
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
10/12/2021	1.0	Aprobación y adopción de la Política de Género para el Talento Humano de la Secretaría Distrital de Movilidad

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN


A nivel global la sociedad se encuentra en un proceso de cambio y modernización que impacta todos los sectores económicos y demanda en las organizaciones esfuerzos de adaptación en la gestión del talento humano. Dentro de este proceso de cambio, cobra un papel protagónico a nivel empresarial, la necesidad de restablecer los derechos de mujeres y hombres y personas transgénero en condiciones de igualdad, pues de esta manera, se fomenta tanto el crecimiento individual de las personas como el crecimiento socio-económico de las organizaciones dentro de ambientes laborales de calidad.

Las áreas de Talento Humano se enfrentan entonces a un nuevo reto: equilibrar el mercado laboral y promover la eliminación de barreras que se generan por las concepciones erróneas que promueven la desigualdad mediante la clasificación de los papeles por distinción de género en la sociedad, adicional al hecho de que vincular personas a las empresas sin distinción de su género, significa ampliar y diversificar el talento humano disponible; reto que debe iniciar con un proceso de revisión y ajuste de las normas y políticas de trabajo que eliminen esos desequilibrios.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos que afirma en su artículo 1° que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*, se reconoce que todas las personas deben ser tratadas y tener oportunidades en igualdad de condiciones.

Por su parte, el Estado Colombiano ha promovido la igualdad de sus habitantes desde la Constitución Política, es por eso que en el artículo 13° de la misma, señala: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*. Este es el punto de partida para considerar la igualdad de género una de las prioridades estratégicas y uno de los ejes orientadores en la gestión de las entidades del Sector Público y, por consiguiente, de la Secretaría Distrital de Movilidad.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

Es así como la Entidad actualmente tiene definido como 7° objetivo estratégico, conforme a la Resolución 307 de 2020, el de *“Garantizar transparencia, oportunidad, inclusión y equidad de género en los procesos de la entidad, que promuevan la legalidad, participación, control social y rendición de cuentas”*, el cual está en alineación con lo definido en la Resolución 492 de 2015 *“Por medio del cual se establecen los lineamientos para la estructuración e implementación de los Planes Sectoriales de Transversalización para la Igualdad de Género en Bogotá D. C. y se dictan otras disposiciones”*.

La introducción de la igualdad de género en la gestión del Talento Humano atiende no solo a un derecho fundamental y a un mandato constitucional, sino también, a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para normalizar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas transgénero, como una acción a desarrollar activamente en la gestión del talento humano, a través de su promoción, sensibilización y difusión en las entidades y fuera de ellas, usando para tal fin documentos, normas, políticas, guías y otros, dirigidos a promover el desarrollo de estrategias de talento humano desde la igualdad de género.


En este sentido, la Secretaría Distrital de Movilidad define la presente política, con el fin de fortalecer las acciones positivas a favor de la diversidad y la igualdad de género en el ámbito laboral de la Entidad, reconociendo al talento humano como su principal activo, generador de la cultura y del ambiente laboral, que requiere permanentemente del desarrollo, la formación, la motivación, el equilibrio con su vida familiar y el trabajar en condiciones laborales que impacten en su crecimiento y en su productividad.

Surge así el compromiso de la Secretaría Distrital de Movilidad, en cabeza de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano, hacia la integración de los conceptos de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas transgénero y hacia la diversidad de género en los procesos, planes y programas desarrollados para el personal de la Entidad, lo cual conlleva a una gestión enfocada en las competencias, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes de las personas sin distinción no solo de su género, sino también de su edad, raza, credo, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, política o religiosa, identificando las necesidades y dificultades para evitar los estereotipos que obstruyen el desarrollo de todas las personas bajo las mismas condiciones y oportunidades y les impiden desempeñarse con libertad en el ámbito laboral.

