un total de 19.349 ciudadanos y ciudadanas sensibilizadas (os).

Así mismo, en el marco del mencionado proyecto de inversión se contemplaba, realizar 4 seguimientos a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, los cuales fueron adelantados por la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional. Para el año 2020, se realizó la revisión al Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA.

Ahora bien, a través del proyecto de inversión 7742, desde el mes de julio de 2020 al 28 de febrero de 2021, se realizaron 11.597 sensibilizaciones en violencia contra la mujer y por parte de las Personerías Locales en el segundo semestre del año 2020 fueron sensibilizadas 6.368 personas en el tema en mención.

De otra parte, en cumplimiento de este compromiso, la Dirección de Planeación ha integrado cada proceso del MIPER al uso del lenguaje incluyente, ha realizado la revisión y/o actualización de la documentación propia de los procesos, al igual que en las comunicaciones oficiales producidas, de conformidad con el Acuerdo 381 de 2009. Igualmente, para la aplicación de la implementación de cada proceso, el método usado, son los indicadores y estadísticas de género, encontrándose en fase de diseño.

Además, para el periodo 2017 – 2020 se diseñó el objetivo estratégico de: “Promover el respeto y vigilar el cumplimiento de los Derechos de las Mujeres,

desde una perspectiva de Equidad de Género”, ejecutándose dentro de los procesos misionales.

No obstante, nos parece importante mencionar, que al realizar la revisión de los objetivos estratégicos 2016-2020 y los mismos para el periodo 2020-2024 de la Personería de Bogotá, encontramos que en los primeros se especificaba como uno de ellos *“Promover el respeto y vigilar el cumplimiento de los Derechos de las Mujeres, desde una perspectiva de Equidad de Género”*; sin embargo, para el actual periodo en ninguno de los objetivos propuestos, se especifica el trabajo con perspectiva de género, situación que resulta relevante considerar a efectos de posicionar el enfoque de la actual administración en relación con el tema.

5. Adoptar protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de la violencia de género al interior de la entidad.

Con el fin de implementar el protocolo y materializar la transversalización de forma integral en cada una de las dependencias de la Personería de Bogotá, se elaboró previamente la resolución ***“por medio de la cual se incorporan los lineamientos y se ordenan acciones para el desarrollo para la política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá D.C; a la Resolución 298 de 2016, que la adopta”***.

La anterior tiene como objetivo: “incorporar estrategias y actividades a desarrollar por parte de las distintas dependencias de la entidad en cumplimiento de la Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería Distrital de Bogotá D.C.” y dentro de ella se adopta el “Protocolo para Atención de Víctimas de Violencia Basada en Género en el Ámbito Laboral al Interior de la Personería de Bogotá D.C.”

Durante el año 2020 tanto el protocolo como la resolución estuvieron en proceso de revisión y en el mes de noviembre del año inmediatamente anterior se recibieron observaciones por parte de la Coordinación del Ministerio Público y los Derechos Humanos y la Dirección de Planeación. Al momento de realización del presente autodiagnóstico los actos administrativos se encuentran en rediseño por parte de la Personería delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional, para su posterior revisión, aprobación y publicación.

6. Integrar sus sistemas de gestión de calidad organizativa y sus políticas públicas, con enfoque de género e inclusión efectiva de la transversalidad:

Respecto de este ítem, se encuentra que los formularios de requerimientos ciudadanos establecidos por la entidad, cuentan con la siguiente distinción de grupos poblacionales:

- niños, niña, adolescentes.
- mujer embarazada
- adulto mayor
- persona con discapacidad
- víctima del conflicto armado
- grupo étnico
- persona con poca instrucción
- persona desprotegida
- enfermedad catastrófica

Así mismo, actualmente el 100% de los formularios cuentan con la distinción de género, identidad de género, orientación sexual, e inclusive nacionalidad.

III. HALLAZGOS

- El instrumento de recolección de información para la elaboración del autodiagnóstico actual fue diligenciado por un número inferior de personas a las que participaron en el año inmediatamente anterior, siendo las mujeres las que reportaron mayor participación.
- En contraste con los resultados del autodiagnóstico del año inmediatamente anterior, en el cual no registraron personas con identidad de género transexual-transgénero, para el presente año se obtuvo la participación de dos mujeres transexuales y una persona de sexo intersexual que se identifica como transexual.
- A pesar de que en el presente autodiagnóstico se obtuvo menor participación, se identificó una mayor participación de servidores y servidoras con orientación sexual diversa (7 hombres y 3 mujeres con orientación homosexual, 1 hombre y 2 mujeres con orientación bisexual y 1 mujer con orientación asexual).
- Se evidenció que el 53% de la planta de personal está constituida por mujeres.

