

Puntajes alcanzados por la entidad en cada una de las subcategorías

En esta hoja no debe hacer nada

Las casillas en amarillo se calculan de forma automática según los valores asignados en las pestañas correspondientes

Índice de equidad de género de la entidad	1,00
-------------------------------------------	------

Interpretación del índice

Categorías	Rango
Bronce	0 a 0,4
Plata	0,41 a 0,8
Violeta	0,81 a 1,0

MÓDULO	Puntaje	CATEGORÍA	Puntaje	SUBCATEGORÍA	Puntaje
1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género	1,00	Avance en el cierre de brechas de género laborales para el talento humano a través de la adecuación institucional	1,00	D. Caracterización de las personas vinculadas por parte de Talento Humano	1,00
		Avance e impacto de los procesos de capacitación y sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres para el talento humano.		A. Capacitación, formación y sensibilización para el talento Humano sobre los enfoques de género, diferencial y derecho de las mujeres	1,00
		Avance en los procesos de adecuación de los Programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, para incorporar el enfoque de género.		A. Implementar diagnósticos para identificar las necesidades, intereses y expectativas del talento humano	1,00
		Mecanismos de monitoreo y supervisión del clima organizacional implementados desde el enfoque de género.		B. Incorporar en los reglamentos internos de la entidad el ejercicio de la maternidad y paternidad corresponsable, así como otras formas de cuidado a personas y animales de compañía	1,00
		Disminución de barreras en la puesta en marcha de protocolos desde el enfoque de género para la prevención y atención de las violencias basadas en género en el ámbito institucional		C. Fomentar espacios de sensibilización a través de talleres dirigido a los hombres de todos los niveles de la organización	1,00
				E. Adecuar arquitectura institucional con equipamientos (infraestructural) para promover el acceso, permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	1,00
				G. Implementar estrategias de flexibilización laboral que tengan en cuenta las dobles y triples jornadas a las que se enfrentan las personas, especialmente las mujeres.	1,00
				A. Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en cada una de las entidades para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres en los entornos laborales	1,00
				B. Incorporar enfoque de género en la encuesta de clima organizacional de la entidad para identificar las dificultades y oportunidades de mejora para garantizar la igualdad de género	1,00
				C. Difundir rutas y protocolos de atención y prevención en violencias basadas en género, campañas de	1,00
2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género	1,00	Avance en la implementación de una comunicación con enfoque de género para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos tanto en el ámbito institucional como de cara a la población.	1,00	D. Incorporar espacios seguros de denuncia para las mujeres, los cuales cuenten con protección de datos sensibles y privacidad.	1,00
		Avance en la implementación de una práctica archivística con enfoque de género en los procesos de gestión documental.		A. Formular estrategias de comunicación interna y externa de cada entidad con lenguaje incluyente, libre de sexismos y que transformen la discriminación, subordinación y violencias basadas en género.	1,00
		Avance en la adecuación de la política de transparencia desde el enfoque de género.		G. 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.	1,00
		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.		H. Diseñar un canal de comunicación que articule la información pública y los procesos de participación con mujeres.	1,00
				A. Ajustar las tablas de Retención Documental con criterios de retención que permitan clasificar la información de cada entidad de acuerdo con temáticas asociadas a intereses de mujeres.	1,00
3. Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género	1,00	Medir la adecuación de la planeación institucional para incorporar el enfoque de género	1,00	A. Tener en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas en la construcción de información interna y externa.	1,00
		Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género		C. 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	1,00
		Verificar la incorporación del enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos		A. Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres	1,00
		Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde el enfoque de género		A. Incluir indicadores con enfoque de género en el Plan Operativo Anual (POA), Plan de acción, SEGPLAN y PMR.	1,00
		Medir el impacto de la adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde el enfoque de género.		B. Incorporar objetivos dirigidos al cierre de brechas de género en la construcción de las metas proyecto, productos y actividades que hacen parte del Plan Operativo Anual (POA), Plan de acción, SEGPLAN y PMR de cada entidad de acuerdo con su misionalidad y Plan Estratégico.	1,00
				D. Generar o ajustar instrumentos de planeación que permitan monitorear las acciones realizadas en el marco de la transversalización del enfoque de género	1,00
				A. Vincular y realizar el proceso de marcación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género.	1,00
4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género	1,00	Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncias, quejas y reclamos para que se realice desde un enfoque de género	1,00	D. Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de género.	1,00
		Verificar la realización de rendición de cuentas con criterios sensibles al género		A. Elaborar y brindar asistencia técnica a los sectores y localidades sobre la aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos para disminuir y erradicar las desigualdades	1,00
		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.		B. Generar lineamientos técnicos para la defensa jurídica de la entidad que no afiancen violencias y estereotipos de género, para los manuales de defensa jurídica de las entidades.	1,00
				C. Identifique los litigios de la entidad relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres y analice la redacción de defensa que asumieron.	1,00
				D. 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	1,00
				A. 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	1,00
5. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género	1,00	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	1,00	C. 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.	1,00
		Verificar los 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.		A. Fortalecer la implementación de la Política de Servicio al Ciudadano de MIPG a partir del diseño de un sistema de identificación que incorpore las variables sexo, género, orientación sexual e identidad de género a partir de las PQRS que se reciban por todos los canales.	1,00
				A. 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.	1,00
6. Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género	1,00		1,00	B. Identificar mecanismos que faciliten la participación igualitaria en los procesos de rendición de cuentas, como la adecuación de horarios, accesibilidad de los lugares y brindando opciones para el relevo de las tareas de cuidado que obstaculizan la participación de las mujeres adecuando el Manual de Rendición de Cuentas.	1,00
				C. Adecuar el Manual de Rendición de Cuentas para presentar rendiciones de cuentas con enfoque de género para visibilizar las acciones implementadas para el cierre de brechas de género, con lenguaje incluyente y con datos desagregados por género y otras variables sensibles a la realidad de las mujeres.	1,00
				Identificar las acciones para la igualdad promovidas por la entidad que buscan atender los intereses, necesidades y demandas de las mujeres.	1,00
				B. 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.	1,00
				A. Medir la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidades en relación a los servicios y oferta institucional desarrollada por la entidad para la igualdad de género en Bogotá, a través de encuestas y foros participativos, tanto a las mujeres ciudadanas, como por las servidoras, funcionarias y contratistas vinculadas.	1,00
				Medir la fortaleza de la arquitectura institucional para la igualdad de género, a través del análisis de las condiciones institucionales y financieras para la transversalización de género	1,00
				Identificar las acciones promovidas por la entidad para promover el compromiso institucional con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género	1,00