2. MARCO CONCEPTUAL

Al hablar de igualdad de género, es importante tener claridad de los siguientes conceptos:

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

ACOSO LABORAL

Es toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, ejercida sobre¹:

- Empleado o empleada.
- Trabajador-a por parte de un empleador-a.
- Superior jerárquico inmediato o mediato.
- Compañero-a de trabajo o un subalterno-a.

ACOSO SEXUAL

Obedece a aquellos comportamientos de índole sexual o de vínculos sexistas, que no son deseados por una víctima, y que afectan directamente su dignidad e integridad.

DISCRIMINACIÓN

Trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, identidad de género, etc.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

DISCRIMINACIÓN SEXUAL

Actitud o comportamiento discriminatorio que promueva la distinción, exclusión o preferencia basada en el género, alterando la igualdad de oportunidades o de trato que merecen todas las personas.


ENFOQUE DE DERECHOS

Garantía estatal para la promoción, defensa y protección de los derechos fundamentales, individual y colectivamente, basada en el reconocimiento a las personas como ciudadanos y ciudadanas libre y a través de la creación de condiciones, materiales y simbólicas, para que ejerzan sin restricción sus derechos y para que, de ninguna manera, la identidad de género o la orientación sexual sean causa de discriminación o exclusión en la sociedad.

ENFOQUE DIFERENCIAL

Generación de acciones de política pública orientada a los sectores sociales LGBTI, mediante las cuales se reconoce la vulneración de sus derechos a través del tiempo a

¹ Ley 1010 de 2006

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

causa de su identidad u orientación sexual y se promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a los beneficios de la sociedad en general, evitando condiciones de desigualdad, desprotección, inequidad, discriminación, marginación, invisibilización, exclusión o violencia contra esta población.

ENFOQUES Y PERSPECTIVAS

La política pública LGBTI se sustenta en enfoques y perspectivas que basan el accionar institucional y garantizan acciones a favor de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, entendiendo “Enfoque” como el lugar donde se fija la mirada (en una política pública es a dónde se dirigen las acciones - Secretaría de Planeación, 2011); y “Perspectiva” como el lugar desde donde se mira (en una política pública supone la serie de elementos que permiten establecer principios y lineamientos de actuación, es decir, el lugar desde donde esta se realiza, así como el lugar de enunciación de la política).

ESTEREOTIPO

Modelo de conducta social basado en prejuicios, no siempre válidos, que adjudican cualidades, debilidades, valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (género, raza, edad, nacionalidad, salud, etc.)

GÉNERO

Es el conjunto de características usadas en la sociedad para distinguir entre masculinidad y feminidad, características tales como el sexo biológico, estructuras sociales basadas en el sexo (rol de género) y la identidad de género.


Balances y Perspectivas” de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital (en adelante PPGDLGBTI)” lo define como: “...la interpretación psicológica, social y de la construcción sexo que organiza y define los roles, los saberes, los discursos, las prácticas sociales y las relaciones de poder.

IGUALDAD

Derecho que establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios.

IGUALDAD DE GÉNERO

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Acceso en todos los aspectos de la vida a los mismos derechos humanos y a las mismas oportunidades. La igualdad de género supone que todas las personas sin distinción del sexo son libres de desarrollar sus

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

capacidades y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos acerca de los papeles o de las características de hombres y mujeres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Eliminación de todas las barreras basadas en el sexo o el género de las personas, de manera que se permita su participación sin restricción en los campos económico, político y social.

NOMBRE IDENTITARIO

Responde al proceso de construcción de la identidad del sujeto, que lo lleva a adoptar un nombre que lo identifique y respecto del cual puede elegir libremente mantenerlo o no. (T-363-16 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia 476 de 2014 Corte Constitucional - Función Pública). Aplicado a las personas Trans.

NOMBRE JURÍDICO

Responde al nombre que presentan en especial las personas transgénero en su documento de identificación y donde se reconoce para todo documento legal; es en sí el nombre que aparece en la cédula de ciudadanía y demás papeles legales que estas personas han tenido antes, o durante su cambio de nombre o tránsito.