- Se identificó que, en la vinculación a cargos de carrera administrativa, a los cuales se accede a través de concurso de méritos, resultan ser las mujeres en mayor proporción quienes obtienen estas plazas; no obstante, cuando se trata de cargos directivos o asesores predominan los nombramientos de hombres, como es el caso de los directivos en los cuales solamente un 38% de los mismos, son ocupados por mujeres³. Esto se evidencia en las siguientes cifras: Del 100% de mujeres encuestadas el 31% desempeña cargos asistenciales, el 63% profesionales, el 3% cargos de asesoría y el 3% de jefa. Respecto a los hombres, el 26% ocupa cargos asistenciales, el 68% profesionales, el 4% de asesoría y 5% de jefe.
- A través del proyecto de inversión 7742, desde el mes de julio de 2020 al 28 de febrero de 2021, se realizaron 11.597 sensibilizaciones en violencia contra la mujer, y por parte de las Personerías Locales en el segundo semestre del año 2020 fueron sensibilizadas 6.368 personas en el tema aludido.
- El 23% del total de personas encuestadas, se encuentra cursando algún tipo de estudio en la actualidad, en su mayoría mujeres entre los 31 y 45 años (69 mujeres en total). Sin embargo, el 77% de quienes dieron respuesta a la encuesta, no registra estarse capacitando para elevar sus niveles académicos. Lo anterior, puede estar relacionado con posibilidades de acceso, responsabilidades a cargo y/o intereses de acuerdo a su proyecto de vida y etapa del ciclo vital, pues como se puede evidenciar, en la población de 18 a 30 y de 31 a 45 años, las personas que se encuentran estudiando en la actualidad, representan el 33 y 40% de los encuestados en cada grupo etario respectivamente, mientras que en las poblaciones de 46 a 59 y de 60 años en adelante, la población que continua estudios, representa entre el 14 y el 17% de las personas de estos grupos de edad, que contestaron la encuesta.
- A partir del análisis realizado, se pudo identificar que, circunstancias como: tener hijos (as), ejercer rol de cuidado, ser cabeza del hogar y el tipo de vivienda, pueden generar condiciones de segregación para acceder a actividades de estudio. Esto se pudo evidenciar tanto en hombres como en mujeres, madres y padres solteros, entre los 18 y 45 años y que son jefes de hogar, quienes refieren no encontrarse estudiando actualmente.

Sin embargo, para el caso de las mujeres además, es una condición que se evidencia marcada en que son ellas en quienes más se delegan las actividades de cuidado, pues se evidencia que entre quienes son padres y madres casados, en unión marital de hecho o solteros (as), prima la dedicación a las actividades de cuidado de hijos (as) o personas a cargo. Sin embargo, el 61% de las mujeres madres solteras y el 64% de las mujeres casadas o en unión marital de hecho

³ Remitirse a respuesta Dirección de Talento Humano Radicado 2021-IE-0015174.

también madres, se dedican a esta actividad, en contraste con el 42% de padres solteros y 41% de hombres casados también padres.

Así mismo se encuentra que, mientras el 58% de los hombres padres solteros y el 59% de los padres, casados o en unión marital de hecho se dedican al deporte, al estudio, al cuidado personal u otras actividades, solamente el 39% de las madres solteras y el 36% de las madres casadas o en unión marital de hecho pueden dedicar tiempo posterior a su jornada laboral, para estas actividades.

De igual forma, al comparar las mujeres solteras y casadas o en unión marital de hecho que tienen y las que no tienen hijos (as), se encuentra que el 91% de las solteras y el 90% de las casadas sin hijos (as), puede dedicar el tiempo posterior a la jornada laboral, a actividades distintas al cuidado de personas, a diferencia de las madres solteras y las madres casadas o en unión marital de hecho de quienes solamente el 39% y el 36% respectivamente, se pueden dedicar a actividades diferentes.

- De otra parte, un total de 66 personas encuestadas entre los 18 y 59 años, que refirieron tener rol de cuidado, manifestaron no tener hijos, es decir que podríamos inferir que ese cuidado se dirige a otras personas o familiares que requieren de cuidados o atenciones especiales. Sin embargo, llama la atención que, de este total, 45 son mujeres y 21 hombres, situación que refleja cómo, las labores de cuidado son en su mayoría relacionadas con las mujeres, como ha venido siendo históricamente. Se encuentra también que, al comparar datos entre mujeres y hombres solteros (as) sin hijos (as), un mayor porcentaje de mujeres (11%) dedica su tiempo posterior a la jornada laboral a actividades de cuidado, en comparación a un (8%) de hombres. Así mismo al comparar datos entre mujeres y hombres casados sin hijos, se identifica que mientras algunas de ellas refieren dedicarse al cuidado, ningún hombre con estas características refirió dedicar su tiempo posterior a la jornada laboral a actividades de cuidado.