LISTA DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género

1,00

Categoría	Subcategoría	Aspecto a verificar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos. Las casillas en amarillo se calculan de forma automática según los valores asignados en las pestañas correspondientes	
Avance en el cierre de brechas de género laborales para el talento humano a través de la adecuación institucional	D. Caracterización de las personas vinculadas por parte de Talento Humano	¿La entidad tiene información sobre las características (edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, identidad de género, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen) de los hombres y las mujeres que trabajan en la entidad? (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente al funcionamiento y personas contratistas)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña: Características y aplique los puntajes correspondientes.	
		¿La entidad tiene información sobre los cargos (secretariado, servicios generales, atención a la ciudadanía, cargos directivos y/o planeación) que ocupan los hombres y las mujeres que trabajan en la entidad? (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente al funcionamiento y personas contratistas)	1	0 Más mujeres en cargos: secretariado, servicios generales, atención a la ciudadanía 0 Más hombres en cargos: directivos y/o planeación 1 Más mujeres en cargos: directivos y/o planeación	
		¿La entidad tiene un registro de los ascensos que han tenido las mujeres y los hombres en los últimos 2 años? (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente a los ascensos de los últimos 2 años)	1	0 NO tiene registro 0 Sí tiene registro pero no desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro	
	B. Capacitaciones dirigidas a las mujeres para fortalecer capacidades y concursos a diversos cargos	¿El registro de los ascensos permite conocer las características de las personas que ascienden? Por ejemplo, se incluye información como antigüedad, formación, resultados de evaluación, resultados de los concursos, entre otros. (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente a los ascensos de los últimos 2 años, incluyendo estas variables de caracterización)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña: Ascensos y aplique los puntajes correspondientes.	
		¿La entidad ha ofrecido sesiones de capacitación a las mujeres para fortalecer capacidades para acceder a concursos de diversos cargos?	1	0 NO ha ofrecido 1 Sí ha ofrecido	
		¿La entidad cuenta con programas de estímulos para facilitar el acceso a educación formal de pregrado y/o posgrado?	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta	
		¿Tiene registro del número de sesiones de capacitación a mujeres y hombres que se han realizado en el último año (entre agosto de 2021 y agosto de 2022)?	1	0 NO tiene registro 0 Sí tiene registro, PERO no está desagregado por sexo 1 Sí tiene registro Y ESTÁ desagregado por sexo	
		¿Tiene registro del número de hombres y mujeres que han asistido a cada una de las sesiones de capacitación?	1	0 NO tiene registro 0 Sí tiene registro, PERO no está desagregado por sexo 1 Sí tiene registro Y ESTÁ desagregado por sexo	
		¿Las sesiones de capacitación se han ofrecido en horarios compatibles con las obligaciones de cuidado de las mujeres interesadas o han estado acompañadas de un sistema que las libere de esos cuidados para que puedan asistir (por ejemplo: sala cunas, guarderías)?	1	0 Las capacitaciones se dictaron ANTES de las 8 am o DESPUÉS de las 6 pm y NO se brindaron soluciones a las mujeres con personas dependientes 1 Las capacitaciones se dictaron DESPUÉS de las 8 am y ANTES de las 6 pm 1 Las mujeres con personas dependientes CONTARON con apoyos para poder asistir a las capacitaciones	
		Avance e impacto de los procesos de capacitación y sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres para el talento humano.	A. Capacitación, formación y sensibilización para el talento Humano sobre los enfoques de género, diferencial y derecho de las mujeres	¿La entidad ha ofrecido sesiones de capacitación, formación y/o sensibilización al talento humano sobre los enfoques de género y de derechos de las mujeres?	1
¿Tiene registro del número de sesiones que se han realizado en el último año (entre agosto de 2021 y agosto de 2022)?	1			0 NO tiene registros 1 Sí tiene registros	
¿Tiene registro del número de personas, desagregadas por identidad de género, que han asistido a cada una de las sesiones de capacitación, formación y/o sensibilización?	1			0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias	
A. Implementar diagnósticos para identificar las necesidades, intereses y expectativas del talento humano para acceder y mantenerse en sus cargos en condiciones de igualdad y dignidad.	¿Tiene registro de los temas que se han abordado en estas sesiones?		1	0 NO tiene registros 1 Sí tiene registros	
	¿Los manuales de inducción y reintroducción de la entidad incluyen capacitaciones, formación y sensibilización sobre el enfoque de género?		1	0 NO incluye 1 Sí incluye	
	¿La entidad ha hecho diagnósticos de necesidades, intereses y expectativas del talento humano según género para mantenerse en sus cargos? (Como evidencia se sugiere enviar el último diagnóstico realizado)		1	0 NO ha hecho 1 Sí ha hecho	