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL


Reconocimiento a la opresión social que sufren ciudadanos y ciudadanas a causa de factores como sexo, género, raza, etnia, clase social, edad, entre otros, motivo por el cual requieren de atención integral, protección y defensa de sus derechos a través de la inclusión de la multidimensionalidad social en las políticas públicas.

El enfoque de orientación sexual e identidad de género está relacionado con el cambio en la concepción única de la persona hetero centrada, reconociendo diversidad política y emocional de la sexualidad.

SEXO

El sexo es una categoría construida culturalmente, que desde el siglo XVIII se entiende en la cultura occidental (Europa y EE. UU principalmente) a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos en mujer y hombre. Esto es lo que se llama dimorfismo sexual. Existe también una clasificación cultural en el mundo animal, dividiendo según el sistema reproductivo entre hembras y machos, conforme a características genéticas, anatómicas y fisiológicas. No obstante, esta clasificación ha sido cuestionada en términos genéticos, argumentando la inexistencia de tal dimorfismo sexual, y en cambio se señala la existencia de una diversidad genética, en donde se incluyen hombres y mujeres con fenotipos y genotipos variados, e incluso personas intersexuales.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Es el proceso de evaluar las implicaciones para los diferentes géneros de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas o programas, para todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia integral para el diseño, implementación, monitorización y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y hombres se beneficien igualmente y se evite la inequidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las personas en razón de su género y de los estereotipos sociales que tradicionalmente se le han venido aplicando.

De manera adicional, se cuenta con las siguientes estadísticas de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad:

Tabla No.1 Ocupación de la Planta de Personal SDM por Nivel

	Total Planta	Nivel Directivo	Nivel Asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel Asistencial
Mujer	288	24	3	202	16	43
Hombre	211	14	5	146	21	25
Transgénero	0	0	0	0	0	0
TOTAL	499	38	8	348	37	68

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM, mayo 2021

Tabla No.2 Ocupación de la Planta de Personal SDM por Tipo de Vinculación

	Total Planta	Carrera Administrativa	En Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisionalidad
Mujer	288	24	34	27	203
Hombre	211	8	25	19	159
Transgénero	0	0	0	0	0
TOTAL	499	32	59	46	362

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM, mayo 2021


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

Tabla No.3 Ocupación de la Planta de Personal SDM por Año de Vinculación a la Entidad

	Vinculación 2019	Vinculación 2020	Vinculación 2021
Mujer	133	24	11
Hombre	90	16	9
Transgénero	0	0	0
TOTAL	223	40	20


Fuente: Dirección de Talento Humano SDM, mayo 2021

3. MARCO LEGAL

A continuación, se enlista la normatividad vigente que soporta la presente Política de Género para la Secretaría Distrital de Movilidad:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 11°, 13°, 25°, 40° del capítulo 1 “De los derechos fundamentales” así como los artículos 43° y 53° del Capítulo 2 “De los derechos sociales, económicos y culturales.”
- Código Sustantivo del Trabajo, en especial el artículo 10 “Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras”.
- Ley 82 de 1993, “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”.
- Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”. Declarada Exequible mediante Sentencia C-731 de 2000 MP Carlos Gaviria Díaz.
- Ley 823 de 2003, “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”.
- Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1257 de 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los


Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

- Acuerdo del Concejo Distrital 371 de 2009, “Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 166 de 2010, “Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 4463 de 2011, “Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008”.
- Ley 1496 de 2011, “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 062 de 2014, “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”.
- Sentencia T-804 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
- Resolución 492 de 2015, “Por medio del cual se establecen los lineamientos para la estructuración e implementación de los Planes Sectoriales de Transversalización para la Igualdad de Género en Bogotá D. C. y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 584 de 2015 del Concejo de Bogotá D.C., “Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 325 de 2015 de la Secretaría Distrital de Movilidad, “Por medio de la cual se adopta el Plan Sectorial de Transversalidad de Género en el Sector Movilidad y se dictan otras disposiciones”. (Actualmente en proceso de actualización)
- Sentencias T-063 de 2015 y C-006 de 2016, M.P. María Victoria Calle Correa.
- Sentencias T-099 y C-584 de 2015, y T-447 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Sentencia SU-214 de 2016 MP Alberto Rojas Ríos.
- Principios de Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. 2017).
- Sentencia T-143 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
- Acuerdo No. 761 de 2020, “Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 – Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

- Decreto 1710 de 2020. “Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”.
- Directiva 001 de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el DASCD, sobre los “Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C.”.
- Directiva 005 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sobre los “Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”.

4. META Y OBJETIVOS

La meta general de esta Política es contribuir al logro de los fines de la Secretaría Distrital de Movilidad en materia de derechos humanos, de orientación sexual, identidad e igualdad de género para el talento humano, de manera que se promueva la garantía de los derechos humanos, la transversalidad, el respeto, el trato justo y el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones para todos los funcionarios, funcionarias de la Entidad sin distinción de su género, en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan el incremento de participación femenina y de la población Trans.

Son objetivos de la política:


4.1. Objetivo General

Generar en la Secretaría Distrital de Movilidad una cultura institucional sin distinción de género, sexo, identidad de género y orientación sexual, que garantice la igualdad de los derechos, de oportunidades y de trato en todos los procesos que hacen parte de la gestión del talento humano.

4.2. Objetivos Específicos

- Impulsar y llevar a cabo de manera continua, iniciativas de comunicación y sensibilización con enfoque en la igualdad de género, y lenguaje diferencial dirigidas a todo el personal de la Secretaría Distrital de Movilidad, que permitan implementar de manera efectiva y visible esta Política.
- Tomar las medidas necesarias y efectivas para la incorporación, inclusión, participación y no discriminación de las personas con identidades y expresiones de género diversas dentro de la Secretaría Distrital de Movilidad, promoviendo la transversalidad y las acciones que superen los techos de cristal.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet, la web o se imprima, se considera copia no controlada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

- Promover una mayor presencia y reconocimiento de las mujeres en sus diversidades (Lesbianas, Trans, Bisexuales) en la Secretaría Distrital de Movilidad, en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan el incremento de participación femenina y de la población Trans.

5. ALCANCE Y RESPONSABLES

La Secretaría Distrital de Movilidad pretende la implementación de esta política para el beneficio de todos sus funcionarios y funcionarias, de manera que se eliminen las barreras que impidan el acceso a oportunidades y el buen trato en igualdad de condiciones.


El compromiso de la Entidad surge desde la alta Dirección, con el fin de velar por el cumplimiento de los objetivos definidos y de las acciones necesarias para gestionar el talento humano bajo condiciones de igualdad. Por su parte, la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano liderarán al interior de la Entidad la gestión de los procesos, planes, programas y acciones que sean requeridas para la implementación de esta Política durante todo el ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias.

Tanto el conocimiento como la implementación de esta Política debe ser extendido a todo el personal de la Entidad, de manera que conozcan las acciones, medidas, herramientas y procesos que se gestionen, generando un compromiso individual y de equipo, que garantice el éxito de las estrategias adoptadas.

Será de gran importancia el apoyo que dependencias como la Oficina de Gestión Social, la Oficina Asesora de Planeación Institucional y la Oficina Asesora de Comunicaciones y Cultura para la Movilidad y de grupos como el Comité de Convivencia Laboral, en la definición de estrategias y en la divulgación de estas, para lograr en conjunto el objetivo perseguido.

6. ESTRATEGIA

El plan de intervención y las actividades que se deriven de él al interior de la Secretaría Distrital de Movilidad, estarán orientados al compromiso con la igualdad de oportunidades sin importar el género, lo que implica superar las barreras y estereotipos existentes que generan discriminación. Por lo tanto, la estrategia institucional estará dirigida a diagnosticar, planear, implementar y controlar la gestión de los recursos humanos y, por consiguiente, a facilitar, apoyar y reforzar el desempeño de la Entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

Esta estrategia conlleva una transformación cultural, ya que involucra acciones de intervención basadas en el principio de igualdad de oportunidades, en la transversalidad y en la garantía del respeto y la dignidad, contribuyendo a la atención de las necesidades personales e institucionales.

6.1. Diagnóstico de igualdad de género

La implementación de esta política debe dar inicio con la elaboración de un diagnóstico sobre la situación actual de la Entidad en relación con la igualdad de género, analizando información tal como: la conformación de las dependencias, procedimientos, cargos asignados por género, niveles de participación en actividades para el talento humano, entre otros, con el fin de detectar los desequilibrios existentes, las situaciones de discriminación o los estereotipos de género institucionales, que limitan el pleno desarrollo de sus capacidades y dificultan la gestión del talento humano en igualdad de condiciones.

Los resultados obtenidos podrán evidenciar la situación de desigualdad, información base para elaborar el plan de acción anual de la Entidad, orientado a diseñar las medidas correctivas necesarias. Así mismo, el diagnóstico de la igualdad de género de la Entidad deberá ser aplicado anualmente iniciando en el año 2022, con el fin de validar el avance en la gestión del talento humano frente al tema y continuar así el proceso de fortalecimiento de la cultura institucional basada en la igualdad.


6.2. Gestión del Talento Humano

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Movilidad velará por la incorporación de la presente política en el diseño de todos los procesos, planes y programas orientados a la gestión del talento humano a lo largo del ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias.

6.2.1. Etapa de Ingreso

El acceso a los procesos de selección para la vinculación laboral a la Secretaría Distrital de Movilidad deberá ser incluyente, siendo condición que se cumpla con los requisitos definidos en los perfiles de cargo del Manual de Funciones vigente de la Entidad, en el cual se evitará realizar distinciones de género basadas en ideas preconcebidas e imaginarios de los roles sociales y laborales del hombre, la mujer y las personas trans.

Desde los procesos de concurso público de méritos será necesario definir los criterios de participación sin discriminación alguna, y para la designación de cargos de libre

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

nombramiento y remoción o nombramientos provisionales o temporales, se promoverá la participación de candidatos y candidatas sin ningún tipo de preferencia por su género, identidad de género y/o orientación sexual.

Es necesario romper con los estereotipos y visualizar, en cambio, las competencias requeridas para el desempeño eficaz de los cargos a proveer, independientemente de las características personales. Con esto, se promoverá la igualdad para acceder a los cargos, se garantizará la vinculación de personas mejor preparadas y se generarán ambientes que permitan el aprovechamiento de las capacidades individuales.

La vinculación del personal deberá realizarse teniendo en cuenta las cualificaciones, capacidades, habilidades, aptitudes, experiencia, educación y antecedentes, así como otros criterios relacionados exclusivamente con los requisitos definidos para el cargo.

6.2.2. Etapa de Desarrollo


Con el propósito de estimular el crecimiento personal y profesional de funcionarios y funcionarias, de desarrollar al máximo su potencial, de fomentar el aprendizaje, de contribuir al desarrollo de su carrera en la Entidad y de proporcionar calidad de vida laboral, la Secretaría Distrital de Movilidad realiza anualmente estudios que buscan conocer las necesidades prioritarias y los intereses del personal en materia de capacitación y bienestar social. Dichos estudios constituyen la base para la construcción de los planes que pretenden dar atención a esas necesidades, los cuales deben complementarse con la aplicación de la presente política.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación como proceso de Talento Humano, permite al personal el fortalecimiento de competencias y la adquisición de conocimientos que contribuyen tanto al desarrollo de la carrera profesional como al cumplimiento de las metas organizacionales.

El acceso a las oportunidades de capacitación para funcionarios y funcionarias de la Secretaría Distrital de Movilidad debe ser equitativo, por lo tanto, es necesario velar porque la participación en proporciones tienda a la igualdad tanto a nivel cuantitativo en cuanto al número de cursos y horas de formación, como a nivel cualitativo en relación a los contenidos de los cursos que reciben.

El desequilibrio de género en relación con la participación en el programa de capacitación, puede tener un impacto en la Entidad, al no permitir el desarrollo de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

competencias en todo el personal, obstaculizando sus posibilidades de desarrollo productivo y por consiguiente en el desempeño institucional.

Por otra parte, es de gran importancia restringir el encasillamiento de mujeres, hombres y personas Trans en determinados cargos (feminizados o masculinizados). La Secretaría, al contar con sus perfiles definidos sin tomar en consideración el género, aumenta las posibilidades de acceder en igualdad de condiciones a las capacitaciones que fortalezcan las competencias requeridas para un cargo por parte del personal que lo ocupe.

Por lo anterior, es necesario verificar que los contenidos de las actividades de capacitación tengan un valor que aporte al desarrollo profesional independientemente de a quien vayan dirigidas. Además, es requerido plantear contenidos con lenguaje inclusivo que tengan como objetivo eliminar la orientación ocupacional en cargos ocupados habitualmente por hombres o mujeres.


Como reforzamiento de la política, se debe sensibilizar y/o capacitar a todo el personal de la Entidad sobre la creación e implementación de esta política y en general sobre la igualdad de género aplicable dentro de los procesos de gestión del Talento Humano.

Así mismo, se deben realizar actividades mediante las cuales se desarrolle la temática de “enfoque de género LGBTI” con los servidores públicos, con el objeto de incorporar este conocimiento en la ejecución de sus funciones y en sus relaciones interpersonales con sus compañeros, compañeras y con la ciudadanía en general.

Finalmente, en la evaluación de las actividades de capacitación es necesario incorporar la medida de aplicabilidad de la presente política, con el fin de conocer los niveles de satisfacción de mujeres y hombres respecto a la formación recibida.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

Al igual que el proceso de vinculación, el proceso de promoción en la carrera administrativa es realizado por la Secretaría considerando los requisitos definidos en los perfiles de cargo del Manual de Funciones vigente de la Entidad y mediante concurso público de méritos, en el cual el género no es considerado como uno de los factores del proceso de selección. No obstante, se pueden presentar oportunidades de encargos para el personal de carrera administrativa, las cuales deben ser gestionadas considerando, igualmente, los perfiles definidos y nunca el género del personal interesado en acceder a las mismas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

El mecanismo de selección para los encargos de la Entidad continuará siendo transparente, abierto y con lenguaje incluyente, conforme al proceso definido por la SDM. Los niveles de cualificación, desempeño y cumplimiento de perfiles serán, por lo tanto, los factores determinantes de las oportunidades de encargo que surjan en la Entidad, evitando los estereotipos del ejercicio profesional hacia la ocupación de cargos por parte de cualquier género en particular así como los prejuicios sobre la disponibilidad de las mujeres al considerarlas con mayores dificultades para realizar un balance entre su vida laboral y familiar por sus responsabilidades en el hogar, que suponen habitualmente un impedimento para su promoción.

La Secretaría Distrital de Movilidad promoverá la igualdad de oportunidades en los procesos de encargo, en pro de permitir el desarrollo profesional de funcionarios y funcionarias. Por otro lado, promoverá la presencia equilibrada de mujeres en los niveles superiores, como oportunidad institucional para nuevas formas de liderazgo, de dirección de equipos y de comunicación.


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El proceso de evaluación del desempeño de la Entidad ya se encuentra claramente definido, y el mismo está basado en el seguimiento al ejercicio de las funciones de funcionarios y funcionarias de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad, mediante un procedimiento y una herramienta que mide resultados concretos.

Este proceso requiere del sentido de justicia y de la objetividad del evaluador, pues todo el personal debe ser evaluado bajo los mismos criterios, reconociendo capacidades, habilidades y oportunidades de mejora, tomando como base estrictamente los compromisos previamente establecidos y evitando la influencia de prejuicios de género y cualquier tipo de discriminación o percepciones subjetivas sin fundamento.

BIENESTAR SOCIAL

La Secretaría Distrital de Movilidad busca de manera permanente contribuir al equilibrio y desarrollo de sus funcionarios y funcionarias en los ámbitos laboral, personal, familiar y social, desde una visión integral de la vida. Este equilibrio impacta no solo en la calidad de vida del personal sino también en el desempeño institucional y en la sociedad. De este modo, el bienestar social es una estrategia que permite a la Entidad contar con personal motivado, comprometido y fiel a la organización.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0

En este sentido, la igualdad de género debe ser prioridad en la gestión de los programas de Bienestar Social e Incentivos y de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, pues mediante su implementación en igualdad de condiciones se reduce la pérdida de trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, se disminuyen los índices de rotación de personal, se mejora el clima laboral, se aumenta la satisfacción laboral y se afianza la imagen de empresa socialmente responsable, impactando en el servicio de cara a la ciudadanía.

Así mismo, se deben realizar actividades mediante las cuales se desarrolle la temática de “enfoque de género LGBTI” con los servidores públicos, con el objeto de incorporar este conocimiento en la ejecución de sus funciones y en sus relaciones interpersonales con sus compañeros, compañeras y con la ciudadanía en general.

Será necesario, adicionalmente, tomar medidas tendientes a la flexibilización de las jornadas de trabajo, al reconocimiento de los logros de mujeres, hombres y personas trans, al control de situaciones de acoso laboral y sexual y a la gestión del cambio frente a la diversidad.

6.2.3. Etapa de Retiro


Cuando la desvinculación de la Entidad atienda a razones de comportamiento o rendimiento inaceptable por parte del funcionario o funcionaria, deberá surtir de manera previa un proceso disciplinario debidamente documentado y que evidencie imparcialidad y equidad. Cabe señalar que la causa más frecuente de retiro del personal obedece a renuncia voluntaria.

En ningún caso, la desvinculación deberá estar relacionada con el género, tanto para hombres como para mujeres o personas Trans, o por situaciones personales, tales como embarazos, periodo de lactancia o falta de disponibilidad para trabajar tiempo extra cuando existen compromisos con el hogar.

6.3. Evaluación y Seguimiento

Con el fin de disminuir las brechas de género detectadas en la Entidad serán adoptadas las siguientes acciones:

- Realizar anualmente un diagnóstico de igualdad de género
- Evaluar la satisfacción del personal en las actividades de Talento Humano, incorporando el componente de igualdad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GÉNERO PARA EL TALENTO HUMANO	
	Código: PA02-P03	Versión: 1.0








Los resultados obtenidos en este diagnóstico y en las evaluaciones, serán la base para adoptar las medidas correctivas o de fortalecimiento de la implementación de la presente política.

Las conductas discriminatorias por género o cualquier otra causal, ocurridas en el ámbito laboral de la Secretaría Distrital de Movilidad, deberán ser reportadas ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, el cual velará por generar soluciones conciliatorias frente a la queja o denuncia presentada, en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Dada en Bogotá D.C., el 10 de diciembre de 2021



NICOLÁS FRANCISCO ESTUPIÑÁN ALVARADO
Secretario Distrital de Movilidad

- Aprobó: Paula Tatiana Arenas González - Subsecretaria de Gestión Corporativa (E)
Iván Alexander Díaz Villa -.Director de Talento Humano 
- Revisó: Julieth Rojas Betancour - Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional 
Jenny Alexandra Abril Forero - Asesora Despacho de la Secretaría
Janeth Maritza Cortés Cristancho - Profesional Universitario DTH 
Luz Amparo Macías Quintana - Contratista SGC Natalia 
Andrea González Carreño - Contratista SGC 
Fabiola Rodríguez Patarroyo - Contratista DTH 
- Elaboró: Alberto Virgúez Peña - Contratista DTH 

Escriba el texto aquí