Se encontró además que, un 63% de los hombres encuestados y un 66% de mujeres encuestadas, ejercen rol de cuidado, así como un 50% de hombres frente a un 48% de mujeres se reconocen como cabezas de hogar.

Así mismo se resalta que entre la población mayor de 60 años, un importante número de encuestados (as) 40 en total, refirieron ejercer rol de cuidado. Sin embargo, se podría inferir que a sus edades no se tienen hijos pequeños a cargo, es decir que el rol de cuidado puede estar orientado a los (as) nietos (as), padres, madres o hermanos adultos mayores o con discapacidad.

Los datos anteriores, son relevantes para poder analizar que:

- A pesar de haber avanzado hacia una nivelación de estos aspectos entre hombres y mujeres, aun se hace necesario trabajar en nuevas masculinidades que permitan la colaboración y ejercicio real de la participación de unos(as) y otros (as) en las labores de cuidado.

- En la Personería, existe un importante número de servidores (as) que ejercen labores de cuidado y dentro de los que se incluyen poblaciones de adultos mayores y otras personas que ejercen cuidado sobre otros (as) diferentes de los hijos.
- Al analizar la información de las mujeres encuestadas que se desempeñan como asistenciales al interior de la entidad, se puede identificar que 29 (del total de 112) tienen niveles académicos de profesional, especializadas o magister, de estas 14 tienen vinculación por carrera administrativa, quienes además, llevan más de un año en la entidad, 10 son provisionales de las cuales 4 laboran hace más de un año con la Personería y 5 son contratistas. De las 14 mujeres de planta 8 son madres solteras, 9 son cabeza de familia y 8 ejercen rol de cuidado. Todas se encuentran entre los 31 y 59 años. Así mismo se evidencia que de este grupo, 6 reportaron que después de su jornada laboral se dedican al cuidado de hijos o personas a cargo, 4 al estudio y 4 a otras actividades. De este grupo de mujeres 7 viven en casa propia, dos en arriendo y 5 en casa familiar.
- 24 personas refieren tener discapacidad, primando el tipo de discapacidad física con 12 personas. Vale la pena resaltar que 13 tienen grado de escolaridad especialista y 20 se encuentran vinculados (as) en carrera administrativa. En este grupo hay un total de 17 mujeres, 11 en cargos profesionales y 6 en cargos asistenciales, una de las cuales tiene nivel de escolaridad profesional, y se encuentra vinculada a la entidad como provisional desde hace más de 1 año. 14 de ellas reportan tener hijos (as) y 15 tener a su cargo labores de cuidado, no obstante 2 de quienes reportan tener hijos (as) manifiestan no tener a su cargo labores de cuidado, por lo cual se deduce que, 3 mujeres con discapacidad ejercen cuidado de adultos mayores u otras personas diferentes a hijos (as). Así mismo, se debe resaltar que 13 de ellas reportaron ser cabeza de familia.
- Se encontró igualmente que, un mayor porcentaje de mujeres madres solteras, cabeza de familia, con función profesional, acceden a vivienda propia 61%, o residen en vivienda familiar (67%), frente a las mujeres que se encuentran desempeñándose como asistenciales, de las cuales tienen vivienda propia el 34% y viven en vivienda familiar 28%. Las cifras también muestran que, las mujeres asistenciales, madres solteras, cabeza de familia, viven en su mayoría en arriendo, en contraste con las mujeres profesionales, quienes mayoritariamente habitan en vivienda propia.
- Con relación a la pregunta ¿ha gozado de licencia de maternidad o paternidad, dentro de la Entidad?, contestó positivamente un 14%. De estas personas el 71% son mujeres y un representativo 29 % son hombres. Esto podría darnos un indicio del crecimiento de una conciencia de participación por parte de los hombres en el cuidado y la crianza de los hijos e hijas.

- Se encontró un total de 30 personas víctimas de acoso sexual (9) y acoso laboral (21), todos (as) con tipo de vinculación: carrera administrativa o provisionalidad. De las personas que reportaron haber sido víctimas, solamente 8 refirieron haber puesto en conocimiento ante algún directivo. Las cifras siguen revelando que son las mujeres, quienes más continúan siendo víctimas de acoso sexual y acoso laboral en razón al género (7 de acoso sexual y 19 de acoso laboral,) en comparación con los hombres (2 de acoso sexual y 2 de acoso laboral).

Igualmente 3 mujeres, quienes se desempeñan como profesionales, laborando hace más de un año en la entidad y con tipo de vinculación carrera administrativa, refirieron haber sido víctimas de los tipos de acoso, pero solo una de ellas, lo puso en conocimiento ante algún directivo de la entidad.

