

Asunto: Envío de matriz del Diagnóstico del Sello de Igualdad
Fecha: viernes, 19 de septiembre de 2025, 6:35:46 p. m. hora estándar de Colombia
De: Dayana, Ochoa Montes
A: Clara Maria, Dominguez Garcia
Datos adjuntos: image001.png, Listas_Cumplimiento_y_Resultados_Secretarias-2.xlsx

Estimada Clara,

Comparto la matriz del Diagnóstico del Sello de Igualdad, en la cual encontrarás los aportes que realicé, identificados con las siglas **DPSGTYT** al inicio de cada observación.

Como sabrás, el Sello de Igualdad es una estrategia que busca medir el nivel de transversalización del enfoque de género en los procedimientos de las diferentes instituciones que se adscriben a él. Esta estrategia se enmarca en la **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG)**.

La primera cohorte del Sello finalizó en 2024. Actualmente, nos encontramos en la fase de diagnóstico, la cual dará lugar a la construcción del plan de trabajo para el 2025. Este proceso ha sido adelantado y coordinado por **Marco Antonio Pueblo**, desde el procedimiento de Planeación Institucional de la SDS.

Quedo atenta a tus comentarios.



**SECRETARÍA
DISTRITAL DE SALUD**

Dayana Ochoa

*Referente poblacional Mujeres y Género
Dirección de Participación Social, Gestión
Territorial y Transectorialidad.*

Secretaría Distrital de Salud

Carrera 32 N.º 12-81 / PISO 4

Bogotá, D.C. - Colombia

 Módulo	Categoría	Subcategoría	Aspecto a verificar	Responsable de diligenciamiento en el aplicativo web	Contratación (S)/No (N) Aplicar	Evidencia	Principal logro	Principal reto	Estado Avance Plataforma
					Contratación (S)/No (N) Aplicar	Evidencia	Principal logro	Principal reto	Estado Avance Plataforma
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1. ¿La entidad cuenta con información desagregada por identidad de género del total de personas colaboradoras contratadas y servidores públicos? ¿Cómo evidencia su sujeción al deber de asociación correspondiente?	Dirección Talento Humano Administración del personal, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	1. Total de contratistas que cobren en la entidad	colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	recolección y consolidación de información desagregada por identidad de género del total de personas colaboradoras (contratadas y servidores públicos), asegurando que el proceso se realice de manera voluntaria, confidencial y confiable.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1.1.1. ¿La entidad cuenta con información desagregada por identidad de género del total de personas colaboradoras contratadas y servidores públicos de variables tales como: a. Curso de vida. b. Permanencia étnica o racial. c. Diversidad lingüística. d. Situación socioeconómica. e. Grado de escolaridad. f. Discapacidad (indicando los 7 tipos) g. Rol de cuidado. h. Orientación sexual. i. Identidad y expresión de género. j. Ubicación geográfica (urbano/rural) k. Lugar de origen/nacionalidad (migrantes, retornados y refugiados). l. Víctimas del conflicto armado. m. Tipo de contratación. n. Nivel jerárquico y grado. Como evidencia su sujeción al deber de asociación correspondiente del funcionario y personas contratadas, que incluye como mínimo, los canales necesarios?	Dirección Talento Humano administración del personal, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	Listado desagregado con variables tales como (Máximo nivel de escolaridad, sexo, identidad de género, grupo étnico, discapacidad, número de hijos, víctima del conflicto armado, Departamento y	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1.1.2. ¿Al momento de realizar las caracterizaciones de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), se garantiza la confidencialidad de la información relacionada con variables sensibles, como la orientación sexual?	Dirección Talento Humano administración del personal, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI - Subdirección de Contratación - SI	1.1.1.2. ¿Al momento de realizar las caracterizaciones de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), se garantiza la confidencialidad de la información relacionada con variables sensibles, como la orientación sexual?	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1.1.3. ¿La entidad incorpora, en las caracterizaciones del personal colaborador de la entidad (contratistas y servidores públicos), preguntas orientadas a identificar situaciones o obstáculos que pueden afectar a las mujeres, los hombres trans y las personas no binarias asignadas como hembras al nacer, en relación con el contexto laboral en el entorno laboral?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - No se tiene información	1.1.1.3. ¿La entidad incorpora, en las caracterizaciones del personal colaborador de la entidad (contratistas y servidores públicos), preguntas orientadas a identificar situaciones o obstáculos que pueden afectar a las mujeres, los hombres trans y las personas no binarias asignadas como hembras al nacer, en relación con el contexto laboral en el entorno laboral?	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1.1.4. ¿La entidad incluye preguntas en las caracterizaciones del personal colaborador de la entidad (contratistas y servidores públicos) que permitan reconocer el impacto físico y/o emocional relacionado con el cuidado infantil?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - No se tiene información	1.1.1.4. ¿La entidad incluye preguntas en las caracterizaciones del personal colaborador de la entidad (contratistas y servidores públicos) que permitan reconocer el impacto físico y/o emocional relacionado con el cuidado infantil?	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1.1.5. ¿Existe una caracterización que permita identificar la relación entre los cargos de nivel medio y alto y las variables diferenciales de pertenencia (como identidad de género, etnicidad, orientación sexual, discapacidad, entre otras)?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI se tiene parcial	1.1.1.5. ¿Existe una caracterización que permita identificar la relación entre los cargos de nivel medio y alto y las variables diferenciales de pertenencia (como identidad de género, etnicidad, orientación sexual, discapacidad, entre otras)?	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	2. ¿La entidad ha hecho algún diagnóstico que permita identificar brechas, necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), teniendo en cuenta variables como el sexo, identidad y expresión de género, en relación con el contexto organizacional? ¿Cómo evidencia su sujeción al deber de asociación correspondiente?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	Informe de encuesta de clima y cultura	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	2.1. ¿La entidad ha hecho algún diagnóstico que permita identificar brechas, necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), teniendo en cuenta variables como el sexo, identidad y expresión de género, en relación con el contexto organizacional? ¿Cómo evidencia su sujeción al deber de asociación correspondiente?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	Informe de encuesta de clima y cultura	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	2.2. ¿La entidad ha hecho algún diagnóstico que permita identificar brechas, necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), teniendo en cuenta variables como el sexo, identidad y expresión de género, en relación con el contexto organizacional? ¿Cómo evidencia su sujeción al deber de asociación correspondiente?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	Informe de encuesta de clima y cultura	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	3. Al momento de analizar la información obtenida en los diagnósticos realizados con colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), ¿la entidad ha seguido las recomendaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer en relación con la desagregación de datos según orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	Se anexan los formatos	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradores de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	4. ¿La entidad ha utilizado los hallazgos de los diagnósticos para atender las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad (contratistas y servidores públicos), con el fin de identificar ajustes que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	PROGRAMA RED DE MUJERES	Se avanza en la caracterización de las y los colaboradores de la entidad, logrando identificar aspectos sociodemográficos relevantes, lo que permite contar con insumos estratégicos para la implementación de acciones que promuevan contextos organizacionales más equitativos y favorables a la igualdad de género, teniendo en cuenta la oportunidad de mejorar en aquellas variables con las que aún no se	Consolidar y fortalecer los métodos de caracterización de las y los colaboradores de la entidad, garantizando la recolección y análisis integral de información sociodemográfica, de necesidades e intereses, con el objetivo de superar brechas que genere estrategias afinadas al marco organizacional y jurídico, que promuevan contextos organizacionales inclusivos y favorables	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	5. La entidad implementa acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional y el cierre de brechas de género.	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	REPORTE DECRETO 332 Programa de Red de Mujeres	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	5.1. La entidad implementa acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad para avanzar en el cierre de brechas por razones de orientación sexual, autoconocimiento étnico, condición de discapacidad, edad, ubicación geográfica, lugar de origen, entre otros factores que impactan de forma diferencial a las mujeres	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	REPORTE DECRETO 332 Decretos teleabiertos, trabajo en casa, horarios alternos examinando variables que afectan de manera especial a las mujeres como por ejemplo hijos menores de 10 años. Se realizan campañas de sensibilización e información que permiten el acceso a	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	5.2. Para la implementación de acciones la entidad tuvo en cuenta estrategias del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, como Ambientes Laborales Diversos, Amoreros y Seguros (ALDAS), los cuales abordan distintos aspectos relacionados con los ejes de derechos humanos de las mujeres, de género y población vulnerable e interseccionalidad.	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	DDTH - SI	CALDAS	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	5.3. ¿La entidad garantiza el uso y respeto del nombre identitario de las personas colaboradoras trans que no han realizado el cambio de nombre y componente sexo en su documento de identidad, en permisos, correo institucional y aplicativos internos?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	FORMATOS MODIFICADOS LINEAMIENTO BORRADOR	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	6. ¿La entidad visibiliza y promueve la vinculación de mujeres pertenecientes a grupos poblacionales diversos en los equipos de trabajo?	Dirección Talento Humano, Dirección Administrativa - Sub. Contratación	Subdirección de Contratación - SI	REPORTE DECRETO 332	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1 Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2 Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	7. ¿La entidad ha implementado acciones que promueven la participación y representación de mujeres en sus diferencias y diversidad en los cuerpos de libre nombramiento y remoción directivos, asesores y asesores?	Dirección Talento Humano	DDTH - No se tiene información		Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	Se avanza en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	