	¿La entidad ha utilizado el diagnóstico para atender las necesidades, intereses y expectativas del talento humano según identidad de género para mantenerse en sus cargos?		1	0 NO lo ha utilizado 1 Sí lo ha utilizado	
	B. Incorporar en los reglamentos internos de la entidad el ejercicio de la maternidad y paternidad corresponsable, así como otras formas de cuidado a personas y animales de compañía		¿La entidad lleva un registro de los permisos otorgados al funcionario, desagregado por identidad de género, para trabajos de cuidado? (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos, sin información personal, de los permisos otorgados en el último año -entre agosto de 2021 y agosto de 2022, incluyendo las licencias de maternidad y paternidad)	1	0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias
			¿El registro de los permisos otorgados al funcionario está categorizado por la labor que la persona solicitante necesita hacer? (por ejemplo, reclamar notas de jardín o colegio, acompañamiento a citas médicas, entre otros)	1	0 NO está categorizado 1 Sí está categorizado
			¿La entidad tiene documentado el proceso para solicitar estos permisos?	1	0 NO lo tiene documentado 1 Sí lo tiene documentado
C. Fomentar espacios de sensibilización a través de talleres dirigido a los hombres de todos los niveles de la organización	¿La entidad ha realizado sensibilizaciones/talleres enfocados en compartir por igual entre hombres y mujeres las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas?	1	0 NO ha realizado 1 Sí ha realizado		
	¿Tiene el registro del número de actividades de sensibilización o talleres enfocados en compartir por igual entre hombres y mujeres las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas?	1	0 NO tiene 1 Sí tiene		
	¿Tiene el registro del número de personas, según identidad de género, que han asistido a cada una de las actividades realizadas para la redistribución del cuidado?	1	0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias		
	E. Adecuar arquitectura institucional con equipamientos (infraestructura) para promover el acceso, permanencia y desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	¿La entidad tiene salas de lactancia?	1	0 NO tiene 1 Sí tiene	
		¿Tiene registro del número de personas, según identidad de género, que han usado la sala de lactancia en los últimos 6 meses?	1	0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias	
		¿Tiene un registro del número de personas, según identidad de género, que requieren de este servicio?	1	0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias	
		¿Las instalaciones de la sala de lactancia responden a la demanda?	1	0 NO responde 1 Sí responde	
¿Las salas de lactancia son adecuadas y de buena calidad?		1,00	Haga clic acá para ir a Sala lactancia y aplique los puntajes correspondientes		
G. Implementar 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.	¿Existen rutinas y protocolos de atención y prevención en violencias basadas en género de la entidad?	1,00	Haga clic acá para ir a Cuidado menstrual y aplique los puntajes correspondientes		
	¿La entidad está implementando 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?	1	0 NO está implementando 1 Sí está implementando		
	¿La entidad tiene sala cunas?	1	0 NO tiene 1 Sí tiene		
	¿La entidad tiene un registro del número de personas que tienen hijos o hijas que requieren de este servicio?	1	0 NO tiene 1 Sí tiene		
	¿Las instalaciones de las sala cunas responden a la demanda?	1	0 NO responden 1 Sí responden		
	¿El personal a cargo de las sala cunas es idóneo y suficiente?	1	0 NO es idóneo ni suficiente 1 Sí es idóneo y es suficiente		
	¿Las sala cunas son adecuadas y de buena calidad?	1	Haga clic acá para ir a Sala cunas y aplique los puntajes correspondientes		
Mecanismos de monitoreo y supervisión del clima organizacional implementados desde el enfoque de género.	A. Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en cada una de las entidades para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres en los entornos laborales	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta		
	B. Incorporar enfoque de género en la encuesta de clima organizacional de la entidad para identificar las dificultades y oportunidades de mejora para garantizar la igualdad de género	1	0 NO incorpora 1 Sí incorpora		
	C. Difundir rutas y protocolos de atención y prevención en violencias basadas en género, campañas de comunicación no sexista, divulgación de fechas emblemáticas de las mujeres y tramitación de conflictos.	1	0 NO existen 1 Sí existen		
Disminución de barreras en la puesta en marcha de protocolos desde el enfoque de género para la prevención y atención de las violencias basadas en género en el ámbito institucional	D. Incorporar espacios seguros de denuncia para las mujeres, los cuales cuenten con protección de datos sensibles y privacidad.	1	0 NO se han difundido 1 Sí se han difundido		
	¿La entidad cuenta con espacios seguros para que las mujeres denuncien en caso de ser víctimas de violencias basadas en género? Se entiende por seguros que son privados, se protege la identidad de la mujer, hay confidencialidad, no se difunde lo que ahí se trata, son atendidos por profesionales (preferiblemente mujeres) que tienen experiencia en recibir este tipo de denuncias.	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta		
	¿La entidad cuenta con un protocolo de confidencialidad de la información para las denuncias hechas por las mujeres?	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta		



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género /Características de los hombres y las mujeres que trabajan en la entidad

Aspecto a verificar	Características que deben constar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos
¿La entidad tiene información sobre las características (edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, identidad de género, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen) de los hombres y las mujeres que trabajan en la entidad? (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente al funcionariado y personas contratistas)	Edad	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Pertenencia étnica o racial	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Situación socioeconómica	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Grado de escolaridad	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Discapacidad	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Cuidadoras	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Orientación sexual	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Identidad de género	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Ubicación geográfica	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Lugar de origen	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género / Características de las personas que ascienden

Aspecto a verificar	Características que deben constar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos
¿El registro de los ascensos permite conocer las características de las personas que ascienden? Por ejemplo, se incluye información como antigüedad, formación, resultados de evaluación, resultados de los concursos, entre otros. (Como evidencia se sugiere enviar la base de datos correspondiente a los ascensos de los últimos 2 años, incluyendo estas variables de caracterización)	Antigüedad	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Formación	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Resultados de evaluación	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Resultados de los concursos	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres
	Otros	1	0 No tiene información desagregada por hombres y mujeres 1 Sí tiene información desagregada por hombres y mujeres

LISTA DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género / Calidad de las salas de lactancia

Aspecto a verificar	Características que deben constar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados
Ubicación adecuada	¿La sala de lactancia colinda con un baño?	1	0 No colinda 1 Sí colinda
	¿La sala de lactancia colinda con un lugar de almacenamiento de basuras?	1	0 Sí colinda 1 No colinda
Dotación	¿La sala de lactancia tiene sillas?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
	¿Las sillas tienen espaldar y brazos?	1	0 No tienen 1 Sí tienen
	¿La sala de lactancia tiene una nevera en funcionamiento?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
	¿La nevera cuenta con espacio de refrigeración y congelación?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
	¿La sala de lactancia tiene algún electrodoméstico en funcionamiento que permita llevar a temperatura conveniente la leche que estuvo refrigerada o congelada?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
	¿La sala de lactancia cuenta con un gabinete o mesa?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
	¿En la sala de lactancia, o cerca de ella, hay un lavamanos exclusivo para el uso de las mujeres o los hombres que utilizan la sala para lactar a sus hijos o hijas?	1	0 No hay 0,5 Sí hay, pero no de uso exclusivo para lactantes 1 Sí hay uno exclusivo para lactantes
	¿Hay cojines de lactancia?	1	0 No hay 0,5 Sí hay, pero cojines en mal estado 1 Sí hay
Ambientación	¿La sala de lactancia tiene alguna decoración?	1	0 No tiene 1 Sí tiene
Información	¿En la sala de lactancia hay material educativo relacionado con el tema?	1	0 No hay 1 Sí hay
	¿Hay información a la vista sobre reglas, normas u observaciones para el uso de la sala de lactancia?	1	0 No hay 1 Sí hay
Uso	Al llegar a la observación, ¿la sala estaba abierta?	1	0 Cerrada y no hay información sobre cómo o quién la abre 0,5 Cerrada, pero hay un mecanismo directo con la persona que la abre 1 Abierta
	¿Hay información sobre horarios en los que se puede usar la sala de lactancia?	1	0 No hay 1 Sí hay
	¿Hay alguna persona encargada de la sala de lactancia?	1	0 No hay 1 Sí hay
	¿Hay algún formato para registrar el uso de la sala de lactancia?	1	0 No hay 1 Sí hay
Ambiente y comodidad	Privacidad	1	0 Mala 0,5 Regular 1 Buena
	Comodidad	1	0 Mala 0,5 Regular 1 Buena
	Ventilación	1	0 Mala 0,5 Regular 1 Buena
	Temperatura	1	0 Baja 0,5 Regular 1 Buena
	Iluminación	1	0 Mala 0,5 Regular 1 Buena
	Limpieza	1	0 Mala 0,5 Regular 1 Buena

LISTA DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género / C

Características que deben constar	Puntaje
¿La sala cuna tiene sillas?	1
¿Las sillas tienen espaldar y brazos?	1
¿La sala cuna tiene cunas y/o corrales?	1
¿La sala cuna cuenta con un gabinete o mesa?	1
¿La sala cuna tiene un espacio dispuesto para el cambio de pañales/ropa?	1
¿La sala cuna tiene alguna decoración?	1
¿La sala cuna tiene juguetes?	1
¿En la sala cuna hay una persona que cuida los y las bebés?	1
¿Hay información sobre reglas, normas u observaciones para el uso de la sala cuna?	1
Al llegar a la observación, ¿la sala estaba abierta?	1
¿Hay información sobre horarios en los que se puede usar la sala cuna?	1
¿Hay alguna persona encargada de la sala cuna?	1
¿Hay algún formato para registrar el uso de la sala cuna?	1
Nivel de ruido	1
Comodidad	1
Ventilación	1
Temperatura	1
Iluminación	1
Limpieza	1

alidad de las salacunas

Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados	
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No tiene	1 Sí tiene
0 No hay	1 Sí hay
0 No hay	1 Sí hay
0 Cerrada y no hay información sobre cómo o quién la abre	
0,5 Cerrada, pero hay un mecanismo directo con la persona que la abre	
1 Abierta	
0 No hay	1 Sí hay
0 No hay	1 Sí hay
0 No hay	1 Sí hay
0 No hay	1 Sí hay
0 Alto	0,5 Medio
1 Bajo	
0 Mala	0,5 Regular
1 Buena	
0 Mala	0,5 Regular
1 Buena	
0 Baja	0,5 Regular
1 Buena	
0 Mala	0,5 Regular
1 Buena	
0 Mala	0,5 Regular
1 Buena	



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER

ANEXO DE COMPROBACIÓN: 1. Contextos laborales favorables a la igualdad de género / Espacios adecuados

Características que deben constar	Puntaje
¿Los baños tienen cubículos para cambiar materiales de cuidado/higiene menstrual en privado?	1
¿Los baños tienen canecas o recipientes para disponer compresas o tampones usados?	1
¿Los baños tienen agua potable?	1
¿Los baños tienen jabón de manos?	1
¿Los baños tienen papel higiénico?	1
¿Los baños tienen toallas desechables para el secado de manos y otras partes del cuerpo?	1
¿Los baños tienen dispensadores de compresas?	1



LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género

1,00

Categoría	Subcategoría	Aspecto a verificar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos. Las casillas en amarillo se calculan de forma automática según los valores asignados en las pestañas correspondientes
Avance en la implementación de una comunicación con enfoque de género para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos tanto en el ámbito institucional como de cara a la población.	A. Formular estrategias de comunicación interna y externa de cada entidad con lenguaje incluyente, libre de sexismos y que transformen la discriminación, subordinación y violencias basadas en género.	¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión interna con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género? (Como evidencia por favor adjunte las 2 piezas más recientes)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Difusión interna y aplique los puntajes correspondientes.
		¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión externa con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género? (Como evidencia por favor adjunte las 2 piezas más recientes)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Difusión externa y aplique los puntajes correspondientes.
		¿La entidad cuenta con un manual de comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres? ¿La entidad ha difundido manuales de comunicación libre de sexismo propuestos por otras entidades?	1 1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta 0 NO ha difundido 1 Sí ha difundido
	G. 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.	- Tutoriales y cursos sobre cómo se manejan las plataformas para acceder a servicios acorde con la oferta institucional.	1	0 NO ofrece 1 Sí ofrece
		- Información de cursos enfocados en el cierre de brechas de género, ofrecidos por otras entidades o sectores de la Administración Distrital	1	0 NO ofrece 1 Sí ofrece
		- Las páginas web de las entidades tienen información de interés en temas de género (acceso a servicios enfocados en mujeres, información relacionada con el enfoque de género, rutas de atención para casos de violencia basada en género).	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Información y aplique los puntajes correspondientes.
H. Diseñar un canal de comunicación que articule la información pública y los procesos de participación con mujeres.	A. Ajustar las tablas de Retención Documental con criterios de retención que permitan clasificar la información de cada entidad de acuerdo con temáticas asociadas a intereses de mujeres	¿Las tablas de retención documental de la entidad incluyen categorías genéricas para ubicar información con enfoque de género? (por ejemplo, clasificación de la información de acuerdo con temáticas asociadas a intereses de las mujeres, y la forma como se guarda la información permite visibilizar la construcción de saberes de las mujeres).	1	0 NO incluyen 1 Sí incluyen
	A. Tener en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas en la construcción de información interna y externa.	¿La entidad publica y divulga documentos y archivos que reflejan su gestión institucional, teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas? (Ejemplo de plataforma de publicación de información: https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica)	1	0 NO publica ni divulga 1 Sí publica y divulga
Avance en la adecuación de la política de transparencia desde el enfoque de género.	C. 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	¿La entidad produce datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada, que no use un lenguaje que pueda reproducir los roles o estereotipos de género, y permita el análisis de las particularidades de la ciudadanía?	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Lenguaje y aplique los puntajes correspondientes.
	A. Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres	¿La entidad cuenta con instrumentos de recolección de información para los y las usuarias sensibles al género como sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, entre otros, acorde con la misionalidad de la entidad? ¿La entidad ha hecho diagnósticos institucionales sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad? (Como evidencia se sugiere enviar el último diagnóstico realizado)	1	0 NO ha hecho 1 Sí ha hecho
¿Estos diagnósticos presentan información desagregada por identidad de género?		1	0 NO tiene registro desagregado por identidad de género 0,5 Sí tiene registro desagregado por hombres y mujeres 1 Sí tiene registro desagregado por hombres, mujeres y personas no binarias	
¿Estos diagnósticos se han usado como insumo para la toma de decisiones?		1	0 NO se han usado 1 Sí se han usado	
¿Existe en la entidad un documento donde se identifiquen las necesidades de los y las usuarias, tanto en contextos urbanos como rurales y barreras de género? (Como evidencia se sugiere enviar el último documento realizado)		1	0 NO existe 1 Sí existe	

LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género / Difusión interna

Pieza No. 1

1,00

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión interna con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género?	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Segos que no deben presentarse	1,00	
	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perifrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia

Pieza No. 2

1,00

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: asigne los valores según los criterios indicados.
¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión interna con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género?	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Segos que no deben presentarse	1,00	
	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteretipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perifrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia

LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género / Difusión externa

Pieza No. 1 **1,00**

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión externa con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género?	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Segos que no deben presentarse	1,00	
	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perifrasís (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	

Pieza No. 2 **1,00**

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones, asigne los valores según los criterios indicados.
¿La entidad diseña sus campañas comunicativas de difusión externa con lenguaje incluyente, que no replique publicaciones sexistas, y con enfoque de género?	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Segos que no deben presentarse	1,00	
	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Esteriotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perifrasís (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
	Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	

LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género / Las pé género

Aspecto a verificar	Aspectos específicos	Puntaje
En la página web es claro y de fácil ubicación, en qué lugares de la ciudad (localidades) se prestan los diferentes servicios de la entidad y cuales de ellos se prestan con enfoque de género.	Existe claridad de las localidades de la ciudad donde se prestan los diferentes servicios por parte de la entidad (lugares físicos, infraestructura)	1
	La plataforma brinda información sobre los servicios prestados por la entidad	1
	La plataforma da información sobre cómo acceder a los servicios prestados por la entidad	1
	La plataforma cuenta con la opción que permite a la ciudadanía inscribirse para acceder a los servicios prestados por la entidad	1
	La plataforma cuenta con la opción de acceder a <u>servicios</u> virtuales	1
	La plataforma cuenta con la opción de realizar <u>trámites</u> virtuales	1
	Se informa cuáles puntos de atención de la entidad cuentan con horarios flexibles.	1
	Se informa cuáles puntos de atención de la entidad cuentan con servicios preferenciales para mujeres.	1
	Tiene canales de comunicación virtual: correo electrónico	1
	Tiene canales de comunicación virtuales: chat	1
	La plataforma menciona la oferta institucional de la entidad para las mujeres según sus diferencias y diversidad (pertenencia étnico-racial, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social -estratos-, ubicación geográfica -urbano/rural y/o localidades-, creencias religiosas)	1
	La plataforma brinda información sobre la prestación de servicios relacionados con la atención ante situaciones de violencia basada en género contra las mujeres.	1
	3. Existen mecanismos de difusión de los resultados en los productos y servicios generados por la entidad, que den cuenta de la gestión realizada en torno a la garantía de los derechos de las mujeres.	La plataforma relaciona otros mecanismos de difusión de resultados (E.g redes sociales, página web, circulares, etc)
La entidad difunde a través de su plataforma cómo garantiza que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a la información (estrategias, actividades, entre otras).		1
La entidad difunde a través de su plataforma qué está haciendo para evitar la reproducción de estereotipos de género, prejuicios, comunicación no sexista o prácticas discriminatorias		1
La plataforma contiene diferentes piezas gráficas que presentan de forma dinámica el trabajo de la entidad en temas de equidad de género (fotos, afiches, etc.).		1
La plataforma contiene diferentes piezas audiovisuales que presentan de forma dinámica el trabajo de la entidad en temas de equidad de género (videos, audios, etc.) con uso de voces masculinas y femeninas en igual proporción para las locuciones.		1
En la plataforma se informa sobre cuáles son las rutas y protocolos de atención a funcionarias de la entidad que son víctimas de violencia basada en género por parte de personas que trabajan en esa entidad o en cualquier otra entidad del Distrito.		1
Existe divulgación de actividades relacionadas con fechas emblemáticas para la conmemoración y visibilización de situaciones de discriminación y barreras para la garantía de los derechos de las mujeres en sus diversidades en la plataforma (por ejemplo: 8 de marzo, 28 de mayo, 28 de septiembre, 25 de noviembre, 4 de diciembre, entre otras).		1
La plataforma difunde las políticas de igualdad adelantadas por la entidad y sus resultados.		1



íginas web con información de interés en temas de

Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.	
0 Sí existe	1 No existe
0 Sí brinda	1 No brinda
0 Sí da	1 No da
0 Sí cuenta	1 No cuenta
0 Sí cuenta	1 No cuenta
0 Sí cuenta	1 No cuenta
0 Sí se informa	1 No se informa
0 Sí se informa	1 No se informa
0 Sí se informa	1 No se informa
0 Sí tiene	1 No tiene
0 Sí tiene	1 No tiene
0 Sí tiene	1 No tiene
0 Sí menciona	1 No menciona
0 Sí brinda	1 No brinda
0 Sí relaciona	1 No relaciona
0 Sí difunde	1 No difunde
0 Sí difunde	1 No difunde
0 Sí difunde	1 No difunde
0 Sí contiene	1 No contiene
0 Sí contiene	1 No contiene
0 Sí se informa	1 No se informa
0 Sí se informa	1 No se informa
0 Sí existe	1 No existe
0 Sí difunde	1 No difunde
0 Sí difunde	1 No difunde

LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género / Lenguaje claro, concreto y asertivo

Pieza No. 1

1,00

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Seigos que no deben presentarse	1,00	
¿La entidad produce datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada, que no use un lenguaje que pueda reproducir los roles o estereotipos de género, y permita el análisis de las particularidades de la ciudadanía?	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perífrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	

Pieza No. 2

1,00

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
	1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Seigos que no deben presentarse	1,00	
¿La entidad produce datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada, que no use un lenguaje que pueda reproducir los roles o estereotipos de género, y permita el análisis de las particularidades de la ciudadanía?	Masculino como genérico	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en roles	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en cualidades	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	1,00	
	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Si usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Si usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Si usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Si usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Si usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Si usa
	Uso de perífrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Si usa
	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Si se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia
No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	
Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Si usa la estrategia	



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 2. Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género / Instrumentos

Aspecto a verificar	Características que deben constar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos
¿La entidad cuenta con instrumentos de recolección de información para los y las usuarias sensibles al género como sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, entre otros, acordes con la misionalidad de la entidad?	Sexo	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable
	Identidad de género	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable
	Orientación sexual	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable
	Edad	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable
	Pertenencia étnica	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable
	Otros	1	0 No registra esta variable 1 Sí registra esta variable



SECRETARÍA DE LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 3. Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género

1,00

Categoría	Subcategoría	Aspecto a verificar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos. Las casillas en amarillo se calculan de forma automática según los valores asignados en las pestañas correspondientes
Medir la adecuación de la planeación institucional para incorporar el enfoque de género	A. Incluir indicadores con enfoque de género en el Plan Operativo Anual (POA), Plan de acción, SEGPLAN y PMR.	¿El Plan Operativo Anual de la entidad incluye indicadores y objetivos con enfoque de género?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
	B. Incorporar objetivos dirigidos al cierre de brechas de género en la construcción de las metas proyecto, productos y actividades que hacen parte del Plan Operativo Anual (POA), Plan de acción, SEGPLAN y PMR de cada entidad de acuerdo con su misionalidad y Plan Estratégico.	¿El Plan de acción de la entidad incluye indicadores y objetivos con enfoque de género?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
		¿El SEGPLAN de la entidad incluye indicadores con enfoque de género?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
		¿El PMR de la entidad incluye indicadores con enfoque de género?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
	D. Generar o ajustar instrumentos de planeación que permitan monitorear las acciones realizadas en el marco de la transversalización del enfoque de género	¿Los instrumentos de planeación de la entidad cuentan con herramientas de monitoreo a las acciones de transversalización del enfoque de género?	1	0 NO cuentan 1 Sí cuentan
Verificar la incorporación de instrumentos para la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género	A. Vincular y realizar el proceso de marcación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género.	¿En la página web de la entidad se publica información referente al seguimiento del trazador?	1	0 NO se publica 1 Sí se publica
	D. Elaborar proyectos de inversión y Documentos Técnicos de Soporte utilizando la Guía para la formulación de proyectos de inversión con enfoque de género.	¿La entidad hace seguimiento al número de proyectos de inversión que formulan incluyendo el enfoque de género?	1	0 NO hace seguimiento 1 Sí hace seguimiento
Verificar la incorporación del enfoque de género en los criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos	A. Elaborar y brindar asistencia técnica a los sectores y localidades sobre la aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos para disminuir y erradicar las desigualdades	¿La entidad ha incluido el enfoque de género en los <u>criterios de viabilidad y elegibilidad</u> de planes, programas y proyectos?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género

1,00

Categoría	Subcategoría	Aspecto a verificar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados. Tenga en cuenta que sólo podrá calificar con 1 si la información fue sustentada con documentos. Las casillas en amarillo se calculan de forma automática según los valores asignados en las pestañas correspondientes
Verificar la adecuación del esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos desde el enfoque de género	B. Genere lineamientos técnicos para la defensa jurídica de la entidad que no afiancen violencias y estereotipos de género, para los manuales de defensa jurídica de las entidades.	¿La entidad cuenta con un lineamiento de defensa jurídica que no afiance violencias y estereotipos de género?	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
	C. Identifique los litigios de la entidad relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres y analice la redacción de defensa que asumieron.	¿La entidad ha tenido litigios relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres en los últimos 2 años? (Como evidencia por favor enviar las respuestas de la entidad a los últimos 5 litigios relacionados con asuntos de género y derechos de las mujeres)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Respuesta litigio y aplique los puntajes correspondientes
	D. 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	¿La entidad ha incluido el enfoque de género en el esquema de operación institucional para garantizar la implementación de planes, programas y proyectos? (Como evidencia enviar los mapas y cartas descriptivas de los procesos)	1	0 NO incluye 1 Sí incluye
Medir el impacto de la adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde el enfoque de género.	A. 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 Atención al Ciudadano de MIPG.	¿La entidad cuenta con una guía para evitar cualquier forma de discriminación a las mujeres en la implementación de planes, programas y proyectos?	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
		Territorialización de la oferta institucional	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
		Canales de comunicación virtual (correo electrónico, chat)	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
		Plataforma de fácil acceso, con lenguaje claro y ayudas audiovisuales	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Plataforma y aplique los puntajes correspondientes.
		¿Los manuales de atención a la ciudadanía de la entidad tienen enfoque de género y reconocen las necesidades diferenciales de las mujeres?	1	0 NO tienen 1 Sí tienen
		La plataforma permite acceder a servicios de manera virtual, teniendo en cuenta las diversidades y diferencias de las mujeres	1	0 NO permite 1 Sí permite
		¿La entidad cuenta con registros del uso de la página web desagregado por identidad de género? (Se sugiere enviar como evidencia el último reporte generado)	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
		¿La entidad cuenta con registro del número de interacciones por el chat de la página web, desagregadas por identidad de género?	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
		¿La entidad cuenta con registro del número de interacciones por el correo electrónico destinado para atención a la ciudadanía, desagregadas por identidad de género?	1	0 NO cuenta 1 Sí cuenta
	Verificar la adecuación de la tramitación de la atención, denuncias, quejas y reclamos para que se realice desde un enfoque de género	A. Fortalecer la implementación de la Política de Servicio al Ciudadano de MIPG a partir del diseño de un sistema de identificación que incorpore las variables sexo, género, orientación sexual e identidad de género a partir de las PQRS que se reciban por todos los canales.	¿La entidad tiene identificadas las principales temáticas de las PQRS que se están recibiendo?	1
¿La entidad tiene desagregadas por identidad de género las principales temáticas de las PQRS que se están recibiendo?			1	0 NO las tiene 0,5 Sí, pero solo para géneros masculino y femenino 1 Sí las tiene desagregadas para géneros masculino, femenino y no binario
¿Las respuestas que la entidad está dando a las PQRS tienen en cuenta el enfoque de género?			1	0 NO lo tiene 1 Sí lo tiene
¿La entidad está estableciendo acciones de mejora como consecuencia de las PQRS?			1	0 NO las está estableciendo 1 Sí las está estableciendo
¿La entidad está utilizando formatos con categorías que incluyan variables de identidad género para dar trámite a las PQRS?			1	0 NO utiliza 0,5 Sí, pero solo para géneros masculino y femenino 1 Sí utiliza para géneros masculino, femenino y no binario
¿La(s) persona(s) que está(n) respondiendo las PQRS relacionadas con la garantía de derechos de igualdad de género ha(n) sido capacitada(s) en enfoque de género?			1	0 NO han sido capacitadas 1 Sí han sido capacitadas
¿La sección de PQRS de la página web es de fácil acceso y uso por parte de las usuarias y usuarios			1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña PQRS y aplique los puntajes correspondientes.
Verificar la realización de rendición de cuentas con criterios sensibles al género	A. 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. B. Identificar mecanismos que faciliten la participación igualitaria en los procesos de rendición de cuentas, como la adecuación de horarios, accesibilidad de los lugares y brindando opciones para el relevo de las tareas de cuidado que obstaculizan la participación de las mujeres adecuando el Manual de Rendición de Cuentas. C. Adecuar el Manual de Rendición de Cuentas para presentar rendiciones de cuentas con enfoque de género para visibilizar las acciones implementadas para el cierre de brechas de género, con lenguaje incluyente y con datos desagregados por género y otras variables sensibles a la realidad de las mujeres.	¿La entidad realizó la adecuación del manual de rendición de cuentas para incluir el enfoque de género?	1	0 NO la realizó 1 Sí la realizó
		¿La entidad implementa mecanismos que facilitan la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los procesos de rendición de cuentas? (Por ejemplo, a través de adecuación de horarios, facilitar el acceso a los lugares, brindar opciones de relevo de tareas de cuidado, etc)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Mecanismos y aplique los puntajes correspondientes
		¿En las rendiciones de cuentas de la entidad se visibilizan las acciones implementadas para el cierre de brechas de género? (Como evidencia se sugiere enviar la presentación utilizada en la última rendición de cuentas de la entidad)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Rendición acciones y aplique los puntajes correspondientes
		¿En las rendiciones de cuentas de la entidad se utilizan datos desagregados por género y otras variables sensibles a la realidad de las mujeres?	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Rendición datos y aplique los puntajes correspondientes
		¿La entidad está otorgando licencias por dolor menstrual?		No se debe analizar aquí. En este módulo se está mirando la garantía de derechos no personal
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.	Identificar las acciones para la igualdad promovidas por la entidad que buscan atender los intereses, necesidades y demandas de las mujeres.	En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho a la paz y convivencia con equidad de género ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho a una vida libre de violencias ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho a la participación y representación con equidad ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho a la salud plena ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho a la educación con equidad ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del Derecho a una cultura libre de sexismo ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa
		En el marco de su misionalidad, ¿la entidad implementa acciones destinadas a las mujeres que habitan Bogotá, para la garantía del derecho al hábitat y vivienda digna ?	1	0 NO implementa 1 Sí implementa



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Respuesta litigio

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Sesgos que no deben presentarse	Masculino como genérico	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en roles	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en cualidades	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Sí usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Sí usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Sí usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Sí usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Sí usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Sí usa
	Uso de perífrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Sí usa



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Plataforma de fácil acceso, con lenguaje claro y ayudas audiovisuales

Aspecto a verificar	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados
La plataforma utiliza un lenguaje claro, concreto y asertivo	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Lenguaje web y aplique los puntajes correspondientes.
La plataforma permite el acceso de todas las personas, incluso aquellas que presenten algún tipo de situación de discapacidad o que requieran un tratamiento especial.	1	0 No permite a personas que requieren tratamiento especial 0,5 Parcial pues permite a algunas personas 1 Sí contiene lenguaje de señas, facilidades para personas con problemas auditivos (como subtítulos en los audios y videos con audio cuando los hay) y visuales
La entidad produce datos con lenguaje claro, concreto, asertivo y desagregado por género cuando corresponda	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Datos web y aplique los puntajes correspondientes.
La plataforma tiene ayudas audiovisuales no sexistas (Imágenes sexistas: Hombres trabajando en oficinas y mujeres en la casa o en labores del cuidado / Oficios estereotípicos: Mujeres enfermeras, maestras de escuela, secretarias, en el rol de mamás - Hombres: mecánicos, conductores, doctores, como jefes, en oficinas o trabajadores remunerados)	1,00	Haga clic acá para ir a la pestaña Ayudas no sexistas y aplique los puntajes correspondientes.



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Lenguaje claro, concreto y asertivo en la plataforma

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Sesgos que no deben presentarse	Masculino como genérico	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en roles	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en cualidades	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Sí usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Sí usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Sí usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Sí usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Sí usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Sí usa
	Uso de perífrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Sí usa



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Produce datos con lenguaje claro, concreto, asertivo y desagregado por género cuando corresponda

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
1. Manifestaciones sexistas en el lenguaje escrito. Sesgos que no deben presentarse	Masculino como genérico	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Cargos de poder en masculino	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Designación asimétrica de mujeres y hombres (expresiones comunes que otorgan todo el reconocimiento a los hombres por sobre las mujeres. E.g fórmulas de cortesía, diminutivos, parentescos)	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en roles	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género en cualidades	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Estereotipos de género: subordinación de las mujeres	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
2. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en el lenguaje escrito	Palabras neutras y genéricas	1	0 No usa 1 Sí usa
	Construcción metonímica (cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que lo desempeña)	1	0 No usa 1 Sí usa
	Género gramatical adecuado a la persona de referencia	1	0 No usa 1 Sí usa
	Desdoblamiento en masculino y femenino	1	0 No usa 1 Sí usa
	Omisión / sustitución del sujeto	1	0 No usa 1 Sí usa
	Alternar orden de prelación	1	0 No usa 1 Sí usa
	Uso de perífrasis (expresión que está compuesta por al menos dos palabras, pero que, generalmente, se puede escribir en una sola palabra)	1	0 No usa 1 Sí usa

LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Ayudas audiovisuales no sexistas

Aspecto a verificar	Manifestaciones y usos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados.
La plataforma tiene ayudas audiovisuales no sexistas	3. Manifestaciones sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay desproporción de mujeres y hombres en las imágenes (menos mujeres que hombres)	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Los hombres son protagonistas en escenas de prestigio	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres se ubican en espacios domésticos	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Hay representación de roles de género tradicionales	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Las mujeres y hombres están en diferente plano (mujeres en planos subordinados)	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Los hombres ocupan puestos de responsabilidad	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Comentarios a pie de foto sexistas	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	Acentuación de características sexuales	1	0 Sí se presenta 1 No se presenta
	4. Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje visual	1,00	
	Hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia
	No se resaltan rasgos estereotipados	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia
	Mujeres y hombres en grupos de trabajo en las que los hombres no ocupan lugares de jerarquía	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia
	Mujeres en posiciones de liderazgo	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia
	Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia
Ruptura de estereotipos en relación con actividades masculinizadas y feminizadas	1	0 No usa la estrategia 1 Sí usa la estrategia	



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Sección PQRS de fácil acceso y uso por parte de las usuarias y los usuarios

Aspectos a verificar	Elementos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados, las observaciones le ayudarán a asignar el puntaje
La sección de PQRS es de fácil acceso y uso por parte de las usuarias y los usuarios (fácil ubicación en la plataforma del botón (lugar particular, discapacidad), enlace, ruta a la sección de PQRS (no más de dos clicks))	Es fácil de ubicar en el home	1	0 No 1 Sí
	Se accede a la sección en máximo dos clics	1	0 No 1 Sí
	Se puede formular la PQRS que uno quiera o hay formulaciones preestablecidas	1	0 No 1 Sí
El formato disponible en la plataforma para radicar PQRS incluye variables de enfoque de género	Permite registrar la identidad de género de quien hace la PQR	1	0 No 1 Sí
	Permite registrar la orientación sexual de quien hace la PQR	1	0 No 1 Sí



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER

LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos cor

Características que deben constar	Puntaje
¿La oficina principal de la entidad tiene un punto de atención para ciudadanos y ciudadanas?	1
¿El punto de atención tiene información sobre los horarios de atención al público?	1
¿El punto de atención tiene filas preferenciales para mujeres cuidadoras, adultas mayores, gestantes?	1
¿El punto de atención tiene información visible sobre los servicios disponibles para mujeres?	1
¿El punto de atención tiene información visible sobre las rutas de atención para casos de violencia basada en género contra las mujeres?	1
¿El punto de atención tiene información visible sobre otros puntos de atención de la misma entidad ubicados en las diferentes localidades de Bogotá?	1
¿El punto de atención tiene información visible sobre los <u>trámites</u> que se pueden hacer de manera virtual?	1
¿El punto de atención tiene información visible sobre los <u>servicios</u> a los que se puede acceder de manera virtual?	1



SECRETARÍA DE LA
LA MUJER



LISTA DE COMPROBACIÓN: 4. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género / Mecanismos que facilitan la participación

Aspectos a verificar	Elementos	Puntaje	Instrucciones: Asigne los valores según los criterios indicados, las observaciones le ayudarán a asignar el puntaje
¿La entidad implementa mecanismos que facilitan la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los procesos de rendición de cuentas? (Por ejemplo, a través de adecuación de horarios, facilitar el acceso a los lugares, brindar opciones de relevo de tareas de cuidado, etc)	Los horarios se concertan con las mujeres	1	0 No 1 Sí
	Los lugares en los que se hacen las reuniones están conectados con las redes de transporte	1	0 No 1 Sí
	La entidad dispone de alguien para cuidar de las personas que dependen de las mujeres para que estas puedan participar cuando las reuniones son de más de 6 horas (incluido el tiempo para movilizarse)	1	0 No 1 Sí