El 82% refiere conocer el lenguaje incluyente. Sin embargo, un 44% informa no haber recibido capacitación en temas de género y un 50% no tener claro el concepto de transversalización de género al interior de la entidad; así mismo se evidencia que del 9% (55 servidores (as)), que creen que no es necesaria la capacitación en asuntos de género, el 40% manifiestan no tener claro el concepto de género al interior de la entidad y el 25% refieren no conocer sobre el lenguaje incluyente, mostrándose así las resistencias no motivadas al tema.

- Finalmente, respecto de las actividades que desarrollan los servidores posterior a su jornada laboral se pudo identificar que solamente en 37 de las 610 encuestas diligenciadas, es decir el 6 %, las personas refieren realizar actividad deportiva en los tiempos posteriores a su jornada laboral, lo que representa una baja participación en la realización de actividad física y la posible futura presentación de enfermedades asociadas al sedentarismo a mediano o largo plazo.

IV. RECOMENDACIONES

Para dar cumplimiento al artículo 6 de la Resolución 298 de 2016 y la quinta estrategia del Acta de compromiso con la equidad de género, y conforme a las necesidades de capacitación y sensibilización sobre perspectiva de género, identificadas en este autodiagnóstico, se recomienda retomar los programas de sensibilización a nivel interno y llegando a la mayoría y/o totalidad de los funcionarios.

Se recomienda realizar campañas de sensibilización en el tema de nuevas masculinidades que tiendan a la concientización sobre la colaboración y ejercicio real de la participación de unos(as) y otros (as) en las labores de cuidado, evitando recargas en las mujeres quienes en muchas situaciones cumplen con dobles jornadas a causa de las responsabilidades a nivel laboral y familiar.

Teniendo en cuenta que, en la Personería existe un importante número de servidores (as) que ejercen labores de cuidado, desarrollar un programa de cuidado a cuidadores y realizar campañas y actividades que tiendan a trabajar este tema.

Se recomienda evaluar la oferta de programas de educación superior (pregrado y posgrado) asequibles y en lo posible de modalidad virtual, para aquellas y aquellos servidores (as), que por sus condiciones de padres, madres, cuidadores y cabezas de familia, no pueden acceder a continuar con su preparación académica y principalmente para aquellas mujeres que son madres solteras, con hijos a cargo y cabeza de sus familias.

Se sugiere revisar las condiciones de las mujeres que se desempeñan como asistenciales, pero que cuentan con estudios superiores, para poder evaluar sus expectativas con relación a lo profesional vs. lo laboral y de esta manera poder brindar la oportunidad de acceder a encargos en los cuales puedan ejercer sus conocimientos de acuerdo con su preparación académica, alcanzando sus posibles expectativas a nivel profesional, personal y familiar.

Teniendo en cuenta que se identificó que las mujeres con discapacidad ejercen también roles de cuidado y son la cabeza de sus familias, es decir tienen la carga económica y labores en la casa y familia, sin apoyo de otra persona, se sugiere revisar las condiciones laborales para el desempeño de esta población, teniendo en cuenta su condición de Sujetos de Especial Protección Constitucional y las realidades emanadas de esta encuesta.

Se sugiere realizar convenios con programas de ahorro para vivienda para las mujeres madres cabeza de familia, con jefatura de hogar, con énfasis en aquellas que se encuentran ubicadas en el nivel asistencial.

Se recomienda continuar generando actividades de desarrollo personal, que propendan por la igualdad entre hombres y mujeres al interior de la entidad y promuevan una mayor vinculación a actividades de tipo deportivo, cultural, cuidado personal y/o a dar continuidad a la formación académica.

Se recomienda mayor divulgación de la resolución 298 del 2016, haciendo énfasis en la importancia de la información que arroja el autodiagnóstico institucional, como herramienta para identificar las acciones a emprender en relación con la igualdad y equidad de género. De igual forma, se recomienda implementar estrategias que coadyuven al ejercicio del diligenciamiento de la encuesta por parte de los funcionarios, funcionarias y contratistas.

También se recomienda, implementar estrategias de capacitación y sensibilización a los funcionarios y funcionarias de la alta dirección, en temas relacionados con el manejo adecuado de personal, trato igualitario entre los diferentes géneros, y enfoque diferencial y de género.

Se recomienda la aprobación del protocolo para la atención de casos de acoso sexual al interior de la entidad, definiendo una ruta clara para el tratamiento y atención de estos.

Actualizar el compromiso de la nueva dirección con las estrategias del Acta de Compromiso con la equidad de género firmada el 8 de marzo de 2017, de modo tal que se apueste desde el mismo, a la erradicación de la violencia basada en género al interior de la entidad.

Elaboró: Ruth Aleyda Barbosa Barbosa – Profesional Especializada & Jessica C. Monroy C. – Profesional contratista.
Revisó: Jhon Alexander Sazipa Hernández. Personero delegado para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional