

Sello Distrital de Igualdad de Género

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

BOGOTÁ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Alcaldesa Mayor
Claudia Nayibe López Hernández

Secretaria Distrital de la Mujer
Diana Rodríguez Franco

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Angie Paola Mesa Rojas

Directora de Derechos y Diseño de Política
Clara López García

Equipo técnico
Dirección de Derechos y Diseño de Política
Ana María Ospina
Andrea Benavides
Helena Suárez
María José Cuellar
Sol Angy Cortés
Yasmini Beltrán

Fecha de elaboración: 22-11-2023

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género 5

Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género 9

Categoría 1.1: Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de las entidades 9

Categoría 1.2: Adecuación institucional del contexto laboral para promover la igualdad de género. 22

Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género 29

Categoría 2.1 Avance en la implementación de una comunicación con enfoque de género para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional, y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género 29

Categoría 2.2 Avance en la adecuación de la política de transparencia desde el enfoque de género 34

Categoría 2.3 Verificación de la elaboración de diagnósticos institucionales sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas. 35

Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género 37

Categoría 3.1 Medir la adecuación de la planeación institucional para incorporar el enfoque de género 37

Categoría 3.2 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género 39

Categoría 3.3 Verificar la incorporación del enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local. 40

Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género 42

Categoría 4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde el enfoque de género 43

Categoría 4.2 Medir la adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde los enfoques de género y de derechos de las mujeres 44

Categoría 4.3 Verificar la realización de rendición de cuentas con criterios sensibles al género. 46

Categoría 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. 47

Categoría 4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncias, quejas y reclamos para que se realice desde un enfoque de género. 51

Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género 53

Categoría 5.1 Verificar la incorporación de criterios sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes, programas o estrategias de la entidad. 53

Categoría 5.2 Verificar los resultados de la medición de la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidad, frente a los servicios y atención realizada por la entidad.....56

Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género..... 57

Categoría 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 del enfoque de género.....57

Categoría 6.2 Identificar las acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres y el logro de la igualdad de género. 61

OBSERVACIONES de la Secretaría Distrital de la Mujer sobre el diagnóstico..... 65

REFERENCIAS 67

INTRODUCCIÓN

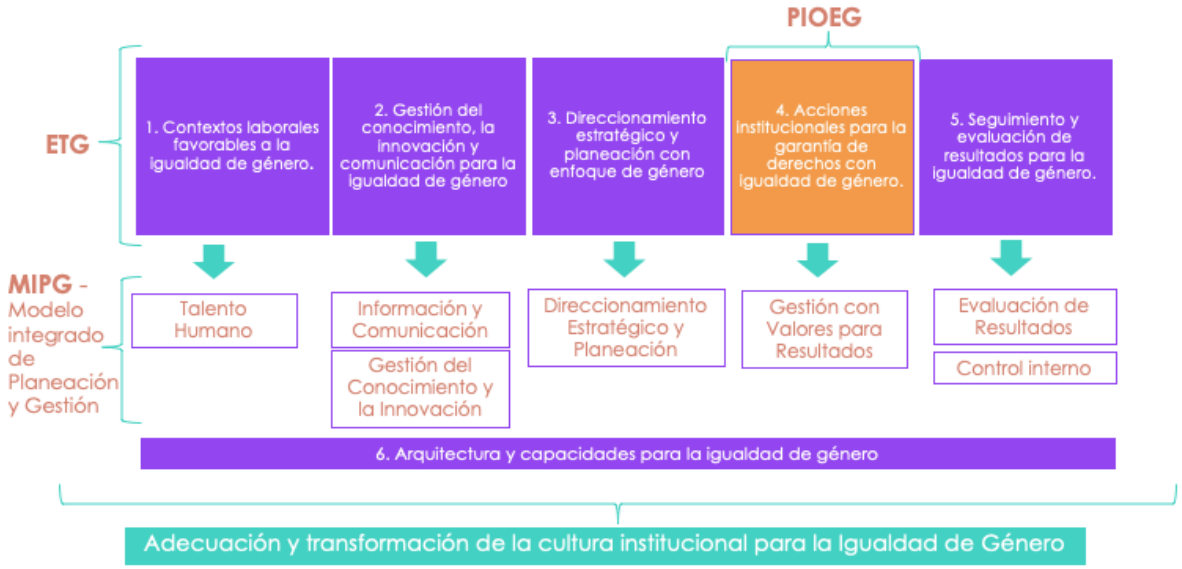
En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género

Con el fin de avanzar en los procesos de institucionalización de la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, la Secretaría Distrital de la Mujer, en alianza estratégica con ONU Mujeres, creó "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género". Este sello es un mecanismo a la medida del Distrito que, de acuerdo con estándares internacionales, permite reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional en el Distrito en pro de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres y su autonomía; así como brindar un reconocimiento al sector privado por su compromiso con el cierre de brechas de género.

En su línea de trabajo con el sector público, "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género" busca diagnosticar, medir e incentivar el avance de la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en las entidades distritales. Para ello, la estructura del sello se diseñó a partir de la interacción entre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Estrategia de Transversalización de Género del Distrito (ETGD) y la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género del Distrito Capital (PIOEG).

La ilustración 1**¡Error! La autoreferencia al marcador no es válida.** presenta los módulos del Sello En Igualdad, los cuales constituyen los ejes estructurales de este documento.

Ilustración 1. Estructura del Sello Distrital de Igualdad de Género



Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer

La metodología de implementación del "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género" cuenta con tres pasos: elaboración de diagnósticos institucionales, planes de trabajo e implementación de un proceso de medición de resultados. Este documento es el resultado del primer paso, cuya construcción requirió de recolección de información[1] a través de tres herramientas: (I) listas de comprobación, (II) revisión de plataformas, lenguaje escrito y visual y (III) observaciones de instalaciones, así como de un esfuerzo conjunto entre Secretaría Distrital de la Mujer y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP.

1 La recolección de información se realizó entre 04 de agosto y el 08 de octubre del 2023.



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá – ESP

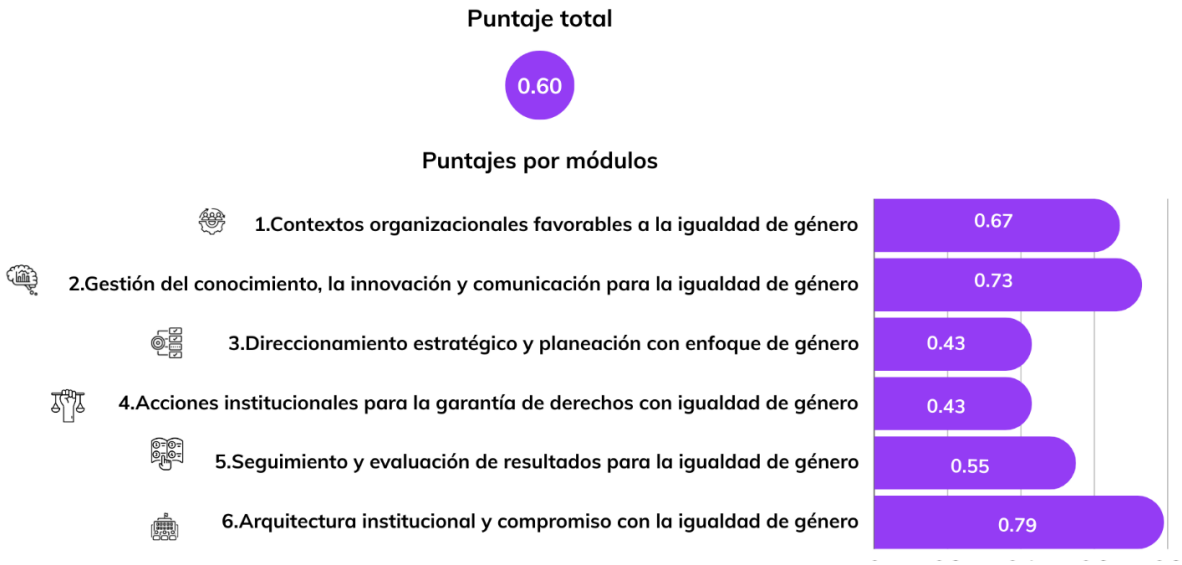
Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá – ESP

Sector: Hábitat.

Misión: Agua para la vida, generando bienestar para la gente.

Visión: Excelencia en la gestión empresarial del agua, compromiso y empresa para todos.

Infografía:



MÓDULO 1

Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género

El módulo de contextos organizacionales favorables a la igualdad de género busca medir el avance en el proceso de fortalecimiento de las capacidades conceptuales y metodológicas sobre la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los colaboradores y colaboradoras de las entidades del Distrito; así como el avance en la generación de condiciones organizacionales que garanticen los derechos de las mujeres.

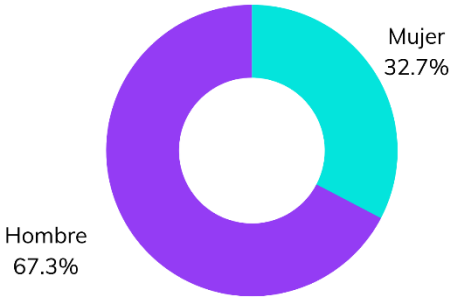
Los siguientes numerales presentarán un diagnóstico de las acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras implementadas por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP y el avance en la implementación de adecuaciones institucionales para promover la igualdad de género en su contexto laboral, teniendo en cuenta las categorías que conforman este módulo con sus respectivas subcategorías.

Categoría 1.1: Acciones para promover la igualdad de género entre colaboradores y colaboradoras de las entidades

1.1.1 Avanzar en la caracterización de los y las colaboradoras de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.

El universo de personas que colaboran en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP está conformado por 4.297 colaboradoras y colaboradores, 1.404 mujeres y 2.893 hombres, según la información aportada por la entidad en la lista de comprobación.

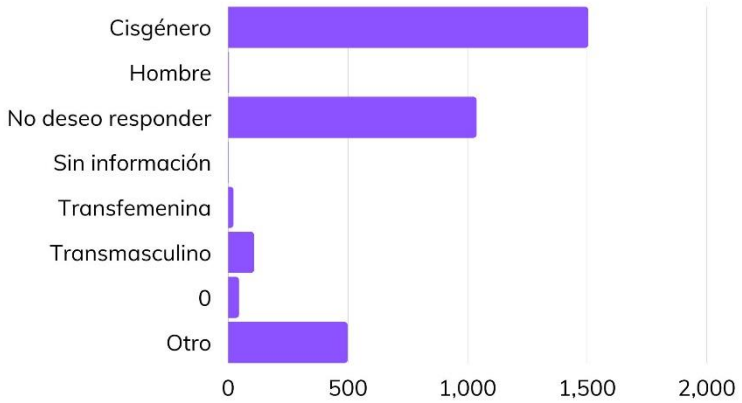
Ilustración 2. Información desagregada por sexo de las características de las colaboradoras y colaboradores de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Frente a la identidad de género, la entidad envió la información de las personas con contratos por labor contratada, término fijo, término indefinido y vinculación legal o reglamentada, los cuales representan 3.214 funcionarios y funcionarias. Así, de este universo, para la categoría referida 1.504 personas indicaron la opción "cisgénero", 2 "hombre", 1.037 "no deseo responder", 498 "otro", 1 "sin información", 44 "0", 21 personas transfemeninas y 107 transmasculinos. Cabe resaltar que, de acuerdo con la información enviada, no se refleja la categoría "no binarie" para identidad de género, e intersexual para la variable de sexo.

Ilustración 3. Información desagregada por identidad de género de las características de los y las funcionarias

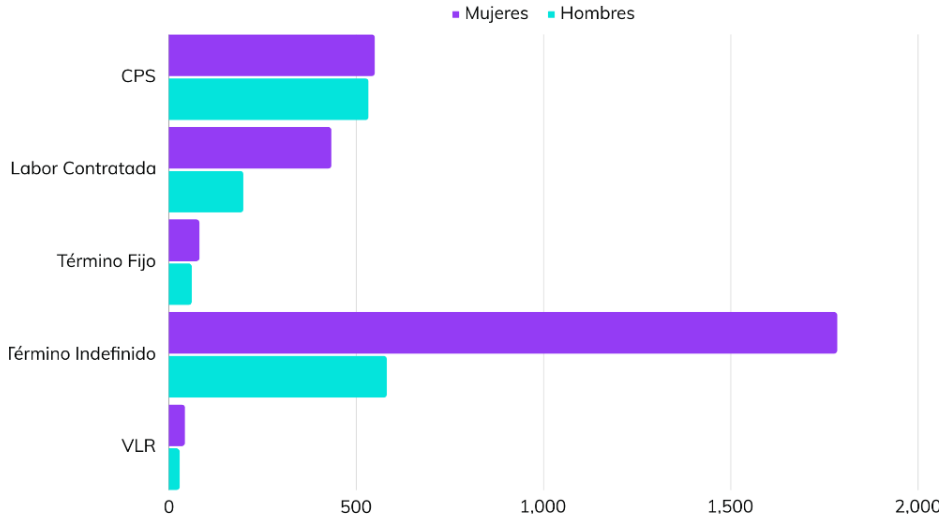


Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Sobre las categorías anteriormente presentadas, se debe puntualizar que la identidad de género hace referencia a lo femenino, masculino, transfemenino, transmasculino -Mujer cisgénero (características biológicas de mujer y se identifica como mujer); Hombre cisgénero (características biológicas de hombre y se identifica como hombre); Mujer Transgénero (características biológicas de nacimiento de hombre y se identifica como mujer); Hombre Transgénero (características biológicas de nacimiento de mujer y se identifica como hombre) y no binario.

En cuanto al tipo o clase de contratación, 550 hombres y 533 mujeres están vinculadas mediante Contrato por Prestación de Servicios, 434 hombres y 199 mujeres mediante Labor Contratada, 82 hombres y 61 mujeres con Término Fijo, 1.784 hombres y 582 mujeres mediante Término Indefinido, y 43 hombres y 29 mujeres por Vinculación Legal o Reglamentada.