1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2. Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción, contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	8. ¿La entidad realiza procesos de compra y contratación con criterios sensibles a los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y población afrodescendiente e interseccionalidad? Como evidencia incluir documentos que permitan evidenciar el uso de criterios de contratación socialmente responsables como pueden ser criterios de priorización que considere factores como raza, etnia y capacidad, elaborados por comités o asesores relacionados con la prevención de violencias basadas en género y el uso de un lenguaje libre de todo tipo de discriminación, entre otros	Dirección Administrativa - Sub. Contratación	REPORTE DECRETO 332Subsección de Contratación - SI	REPORTE DECRETO 332	Cumplimiento de la actividad de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato conforme a los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 2020	Reporte oportuno que permita realizar el seguimiento de la vinculación de mujeres en el ámbito laboral	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.2. Avanzar en la implementación de acciones para el cierre de brechas y promoción, contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	8.A. ¿La entidad promueve que sus contratistas o asociados mantengan un mínimo de mujeres en sus diferencias y diversidad contratadas?	Dirección Administrativa - Sub. Contratación	REPORTE DECRETO 332Subsección de Contratación - SI	REPORTE DECRETO 332	Cumplimiento de la actividad de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato conforme a los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 2020	Reporte oportuno que permita realizar el seguimiento de la vinculación de mujeres en el ámbito laboral	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	9. ¿La entidad ha ofrecido sesiones de sensibilización a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres?	Dirección Talento Humano SST Capacitaciones	SI Capacitaciones SI	SST- Soportes de capacitaciones Capacitaciones- PIC 2025	SST- En el marco del programa de Prevención de Riesgo Psicosocial se han realizado actividades tendientes a prevenir las violencias de género. Capacitaciones: Bajo el marco del Plan Institucional de Capacitaciones del 2025 se incluye el Taller de Derechos Humanos y enfoque de Género, la cual se va a realizar el 4 de noviembre de 2025.	SST: Sensibilización de la población trabajadora sobre roles y nuevos masculinidades.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	9.A. ¿La entidad tiene registro del número de sesiones de sensibilización que se han realizado en los últimos 12 meses, sobre los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres?	Dirección Talento Humano SST	SI	Soportes de capacitaciones	SI, se cuenta con un registro de las actividades tendientes a prevenir las violencias de género.	Sensibilización de la población trabajadora sobre roles y nuevos masculinidades.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10. ¿La entidad ha realizado sensibilizaciones a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre el enfoque diferencial e interseccionalidad?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.A. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas dirigidas a la transformación de percepciones, imaginarios y estereotipos relacionados con las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas?	Dirección Talento Humano Brújula de Género	DETH- SI	planes de comunicación	Se adelantaron planes de comunicación impresos desde la estrategia en Armonía con mi Secretaría, que sensibilizaban a todos los servidores sobre la transformación de los modos de ver el mundo y el respeto por las orientaciones sexuales, identidades y expresión de género diversas "Mundo Diverso"		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.B. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas en relación al cuidado menstrual?	Dirección Talento Humano	DETH- No se tiene información				
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.C. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas dirigidas a la transformación de percepciones, imaginarios y estereotipos relacionados con el curso de vida de las mujeres?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.D. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas dirigidas a la transformación de percepciones, imaginarios y estereotipos relacionados con las personas con discapacidad?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.E. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas dirigidas a la transformación de percepciones, imaginarios y estereotipos relacionados con las mujeres de los contextos urbanos, periurbanos y rurales?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.F. ¿La entidad ha realizado acciones de sensibilización, pedagógicas y/o comunicativas dirigidas a la transformación de percepciones, imaginarios y estereotipos relacionados con la sensible y la inclusión de mujeres migrantes, retornadas y refugiadas?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.G. ¿La entidad tiene registro del número de sesiones de sensibilización que se han realizado en los últimos 12 meses sobre enfoque diferencial?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.H. ¿Las sensibilizaciones y capacitaciones incluyen ejemplos o casos específicos que aborden las realidades y situaciones de mujeres indígenas, mujeres negras/afrodescendientes, mujeres paleoquintas, mujeres brum, mujeres rurales, mujeres con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, mujeres campesinas y rurales, mujeres con discapacidad y mujeres en situación de alto riesgo de exclusión o en ASP?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.I. ¿La entidad evalúa, mediante pre y posttest, la comprensión y apropiación de sus colaboradores y colaboradores (contratistas y servidores públicos) sobre los enfoques de género, diferencial, de derechos humanos de las mujeres e interseccionalidad?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	10.J. ¿La entidad contempla acciones para garantizar el acceso equitativo a la información, capacitación o sensibilización de sus colaboradores y colaboradores (contratistas y servidores públicos)? Por ejemplo: contar con intérprete, accesibilidad para personas con discapacidad, adaptación de rutas a contextos rurales, acuarios virtuales, entre otras medidas.	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	11. ¿La entidad ha realizado sensibilizaciones a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre tipos de violencias, reconocimiento de otras formas de discriminación hacia mujeres en sus diferencias y diversidad y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género?	Dirección Talento Humano SST	SI	Soportes de capacitaciones	En el marco del programa de Prevención de Riesgo Psicosocial se han realizado actividades tendientes a prevenir las violencias de género.	Sensibilización de la población trabajadora sobre roles y nuevos masculinidades.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	11.A. ¿Tiene registro del número de sesiones de sensibilizaciones brindadas a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre tipos de violencias, reconocimiento de otras formas de discriminación hacia mujeres en sus diferencias y diversidad y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género en los últimos 12 meses?	Dirección Talento Humano SST	SI	Soportes de capacitaciones	SI, se cuenta con un registro de las actividades tendientes a prevenir las violencias de género. Durante el año 2024 se tienen registro de 16 actividades en la prevención de violencias basadas en género. Hasta el mes de junio de 2025 se han desarrollado 14 actividades en la prevención de violencias basadas en género.	Sensibilización de la población trabajadora sobre roles y nuevos masculinidades.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	12. ¿La entidad ha realizado sensibilizaciones a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMEG) específicamente?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.3. Avanzar en la sensibilización a los y las colaboradoras de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.	13. ¿La entidad ha realizado sensibilizaciones a sus colaboradores y colaboradoras (contratistas y servidores públicos) sobre la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas (PPASP) específicamente?	Dirección Talento Humano Brújula de Género					

1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	14. ¿La entidad cuenta con comités e instancias de seguimiento y participación para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y violencia contra las mujeres en sus diferencias y diversidad en los contextos organizacionales? ¿Se reconoce el Convenio, por favor tener en cuenta que este debe estar a personal de género. Se recomienda valorar otros formatos personas con discapacidad y con otro tipo de diversidad.	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	14.A. ¿La entidad ha efectuado sesiones de sensibilización a los primeros encargados de los comités e instancias de seguimiento y participación sobre los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad, incluyendo normativa nacional e internacional sobre derechos humanos y protección contra violencia basadas en género?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	15. ¿La entidad cuenta con protocolos y medidas para sancionar los actos de discriminación y violencia contra las mujeres en sus diferencias y diversidad en sus contextos organizacionales?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	15.A. ¿Dichos protocolos contemplan lo establecido en la Ley 1257 de 2008 y el Acuerdo 421 de 2009?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	15.B. ¿Los protocolos contemplan lo establecido en la Ley 1752 de 2015 y la Ley 1482 de 2012 y otros desarrollos normativos asociados a la prevención de prácticas discriminatorias?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	16. ¿La entidad cuenta con rutas y protocolos propios para la atención y prevención de violencias basadas en género y actos de discriminación en el contexto organizacional?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	16.A. ¿Las rutas y protocolos institucionales de prevención y atención de las violencias basadas en género incorporan recomendaciones específicas para la atención con enfoque diferencial para mujeres? (Por ejemplo, disponibilidad de intérpretes, garantía de accesibilidad para personas con discapacidad, y la adaptación de los rutas a contextos rurales y territoriales).	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	17. ¿Existen rutas o protocolos de atención y prevención ante casos de discriminación contra mujeres lesbianas, bisexuales y trans (LBTT)?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	18. ¿Se ha realizado difusión periódica de las rutas y protocolos de atención y prevención de violencias basadas en género dentro de la entidad? (Por favor evidenciar presencia y medios utilizados en el último año).	Dirección Talento Humano	OTM- SI	PIEZAS DE COMUNICACION, CAMPANAS			
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	19. ¿La entidad dispone de espacios seguros para que las mujeres en sus diferencias y diversidad puedan denunciar casos de violencias basadas en género o actos de discriminación? (Se entiende por espacios seguros aquellos que garantizan privacidad, confidencialidad, protección de identidad, y atención por profesionales idóneos, preferiblemente mujeres expertas en el tema. Por favor evidenciar estos atributos).	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.1. Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de la entidad.	1.1.4 Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.	20. ¿La entidad cuenta con un protocolo de confidencialidad para el manejo de la información relacionada con denuncias realizadas por mujeres? (Adjuntar el protocolo como evidencia)	Dirección Talento Humano	SI	Documento GUÍA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, Y MANUAL DE CONVIVENCIA en la cual se describen los mecanismos de denuncia que incluyen confidencialidad de la información	SI, La Entidad cuenta con una GUÍA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, Y MANUAL DE CONVIVENCIA en la cual se describen los mecanismos de denuncia que incluyen confidencialidad de la información	Documentar y socializar la Guía	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	21. ¿La entidad implementa encuestas u otros instrumentos que permitan recopilar información sobre los trabajos de cuidado no remunerado y el tiempo dedicado a estos, por parte de colaboradoras y colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas)? (Adjuntar el instrumento de recolección de datos)	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	22. ¿La entidad ha realizado diagnósticos sobre las brechas de género y necesidades asociadas a los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía, por parte de sus colaboradoras y colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas)? (Adjuntar el último diagnóstico como evidencia)	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	22.A. ¿La entidad ha implementado acciones con base en estos diagnósticos para responder a las necesidades identificadas sobre los trabajos de cuidado no remunerado de por parte de sus colaboradoras y colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas)?	Dirección Talento Humano					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	23. ¿La entidad cuenta con un registro desagregado por identidad de género sobre los permisos otorgados a servidores/as públicos/as para realizar trabajos de cuidado no remunerado? (Especificar: adjuntar base de datos no asociadas con los permisos otorgados en el último año)	Dirección Talento Humano Administración del personal	OTM- Se tiene información parcial -sin identidad de género	Base de Licencias y permisos especiales de trabajo Resolución 2316 - 2023 Horarios Alternativos, Flexibles y Escalonados	Se han emitido las resoluciones individuales a los funcionarios solicitantes de horarios flexibles, escalonados y otros permisos especiales cuya justificación corresponde a trabajo de cuidado no remunerado.	Identificar la relación entre identidad de género y trabajo del cuidado no remunerado	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	23.A. (El registro de permisos clasifique los razones de la solicitud, incluyendo actividades relacionadas con el cuidado? (Por ejemplo, menores escolares, acompañamiento a citas médicas, entre otros).	Dirección Talento Humano Administración del personal	OTM- SI	Base de Licencias y permisos especiales de trabajo Resolución 2316 - 2023 Horarios Alternativos, Flexibles y Escalonados	Se han emitido las resoluciones individuales a los funcionarios solicitantes de horarios flexibles, escalonados y otros permisos especiales cuya justificación corresponde a trabajo de cuidado no remunerado.	Identificar la relación entre identidad de género y trabajo del cuidado no remunerado	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	24. ¿La entidad tiene documentado el procedimiento para solicitar permisos asociados a trabajos de cuidado no remunerado?	Dirección Talento Humano Administración del personal	OTM- SI	Base de Licencias y permisos especiales de trabajo Resolución 2316 - 2023 Horarios Alternativos, Flexibles y Escalonados	Se han emitido las resoluciones individuales a los funcionarios solicitantes de horarios flexibles, escalonados y otros permisos especiales cuya justificación corresponde a trabajo de cuidado no remunerado.	Identificar la relación entre identidad de género y trabajo del cuidado no remunerado	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	25. ¿La entidad cuenta con un registro desagregado por identidad de género de las personas que se reincorpan luego de licencias de maternidad o de paternidad?	Dirección Talento Humano Administración del personal	OTM- Se tiene información parcial -sin identidad de género				
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	26. ¿La entidad ha tenido en cuenta las recomendaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer sobre cómo incorporar a cuidadas las mujeres, hombres trans y personas no binarias, para desarrollar acciones de sensibilización sobre los trabajos de cuidado no remunerado?	Dirección Talento Humano Bijque de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	27. ¿La entidad ha realizado talleres o actividades internas dirigidas a visibilizar y promover la corresponsabilidad de los trabajos de cuidado entre hombres, mujeres, personas trans y no binarias?	Dirección Talento Humano Bijque de Género					
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	27.A. ¿Cuenta la entidad con registro del número de actividades realizadas sobre redistribución equitativa de los trabajos de cuidados en el hogar?	Dirección Talento Humano Bijque de Género					

1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	27.B. ¿Cuenta la entidad con registro desagregado por identidad de género, de las personas participantes en dichas actividades?	Dirección Talento Humano Bujique de Género						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	27.C. ¿La entidad ha incluido, en sus procesos de sensibilización y formación acciones orientadas al fortalecimiento de mujeres, hombres, personas trans y no binarias?	Dirección Talento Humano Bujique de Género						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.1 Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.	27.D. ¿La entidad ha incluido, dentro de los procesos de sensibilización y formación referentes sobre la división sexual y técnica del trabajo, y su impacto en la subyugación de cuidado que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad?	Dirección Talento Humano Bujique de Género						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	28. ¿La entidad dispone de una Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL)?	Dirección Talento Humano SE7	SI	Fotografías	SI, La entidad cuenta con una Sala Amiga de la Familia Lactante	Modernizar el equipamiento de la SAFL		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	28.A. ¿La Sala Amiga de la Familia Lactante de la entidad cuenta con el concepto satisfactorio de la Secretaría Distrital de Salud? (Adjuntar concepto, como evidencia)	Dirección Talento Humano SE7	SI	Certificado	SI, La Sala Amiga de la Familia Lactante cuenta con inscripción, concepto sanitario satisfactorio y certificación.	Recertificación de la SAFL		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	28.B. ¿La entidad realiza algún tipo de seguimiento al uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante? ¿Cuenta evidencia o se sugiere ajustar (elemento de seguimiento)	Dirección Talento Humano SE7	SI	Soportes de uso de la SAFL	SI, La entidad cuenta con formato donde se registra el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante	Diligenciamiento del Formato de uso		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	28.C. ¿La entidad ha utilizado los datos del seguimiento para fomentar el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante?	Dirección Talento Humano SE7	SI	Soportes de capacitaciones	SI, La entidad realiza capacitaciones y publicación de piezas comunicativas para fomentar el uso de la SAFL.	Conocimiento de la SAFL		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	29. ¿La entidad promueve el reconocimiento de las familias diversas mediante mensajes institucionales que establecen el uso de los Salos Amigos de las Familias Lactantes por familias homoparentales, lesbianas, trans y familias adoptivas?	Dirección Talento Humano SE7	No	N/A	No, los mensajes se envían generales a la población sin hacer énfasis en el enfoque de género.	N/A		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	30. ¿La Sala Amiga de las Familias de las Familias Lactantes cumple con los estándares de accesibilidad universal? (Incluye rampas, elevadores y baños adaptados para personas con movilidad reducida; señalización en braille, sistema de audio para personas con discapacidad visual, entre otros elementos de accesibilidad)	Dirección Talento Humano SE7	SI	Fotografías	SI, el acceso a la Sala Amiga de la Familia Lactante es mediante ascensor. Todos los edificios de la Secretaría cuentan con baños adaptados para personas en condición de discapacidad. Se ha instalado en la Entidad señalización en Braille.	Acceso sin barreras		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	31. ¿Se han aplicado encuestas para evaluar la calidad y accesibilidad de la Sala Amiga de la Familia Lactante, dirigidas a personas que las utilizan (proveedores de publicaciones, contratistas, ciudadanía)?	Dirección Talento Humano SE7	No	N/A	No. No se han realizado encuestas.	N/A		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.2 Adecuar la arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	31.A. ¿Se han implementado ajustes razonables con base en los resultados de las encuestas mencionadas en la pregunta 31?	Dirección Talento Humano						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	32. ¿El plan de capacitación de la entidad incluye ejes temáticos relacionados con los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres para sus procesos de inducción y readmisión del talento humano? (Indicar evidencia del plan)	Dirección Talento Humano Capacitaciones	SI	Pantallazos del modulo del curso de inducción y readmisión de gestión administrativa y PIC 2025	Se implementó el modulo de enfoque de género y la cartilla de la directiva 005 del 2021	N/A		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	32.A. ¿El plan de capacitación de la entidad incluye eje sobre enfoque diferencial para mujeres e interseccionalidad?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	N/A	El plan de capacitaciones de la vigencia 2025 cuenta con un taller sobre el enfoque de género, sin embargo no se contemplan el enfoque diferencial e interseccionalidad.		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	32.B. ¿Cuenta la entidad con registro desagregado por identidad de género de las personas que han participado a los sesiones contempladas en el plan de capacitaciones de la entidad?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	SI	Listados de inscritos a las capacitaciones que se desarrollan bajo el Plan Institucional de Capacitaciones	Los listados de asistencia se encuentran clasificados de acuerdo a la identificación de género de los funcionarios a participar.	N/A		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	32.C. ¿Tiene registro de las temáticas que se han abordado en estas sesiones de capacitación, formación y/o sensibilización sobre los enfoques de género, de derechos humanos de las mujeres, enfoque diferencial para mujeres e interseccionalidad. Implementados en el marco del plan de capacitaciones de la entidad?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	SI	Se cuenta con las temáticas del Taller de derechos humanos de las mujeres en noviembre del 2025	N/A	Implementar capacitaciones en el enfoque diferencial para mujeres e interseccionalidad en el marco del PIC		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	33. ¿El plan de capacitación de la entidad incluye contenidos directamente relacionados con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMEEG)?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	N/A	No se tiene presente este elemento para la creación del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo se contemplará en la creación del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo no se contemplará la creación de la Política		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	34. ¿El plan de capacitación incluye contenidos directamente relacionados con la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas (PPASP)?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	N/A	No se tiene presente este elemento para la creación del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo se contemplará en la creación de la Política		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	35. ¿La entidad realiza adecuaciones para garantizar la participación de mujeres diversas (por etnicidad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, etc.) en los actividades de formación?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	N/A	No se tiene presente este elemento para la creación del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo se contemplará en la creación de la Política		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.3 Avanzar en la inclusión de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el plan de capacitación y formación para el Talento Humano.	36. ¿La entidad brinda herramientas técnicas y conceptuales sobre los enfoques de género, de derechos humanos de las mujeres, enfoque diferencial e interseccionalidad a personas en cargos directivos?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	N/A	No se tiene presente este elemento para la creación del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo se contemplará en la creación de la Política		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4 Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	37. Dentro de los planes de bienestar de la entidad, ¿se incluyen espacios de formación y sensibilización para que mujeres, hombres, personas trans y no binarias tengan un rol activo durante la práctica de la lactancia materna o con fórmula?	Dirección Talento Humano Biomotor						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4 Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	38. ¿La entidad brinda protección referida a mujeres y personas con capacidad mensurante diagnosticadas con endometriosis?	Dirección Talento Humano						
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4 Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	39. ¿La entidad está implementando estrategias de flexibilización laboral que tengan en cuenta los doblez y triplez jornadas de trabajo a las que se enfrentan las personas cuidadoras con endógenas en las mujeres en sus diferencias y diversidad? Son estos y otros ejemplos de apoyo a las mujeres, como que una persona, además de ser una cuidadora, también sea una trabajadora o una estudiante, entre otros, se encuentren los saberes de cuidado y su participación en momentos vacantes	Dirección Talento Humano Administración del personal	DETE: SI	Base de Licencias y permisos especiales de trabajo Resolución 2316 - 2023 Horarios Alternativos, Flexibles y Escalonados	Se han emitido las resoluciones individuales a los funcionarios solicitantes de horarios flexibles, escalonados y otros permisos especiales cuya justificación corresponde a trabajo de cuidado no remunerado.	Identificar la relación entre identidad de género y trabajo del cuidado no remunerado		
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2 Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4 Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	40. ¿La entidad cuenta con estrategias con los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres, enfoque diferencial e interseccionalidad que apoyen a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral?	Dirección Talento Humano Bujique de Género						REVISAR

1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4. Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	41. ¿La entidad ha actualizado los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género, de derechos humanos de las mujeres, diferencial e interseccionalidad? ¿Como evidencia se recomienda adjuntar los planes en los que se demuestre la incorporación de estos enfoques?	Dirección Talento Humano SST	SI	Soportes de capacitaciones	SI, el Plan Anual del SG_SST incluye actividades para apoyar los trabajadores en desarrollo y adicionalmente, en el marco del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial, actividades dirigidas a la Prevención de la Violencia de Género.	Sensibilización de la población trabajadora sobre roles y nuevos masculinidades.	REVISAR
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4. Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	42. ¿La entidad cuenta con programas de estímulos a convenios propios para facilitar el acceso a educación formal de pregrado y/o posgrado, con especial énfasis para mujeres en sus diferencias y diversidad?	Dirección Talento Humano Capacitaciones	NO	N/A	Desarrollar áreas de Capacitaciones mancomunadas en procesos de aprendizaje para la educación continua, en la cual se realiza una ayuda económica a los Funcionarios de Planta, sin embargo este proceso no se encuentra desarrollado. Por otro lado, contamos con convenios de universidades para el desarrollo de posgrados y maestrías.	No se considero este elemento.	
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4. Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	43. ¿La entidad difunde la oferta del Distrito para facilitar el acceso a educación formal de pregrado y/o posgrado, de sus colaboradores y colaboradores? Por favor evidenciar la periodicidad y el medio de la difusión dentro de otros ítems.	Dirección Talento Humano Capacitaciones					REVISAR
1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.	1.2. Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género.	1.2.4. Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	44. ¿La entidad implementa acciones que promuevan la igualdad de género en los contextos laborales, a partir del monitoreo del clima organizacional?	Dirección Talento Humano Clima Organizacional					
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	45. ¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión interna con lenguaje inclusivo, que no repique publicaciones sesistas, y con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad? Como evidencia por favor adjuntar los 2 pases más recientes).	Oficina de Comunicaciones	NO			Todas las publicaciones de nivel interno tienen un carácter general, siempre incluyendo el mensaje frente a comentarios sesistas, no obstante aún no tienen un enfoque diferencial.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	46. ¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión externa con lenguaje inclusivo y enfoque de género, que no repique publicaciones sesistas? Como evidencia por favor adjuntar los 2 pases más recientes).	Oficina de Comunicaciones	NO			No se ha recibido socialización de la guía para manejar comunicaciones externas con lenguaje inclusivo o de enfoque de género.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	47. ¿La entidad cuenta con un manual propio de comunicación libre de sesgos y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres?	Oficina de Comunicaciones	NO			Es oportunidad para empesar a diseñar uno, para lo cual sería necesario incluir una mecas con diferentes áreas por ser un tema transversal.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	48. ¿La entidad utiliza el "Manual para una comunicación libre de sesgos y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres", elaborado por la Secretaría Distrital de la Mujer, como referencia para la redacción de sus comunicaciones internas y externas?	Oficina de Comunicaciones	NO			En comunicación interna si bien se maneja una redacción coherente, libre de sesgos y discriminación para la prevención y eliminación de violencias, el Manual al que se hace referencia no es referente. Es oportunidad para empesar a tenerlo en cuenta.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	49. ¿La entidad utiliza la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo", elaborado por la Secretaría Distrital de Planeación, como referencia para la redacción de sus comunicaciones internas y externas?	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	Se impulsó desde comunicaciones interna, una campaña del lenguaje inclusivo, teniendo como base la Guía de la Secretaría de Planeación. La campaña estuvo activa entre los meses de junio y julio de 2025, con divulgación por canales como mail, portales digitales e intranet.	Seguir manteniendo la campaña para el 2026, ya con una técnica nuevas para la recepción de los mensajes.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	50. ¿La entidad ha hecho difusión continua de manuales de comunicación libre de sesgos propios a propuestas por otros sectores? Por favor evidenciar la periodicidad de la difusión durante el último año).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	De junio a julio de 2025, se divulgó la guía de lenguaje inclusivo del distrito. Esta divulgación se hizo por los diferentes canales internos de la entidad: mail y portales digitales internos.	Repertir la campaña con nuevas técnicas en el 2026.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	51. ¿La entidad ha implementado un sistema de revisión y aprobación de comunicaciones internas y externas, con el propósito de garantizar una comunicación libre de sesgos y todo tipo de discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres?	Oficina de Comunicaciones	NO			Valdría para revisar la posibilidad de hacer este tipo de revisiones, más aún cuando nuestra población objetivo son todos los habitantes de la ciudad.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	52. ¿La entidad crea y difunde piezas comunicativas en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas que reconocen los derechos de las mujeres en todo su diversidad? Entre estas fechas se incluyen el Día de la Visibilidad Lésbica, el Día de la Visibilidad Trans, el Día de la Mujer Afrofeminista, el Día de la Visibilidad Tris, el Día de la Mujer Afrolatina, el Día de la Dignidad, y el Día de las Mujeres Gitanas, entre otras. Como evidencia se recomienda adjuntar las publicaciones realizadas en los últimos 12 meses).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	En la fecha del Orgullo de la Diversidad LGBTQI+, la entidad realizó una tala de bandera, además de divulgar piezas gráficas relacionadas con la fecha. Así mismo para el día de la mujer, se dio rotación a la campaña BMB derechos de las mujeres, posicionando la fecha como un reconocimiento a las mujeres con actividades como la desparas.	Realizar más este tipo de campañas en otras fechas referentes a la diversidad y la lucha de las mujeres.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.1. Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje inclusivo, libre de sesgos y que transformen la discriminación, subordinación y violencia basadas en género.	53. ¿La entidad ha difundido las piezas comunicativas elaboradas por la Secretaría Distrital de la Mujer en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas que reconocen los derechos de las mujeres en todo su diversidad? Entre estas fechas se incluyen el Día Internacional por los Derechos de las Mujeres, Día de la Salud Plena, Día de la Visibilidad Lésbica, el Día de la Visibilidad Trans, el Día de la Mujer Afrofeminista, el Día de la Dignidad, el Día de las Mujeres Gitanas y el Día Internacional por la Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres, Día Distrital de la Lucha Centro el Feminicidio, entre otras. Como evidencia se recomienda adjuntar las publicaciones realizadas en los últimos 12 meses).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	Se han publicado en los diferentes canales de la entidad las campañas de la Secretaría de la Mujer, así mismo se han compartido campañas internas en línea con la secretaria Dra. Laura Tami.	Publicar cada uno de las campañas que llegue en de Mujer a través de la RDC.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.2. Generar procesos comunicativos para visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	54. ¿La entidad genera estrategias de comunicación interna y externa que visibilicen el compromiso institucional con la igualdad de género a través de implementación de acciones, políticas y logros de la entidad en materia de igualdad de género? Por ejemplo: logros de transversalización de género realizados en la entidad, implementación de acciones innovadoras, rechazo público de violencias contra las mujeres, entre otros. Como evidencia por favor adjuntar los 2 pases más recientes y 1 pase de comunicación interna y 1 pase de comunicación externa).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	Se divulgó por correo electrónico la guía para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en la SDG.	Divulgar la guía a través de nuevas técnicas.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.2. Generar procesos comunicativos para visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	54.A. ¿Las estrategias comunicativas, tanto internas como externas, desarrolladas por la entidad para visibilizar los avances en materia de igualdad de género, incluyen testimonios de mujeres y de otros grupos poblacionales diversos que se han beneficiado de los servicios institucionales? Como evidencia por favor adjuntar los 2 pases más recientes y 1 pase de comunicación externa).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	Esta ha sido el principal enfoque en las diversas estrategias de comunicación, como se puede constatar en los contenidos de las redes sociales de la entidad.	Continuar en esta línea, que responde a las necesidades de la gente, su lenguaje, reconocimiento y participación. Se debe trabajar más en este frente en Comunicación Interna.	OK
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.	2.1. Avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad para repertor prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	2.1.2. Generar procesos comunicativos para visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.	55. ¿La entidad crea y adapta contenidos comunicativos para ofrecer información accesible sobre los derechos, programas y servicios dirigidos a las mujeres, reconociendo sus diferencias y diversidades en materia de género, étnica, curso de vida, edad, capacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, entre otros variables? Como evidencia por favor adjuntar los 2 pases más recientes).	Oficina de Comunicaciones	SI	https://datadistrital.gov.co/documentos	En esta línea se han venido desarrollando diferentes contenidos, principalmente para redes sociales, identificando que esa información que la gente bien recibe y necesita.	Apuntar en esta línea a las comunicaciones internas de la entidad.	OK

[illegible]

[illegible]

1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	84. ¿La entidad cuenta con criterios de evaluación que consideren el impacto diferencial en los distintos grupos de mujeres, asegurando que los proyectos respondan a sus necesidades específicas y contribuyan al cierre de las brechas de desigualdad existentes?	Dirección de Planeación Sectorial	NO	No se consideraron los elementos para el ejercicio de planeación
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	85. ¿Cero los enfoques que lideran los procesos de planeación en la entidad son solo sensibilización y los enfoques de género, diferencial, de derechos humanos de las mujeres e interseccionalidad, con el fin de reconocer que los procesos de planeación y definición presupuestal son sus nodos punto a la hora de generar?	Dirección de Planeación Institucional y Calidad, Dirección de Planeación Sectorial,	NO	No se consideraron los elementos para el ejercicio de planeación
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	86. ¿Al momento de planeación, la entidad tiene en cuenta los instrumentos y herramientas expedidos por la Secretaría Distrital de Planeación, con el fin de reconocer que los procesos de planeación y definición presupuestal son sus nodos punto a la hora de generar?	Dirección de Planeación Sectorial	NO	No se consideraron los elementos para el ejercicio de planeación
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	87. En la ciclo de planeación, ¿la entidad tiene en cuenta la participación equitativa de las mujeres en sus criterios y diversidad?	Dirección de Planeación Institucional y Calidad, Dirección de Planeación Sectorial,	NO	No se consideraron los elementos para el ejercicio de planeación
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	88. ¿La entidad hace seguimiento a la efectiva incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad a los proyectos de inversión?	Dirección de Planeación Sectorial	NO	No se consideraron los elementos para el ejercicio de planeación
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	89. ¿La entidad existen lineamientos internos que permitan la formulación de proyectos de inversión con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad?	Dirección de Planeación Sectorial	NO	La SDT utiliza la metodología MGA del Departamento Nacional de Planeación (DNP), establecida para la formulación de proyectos de forma general.
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	90. ¿El proyecto de inversión formulado por la entidad incorpora los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Dirección de Planeación Sectorial	SI	18 Proyectos de Inversión de los cuales 2 Proyectos B43 y B147 incorporan los enfoques señalados. Se adjunta ficha B86 del proyecto B43 y B147
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	91. ¿La entidad ha incluido los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local?	Dirección de Planeación Sectorial	SI	Criterios, Elegibilidad, Viabilidad, Set, Set, Set, Set, Set, Set
1. Direccionamiento estratégico y planes con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.1 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	92. ¿La entidad ha incluido los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local?	Dirección de Planeación Sectorial	SI	La entidad ha incluido los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local.
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Identificar los hitos de la entidad relacionados con asuntos de género y derechos humanos de las mujeres, y analizar la relación de defensa que responden a las necesidades de las mujeres.	93. ¿La entidad tiene en cuenta los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en la respuesta que da a los litigios relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres en los últimos 2 años? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Oficina de Asuntos Jurídicos	NO APLICA	Verificadas las bases de datos de la Oficina de Asuntos Jurídicos con respecto a procesos judiciales, se concluye que la entidad no registra procesos de litigio en la Secretaría Distrital de Salud haya participado previamente en procesos relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres en los últimos 2 años.
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	94. ¿La entidad ha incluido los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en la respuesta que da a los litigios relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres en los últimos 2 años? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Dirección de Planeación Institucional y Calidad	SI	Procesos
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	95. ¿La entidad cuenta con una guía para evitar cualquier forma de discriminación a las mujeres en la implementación de planes, programas y proyectos?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad	OPASIT: SI	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	96. ¿La entidad identifica, atiende y hace seguimiento, con criterios sensibles a los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad, a los casos de discriminación contra las mujeres?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad	NO APLICA	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	97. ¿La entidad ha controlado o actualizado procedimientos? ¿Protocolos? ¿Pautas o otros documentos técnicos para la atención y el abordaje de mujeres en sus acciones y diversidades? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad	OPASIT: SI	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	98. ¿La entidad ha revisado y ajustado el lenguaje y las categorías utilizadas para nombrar los servicios que presta a la ciudadanía, con el fin de evitar expresiones que reproduzcan discriminación o estereotipos? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad	OPASIT: SI	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde el principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.	99. Al momento de realizar espacios presenciales de información y sensibilización, ¿la entidad tiene en cuenta el acceso físico, humano, técnico y personal a los servicios brindados como mínimo al grupo o elementos para el cuidado maternal? ¿Cómo evidencia su gestión rectorial al tratar los proyectos de inversión, y en qué casos tiene incorporados los enfoques mencionados?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transversalidad	OPASIT: SI	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas

[illegible]

4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.4 Identificar la contribución de la entidad al reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, mediante la implementación de acciones que permitan asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Capital.	4.4.1 Identificar las acciones para la igualdad promovidas por la entidad que buscan atender los intereses, necesidades y demandas de las mujeres.	123. ¿La entidad ha elaborado protocolos o rutas de atención específicas para la atención de personas que realizan actividades sexuales pagadas desde los programas y servicios que brinda la entidad, especialmente entre la atención de situaciones de violencia o vulneración de derechos?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP- No Subdirección de Determinantes en Salud: No DPSGTY: No aplica				No se ha adelantado ese proceso desde la DPSGTY	
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.4 Identificar la contribución de la entidad al reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, mediante la implementación de acciones que permitan asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Capital.	4.4.1 Identificar las acciones para la igualdad promovidas por la entidad que buscan atender los intereses, necesidades y demandas de las mujeres.	124. ¿La entidad cuenta con información desagregada por variables diferenciadas poblacionales sobre las personas que realizan actividades sexuales pagadas que accedan a servicios institucionales?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP- No aplica Subdirección de Determinantes en Salud: No aplica				No se ha adelantado ese proceso desde la DPSGTY	
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	125. ¿La entidad tiene <u>planes/programas que identifiquen de género</u> , los principales temáticas de las PQRS que se están recibiendo?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	126. ¿Las respuestas que la entidad brinda a las PQRS incorporan los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad? ¿Come evidencia o respalda sus respuestas a los mismos? ¿PQR emitidos por la entidad?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	127. ¿La entidad está estableciendo acciones de mejora como consecuencia de las PQRS?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	128. ¿La entidad ha adoptado mecanismos adicionales o "Bogotá te apoya" para la recepción y respuesta de PQRS, que incorporen variables diferenciadas como: sexo, identidad y expresión de género, autoconocimiento étnico, discapacidad, entre otras?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	129. ¿Ha establecido otras formas de respuesta a las PQRS que sepan más allá de los canales virtuales, para garantizar el acceso y la atención a mujeres en sus diferencias y diversidad?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	130. ¿La entidad está utilizando formatos con categorías que incluyan variables de identidad de género para dar trámite a las PQRS? ¿Come evidencia o respalda sus respuestas a los mismos? ¿PQRS emitidos por la entidad?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	131. ¿La entidad cuenta con información desagregada por variables diferenciadas poblacionales sobre las personas que realizan actividades sexuales pagadas que presentan PQRS?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	132. ¿La entidad tiene en cuenta los enfoques de género, derechos humanos, diferencial, poblacional, ambiental, o territorial para dar respuesta a PQRS emitidos a temas relacionados con la realización de Actividades Sexuales Pagadas? ¿Por favor explicar como evidencia lo respalda de las mismas PQRS emitidos por la entidad con respecto a Actividades Sexuales Pagadas, máximo 5 respuestas?	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.	4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncia, quejas y reclamos para que se realice desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que se reciben en la entidad.	132.A. ¿La entidad ha realizado adecuaciones como consecuencia de las PQRS recibidas frente a temas relacionados con la realización de Actividades Sexuales Pagadas? (Ej: articulación interinstitucional, informe sobre la temática, tablero de control alertas tempranas, plan de trabajo en el marco del Consejo de Seguridad)	Dirección de Servicio a la Ciudadanía						
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	133. ¿Los instrumentos de planeación de la entidad cuentan con herramientas de monitoreo o las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad? ¿Come evidencia o respalda sus respuestas a los mismos? ¿Cabe mencionar que se espera que la entidad cuente con un instrumento propio y diferente al utilizado para la DSH para el seguimiento de los polítics públicos en este sectorio temas).	Dirección de Planeación Sectorial, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPSGTY-NO DPS-NO Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP-NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO				No se han considerado estos elementos en los instrumentos de planeación	OK
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	134. La entidad está evaluando brechas en el acceso a sus servicios ofrecidos con indicadores desagregados por género de variables tales como: a. Curso de vida. b. Pertenencia étnica o racial. c. Diversidad lingüística. d. Situación socioeconómica. e. Grado de escolaridad. f. Discapacidad (indicando los 7 tipos) de Rol de cuidado. g. Orientación sexual. h. Identidad y expresión de género. i. Ubicación geográfica (barrio/hurto) j. Lugar de origen/ nacionalidad (migrantes, retornados y refugiados) y víctimas del conflicto armado	Dirección de Planeación Sectorial, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPS-NO DPSGTY-NO aplica DPS-NO aplica Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP-NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO				No se ha adelantado ese proceso desde la DPSGTY	OK
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	135. ¿La entidad ha implementado sensibilización a los equipos de monitoreo y evaluación sobre los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad en la recolección, interpretación y uso de datos?	Dirección de Planeación Sectorial, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPS-NO Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP-NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO				No se han considerado estos elementos en los socializaciones al equipo de seguimiento y monitoreo de planeación	OK
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	136. ¿La entidad emite alertas ante el incumplimiento de metas asociadas a indicadores orientados al cierre de brechas de género, establecidos en sus instrumentos de planeación?	Dirección de Planeación Sectorial	Resolución 511640202 DPS-NO				Mediante el comité directivo se realiza seguimiento y monitoreo a las metas e indicadores de proyectos de inversión y del plan de acción en salud, mediante el cual se alcanzan resultados y toman decisiones	OK
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	137. ¿La entidad incluye en los informes de seguimiento y evaluación de sus planes, programas y proyectos información sobre la contribución al cierre de brechas de género?	Dirección de Planeación Sectorial, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPSGTY-NO DPS-NO Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP-NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO	CEN_1045_vig_2024 Reporto PPMYoC_15_SJul 2025			Se presenta en el informe anual avances en las metas y resultados alcanzados por los indicadores Se presenta el informe de avance a los productos de política pública de mujeres y equidad de género del sector salud en el marco de plan de acción del CONPES 14.	OK
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.	5.1 Verificar la incorporación de criterios ambientales al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad.	5.1.1 Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base a los indicadores de género. Los cuales se estima, sean generados y consultados a partir de información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar con información integral para el seguimiento y evaluación de políticas, diseñadas para dar solución a las necesidades de la población, en materia de igualdad de género.	137.A. ¿La entidad incluye en los informes de seguimiento y evaluación de sus planes, programas y proyectos información sobre su contribución al cierre de brechas por razones de orientación sexual, autoconocimiento étnico, condición de discapacidad, etnia, ubicación geográfica, lugar de origen, entre otros factores que impacta de forma diferencial a las mujeres?	Dirección de Planeación Sectorial, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPSGTY-NO DPS-NO Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP-NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO	CEN_1045_vig_2024			El avance en la implementación del plan se lleva acumulado un 16,66% para el Plan de Desarrollo y un 83,33% de lo proyectado para el año. • En 125 familias se evidencia que se reducen riesgos. • 14.756 personas que han participado en actividades de educación en salud.	OK

6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.1 Medir la fortaleza de la arquitectura institucional para la igualdad de género, a través del análisis de las condiciones institucionales y financieras para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	6.1.3 Alianzas para la igualdad de género.	147.A. ¿La entidad desarrolla alianzas con movimientos de mujeres, organizaciones feministas y otros colectivos que promuevan la igualdad de género?	Despacho del Secretario - CDEG, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPSGTYT: No Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP: NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO				
6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.1 Medir la fortaleza de la arquitectura institucional para la igualdad de género, a través del análisis de las condiciones institucionales y financieras para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	6.1.3 Alianzas para la igualdad de género.	147. ¿La entidad desarrolla alianzas que incluyan colectivos de mujeres en sus diferencias y diversidad como mujeres LGBT, pertenecientes a grupos étnicos, con discapacidad, entre otros?	Despacho del Secretario - CDEG, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	DPSGTYT: No Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP: NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO				
6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.1 Medir la fortaleza de la arquitectura institucional para la igualdad de género, a través del análisis de las condiciones institucionales y financieras para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad.	6.1.3 Alianzas para la igualdad de género.	148. ¿La entidad desarrolla alianzas estratégicas con organismos multilaterales para promover la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad?	Despacho del Secretario - CDEG, Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad	S Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP: NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO	Alianza estratégica con Mujeres, OIM	El principal logro de la Secretaría Instituto de Salud en el proceso de transversalizar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género, poblacional diferencial e interseccionalidad ha sido la consolidación de una arquitectura de trabajo articulada multactor – institucional, comunitario e interseccional– que ha permitido traducir estos enfoques en acciones concretas de acceso a derechos, mejora de capacidades institucionales y adaptación de los servicios a las realidades de mujeres y poblaciones diversas. Este proceso se ha fortalecido a través de alianzas estratégicas con organismos multilaterales como la UNICEF.		OK
6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.2 Identificar las acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad y el logro de la igualdad de género.	6.2.1 Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.	149. ¿La entidad realiza acciones de conmemoración en el marco de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad? (Se recomienda adjuntar evidencias que permitan identificar el número de conmemoraciones realizadas en los últimos 12 meses, así como los hechos conmemorativos para los que implementaron acciones)	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad, Dirección de Talento Humano	S		Comemoración: Día Internacional de los Derechos de las Mujeres DPSGTYT: Conmemoración del día Nacional de conciliación de doble gestación y perinata (15 de octubre)	N/A	OK
6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.2 Identificar las acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad y el logro de la igualdad de género.	6.2.1 Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.	150. ¿La entidad implementa mecanismos que promuevan el compromiso efectivo de los y las colaboradores (servidores públicos y contratistas) con las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad y el logro de la igualdad de género?	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad, Dirección de Talento Humano	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP: NO Subdirección de Determinantes en Salud: NO DPSGTYT: SI	https://www.gob.mx/secretaria-salud/-/documentos/2024-04-15-el-dia-nacional-de-conciliacion-de-doble-gestacion-y-perinata	DPSGTYT: De manera periódica, se desarrollan procesos de capacitación dirigidos a los y las colaboradores del equipo de gestión poblacional de la Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad, con el propósito de fortalecer sus conocimientos y capacidades en torno a las políticas públicas en alineadas con los enfoques poblacional, diferencial y de género. Estas acciones también se extienden a otros colaboradores de la Secretaría Estatal de Salud, garantizando una mayor apropiación institucional de dichos enfoques.		
6. Arquitectura institucional compromiso con la igualdad de género.	6.2 Identificar las acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad y el logro de la igualdad de género.	6.2.1 Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.	150. A los mecanismos de promoción del compromiso de los y las colaboradores (servidores públicos y contratistas) con las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional diferencial e interseccionalidad y el logro de la igualdad de género.	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP, Subdirección de Determinantes en Salud, Dirección de Servicio a la Ciudadanía, Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transsectorialidad, Dirección de Talento Humano	Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en SP: N/A Subdirección de Determinantes en Salud: N/A DPSGTYT: No aplica				