Ilustración 4. Información desagregada por tipo de contratación y sexo de los y las colaboradoras

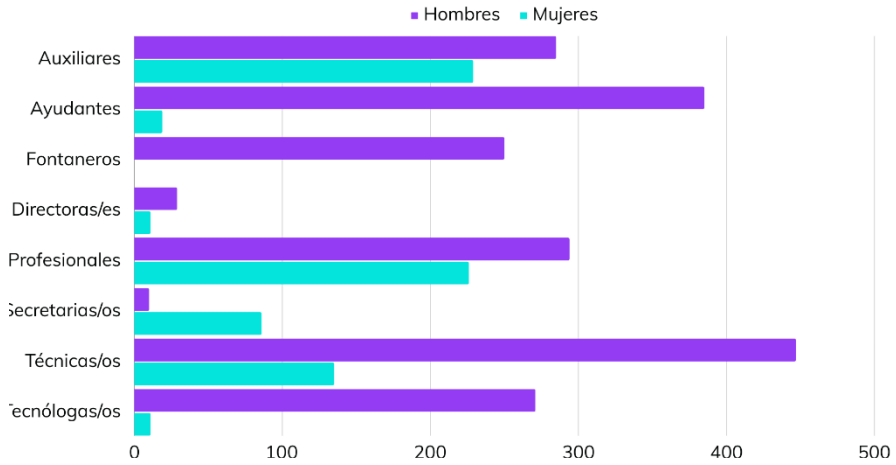


Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

De las personas vinculadas como funcionarias y funcionarios, 21 hombres se desempeñan como albañiles, 23 hombres como aforadores, 3 hombres y 9 mujeres como asesoras/es, 285 hombres y 229 mujeres como auxiliares (administrativas/os, topografía, técnico/a), 385 hombres y 19 mujeres como ayudantes, 1 mujer bibliotecóloga, 7 hombres celadores, 1 mujer conductora operativa, 29 hombres y 11 mujeres directoras/es (administrativas/os, financieras/os, operativas/os, técnicas/os), 8 hombres y 19 mujeres docentes, 250 hombres fontaneros, 11 hombres y 3 mujeres gerentes, 30 hombres guardabosques, 25 hombres y 13

mujeres jefas/es de división, 7 hombres y 2 mujeres médicas/os, 1 mujer odontóloga, 147 hombres y 1 mujer operadora/es, 1 pagador, 294 hombres y 226 mujeres profesionales, 10 hombres y 86 mujeres tienen cargo de secretarias/os (académica, profesional, de entes descentralizados), 2 hombres y 1 mujer sustanciador/a, 447 hombres y 135 mujeres como técnicas/os (administrativo/a y de tratamiento de aguas), 271 hombres y 11 mujeres como tecnólogas/os (administrativas/os, operativas/os, en obras civiles), 18 hombres y 2 mujeres topógrafas/os, y 1 mujer vicerrectora.

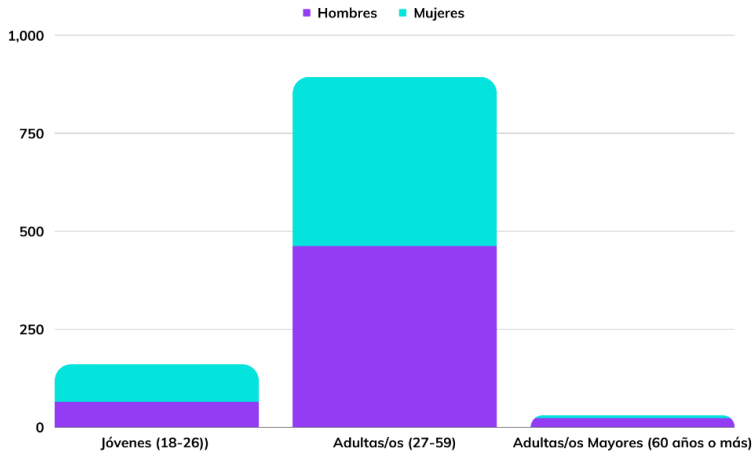
Ilustración 5. Información desagregada por sexo y algunos cargos de las y los funcionarios



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

En cuanto a los grupos etarios, con la información enviada sobre contratistas de la entidad, que corresponden en total a 1.083 personas, se encontró que 65 hombres y 95 mujeres se encuentran en el grupo de jóvenes (18 a 26 años), 462 hombres y 431 mujeres adultas/os (27 a 59 años), y 23 hombres y 7 mujeres adultas/os mayores (mayores a 60 años).

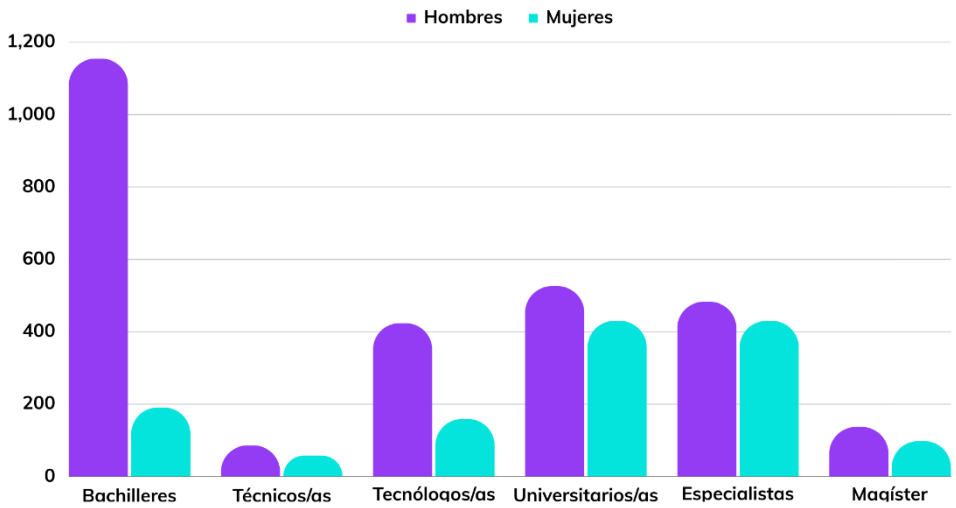
Ilustración 6. Información desagregada por grupo etario y sexo de las y los contratistas de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Ahora bien, la entidad cuenta con la información de grado de escolaridad de los y las colaboradoras, en donde se encontró que 15 hombres realizaron estudios hasta básica primaria (hasta quinto de primaria aprobado), 10 hombres cursaron hasta básica secundaria (hasta grado noveno aprobado), 1.155 hombres y 191 mujeres son bachilleres, 86 hombres y 58 mujeres tuvieron formación técnica profesional, 424 hombres y 159 realizaron estudios tecnológicos, 526 hombres y 430 mujeres cuenta con título universitario, 3 hombres y 1 mujer cuentan con especialización tecnológica, 483 hombres y 430 mujeres tienen una especialización, 137 hombres y 98 mujeres son magister, 5 hombres y 2 mujeres son doctoras y doctores, 1 hombre cuenta con una especialización médico quirúrgica, 2 hombres tienen una especialización técnico profesional y 81 personas eligieron la opción “0”.

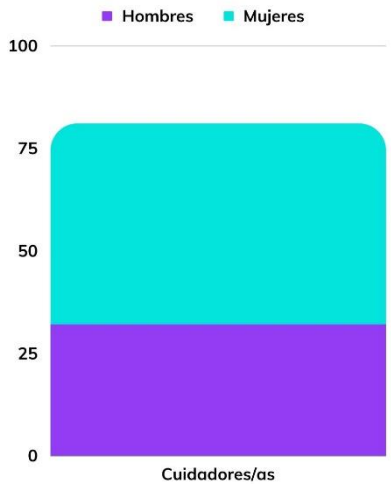
Ilustración 7. Información desagregada por sexo y nivel educativo de las colaboradoras y colaboradores de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

De otro lado, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP dentro del material de caracterización cuentan con la información sobre los y las funcionarias que realizan tareas del cuidado, siendo 32 hombres y 49 mujeres quienes cumplen con esta función.

Ilustración 8. Información desagregada por sexo y funcionarias y funcionarios cuidadores de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Así mismo, la entidad indagó sobre las características étnicas de las colaboradoras y colaboradores, identificando que 25 hombres y 11 mujeres son afrocolombianas/nos, 1 mujer palenquera, 5 hombres y 4 mujeres indígenas, 13 hombres y 3 mujeres raizales, 1 hombres y 2 mujeres mestizas, 2.316 hombres y 870 mujeres no respondieron, y 533 hombres y 513 mujeres indicaron "ninguna".

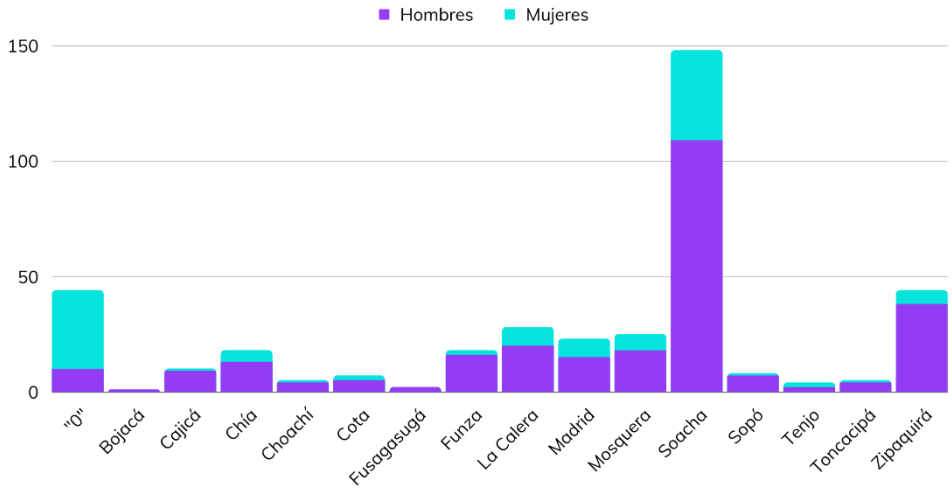
Ilustración 9. Información desagregada por sexo y características étnicas de las colaboradoras y colaboradores de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Finalmente, la entidad indagó sobre el lugar de residencia de las y los funcionarios, y presentó la información de ciudad/municipio de las y los contratistas, pero no es claro si se refiere al lugar de nacimiento o residencia. Dicha información se presenta en la Tabla 1. Frente a la Ilustración 10, cabe resaltar que los datos de residencia en Bogotá D.C. del funcionariado que no se presentan allí, representa 2.010 hombres y mujeres 742 que residen en la ciudad. Otras características de las personas que trabajan en dicha entidad se muestran en la ilustración 11.

Ilustración 10. Información desagregada por sexo y lugar de residencia de las funcionarias y funcionarios de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

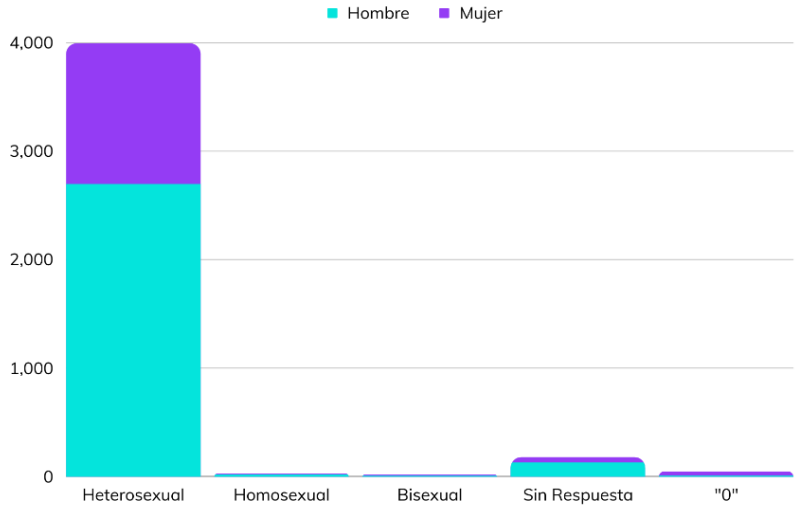
Tabla 1. Información desagregada por sexo y municipio/ciudad de las y los contratistas

Cuidad/Municipio	Hombres	Mujeres
BOGOTÁ	500	479
CAJICÁ	1	4
CALI	3	0
CHÍA	4	10
CHOACHÍ	0	1
COGUA	2	0
COTA	1	4
CÚCUTA	1	0
FACATATIVA	2	0
FÓMEQUE	1	0
FUNZA	0	3
GACHALÁ	1	0

IBAGUÉ	2	0
JUNÍN	0	1
LA CALERA	6	6
MADRID	4	3
MOSQUERA	0	3
MONTERIA	1	0
OCAÑA	1	0
PASTO	0	1
PEDRAZA	0	1
PEREIRA	1	0
SOACHA	14	12
TABIO	1	0
TENJO	0	1
TOCANCIPÁ	0	1
UBATÉ	0	1
VILLAVICENCIO	0	1
ZIPACÓN	1	0
ZIPAQUIRÁ	3	1

Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Ilustración 11. Información desagregada por sexo y orientación sexual de las colaboradoras y colaboradores de la entidad



Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Al respecto, la entidad indicó que un logro significativo fue la implementación de un sistema de recopilación de datos que permite la desagregación de información por identidad de género de sus colaboradoras y colaboradores.

Pues bien, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP ha hecho diagnósticos que permiten identificar las necesidades, intereses y expectativas de los y las colaboradoras de la entidad, relacionado con el contexto organizacional. De hecho, según el último diagnóstico, realizado por la entidad en el año 2020 se evidenció que las principales necesidades, intereses y expectativas son: (I) Gestionar estratégicamente al talento humano para ser un equipo comprometido y competente que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos; (II) Promover el relacionamiento entre compañeros y compañeras de trabajo; (III) Fortalecer la implementación del Modelo de Talento Humano; y (IV) Mejorar de la estrategia de comunicación. Al respecto, la entidad refiere que contó como insumo para la formulación del Plan General Estratégico 2020-2024 con la Caracterización de Grupos de Interés, la cual resume las variables geográficas, demográficas, organizacionales, intrínsecas y comportamentales que fueron priorizadas para cada uno de los grupos de interés para el periodo 2020-2024.

Este diagnóstico le ha permitido a la entidad atender las necesidades, intereses y expectativas de los y las colaboradoras, a través de iniciativas como: (I) Generar convenio con el PNUD para gestionar la implementación del enfoque de género en la EAAB-ESP bajo los lineamientos de Equipares, y (II) Firmar pacto de teletrabajo

con enfoque diferencial en el marco del compromiso Distrital en el Plan Distrital de Desarrollo con el objetivo de impulsar un modelo de trabajo incluyente, basado en el bienestar, la calidad de vida y la gestión pública eficiente. Adicionalmente, la institución resalta que el principal logro ha sido la formulación del Plan General Estratégico 2020-2024, el cual tuvo en cuenta como insumo el contexto estratégico que es una herramienta que permite conocer y valorar la situación de la entidad frente a su entorno y sus capacidades internas, con el objetivo de revisar y mantener actualizadas las estrategias.

> 1.1.2 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.

Para brindar un servicio a la ciudadanía desde una perspectiva integral y aportar al cierre de brechas de género desde el quehacer institucional, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP ha realizado cuatro (4) sesiones de sensibilización a sus colaboradores y colaboradoras sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres durante el 2022, según la información aportada por la entidad. Dentro de sus contenidos se han abordado los siguientes temas: (I) Acoso laboral y sexual, (II) Hablemos de género, (III) Igualad de género, ¿por qué es un derecho y un buen negocio?, (IV) Rompiendo barreras y estereotipos en igualdad de género. Principalmente la entidad destaca que a partir de las sensibilizaciones se generaron los siguientes logros:

- Cambio Cultural: La entidad ha logrado un cambio significativo en la cultura organizacional, fomentando una mayor conciencia sobre los asuntos de género. Los colaboradores y colaboradoras ahora están más sensibilizados y comprometidos con la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.
- Participación: La sensibilización ha llevado a una mayor participación de las mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo puestos de liderazgo. Esto ha contribuido a una representación más equitativa de género en las decisiones estratégicas y operativas.
- Políticas y Prácticas de Recursos Humanos: La EAAB-ESP ha implementado políticas y prácticas de recursos humanos más inclusivas, como la igualdad salarial, la promoción de la diversidad de género en la contratación y ascenso, y la creación de espacios de trabajo flexibles para facilitar la conciliación entre

la vida laboral y personal.

- Sensibilización Externa: La EAAB-ESP ha ampliado su compromiso con la igualdad de género, participando activamente en iniciativas comunitarias y colaborando con organizaciones que trabajan en temas de género y derechos de las mujeres.

Por otro lado, la evidencia enviada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP frente a las sesiones de sensibilización que se han realizado sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, no es concluyente toda vez que la entidad anexó información sobre infografías y el informe de divulgación periódica sobre las acciones del Sistema de Igualdad de Género frente a los temas mencionados. Al respecto, indicó que uno de los logros significativos de la entidad desde el 2021 ha sido la implementación exitosa de sesiones de sensibilización dirigidas a los y las colaboradoras sobre las rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género. Sin embargo, no se pudo comprobar esta información y tampoco el número de talleres realizados.

1.1.3 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 violencias contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.

De acuerdo con la información aportada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, en la entidad existen comités e instancias de seguimiento y participación para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres en los contextos organizacionales. Respecto a lo anterior, el principal logro de implementación ha sido la creación y el establecimiento de comités e instancias de seguimiento y participación, en donde la entidad destaca que:

- La existencia de comités e instancias de seguimiento y participación ha permitido una mejor prevención y detección temprana de situaciones de discriminación y violencia de género en el lugar de trabajo. Esto es esencial para abordar estos problemas antes de que escalen y causen un impacto negativo en los y las colaboradoras.
- Los comités proporcionan un canal formal para que los y las colaboradoras presenten denuncias de discriminación o violencia de género de manera segura y confidencial. Esto aumenta la probabilidad de que las víctimas se sientan empoderadas para informar y buscar apoyo.

- Estos mecanismos de seguimiento y participación tienen la autoridad y los procedimientos necesarios para llevar a cabo investigaciones imparciales y justas sobre denuncias de discriminación o violencia de género. Esto garantiza que las prácticas inapropiadas sean sancionadas adecuadamente y que se promueva la responsabilidad.

Así, en la entidad existen protocolos y medidas para sancionar las prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres en los contextos organizacionales. Frente a ello, la institución indica que el Comité de Convivencia Laboral cuenta con el protocolo contemplado en el decreto 044 de 2015 expedido por la expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá: "Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital." Así mismo, la entidad indicó que cuenta con las Resoluciones 0156 de 2013 y 0913 de 2014: "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP y se establece el procedimiento para la prevención y corrección de conductas de acoso laboral".

Con el objetivo de atender violencias basadas en género en el ámbito institucional, se encontró que Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP tiene rutas y protocolos de atención y prevención en violencias basadas en género propios de la entidad. En este aspecto, el principal logro de transversalización como lo refiere la entidad es el adelanto junto al Comité de Igualdad de Género interno, de propuestas para generar una ruta de atención para atender y prevenir las violencias basadas en género, la cual fue remitida a la Secretaría Distrital de la Mujer para su revisión. Así mismo, la EAAB-ESP cuenta con las Resoluciones internas No. 0156 de 2013 y 0913 de 2014: "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -ESP y se establece el procedimiento para la prevención y corrección de conductas de acoso laboral".

En esta línea, estas rutas han sido difundidas continuamente al interior de la entidad a través de mecanismos como infografías, videos, publicaciones en redes sociales, por medio de canales de comunicación virtual como WhatsApp, fondos de pantalla de los computadores de la entidad, banners para intranet, entre otros con una periodicidad de difusión continua toda vez que cuenta con diversas estrategias. Con este mismo fin, la entidad ha dispuesto espacios seguros de denuncia para que las mujeres denuncien en caso de ser víctimas de violencias basadas en género. La entidad indica que cuenta con el Comité de Convivencia Laboral el cual atiende las quejas por presuntas conductas de acoso laboral en sus 6 modalidades, el cual está facultado en la Resoluciones 0156 de 2013 y 0913 de 2014. Así mismo, cuenta con un protocolo de confidencialidad de la información para las denuncias que realicen las mujeres.

Categoría 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.

Según las evidencias aportadas por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, no es claro si cuenta o no cuenta con diagnósticos institucionales que den cuenta puntalmente de las brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano. Si bien la entidad indica que viene adelantando desde 2.019, diferentes diagnósticos que contribuyen al mejoramiento continuo del enfoque de género en la Empresa, mediante la información aportada se evidenció que se cuenta con el dato de algunos funcionarios/as que tienen hijos o hijas, pero no animales de compañía. Así mismo, no se evidencia cómo se ha hecho uso del diagnóstico para implementar acciones que den respuesta a dichas necesidades. La entidad refiere que, cuenta actualmente con 142 funcionarios en Teletrabajo, de los cuales 95 son mujeres y 47 hombres.

Entendiendo que, para avanzar en la incorporación del enfoque de género dentro de los programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, es necesario promover el ejercicio de la maternidad y la paternidad corresponsable, así como otros trabajos de cuidado, la entidad ha otorgado 1.200 permisos al funcionariado para trabajos de cuidado en el último año. De estos, 15 de los permisos han sido por licencia de maternidad, 8 mujeres por licencia de maternidad por aborto, 32 hombres por licencia de paternidad y 1.145 personas utilizaron el permiso por calamidad doméstica por cuidado. Al respecto, la entidad indicó que desde el año 2.018 cuenta con la sistematización del proceso de gestión de permisos, tanto en la solicitud como en el otorgamiento y registro.

En este mismo sentido, la entidad cuenta con el registro del número de personas que se reintegran después de la licencia de maternidad o de paternidad debido a que, en la base de datos de seguimiento de las licencias, se indica la fecha de reintegro de las personas. Cabe destacar que, dentro de la información presentada, además de la variable de sexo, se encuentran información de cargo, nivel salarial y tipo de vinculación.

Otro aspecto de interés, para el cierre de brechas de género en los contextos organizacionales, es la generación de conciencia sobre la importancia de redistribuir

los trabajos de cuidado. En este contexto, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP no ha realizado jornadas de sensibilización como talleres, enfocados en compartir por igual entre hombres y mujeres este tipo de labores. Sin embargo, ha compartido en su boletín impreso del mes de junio 2.023 una infografía con la temática "¿Sabías que la equidad de género comienza en casa?", y presenta información sobre romper estereotipos de género.

> 1.2.2 Adecuar arquitectura institucional con equipamientos e infraestructura para promover la permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

La correcta adecuación de la infraestructura institucional busca promover el acceso, permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad. Esto permite mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, tanto de mujeres como de hombres. Por este motivo, a través de la lista de comprobación y de las observaciones in situ, se buscó conocer si la entidad cuenta con Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL) y espacios adecuados para el cuidado menstrual. Un primer hallazgo es que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP indicó que cuenta con Sala Amiga de la Familia Lactante. A continuación, se presentan las características de estos espacios.

Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL)

De acuerdo con la Resolución 2423 de 2018, por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, "se debe adecuar y dotar un espacio físico privado, de fácil acceso, para que las mujeres lactantes puedan realizar la extracción y conservación de la leche humana" (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). Así pues, las Salas Amigas de la Familia Lactante son una estrategia para garantizar el derecho fundamental de los niños y niñas a la alimentación equilibrada, así como una contribución al cierre de brechas de género en la medida en la que personas lactantes pueden retomar sus actividades laborales después de la gestación (y del período de licencia).

Según el insumo aportado por la entidad en la lista de comprobación, la evidencia demuestra que la Empresa se encuentra en el proceso de inscripción de la Salas Amigas de la Familia Lactante ante la Secretaría Distrital de Salud desde el 2019. De otro lado, la entidad cuenta y aportó la certificación de la Secretaría Distrital de Integración Social para su sala.

De esta manera, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP realiza seguimiento de su uso. De otro lado, a partir de la evidencia aportada por la entidad, no se puede verificar si hace o no uso de estos datos de seguimiento para promover la utilización de la Sala. Al respecto, la entidad refiere que contar con una Sala Amiga de la Familia Lactante en la EAAB-ESP es un logro importante que beneficia tanto a las trabajadoras lactantes como a la organización en su conjunto. Este espacio promueve la igualdad de género, apoya la lactancia materna y contribuye a un ambiente laboral más inclusivo y familiar. Además, demuestra el compromiso de la entidad con el bienestar de sus empleados y la promoción de prácticas laborales equitativas

Por medio del instrumento de observación se pudo evidenciar que en general, la Sala Amiga de la Familia Lactante está adecuada con enfoque de género, debido a que cuenta con las siguientes características:

- ✓ Piezas comunicativas relacionadas con la lactancia o con el uso del espacio que incluyen lenguaje escrito con enfoque de género.
- ✓ Información a la vista sobre reglas, normas u observaciones para el uso de la sala de lactancia.
- ✓ Una persona encargada de la sala de lactancia.
- ✓ Un formato para registrar el uso de la sala de lactancia, con las variables edad, pertenecía étnica o racial, situación socioeconómica, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

Sin embargo, la Sala de la entidad no cuenta con información visible sobre horarios en los que se puede usar la sala de lactancia. Frente a esto, en la visita de observación realizada se identificó que hay una persona que se desempeña como guarda de seguridad que está disponible para prestar la Sala para el uso de quien lo requiera sin restricción de horario. Es importante aclarar que esta Sala de Lactancia se encuentra ubicada en un edificio a pocos metros de la sede principal de la Empresa, dentro del punto de atención preferencial y exclusivo del plan complementario de Compensar para funcionarios/as de la entidad y sus familiares.

En el momento de la observación, la sala se encontraba abierta y no había personas haciendo uso del espacio. En general, la Sala tiene una buena ubicación, decoración, y equipamiento. Cuenta con información sobre los beneficios del uso de la Sala, su funcionamiento, números de contacto para solicitar información frente al tema, prácticas de higiene personal y de implementos como frascos de vidrio. Tiene una nevera, un lavamanos con jabón de manos y de bebé, toallas

desechables para el secado de manos y cuerpo, canecas para disponer de los desechos, tres sillas para amamantar, decoración relacionada con la primera infancia, y folletos de Compensar y el Ministerio de Salud sobre la lactancia, extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna.

	Bueno	Regular	Malo
Privacidad	X		
Comodidad	X		
Ventilación	X		
Temperatura	X		
Iluminación	X		
Limpieza	X		

Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada como evidencia en la lista de comprobación.

Espacios para el cuidado menstrual

Para cerrar brechas de género es indispensable que las entidades cuenten con instalaciones que permitan a las mujeres y a las personas menstruantes, manejar sus periodos de manera segura, efectiva y digna. Con este objetivo en mente, durante la observación se hizo la selección aleatoria de dos (2) espacios para la higiene menstrual en la entidad: un baño destinado para mujeres y un baño destinado para hombres. Cabe aclarar que la entidad no cuenta con un baño sin asignación de género.

En primer lugar, respecto al espacio de cuidado menstrual destinado para mujeres, se pudo verificar que tiene: I) cubículos para cambiar materiales de cuidado menstrual en privado, (II) canecas o recipientes para disponer compresas o tampones usados, (III) agua potable, (IV) jabón de manos, (V) papel higiénico, y (VI) toallas desechables para el secado de manos y otras partes del cuerpo. Sin embargo, el espacio no tiene: (VII) dispensadores de compresas ni (VIII) cubículos privados con acceso a agua potable que permitan el cambio de una copa o disco menstrual.

En segundo lugar, en el espacio para el cuidado menstrual destinado para hombres, se constató que este cuenta con: I) cubículos para cambiar materiales de cuidado menstrual en privado, (II) canecas o recipientes para disponer compresas o tampones usados, (III) agua potable, (IV) jabón de manos, (V) papel higiénico, y (VI) toallas desechables para el secado de manos y otras partes del cuerpo. Sin embargo, el espacio no tiene: (VII) dispensadores de compresas ni (VIII) cubículos privados con acceso a agua potable que permitan el cambio de una copa o disco menstrual.

1.2.3 Avanzar en la inclusión del enfoque de género y derechos de las mujeres en el Plan de capacitación y formación para el talento humano.

En relación con el compromiso de capacitar y sensibilizar al talento humano sobre los enfoques de género y de derechos de las mujeres, el Plan de capacitación de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP incluyen ejes temáticos relacionados de dichos enfoques para sus procesos de inducción y reinducción. Y se destaca el Programa de Derechos Humanos e Integración Cultural que tiene por objeto fomentar el respeto y práctica de los Derechos Humanos, así como reafirmar la aceptación y reconocimiento de la diversidad cultural, social étnica o religiosa, bajo criterios de igualdad, respeto y dignidad.

Respecto a las sesiones de capacitación, formación y/o sensibilización al talento humano sobre los enfoques de género y de derechos de las mujeres mencionadas anteriormente, la entidad cuenta con un registro desagregado por identidad de género binaria del número de personas funcionarias, que han asistido a cada una de estas sesiones implementadas en el marco del plan de capacitaciones de la entidad.

En este mismo sentido, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP tiene un registro de los temas que se han abordado en estas sesiones de capacitación, formación y/o sensibilización. Dentro de sus contenidos se han abordado los siguientes temas: (I) Acoso laboral y sexual, (II) ¿Cómo podemos contribuir a la igualdad de oportunidades?, y (III) ABC de género. Al respecto, la entidad indica que la inclusión de ejes temáticos relacionados con enfoques de género y derechos de las mujeres en el plan de capacitación de la EAAB-ESP para los procesos de inducción y reinducción del talento humano, es un logro significativo que contribuye a una organización más inclusiva, igualitaria y consciente de género.

Finalmente, se pudo constatar que la entidad ofrece herramientas técnicas y conceptuales sobre los enfoques de género y de derechos de las mujeres a

personas en cargos directivos, lo cual se relaciona con la consultoría de cooperación técnica a través del acompañamiento a la implementación de acciones que favorezcan la igualdad de género, la diversidad, la inclusión en la Empresa, con el Proyecto Agencia Francesa de Desarrollo (AFD)y Equilatera, según la información evidenciada en los documentos enviados.

> 1.2.4 Avanzar en la incorporación de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.

No es posible establecer si la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP incluye o no dentro de los planes de bienestar espacios de formación y sensibilización para que mujeres y hombres tengan un rol activo durante la práctica de la lactancia (materna o con fórmula), toda vez que la evidencia no es concluyente. Frente a este punto, la entidad aportó evidencias que muestran que celebra la semana mundial de la lactancia, realiza diferentes actividades como encuestas sobre la SALF, se promocionó el ciclo de cursos sobre lactancia materna y alimentación infantil saludable dirigido por la Secretaría Distrital de Integración Social-SDIS a través del correo electrónico, generó boletines sobre la SALF y lactancia materna, y realizó divulgación de este contenido por redes sociales. Sin embargo, no se evidenció algún documento que dé cuenta de las sensibilizaciones generadas.

Ahora bien, mediante el instrumento de lista de comprobación, se pudo constatar que en la entidad no brinda protección reforzada a mujeres y personas con capacidad menstruante diagnosticadas con endometriosis, y tampoco está implementado estrategias de flexibilización laboral que tengan en cuenta las dobles y triples jornadas a las que se enfrentan las personas cuidadoras, con énfasis en las mujeres.

De otro lado, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP cuenta con estrategias con enfoque de género que aportan a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. Específicamente, relaciona la implementación de estrategias contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos con enfoque de género, el cual es un logro importante en términos de promoción de la igualdad de género y el bienestar de las y los colaboradores. Así mismo se destacan herramientas como la Encuesta de Calidad de Vida aplicada a una muestra de 1.196 personas, la cual indaga sobre diversos factores de la vida personal de las y los colaboradores, y su bienestar laboral.

En lo que se refiere a los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, la entidad ha actualizado los mismos con el fin de incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres. En relación con esto, la entidad indica que la actualización de los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo de la EAAB-ESP con la incorporación de enfoques de género y derechos de las mujeres representa un logro significativo en términos de promoción de la igualdad de género y el respeto de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. A través de esta acción, la organización demuestra su compromiso con la igualdad de género y el bienestar de sus colaboradores.

Así mismo, la entidad cuenta con programas de estímulos o convenios propios para facilitar el acceso a educación formal de pregrado y/o posgrado. En la información enviada como evidencia se presentaron las piezas publicitarias de las convocatorias para auxilios para básica primaria y secundaria para hijos e hijas de pensionadas/os, y becas para las trabajadoras/os o sus hijos so hijas en pregrado y posgrados. Frente a esto, la entidad refiere que otorga beneficios económicos para la financiación parcial o total de estudios de acuerdo con la reglamentación interna, para fortalecer la formación y desarrollo integral de las y los trabajadores oficiales que quieran acceder a este beneficio, en cualquier modalidad y nivel académico. El apoyo económico que se le concede a los servidores públicos para formación educativa de nivel superior, y debe estar orientado al fortalecimiento de competencias laborales relacionadas con los procesos que desarrolla la Empresa.

Por otra parte, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP no realiza difusión de la oferta del Distrito para facilitar el acceso a educación formal de pregrado y/o posgrado. La entidad no refirió nada al respecto.

Finalmente, la entidad implementa acciones para promover la igualdad de género en los contextos laborales a partir del monitoreo del clima organizacional. De manera específica, la entidad implementa las siguientes acciones:

- ✓ Implementación de la encuesta de clima laboral.
- ✓ Realización del informe de avance del clima y cultura organizacional 2022.
- ✓ Realización del informe del indicador de cobertura de bienestar 2022.

MÓDULO 2

Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género

El módulo de Gestión del conocimiento, la innovación y la comunicación para la igualdad de género busca medir la superación de las brechas de género en los procesos comunicativos y el fomento de una cultura organizacional no sexista, a partir de respuestas ágiles, soluciones precisas y espacios de interacción abiertos y participativos. También se busca que impliquen una adaptabilidad a los cambios y a escenarios de incertidumbre, al tiempo que invitan al aprendizaje de la gestión propia, la experiencia de sus colaboradoras/es y, en general, a la construcción de un conocimiento colectivo que alimente la memoria institucional.

Así las cosas, en este módulo se diagnostican las acciones, mecanismos o instrumentos que han sido implementados para identificar, transferir, apropiar, valorar y preservar el conocimiento institucional. Esto con el fin de fortalecer la gestión propia de las entidades, facilitar procesos de innovación, mejorar la prestación de servicios a sus grupos de valor y optimizar una comunicación asertiva que incluya el enfoque de género. En este sentido, se tuvo en cuenta el avance de la entidad en las siguientes categorías: (I) avance en la implementación de una comunicación con enfoque de género para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional, y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género, (II) avance en la adecuación de la política de transparencia desde el enfoque de género, y (III) verificación de la elaboración de diagnósticos institucionales sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas. Los resultados se presentarán en los siguientes apartados.

Categoría 2.1 Avance en la implementación de una comunicación con enfoque de género para repensar 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 incluyente, libre de sexismos y que transformen la discriminación, subordinación y violencias basadas en género.

Para un avance efectivo en esta materia, resulta esencial que en las entidades distritales se logre una apropiación y uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, el cual adecúe los mensajes a una idea global de igualdad entre hombres y mujeres. Lo anterior con el objetivo de repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos al interior de la entidad, de cara a los servicios ofertados a la ciudadanía. En este sentido, cabe resaltar que evitar el uso del masculino genérico en los documentos contribuye a visibilizar a las mujeres como sujetas de derechos y transformar las violencias simbólicas que han negado los aportes de las mujeres a las diferentes áreas de conocimiento y a la construcción de sociedad. Además, es un requisito para dar cumplimiento al Acuerdo 381 de 2009 "Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente", que establece en el artículo 1: "todas las entidades públicas de carácter Distrital deberán hacer uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que sean elaborados y difundidos, entre otros: acuerdos, decretos, resoluciones, conceptos, oficios, periódicos, folletos, afiches, pancartas, página web y blogs".

En este sentido, la información aportada por la entidad en su lista de comprobación permitió evidenciar que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP diseña sus campañas comunicativas de difusión interna con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género ya que desde la entidad se está promoviendo e implementando uso de estrategias como el hashtag #mejorjuntxs y el uso de lenguaje e imágenes que no reproduzcan sexismos ni roles de género en las comunicaciones de los diferentes temas internos.

De esta manera, mediante la comprobación de la documentación y los procesos institucionales, la Secretaría Distrital de la Mujer evidenció que Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP ha implementado estrategias de comunicación internas con lenguaje incluyente, libre de sexismos y con enfoque de género. Lo anterior, a través del uso y apropiación de expresiones verbales y escritas en sus comunicaciones internas, que contienen:

- ✓ Palabras neutras y genéricas: "A la ciudadanía..."
- ✓ Desdoblamientos en masculino y femenino. "Trabajadoras y trabajadores operativos..."

- ✓ Las comunicaciones internas hacen referencia al cargo, profesión o titulación que se posee y no a la identidad de género de la persona que lo desempeña, se evita el masculino genérico. "Alina, profesional de la Dirección..."

- ✓ Uso de lenguaje no binario: "Mejor juntxs"

De otra parte, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, también diseña sus campañas comunicativas de difusión externas con lenguaje incluyente, libre de sexismos y con enfoque de género. Lo anterior mediante el uso y apropiación de expresiones verbales y escritas para con otras entidades, grupos de interés o público en general, las cuales hacen explícito el femenino y el masculino y, además, refieren con respeto a todas las personas sin utilizar el masculino de manera general.

Igualmente, se constató que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP cuenta con un manual de comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres, el cual permite proporcionar herramientas que apunten a un cambio cultural que reduzca las asimetrías de género simbólicas. Esto se logra a través del lenguaje sencillo y haciendo referencia a la vida diaria, logrando una sensibilización, inclusión y visibilización de mujeres y hombres como iguales. Se destaca que, en el material presentado como evidencia, se encuentra un capítulo sobre la Guía del Lenguaje Claro e Incluyente.

Por otro lado, no se evidenció que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP haya divulgado manuales de comunicación libre de sexismo de otra entidad. La entidad no referenció algún reto frente a la actividad planteada.

2.1.2 Generar procesos comunicativos para visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.

Mediante el instrumento de lista de comprobación, en este aspecto, se evidenció que la entidad implementa estrategias de comunicación interna y externa que reflejan los compromisos institucionales con la igualdad de género. Las principales estrategias de la entidad se exponen a continuación:

1. Difusión de información mediante redes sociales, en torno los hashtags #RompiendoBarreras, #CeroDiscriminación, #MejorJuntxs, sobre construcción de relaciones de género con igualdad, rechazo al sexismo, discriminación y acoso laboral y transformación de estereotipos y roles de

género tradicionales.

2. Realización de conversatorios en torno a la estrategia interna desde el nivel directivo, denominada "Mujer, motor de crecimiento", con la participación de mujeres y diferentes temáticas frente al quehacer de la entidad.

3. Difusión de información sobre la Política y el Comité de Igualdad de Género.

4. Socialización del reconocimiento de implementación de acciones de igualdad, a través del reconocimiento de Equipares con el Sello Plata a la entidad

5. Difusión de videos con la temática de "En las botas de", en donde se presentan mujeres de la entidad pertenecientes a diferentes cargos, hablando sobre sus experiencias.

2.1.3 Implementar acciones sobre el uso y manejo del mundo de las TIC, la ciudadanía digital y la innovación, con el fin de eliminar la desigualdad en el acceso a la información entre hombres y mujeres.

Pese a los grandes avances en materia de igualdad, aún existe una brecha digital de género que impide el acceso igualitario a servicios institucionales cuando estos se publican a través de las plataformas de las entidades, es por eso que se hace necesario que las entidades apliquen herramientas que potencie la autonomía de las mujeres en el acceso a la información, así como incentivar su participación en las convocatorias que haya lugar, a través de acciones de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres como puede ser la oferta de tutoriales y cursos acerca del manejo de las plataformas para acceder a servicios acordes con la oferta institucional.

En este sentido se comprobó que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP ha proporcionado tutoriales y cursos que guían a la ciudadanía, como los mencionados a continuación:

- Tutorial sobre suspensión del servicio público
- Tutorial sobre independización del servicio público
- Tutorial sobre cambios en la factura de servicio público

La entidad ofrece tutoriales de todos los trámites, otros procedimientos administrativos y consultas de acceso a información pública, a través del registro de la/el usuaria/o en la página de la Empresa. Además, es importante mencionar que estos tutoriales incluyen el enfoque de género.

En cuanto a la información de cursos enfocados en el cierre de brechas de género, ofrecidos por otras entidades o sectores de la Administración Distrital, la revisión de la plataforma de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP permitió evidenciar que no existe información referente a cursos enfocados en temáticas de cierre de brechas de género que son ofrecidos por otras entidades o sectores distritales.

2.1.4 Diseñar un canal de comunicación que articule la información pública y los procesos de participación con mujeres.

En lo que concierne a un canal de comunicación que articule la información y procesos de participación enfocados en mujeres, se pudo confirmar que, en general, la página web de la entidad brinda información de interés en temas de género. Específicamente, la página web de la entidad cuenta con:

- ✓ Información sobre los servicios prestados.
- ✓ Información sobre cómo acceder a servicios enfocados o priorizados para las mujeres.
- ✓ Información sobre programas orientados a hombres cuyo objetivo sea el cierre de brechas de género.
- ✓ La opción que permite a la ciudadanía inscribirse para acceder a los servicios.

Sin embargo, no cuenta con:

- Información sobre la prestación de servicios relacionados con la atención ante situaciones de violencia basada en género contra las mujeres.

Incluso, respecto a este último aspecto no fue posible evidenciar que el sitio web de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP cuenta con un botón y/o enlace de acceso a la "Ruta única de atención para mujeres víctimas de violencia y en riesgo de feminicidio".

Categoría 2.2 Avance en la adecuación de la política de transparencia desde el enfoque de género.

2.2.1 Tener en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas en la construcción de información interna y externa.

La comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad entre dependencias y hacia la ciudadanía. Contar con una ciudadanía bien informada sobre cómo hacer efectivos sus derechos y con colaboradores y colaboradoras bien informados/as, sobre cómo opera la entidad y la manera en que está comprometida con alcanzar la igualdad de género, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social de la ciudadanía en relación al avance del cierre de brechas de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidenció que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP publica y divulga materiales documentales, donde evidencia la gestión institucional focalizando las necesidades de mujeres, ciudadanas y servidoras públicas. Ejemplo de ello son:

- Documentos informativos para las y los servidores públicos sobre beneficios y bienestar laboral.
- Publicación del Informe de gestión Políticas Públicas 2022 en la página web de la Empresa.
- Publicación anual del Informe de gestión de la entidad en la página web de la Empresa.
- Documento sobre las contribuciones de la EAAB-ESP en las políticas públicas distritales.

Al respecto, la entidad indica que la entidad desde 2.020 emite un informe de gestión anual que tiene como objetivo presentar la gestión sobre la participación de la Empresa en las Políticas Públicas Distritales, con el fin de ser insumo para la rendición de cuentas a los grupos de interés, e insumo en la implementación de la Circular 011 de 2022 "por medio de la cual se constituye el Sistema Distrital de Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Proyectos, en la fase de evaluaciones de políticas, programas o proyectos para 2.023" por parte de las Secretarías responsables de la política. En dicho informe, se incluye la contribución de la

Empresa en la Política Pública de Mujer y Equidad de Género. El informe se publica en la página web y se divulga en la red de medios de la Empresa.

2.2.2 Producir datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada, que no use un lenguaje que pueda reproducir los roles de género o los estereotipos sobre grupos poblacionales diferenciales y permita el análisis de las particularidades de la ciudadanía.

Mediante la revisión del lenguaje escrito de la plataforma, una publicación y una evidencia de la lista de comprobación enviada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP se pudo constatar que en general, la entidad produce datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada, que no usa un lenguaje que pueda reproducir los roles o estereotipos de género, y permita el análisis de las particularidades de la ciudadanía. Esto se debe a que, dentro de la revisión realizada a un artículo, una publicación en redes sociales y documento enviado como evidencia en la lista de comprobación de la Empresa, se evidenció que no tiene manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito, usa fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito y hace uso de este de manera asertiva.

Categoría 2.3 Verificación de la elaboración de diagnósticos institucionales sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.

2.3.1 Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres.

La información es uno de los activos más importantes con los que cuentan las entidades públicas a la hora de tomar decisiones, así como de facilitar la ejecución eficaz y eficiente de sus programas y proyectos, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP presentó una evidencia no concluyente frente a la verificación de si cuenta o no con instrumentos de recolección de información de las/los usuarias/os sensibles al género, teniendo en cuenta variables como: sexo, la identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica. Sin embargo, se debe destacar que la evidencia aportada por la entidad corresponde al documento de recolección de información para la caracterización sociodemográfica del/la trabajadora. Allí, se consultan los siguientes temas:

- Información general: incluye las variables de edad, sexo con la categoría intersexual, orientación sexual, identidad de género con la opción transgénero, sin especificar si es transfemenina o transmasculino, territorialización.
- Información laboral.
- Información académica.
- Información familiar: consulta por las personas a cargo.
- Información complementaria: incluye las variables de grupo étnico, organización sindical y tipo de discapacidad.

Por otro lado, se comprobó que la entidad ha realizado diagnósticos institucionales que dan cuenta de las brechas de género, relacionadas con su misionalidad. Cabe mencionar que, según lo indicado por la Empresa este insumo se obtuvo en agosto de 2.023 por parte del Banco Mundial.

En estos diagnósticos, la entidad hace uso de información desagregada por identidad de género binaria, específicamente, porque contiene información desagregada por hombres y mujeres, según la información enviada. Adicionalmente, se evidenció que Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, y ha hecho uso de estos diagnósticos para la toma de decisiones, pues la entidad afirma que está adelantando acciones con el Banco Mundial para el cierre de brechas.

Por último, la entidad no cuenta con un documento que permita identificar las necesidades de los y las usuarias, tanto en contextos urbanos como rurales, y barreras de género. La entidad no aportó alguna justificación al respecto. Sin embargo, por la misionalidad y el servicio prestado por la Empresa, esta información podría ser insumo para analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres frente al quehacer de la entidad.

MÓDULO 3

Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género

Este módulo busca, en primer lugar, medir el proceso de fortalecimiento de la ruta estratégica y el ciclo de planeación y presupuestación de las entidades públicas a partir de la incorporación del enfoque de género. En segundo punto, busca medir la incorporación de mecanismos para el reconocimiento de las necesidades y realidades diferenciales de las mujeres en la planeación y ejecución de planes, programas y proyectos de la entidad.

A partir de esto, el módulo caracteriza el avance de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP en los siguientes aspectos: (I) la adecuación de la planeación institucional para incorporar el enfoque de género, (II) la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género, y (III) la incorporación del enfoque en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local. Los siguientes numerales presentarán el diagnóstico hecho, sobre lo mencionado previamente, teniendo en cuenta la información y los diversos soportes enviados por la entidad.

Categoría 3.1 Medir la adecuación de la planeación institucional para incorporar el enfoque de género.

3.1.1 Incluir objetivos, principios, actividades e indicadores orientados al cierre de brechas de género en la planeación institucional.

Para medir la planeación institucional de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, respecto a la incorporación del enfoque de género, se tuvieron en cuenta distintos documentos de planeación. Lo anterior, en aras de verificar si se generaron o ajustaron de forma tal que pudieran monitorear las acciones realizadas en el marco de la transversalización del enfoque de género.

En primer lugar, se revisó el Plan Estratégico de la entidad y se concluyó que incluye objetivos dirigidos al cierre de brechas de género, que son los siguientes: (1) Generar relacionamiento a través del mejoramiento de la percepción de los grupos de interés hacia la empresa, (2) Fortalecer la gobernabilidad empresarial, a través de

prácticas de transparencia e integridad y (3) Impulsar la modernización empresarial mediante la adecuación y sostenibilidad del modelo de gestión empresarial para estar a la vanguardia y ser referente en el sector. En este aspecto, la entidad indica que El Plan General Estratégico 2020-2024 define 3 objetivos estratégicos, 9 estrategias y 39 indicadores estratégicos. El cierre de brechas de género se articula dentro del objetivo estratégico de Reputación y Liderazgo, el cual permite consolidar el posicionamiento institucional con prácticas de relacionamiento, gobernabilidad y modernización empresarial mediante los objetivos mencionados. Adicionalmente, se pudo constatar que este Plan también incluye principios y valores orientados a la igualdad de género, que se listan a continuación:

- Honestidad
- Respeto
- Diligencia
- Justicia
- Compromiso

Al respecto, la entidad refirió que el cierre de brechas de género se articula con los valores corporativos de respeto, al reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier condición, y justicia por medio del actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

En segundo lugar, se examinó el Plan de Acción de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, el cual, es una herramienta base para la evaluación de resultados en torno al Plan de Desarrollo. La entidad aportó como evidencia el cronograma de actividades del "Plan Sistema de Gestión de Igualdad de Género", este incluye actividades e indicadores orientados al cierre de brechas de género, que son los siguientes:

- Divulgar periódicamente las acciones del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, así como la existencia funciones y gestión del Comité de Convivencia.
- Implementar acciones concretas que promuevan la participación paritaria de ambos sexos en procesos de reclutamiento y selección.

- Implementar y divulgar el protocolo con enfoque de género para la prevención, detección y atención de quejas o denuncias a toda forma de acoso laboral y sexual.

Frente a lo anterior, la entidad indicó que uno de los logros destacables de la EAAB-ESP es la inclusión de un Plan de Acción que aborda de manera específica el cierre de brechas de género. Esto demuestra su compromiso con la promoción de la igualdad de género y la equidad en el lugar de trabajo. Al incluir actividades e indicadores dirigidos a cerrar estas brechas, la EAAB-ESP está tomando medidas concretas para reducir las disparidades de género y promover un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

3.1.2 Generar o ajustar instrumentos de planeación que permitan monitorear las acciones realizadas en el marco de la transversalización del enfoque de género.

En concordancia con las directrices nacionales y distritales, la transversalización del enfoque de género acompaña todo el proceso de planeación y presupuestación, siendo el proceso de planeación fundamental para la definición de las necesidades y acciones para su resolución, en correspondencia a esto, se pudo constatar que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP ha implementado metodologías para incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos de planeación de la entidad, pues según lo indica, el Plan de Acción del Sistema de Gestión de Igualdad de Género de la entidad, cuenta con indicadores sensibles al género.

Categoría 3.2 Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género.

3.2.1 Vincular y realizar el proceso de marcación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género.

Para verificar la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación y los proyectos de inversión, se tuvo en cuenta la vinculación y el proceso de marcación del "Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género -TPIEG-", así como la elaboración de proyectos de inversión y documentos técnicos de soporte. En este sentido, a partir de la información con la que cuenta la Secretaría

Distrital de la Mujer no se pudo evidenciar que la entidad ha realizado el proceso de marcación del TPIEG para el 2023[2].

> 3.2.2 Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de género.

En referencia a esta subcategoría, a partir de los documentos aportados por la entidad no se logró evidenciar si la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP realiza seguimiento a la efectiva incorporación del enfoque de género a los proyectos de inversión o cuenta con lineamientos internos que permitan la formulación de proyectos de inversión con enfoque de género

Como lo indica la entidad, las inversiones ejecutadas no se asocian a un enfoque poblacional, debido a que no implementan acciones afirmativas diferenciales para grupos poblacionales con condiciones o características étnicas, trascurrir vital, género, orientaciones sexuales e identidades de género, discapacidad o víctimas del conflicto armado, sino que, pretende que la cobertura, continuidad y calidad de los servicios de acueducto y alcantarillado sea universal para todas y todos los habitantes de la ciudad. En este sentido, y entendiendo la naturaleza de los proyectos a cargo de la EAAB-ESP, sí se desarrolla un enfoque territorial que reconoce las necesidades particulares de las zonas a intervenir, e implementa soluciones de rehabilitación, expansión, renovación o reposición con una ubicación geográfica definida.

Categoría 3.3 Verificar la incorporación del enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local.

> 3.3.1 Elaborar y brindar asistencia técnica a los sectores y localidades sobre la aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local para disminuir y erradicar las desigualdades.

La incorporación del enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local refleja la asistencia técnica proporcionada a los sectores y las localidades sobre la aplicación de dichos elementos para disminuir y erradicar las desigualdades. En este sentido, se evidenció que la Empresa de

[2] Esta información se obtuvo de la presentación con datos del informe a junio 30 de 2023.

Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP no ha incluido el enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de los proyectos de inversión local. En relación a esto, la entidad afirma que no realiza esta acción toda vez que pretende que la cobertura, continuidad y calidad de los servicios de acueducto y alcantarillado sea universal para todos los habitantes de la ciudad.

MÓDULO 4

Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género

Así como el Sello Distrital de Igualdad de Género busca medir el avance de la transversalización del enfoque de género, mediante la revisión del direccionamiento estratégico, la planeación, los entornos laborales, la gestión del conocimiento y la innovación de las entidades; también hace énfasis en las acciones institucionales para garantizar derechos con igualdad de género.

En este aspecto, este módulo, en primer lugar, mide el grado en que las entidades propenden por la eliminación de barreras institucionales, debido al género, por medio del fortalecimiento de sus diferentes acciones, productos y servicios. Así mismo, hace un acercamiento a las acciones, productos y servicios de la entidad para identificar si responden con efectividad, calidad y de manera oportuna al cierre de brechas de género.

Para ello se establecieron las siguientes categorías de análisis: (I) la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde el enfoque de género, (II) adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde los enfoques de género y de derechos de las mujeres, (III) realización de las rendiciones de cuentas con criterios sensibles al género, (IV) identificar la contribución de las entidades 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 y (V) adecuación de la tramitación, de atención, denuncias, quejas y reclamos para que se realice desde un enfoque de género.

A continuación, se expone en detalle cómo se encuentra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, en la evaluación de las diferentes categorías que componen este módulo.

Categoría 4.1 Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde el enfoque de género.

4.1.1 Identificar los litigios de la entidad relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres y analizar la redacción de defensa que asumieron.

Frente a la pregunta sobre si la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP implementa el enfoque de género en la respuesta que dio a los litigios relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres en los últimos 2 años, la entidad refiere que no ha tenido litigios relacionados, pues para identificar si la entidad conoció sobre dichos asuntos tomó como referencia el artículo 13 de la Ley 1448 de 2011 en la cual estipula los lineamientos que tiene el Enfoque Diferencial procediendo a validar la información, para lo cual se utilizó la metodología de búsqueda en el aplicativo SIPROJ WEB, tomando como base de consulta los tipos de proceso que pudieran relacionarse con lo previsto en el artículo antes mencionado.

De esta manera, como resultado la entidad realizó un filtro de procesos de fuero sindical, nulidad y restablecimiento por sanciones disciplinarias y ordinarios laborales. 1. Fuero sindical no se encuentran litigios asociados por cuanto la EAAB ESP es demandada en solidaridad. 2. Nulidad y Restablecimiento por sanciones disciplinarias, no se encuentran litigios asociados debido a que los hechos y pretensiones no tienen relación directa con el tema en cuestión. 3. Ordinarios laborales, se evidencia procesos en los que la pretensión inicial son la pensión de sobreviviente, pensión vejez, sustitución pensional, reliquidación pensional, pensión jubilación, bono pensional, indemnización sustitutiva, y reintegro cuyos hechos narrados no tienen relación.

4.1.2 Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad para que sus productos y servicios garanticen los derechos desde un principio de igualdad de género y respondan a las necesidades de las mujeres.

En lo que concierne al ajuste de los procesos y procedimientos, la entidad no incluye el enfoque de género en el esquema de operación institucional para la implementación de planes, programas y proyectos. La entidad menciona que la pregunta no aplica para la Empresa, toda vez que el modelo de operación se basa en la gestión por procesos de acuerdo con las funciones y competencias de la

EAAB-ESP, buscando asegurar el derecho al acceso a agua potable y servicios de alcantarillado sin ningún tipo de discriminación

Aunado a lo anterior, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP cuenta con una guía para evitar cualquier forma de discriminación a las mujeres en la implementación de planes, programas y proyectos. En este punto, la entidad refiere frente a la evidencia aportada que dado que las Políticas Corporativas son guías de acción estratégicas que tienen como alcance brindar directrices de actuación para toda la Empresa y deben estar alineadas a la estrategia fijada por la entidad y las Políticas de Gestión, estas son guías de acción que tienen como alcance brindar directrices de actuación para actividades transversales, para los sistemas de gestión o relacionadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para evitar cualquier forma de discriminación a las mujeres en la implementación de planes, programas y proyectos dentro del Plan General Estratégico 2020-2024.

Categoría 4.2 Medir la adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde los enfoques de género y de derechos de las mujeres.

4.2.1 Diseñar plataformas de fácil acceso con lenguaje claro, con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres en los manuales de la Política de Gobierno Digital.

En cuanto a la plataforma de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, se puede afirmar que, en general, es de fácil acceso, tiene lenguaje claro y cuenta con ayudas audiovisuales. Esto debido a que en la plataforma de la entidad se identificó:

- La utilización de lenguaje claro, concreto y asertivo
- Permite el acceso de todas las personas, incluso aquellas que presenten algún tipo de situación de discapacidad o que requieran un tratamiento especial.
- Ayudas audiovisuales no sexistas.

Sin embargo, no cuenta con:

- Con una sección que permite calificar la experiencia en la plataforma.

- Una sección que permite especificar la identidad de género de quien califica la experiencia en la plataforma.

De igual importancia resultan los manuales de atención a la ciudadanía, respecto a los cuales la entidad indicó que hace uso del Manual de Servicio a la Ciudadanía del Distrito, de la Secretaría General Distrital, el cual cuenta con enfoque de género y reconoce las necesidades diferenciales de las mujeres, en atención a que tiene una perspectiva interseccional con enfoque de género. Al respecto, la entidad indica que el enfoque transversal de género implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones gubernamentales con el objetivo de abordar las desigualdades de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Algunos logros frente al Manual de Servicio a la Ciudadanía en relación con este enfoque incluyen: inclusión y participación equitativa, acceso a servicios y recursos, reducción de la violencia de género, educación sensible al género, equidad en el empleo, sensibilización y cambio cultural.

Por otro lado, se halló que la plataforma posibilita el acceso a servicios de manera virtual teniendo en cuenta las diversidad y diferencias de las mujeres. Aquí es preciso resaltar que la plataforma de la entidad no difunde mediante su página web la oferta institucional para mujeres. Es preciso mencionar que la plataforma de la entidad cuenta con:

- ✓ La opción de acceder a servicios virtuales, que funciona/no funciona.
- ✓ La opción de realizar trámites virtuales, que funciona/no funciona.

Por el contrario, la plataforma no cuenta con:

- × Una sección en la que se pueda sugerir qué trámites o servicios se deberían poder tramitar u obtener de manera virtual, así como tampoco una sección en la que se pueda especificar la identidad de género de quien sugiere dicho trámite o servicio virtual.

4.2.2 Territorializar la oferta institucional e implementar canales virtuales de uso cotidiano para la ciudadanía, con el fin de reducir los tiempos de desplazamiento requeridos para acceder a un servicio o adelantar un trámite y así facilitar la conciliación con las tareas de cuidado, fortaleciendo la implementación de la Política de Servicio al Ciudadano de MIPG.

En este aspecto se busca que la entidad reduzca los tiempos de desplazamiento para el acceso a servicios o la realización de trámites, teniendo en cuenta las tareas

del cuidado que pueden desarrollar la/el usuaria/o. Por lo anterior, es importante mencionar que la página web de la entidad hace manifiesto la existencia de una territorialización de los servicios ofrecidos, pues cuenta con la información de los puntos de atención de la Empresa georreferenciados, con criterios como la zona para reconocer el punto de atención o el Punto de Atención Red CADE más cercano, por lo que existe claridad de las localidades de la ciudad donde se prestan los diferentes servicios por parte de la entidad (lugares físicos, infraestructura). Además, la entidad cuenta con canales de comunicación y atención virtual como correo electrónico, chat que funciona, botón de llamada telefónica y de WhatsApp.

Categoría 4.3 Verificar la realización de rendición de cuentas con criterios sensibles al género.

> 4.3.1 Promover convocatorias con enfoque de género, para informar y explicar los avances y los resultados de la gestión de la entidad, así como el avance en la garantía de derechos de las personas, sus organizaciones sociales y el logro de la igualdad de género, a través de gobierno abierto, atendiendo a la Política de Transparencia de MIPG.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP implementa mecanismos que facilitan la participación igualitaria en los procesos de rendición de cuentas, tales como la adecuación de horarios y facilitar el acceso a los lugares. Otras estrategias que se podrían implementar tienen que ver con brindar opciones de relevo de tareas de cuidado, para garantizar el derecho a participar en la socialización e informe de los avances y resultados de la gestión de la entidad, así como el avance en la garantía de derechos a los ciudadanas y ciudadanos y sus organizaciones sociales, a través de espacios de diálogo público. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP formula su estrategia de Rendición de Cuentas anualmente teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos, el cual contempla tres componentes fundamentales: información, diálogo y responsabilidad, donde la empresa tiene diferentes posibilidades para realizar en cada uno de ellos, reconociendo así el compromiso de la Empresa con una gestión transparente y visible a los grupos de interés.

> 4.3.2 Verificar la implementación de la estrategia de rendición de cuentas con enfoque de género.

En esta relación a esta subcategoría, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP:

- Generó las adecuaciones necesarias para realizar una rendición de cuentas con enfoque de género, a cerca de esto la entidad refiere que, como reporte de la gestión 2022, la Empresa realizó el evento de balance de gestión de la vigencia 2022 como mecanismo de rendición de cuentas del elemento diálogo con los grupos de interés de la EAAB-ESP, donde previamente se hizo la convocatoria en la red de medios de la Empresa. El evento se realizó en las instalaciones del Planetario.

- Permite el acceso a las rendiciones de cuentas a través de medios virtuales (ej. Transmisión vía Facebook), a lo que la entidad indica que realiza transmisión por redes sociales como Facebook, Youtube y Twitter (X).

- Visibiliza acciones implementadas para el cierre de brechas de género, como la aprobación de la Política de Igualdad de Género, la creación del Comité de Género, y la implementación de acciones para que los proveedores adopten medidas de igualdad, implementación de acciones de igualdad a través de la obtención del Sello Plata de Equipares.

- Utiliza en las rendiciones de cuentas datos desagregados por género y otras variables sensibles a la realidad de las mujeres, tales como: (1) identidad de género, (2) sexo, (3) edad.

- Tras la revisión del lenguaje escrito de los documentos relacionados con la Rendición de Cuentas de la entidad, se identifica que:

  ✓Evita las manifestaciones sexistas o estereotipos de género en el lenguaje escrito.

  ✓Promueve el uso fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito,

  ✓Procura usar un lenguaje escrito claro, concreto y asertivo.

Categoría 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.

En relación a las acciones que la entidad promueve y/o implementa con la finalidad de atender los intereses, necesidades y demandas de las mujeres, para la elaboración de este diagnóstico se analizó la información brindada por la entidad a través de los instrumentos de recolección de información diagnóstica del Sello En Igualdad así como en los reportes que realiza en el marco del seguimiento a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género -PPMyEG-, y la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas -PPASP-.

En primer lugar, se recoge un breve acercamiento a la contribución de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género -PPMyEG- la cual fue actualizada y aprobada mediante el documento CONPES D.C. No. 14 del 28 de diciembre de 2020, y su objetivo general es "Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado" (CONPES 14 de 2020).

Cabe mencionar que, para lograr este objetivo, se formuló el Plan de Acción 2020 – 2030, en el que se establecen objetivos específicos, resultados, indicadores, productos, entidades responsables y corresponsables, así como recursos estimados para su implementación. Así, la PPMYEG tiene 15 resultados y 196 productos específicos a cargo de los 15 sectores administrativos del Distrito Capital.

En relación con los objetivos específicos que aportan al reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá- ESP NO TIENE productos de responsabilidad en la PPMYEG.

De igual manera, la entidad NO concertó actividades en el producto esperado 1.1.14 "Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado", que responde al objetivo específico de "transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica,

presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana" (CONPES D.C. 14, 2020, p. 164).

De otro lado, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género es un instrumento de planeación que permite orientar las acciones del Estado para que la gestión institucional atienda los intereses, necesidades y demandas de las mujeres a través de acciones para la igualdad[3].

La estructura de este Plan y sus contenidos responden a la necesidad de complementar los compromisos del plan de acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 - 2030, de acuerdo con las demandas de las mujeres y de las organizaciones sociales que participaron en el proceso de su actualización. Asimismo, convoca a la acción intersectorial para alcanzar la igualdad de oportunidades para las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

Así, este instrumento se estructura a partir de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a saber:

I. Derecho a la paz y convivencia con equidad de género
II. Derecho a una vida libre de violencias
III. Derecho a la participación y representación con equidad
IV. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad
V. Derecho a la salud plena
VI. Derecho a la educación con equidad
VII. Derecho a una cultura libre de sexismo
VIII. Derecho al hábitat y vivienda digna

Por otra parte, la Administración Distrital ha venido encaminando esfuerzos en pro del reconocimiento y la garantía ante la vulneración de los derechos de las personas que realizan actividades sexuales pagadas como sujetos de especial protección, y en este sentido, Bogotá cuenta con la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas -PPASP- la cual tiene como objetivo general "Contribuir a la transformación de las condiciones políticas, culturales, sociales y económicas que

3 La Segunda Conferencia Internacional de la Mujer, realizada en Copenhague en 1980, definió las acciones afirmativas como aquellas que "reconocen la desigualdad y discriminación en materia de derechos para las mujeres, que requiere del establecimiento de Medidas Compensatorias que permitan a los grupos más vulnerados alcanzar la igualdad" (García, 2012, p.37). En Colombia, la Corte Constitucional en la Sentencia C-371 de 2000 definió las acciones afirmativas como: "políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación".

restringen el goce efectivo de derechos de las personas que realizan actividades sexuales pagadas en el Distrito Capital" (CONPES DC 11, 2019) en total para su implementación se definieron 4 objetivos específicos, 11 resultados esperados y 73 productos de política. Al respecto, la entidad NO TIENE productos en el Plan de Acción de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.

De otro lado, no es posible establecer cuáles acciones afirmativas innovadoras[4] adicionales a las concertada realizó la entidad, toda vez que las acciones informadas por la entidad consisten en implementar una política institucional de género, implementar el Comité de Equidad de Género e implementar acciones que institucionalizan los enfoques de género y diferencial, tales como el ABC de género, crear y socializar el manual y piezas comunicativas para fomentar una comunicación no sexista y libre de discriminación y acciones de información y sensibilización sobre el ABC, y la ruta de atención a violencias basadas en género dirigidas al talento humano de la entidad.

Si bien estas acciones son innovadoras para la entidad, deseables y aportan a avanzar hacia la igualdad de género al interior de la EAAB-ESP, todas ellas corresponden a la implementación interna del proceso de transversalización del enfoque de género, mediante el cual se impacta la adecuación y transformación de la cultura institucional y se incorpora el enfoque de género en la labor misional de la entidad. Este proceso de transversalización está incorporado en el módulo 1 de Sello en Igualdad – Condiciones favorables para la igualdad de género.

Sin embargo, no se constituyen en acciones afirmativas, ya que no se dirigen directamente a las mujeres ciudadanas y/o usuarias de la EAAB-ESP y no aportan directamente al cierre de brechas de género. Por lo tanto, no se logró verificar si en la implementación de la acción afirmativa se hace uso de un(a) método/técnica/

4 - Actividades de concertación: son las labores, tareas, procesos y/o procedimientos concretos y específicos que concertan, ejecutan e implementan los sectores de la Administración Distrital para contribuir a disminuir las inequidades y las brechas que enfrentan las mujeres en el Distrito Capital.
.Una acción afirmativa es un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados en razón a su situación económica, social o cultural. Buscan garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, acelerando el progreso de quienes han quedado rezagados en la garantía de sus derechos y en su desarrollo. También se conocen como medidas de discriminación inversa o discriminación positiva. En términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres transgeneristas, entre otras) (CONPES D.C. 14, 2020, p. 333).
- Acción afirmativa innovadora: se considera aquella acción que está orientada a atender problemáticas estructurales que limitan el acceso a oportunidades de las mujeres, a través de metodologías diferentes a las usadas por la entidad hasta el momento, siendo construidas a partir de la participación activa de las mujeres.
- Acciones afirmativas concertadas: son aquellas que se relacionan con los productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMyEG-, Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas -PPASP-, Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género - PIOEG-

mecanismo/estrategia/actividad diferente a las usadas por la entidad hasta el momento, si tiene en cuenta o no la participación de las mujeres en el diseño, desarrollo o evaluación de la acción afirmativa, si genera alianzas estratégicas con otras entidades Distritales, sector privado y/u organizaciones de la sociedad civil para su implementación, y si realiza gestiones para promover la sostenibilidad de la acción afirmativa en futuras vigencia.

Categoría 4.5 Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncias, quejas y reclamos para que se realice desde un enfoque de género.

4.5.1 Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el proceso de trámite de las PQRS que recibe la entidad.

En este espacio, se evalúa la implementación del enfoque de género en la atención y trámites de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias -PQRS-. Se hace necesario hacerlo teniendo en cuenta el fortalecimiento de la Política de Servicio a la Ciudadanía, cuyo objetivo es "garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado" (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f.). Estos elementos se pueden evidenciar a partir del diseño de un sistema de identificación que incluya las variables de sexo, género, orientación sexual e identidad de género, entre las PQRS que se reciban.

Por lo que se refiere a esta categoría, se presenta que la entidad en mención no tiene desagregadas por identidad de género las principales temáticas de las PQRS que se están recibiendo. En ese mismo orden, la entidad no está brindando respuestas a las PQRS teniendo en cuenta los enfoques de género y de derechos de las mujeres. La entidad indica que el principal reto frente a estos aspectos es la implementación de desagregación por identidad de Género en las PQRS, a través de un sistema que permita la desagregación y análisis de las principales temáticas de las PQRS de acuerdo con la identidad de género de las personas que las presentan, y otras variables sensibles al género. El objetivo es comprender mejor las necesidades y preocupaciones específicas y hacer uso de esta información para mejorar la calidad de los servicios y la atención a la ciudadanía.

Por otra parte, la entidad se no se encuentra estableciendo adecuaciones que tengan en cuenta las PQRS recibidas. La entidad refirió que se ha propuesto contar

con una comunicación y participación ciudadana que permita caracterizar la población que se atiende y permitir la implementación de la desagregación por identidad de género en las PQRS, con una disposición para recibir retroalimentación y sugerencias respecto del tema. De esa misma forma, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP no está utilizando formatos con categorías que incluyan variables de identidad de género para dar trámite a las PQRS.

Finalmente, en cuanto al acceso y uso de la sección de la página web para radicación de PQRS, el recurso de "Bogotá Te Escucha" es de fácil acceso. Es importante destacar que la entidad cuenta con un sistema propio que se ha dispuesto para estos fines. Respecto a este último, se pudo evidenciar que no cuenta con mecanismos de acceso para personas con discapacidad visual y/o auditiva, y que el formato disponible en la plataforma para radicar PQRS no incluye variables de enfoque de género como sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

4.5.2 Brindar atención a la ciudadanía desde los enfoques de género y de derechos de las mujeres.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP no cuenta con puntos de atención a la ciudadanía con horarios flexibles y servicios preferenciales para mujeres. Esto es importante para el análisis de la transversalización del enfoque de género, ya que generalmente los trabajos de cuidado remunerado o no remunerado implican unas dinámicas diferentes frente al uso y disponibilidad del tiempo de las personas cuidadoras, y se requiere de otras estrategias que permitan el acceso igualitario a los servicios y trámites que presta la entidad.

De otro lado, en el punto de atención a la ciudadanía observado, se encontró que el punto de atención cuenta con filas preferenciales y piezas comunicativas con lenguaje incluyente y no sexista en el punto de atención. Sin embargo, no cuenta con información visible sobre los servicios disponibles para mujeres o rutas de atención para casos de violencias basada en género contra las mujeres. Así mismo, al momento de la visita de observación el punto estaba recientemente inaugurado por lo que tampoco contaba con información visible sobre trámites y servicios que se pueden hacer de manera virtual.

MÓDULO 5

Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género

Este módulo busca verificar la incorporación del enfoque de género en los mecanismos de medición y seguimiento institucionales, utilizados para conocer permanentemente los avances y dificultades en la implementación de los productos y servicios que se ofrecen a la ciudadanía. A partir de esto, el módulo busca caracterizar el avance de la entidad en los siguientes aspectos: (I) incorporación de los criterios sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de los proyectos, planes y programa o estrategias de la entidad; y (II) resultados de la medición de la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diversidades frente a los servicios y atención realizada por la entidad.

Los siguientes numerales presentarán el diagnóstico efectuado a la entidad en lo mencionado previamente, teniendo en cuenta la información con la que cuenta la Secretaría Distrital de la Mujer, así como los diversos soportes enviados por la entidad.

Categoría 5.1 Verificar la incorporación de criterios sensibles 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.

En los procesos de seguimiento y evaluación de proyectos, planes, programas o estrategias, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP cuenta con herramientas de monitoreo a las acciones de transversalización del enfoque de género en los instrumentos de planeación propios de la entidad, a través del Plan Estratégico de Talento Humano. Sobre este instrumento, indica la entidad, se

efectúa monitoreo y seguimiento de las acciones programadas y se reporta trimestralmente a la Secretaría de Hábitat como parte de la implementación y fortalecimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

En este mismo contexto, la entidad indicó que realiza alertas ante el incumplimiento de las metas asociadas a los indicadores orientados al cierre de brechas de género, así como también incluye información relacionada con su contribución al cierre de brechas de género en los informes de seguimiento y evaluación de sus planes, programas y proyectos, referente a esto la entidad señala que realiza seguimiento a las acciones programadas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano y acciones asociadas a la Política de Igualdad.

Por otra parte, como lo indicó la entidad, los procesos de seguimiento y evaluación con criterios sensibles al género han sido un insumo para la toma de decisiones y la elaboración de planes de mejora orientados a la promoción de la igualdad de género, pues la EAAB-ESP ha logrado avances significativos al incorporar criterios sensibles al género en sus procesos de seguimiento y evaluación, entre los cuales refirió que en los procesos de seguimiento y evaluación ha permitido recopilar datos e información específica sobre cómo las políticas, programas y prácticas de la organización afectan a mujeres y hombres de manera diferencial. Así mismo, indicó que la información recopilada a través de procesos de seguimiento y evaluación con enfoque de género ha sido utilizada para diseñar intervenciones específicas destinadas a abordar las brechas identificadas y promover la igualdad de género, entre otros avances.

Proceso de seguimiento de la ejecución de los productos de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género — PPMYEG y de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas — PPASP

Además de los procesos de seguimiento y evaluación de proyectos, planes, programas o estrategias, que implementa la entidad descritos anteriormente, la Secretaría Distrital de la Mujer de conformidad a lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 490 del 28 de junio de 2012 ,"(...) tiene por objeto liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres. (...)".

La entidad NO TIENE productos de responsabilidad directa en el Plan de Acción de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas y Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

En la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en particular en el marco del avance del objetivo específico 1 "Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana." Específicamente en el producto 1.1.13 "Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital". La entidad cuenta con el siguiente avance en el marco de su corresponsabilidad:

Categoría MIPG	Número actividades concertadas	Actividad concertada	Porcentaje de cumplimiento en la vigencia 2022
Estrategias de comunicación con enfoque de género y diferencial para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional.	1	Realizar conmemoraciones de forma virtual o presencial de las fechas emblemáticas relacionadas con los derechos de las mujeres y que promueven su reconocimiento: 8 de marzo, 28 de mayo, 25 de noviembre y 4 de diciembre.	100%
Capacitación, formación y sensibilización para el talento humano sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres	1	Realizar jornadas de sensibilización sobre acoso sexual laboral y acoso laboral en la entidad del Distrito.	100%
Formulación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de género y diferencial para la garantía de los derechos de las mujeres.	1	Gestionar la implementación del enfoque de género en la EAAB-ESP bajo los lineamientos de Equipares	100%
Creación de espacios virtuales institucionales	1	Realizar jornada de socialización "Hablemos de Género" al	117%

con información de interés para las mujeres.		personal operativo y de gestión social	

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer

Categoría 5.2 Verificar los resultados de la medición de la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidad, frente a los servicios y atención realizada por la entidad.

5.2.1 Medir la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidad en relación con los servicios y oferta institucional desarrollada por la entidad para la igualdad de género en Bogotá, a través de encuestas y foros participativos enfocados en las ciudadanas.

En lo que se refiere a esta subcategoría, el ejercicio de medición de la percepción y satisfacción en relación a los servicios y oferta institucional de la entidad por parte de las ciudadanas se convierte en fuente principal de información en los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, contribuyendo así a orientar la oferta institucional al cierre de brechas de género.

En primer lugar, se encontró que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP realiza encuestas a la ciudadanía sobre percepción y satisfacción de servicios y ofertas de la entidad, sin embargo, en la evidencia aportada por la entidad no se identifica que la misma haya tenido criterios sensibles al género. Adicional a esto, la entidad cuenta con un documento donde se presentan estos resultados. Como la entidad lo afirma, en el marco del Plan General Estratégico 2020-2024, la Alta Dirección tomó la decisión no solo de evaluar la satisfacción de las y los usuarios, también la percepción de todos los grupos de interés que tiene caracterizados la EAAB-ESP y para ello estableció como indicador estratégico el Nivel de satisfacción de los usuarios y percepción de grupos de interés, con medición anual.

MÓDULO 6

Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género

En paralelo a la revisión de las dimensiones mencionadas anteriormente, "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género" busca, por un lado, verificar la existencia de equipos técnicos con tareas asociadas a la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, presupuestos asignados al fortalecimiento institucional para la igualdad de género y el compromiso de la alta dirección con la construcción de escenarios que permitan el mismo acceso a oportunidades con independencia de la identidad de género de las personas.

En este sentido, el Sello En Igualdad quiere medir el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de género y de los derechos de las mujeres, así como con el logro de la igualdad de género por medio de la revisión de dos aspectos principales: (I) fortaleza de la arquitectura institucional para la igualdad de género, a través del análisis de las condiciones institucionales y financieras para la transversalización del enfoque de género y (II) acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de género y el logro de la igualdad de género.

Categoría 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 del enfoque de género.

6.1.1 Instancias de articulación favorables a la igualdad de género.

Avanzar hacia la igualdad de género, requiere que las entidades cuenten con una arquitectura institucional que posicione los enfoques de género y de derechos de las mujeres como pilar fundamental en la toma de decisiones en la entidad, para reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad. En este sentido, es recomendable que las entidades cuenten con

espacios de articulación interna que permita la planeación, articulación, monitoreo y seguimiento a la implementación de temas como: a) productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, b) productos de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas c) la implementación de las etapas de diagnóstico y medición del Sello "En Igualdad" d) planes de trabajo del Sello "En Igualdad", así como las demás acciones que se consideren necesarias para la transformación de la cultura institucional.

En referencia a esto, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP indicó que cuenta con un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género, a saber, el Comité de Igualdad de Género en donde se coordinan todos los asuntos de género de la entidad, y de manera conjunto, con la Política de Gestión por la Igualdad de Género. Asimismo, promover el compromiso con los asuntos de género al interior de la entidad y fomentar la sostenibilidad en el tiempo de las acciones de equidad, contribuyen a la consolidación de la cultura institucional favorable a la igualdad de género. Por ello, es recomendable avanzar en la institucionalización de estos espacios de articulación interna, a través de acciones que hagan que los asuntos de género sean parte de las dinámicas institucionales, por tal motivo se ha reglamentado el mencionado Comité.

Sumado a ello, de acuerdo con la evidencia enviada, la entidad ha realizado 15 reuniones desde el 2021 del espacio en mención destacando que, por reglamento el Comité debe estar conformado por al menos una representación de: alta gerencia, recursos humanos, comunicación, personal de la empresa, personal sindical, personal de los procesos de auditoría o sistemas de gestión, entre otros, con la recomendación de la participación paritaria entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en el marco de la participación de la entidad en los escenarios de coordinación interinstitucional que promueven la articulación de las diferentes entidades Distritales en relación con la incorporación de los enfoques de género y de derechos de mujeres, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP participa en las mesas técnicas de la Política Pública LGBTI y las mesas sectoriales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

6.1.2 Capacidad técnica para la igualdad de género

La transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres requiere intensificar el compromiso y la apropiación de todos los niveles

institucionales, así como de colaboradores y colaboradoras con capacidades para incorporar la igualdad de género en las políticas y en el trabajo institucional.

En relación con esto, la entidad cuenta con un equipo dedicado a actividades relacionadas con la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, y así mismo, tiene un registro del tipo de vinculación que tienen las personas que conforman este equipo. Frente a esto es importante señalar que la entidad refirió que adicionalmente, desde 2021 se viene trabajando con el Comité de Igualdad de Género en acciones afirmativas y transversales que permita el cierre de brechas. Así mismo, la EAAB-ESP está trabajando en la implementación de la resolución que incluye mesas técnicas de género de acuerdo con las recomendaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y al CONPES 14 2020.

Similarmente, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP cuenta con una persona a cargo de asuntos relacionados con la transversalización del enfoque de género o asuntos de derechos de las mujeres en 2 áreas, pero no en todas y la evidencia permite confirmarlo, al respecto al entidad refiere que cuenta con 4 personas que apoyan los asuntos relacionados con la transversalización del enfoque de género y asuntos de derechos humanos, de las cuales se encuentran en la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa y en la Gerencia de Planeamiento. Así mismo, existen equipos técnicos que implementan procesos de transversalización del enfoque de género a nivel territorial. En estos dos aspectos, la entidad destaca el trabajo realizado en el marco de la estrategia "Mujeres que reverdecen", en donde el equipo territorial realizó talleres a las mujeres.

6.1.3 Alianzas para la igualdad de género.

Fortalecer alianzas amplias que incluyen los movimientos de mujeres y feministas y otros colectivos a favor de la igualdad, permiten la cooperación, la creación de estrategias conjuntas y orientar colectivamente los esfuerzos por la igualdad de género.

En cuanto a esto, la revisión permite establecer que la entidad desarrolla alianzas estratégicas para la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres. La entidad refiere que ha logrado desarrollar alianzas estratégicas significativas para promover la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres. Estas alianzas representan un logro importante en términos de colaboración y trabajo conjunto en la promoción de la igualdad de género en diferentes ámbitos. A continuación, se destacan algunos de los logros clave indicados por la entidad, relacionados con estas alianzas:

- Alianzas con Entidades Distritales: La organización ha establecido colaboraciones sólidas con entidades del gobierno local y distrital como la Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de la Mujer, Transmilenio S.A. entre otras, que comparten un interés común en la promoción de la igualdad de género. Estas alianzas permiten coordinar esfuerzos y recursos para abordar cuestiones de género en el contexto local.
- Colaboración con el Sector Privado: La EAAB-ESP ha logrado establecer alianzas con empresas del sector privado que comparten su compromiso con la igualdad de género. Estas colaboraciones pueden incluir iniciativas conjuntas, eventos y programas de capacitación para promover prácticas inclusivas en el mundo empresarial.
- Participación de Organizaciones de la Sociedad Civil: La organización ha trabajado en estrecha colaboración con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Estas alianzas permiten acceder a conocimientos especializados y recursos adicionales para abordar cuestiones de género de manera efectiva.
- Colaboración con Organizaciones Internacionales: La EAAB-ESP ha establecido alianzas con organizaciones internacionales, como el Programa de Naciones Unidas para la Igualdad de Género (ONU Mujeres) y otras agencias, para promover la igualdad de género a nivel global y acceder a mejores prácticas y recursos.
- Participación en Redes y Plataformas: La organización se ha unido a redes y plataformas de género a nivel local y nacional, lo que le permite compartir conocimientos, experiencias y recursos con otras organizaciones comprometidas con la igualdad de género.
- Apoyo de Gobiernos Locales: La EAAB-ESP ha recibido el respaldo y apoyo de gobiernos locales y distritales en la promoción de la igualdad de género, lo que facilita la implementación de políticas y programas relacionados con cuestiones de género.
- Desarrollo de Proyectos Conjuntos: A través de estas alianzas estratégicas, la EAAB-ESP ha podido desarrollar proyectos conjuntos enfocados en la igualdad de género, lo que ha llevado a la implementación de acciones específicas y medibles para abordar desafíos de género.
- Acceso a Recursos y Financiamiento: Las alianzas estratégicas también han brindado a la entidad acceso a recursos financieros y técnicos adicionales

que han respaldado la implementación de programas y proyectos relacionados con la igualdad de género.

En síntesis, la EAAB-ESP ha logrado establecer alianzas estratégicas con diversas entidades, incluyendo entidades distritales, el sector privado y organizaciones de la sociedad civil, entre otras. Estas alianzas son un logro clave que fortalece su capacidad para promover la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres, al permitir la colaboración, el intercambio de conocimientos y la implementación conjunta de acciones concretas en este ámbito.

De otro lado, la entidad refiere que desarrolla alianzas amplias que incluyen los movimientos de mujeres, feministas y otros colectivos en favor de la igualdad de género, sin embargo, la evidencia no permite identificar esto y el logro tampoco pues se refiere a la alianza con la Agencia Francesa de Desarrollo.

6.1.4. Condiciones financieras para la transversalización del enfoque de género.

En relación con las condiciones financieras para la transversalización del enfoque de género de la entidad, se constató que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP no hizo marcación el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género de los recursos de inversión destinados al fortalecimiento institucional para la igualdad de género, para el 2023[5].

Categoría 6.2 Identificar las acciones implementadas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

6.2.1 Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

Además de lo señalado hasta el momento, otras acciones conducentes a promover el compromiso institucional con la igualdad de género es la conmemoración de fechas emblemáticas para las mujeres, las cuales denuncian las estructuras de

[5] Esta información se obtuvo de la presentación con datos del informe a 30 de junio de 2023.

dominación y visibilizan la lucha histórica de las mujeres para exigir el acceso y redistribución de los bienes materiales y simbólicos de la sociedad.

La conmemoración de fechas emblemáticas hace parte de las estrategias de reconocimiento utilizadas por organizaciones sociales y entidades del Estado para poner en la agenda pública la discusión sobre los avances y retos pendientes entorno a la garantía de derechos. Estas conmemoraciones se convierten en una potente herramienta para evidenciar no solo la diversidad de las mujeres, sino cuestionar las prácticas de discriminación persistentes, así como las barreras para la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, generando una concienciación sobre la importancia de orientar recursos económicos y culturales para su superación.

En este apartado se analizó si las entidades distritales cuentan con acciones de conmemoración, en el marco de los derechos humanos de las mujeres, así como con mecanismos para tener en cuenta las propuestas del personal de la entidad y promover su compromiso con acciones a favor de la igualdad de género.

En el primer caso, se halló que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP realiza acciones de conmemoración en el marco de los derechos de las mujeres, como las que se nombran a continuación:

- 8 de marzo: Día de conmemoración de los derechos de las mujeres.
- 28 de mayo: Día de la acción por la salud de las mujeres.
- 25 de noviembre: Día Internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres.
- 4 de diciembre: Día de la conmemoración distrital contra el feminicidio.

Al respecto, la entidad refiere que en el marco de la participación de la EAAB-ESP en las Políticas Públicas Distritales, la entidad es corresponsable del Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Dicha participación se evidencia en el informe de gestión anual que tiene como objetivo presentar la gestión sobre la participación de la entidad en las Políticas Distritales, con el fin de ser insumo para la rendición de cuentas a los grupos de interés e insumo en la implementación de la Circular 011 de 2022 "por medio de la cual se constituye el Sistema Distrital de Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Proyectos, en la

fase de evaluaciones de políticas, programas o proyectos para 2023" por parte de las Secretarías responsables de política.

De igual manera, el compromiso institucional con la igualdad de género implica la consolidación de mecanismos que recoja las propuestas de adecuación de bienes y servicios y, también, el compromiso de las y los colaboradores su capacidad de incidir, transformar y construir propuestas alternativas desde las realidades, perspectivas, necesidades y demandas de las mujeres, y con las acciones de transversalización del enfoque de género.

Conforme a esto, se evidenció que la entidad cuenta con algún mecanismo para recoger propuestas de los colaboradores/as y servidores/as de la entidad relacionadas con oportunidades de mejora para la adecuación de los servicios y ofertas de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP para que apunten al cierre de brechas, ya que tal y como lo indicó la entidad, en el marco del Plan General Estratégico 2020-2024, la Alta Dirección tomó la decisión no solo de evaluar la satisfacción de los usuarios sino de evaluar la percepción de todos los grupos de interés que tiene caracterizados la EAAB-ESP, y para ello estableció como indicador estratégico el Nivel de satisfacción de los usuarios y percepción de grupos de interés, con medición anual. Este indicador tiene en cuenta para su medición las siguientes variables que se encuentran formalizadas para cada uno de los grupos de interés en la Caracterización Grupos de interés - 2020-2024:

- Asuntos materiales: Necesidades y expectativas.
- Canales de relacionamiento: Mecanismos de rendición de cuentas según elemento y tema de interés. • Rendición de cuentas.
- Sostenibilidad ambiental.
- Reputación y marca. Para la vigencia 2022, se ejecutó el contrato 1-05-12200-1279-2022, cuyo objeto es “Encuesta para evaluar la percepción / satisfacción de los grupos de interés de la EAAB-ESP frente a sus necesidades y expectativas”, a cargo de BRANDSTRAT BIC S.A.S.

Además, se evidenció que la entidad tiene en cuenta estas propuestas sobre oportunidades de mejora debido a que dentro de la encuesta hay una sección sobre “Reputación y marca”, dentro de la cual se cuenta con un módulo de “Necesidades y expectativas”, en donde se miden atributos asociados a la adecuación de los

servicios y ofertas de la entidad y los valores corporativos, donde el cierre de brechas de género.

Finalmente, se encontró que la entidad implementa mecanismos que promuevan el compromiso efectivo de sus colaboradores y colaboradoras con las acciones de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, así como con el logro de la igualdad de género, a medida que estos logros se traducen en una mayor participación y conciencia de género en toda la organización. A continuación, se destacan algunos de los logros clave asociados a estos mecanismos, que relacionó la entidad:

- La creación y operación de comité de igualdad de género en la EAAB-ESP ha permitido la participación de colaboradores y colaboradoras en la promoción de la igualdad de género. Este comité actúa como plataforma para la discusión, planificación y ejecución de acciones relacionadas con la igualdad de género.

- La implementación de políticas que fomentan la participación de empleados y empleadas en la promoción de la igualdad de género ha sido un logro importante. Estas políticas pueden incluir oportunidades de capacitación, participación en grupos de trabajo y la incorporación de la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones.

- La entidad ha logrado brindar capacitación y sensibilización a sus colaboradores y colaboradoras sobre cuestiones de género y la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto ayuda a aumentar la conciencia y el compromiso con estos temas.

- La EAAB-ESP ha implementado consultas y encuestas periódicas para recopilar la opinión y las perspectivas de los empleados y empleadas sobre cuestiones de género y la igualdad de género en la organización. Esto permite la retroalimentación y la adaptación de políticas y prácticas.

- La entidad ha establecido sistemas de reconocimiento y premios para destacar y premiar a aquellos empleados y empleadas que contribuyen significativamente a la promoción de la igualdad de género en la empresa. Esto motiva el compromiso y el liderazgo en este ámbito.

- La EAAB-ESP ha logrado establecer canales de comunicación abierta y transparente que permiten a los colaboradores y colaboradoras expresar sus

ideas, preocupaciones y sugerencias relacionadas con la igualdad de género. Esto fomenta un ambiente de diálogo y participación.

OBSERVACIONES

de la Secretaría Distrital de la Mujer sobre el diagnóstico

De acuerdo con el conocimiento que tiene la Secretaría Distrital de la Mujer sobre los avances en el proceso de transversalización del enfoque de género de la entidad, es preciso reforzar y ahondar en la información de las siguientes acciones que son de conocimiento del equipo de la SDMujer:

- La EAAB-ESP está compuesta por más de 4.000 trabajadores y trabajadoras, de los cuales menos de un tercio son mujeres. Además, de ser minoría, existe una clara discriminación entre las labores operativas masculinizadas. Teniendo en cuenta esta división naturalizada, impulsaron "Somos Agua de Todos los Colores" para romper con esa brecha que se articula con la misión "Somos Agua para la vida, generando bienestar para la gente" y tiene como propósito contribuir al ODS 5, mediante la tolerancia y la "cero discriminaciones", teniendo como premisa que la igualdad de género es un derecho humano fundamental en todos los ámbitos de una sociedad.

- En 2020, se realizó la medición de "Cultura laboral de la EAAB-ESP", a través de Great Place to Work. Los resultados del capítulo Women les inspiraron para asumir un rol más activo frente a la igualdad de género, por lo que se firmó el acuerdo de voluntades para implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género -SGIG- Sello "EQUIPARES" entre la EAAB-ESP y Ministerio del Trabajo con apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo han desarrollado el SGIG Sello "EQUIPARES". Así fue como el Comité Corporativo priorizó en 2021 incluir el enfoque de gestión de igualdad de género en el Sistema Único de Gestión, atendiendo las directrices nacionales y distritales para la erradicación de las prácticas discriminatorias, mediante la aplicación del procedimiento MPEE0108 Planificación de cambios, desde el cual se generó el plan de acción a nivel interno. Adicionalmente, se firmó el convenio de cooperación técnica para implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género -SGIG- Sello "EQUIPARES" entre la EAAB-ESP y PNUD. Paralelamente, se suscribió consultoría de cooperación técnica con Agencia de Desarrollo Francesa para el

acompañamiento en la implementación de acciones que favorezca la igualdad de género, diversidad e inclusión.

- Con la implementación del enfoque de Género la EAAB-ESP busca contar con acciones para lograr los requisitos exigidos de la norma para cada una de las ocho dimensiones del Sello Plata (Reclutamiento y Selección, Promoción y Desarrollo, Capacitación, Remuneración y Salarios, Ambiente de trabajo, Salud y Calidad de Vida, Acoso Laboral y Sexual en el Lugar de Trabajo, Comunicación no sexista y lenguaje incluyente y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral con Corresponsabilidad).

- La EAAB-ESP, para cumplir la Fase de Reconocimiento "Compromiso por la Igualdad", constató su compromiso y adhesión firmando con el Ministerio del Trabajo el Memorando de Entendimiento. Luego realizó el diagnóstico con enfoque de género a partir del reconocimiento de acciones en cada una de las ocho dimensiones que permitió visibilizar las brechas existentes. Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se generó un plan de acción en respuesta a las brechas de género detectadas. Seguidamente, se constituyó el Comité de Igualdad de Género y se aprobó la política de gestión de igualdad de género "En la EAAB-ESP nos comprometemos con la igualdad de género y con la promoción de una cultura de respeto por la diversidad, la igualdad y la inclusión sin discriminación, fundamentada en los principios rectores del enfoque de igualdad de género".

- Paralelamente, la Empresa empezó a trabajar en movilizar y sensibilizar la cultura de la Empresa hacia este nuevo cambio que transforma el sistema de creencias de personas, equipos y Empresa con piezas comunicativas, campañas de sensibilización y/o capacitaciones orientadas a sensibilizar a la Alta Gerencia, al Comité de Igualdad de Género de la EAAB-ESP y a los trabajadores en temas de igualdad de género bajo la sombrilla "Somos agua de todos los colores". Posteriormente, en junio de 2022, se realizó auditoría Interna por parte del Ministerio del Trabajo y del PNUD y como resultado les fue otorgado el reconocimiento "Compromiso por la Igualdad" sello colores, por cumplir satisfactoriamente con las fases de alistamiento y planeación:

    - Construcción de un diagnóstico organizacional con enfoque de género.
    - Construcción de la línea base de la batería de indicadores.
    - Elaboración y aprobación de una política de igualdad.
    - Diseño de un plan de acción.

- En septiembre de 2022, se realizó la auditoría externa, obteniendo un puntaje global de 94,20% sobre 100%, cuya finalidad fue demostrar el grado de avance en el cumplimiento de los requisitos de la norma para obtener el primer Nivel de certificación o Sello Plata "Implementación de acciones por la Igualdad".

- La EAAB-ESP es la primera entidad Distrital en alcanzar el reconocimiento a las acciones implementadas para lograr la trasformación cultural hacia la inclusión, la igualdad y la diversidad de género. Tras recibir el reconocimiento por la Igualdad, la Empresa se motiva aún más a visibilizar su compromiso y cerrar las brechas de género, lo cual, le lleva a formular el plan de acción de igualdad de género para implementar actividades coherentes y ajustadas a su realidad empresarial, de manera conjunta con el Comité de Igualdad de Género y del trabajo en equipo al interior de la Empresa, con el objetivo de lograr el Nivel II de certificación "Cierre de brechas: Sello Oro".

- El enfoque Sistema de Gestión de Igualdad de Género -SGIG- Sello "EQUIPARES" abarca desde el proceso de selección hasta la desvinculación a la Empresa y está dirigido a Empleados Públicos de libre nombramiento y remoción (79) y Trabajadores Oficiales de la Empresa (3.320) con contrato a término indefinido, fijo y a labor determinada. Indirectamente, las campañas comunicativas enfocadas a "Somos Agua de Todos los Colores" han impactado a los demás colaboradores, como contratistas por prestación de servicios profesionales y otros grupos de interés externos.

La EAAB-ESP desde su naturaleza de empresa operativa con un 89% de personal y cargos masculinizados innova al adoptar en su marco estratégico el enfoque de género, no sólo para atender las políticas y requerimientos normativos actuales de implementar espacios laborales inclusivos sino de considerarlo como factor diferencial para la inversión, así como a nivel reputacional y de mejora en los niveles de satisfacción y percepción de los grupos de interés y del clima organizacional.

REFERENCIAS

- Ministerio de Salud y Protección Social. (8 de junio de 2018). Resolución número 2423 de 2018.
- Universidad de Chile. (08 de 07 de 2010). *El aumento de salas cunas y jardines impacta positivamente en la participación laboral femenina*. Obtenido de https://www.uchile.cl/noticias/63486/salas-cunas-y-jardines-aumento-impacta-positivamente-trabajo-femenino

facebook.com/secredistmujer/
@secredistmujer

twitter.com/secredistmujer/
@secredistmujer

instagram.com/sdmujerbogota/
@sdmujerbogota

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER