	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	1 de 8

BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA

*Son "actuaciones concretas, prácticas o soluciones basadas en ciertos conocimientos, investigaciones o experimentos y que, gracias a su utilidad y sencillez, brindan herramientas, métodos y técnicas, que pueden aumentar las posibilidades de éxito de la gestión y servir de ejemplo para otras entidades."*¹

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

Fecha de diligenciamiento del formato:

día	mes	año
22	11	2024

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la buena práctica de gestión pública:

¿Qué nombre describe mejor la buena práctica?

Día Rosa

Dependencia responsable de la buena práctica:

Dirección de Talento Humano

Directivo(a) de la dependencia:

Sergio Felipe Galeano Gómez

Proceso al que pertenece la buena práctica:

Bienestar e Incentivos

Equipo y/o grupo interno de trabajo donde se identifica la buena práctica:

Dirección de Talento Humano


Colaborador(a) responsable:

Xiomara Ramírez Cedeño – María Jazmín Gómez – María Clara Martínez

Tipo de vinculación:

Carrera Administrativa

¹ Metodología para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública, DAFP 2021 p6.

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	2 de 8

Número de contacto:

Correo institucional de contacto:

xpramirez@alcaldiabogota.gov.co
mjgomez@alcaldiabogota.gov.co
mcmartinez@alcaldiabogota.gov.co

Fecha de inicio de la buena práctica:

día	mes	año
1	1	2023

2. IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Descripción de la buena práctica

Describa brevemente la buena práctica, es decir información sobre las principales necesidades detectadas en el proceso, dependencia, producto y/o servicio. Se sugiere redactarla en clave de una necesidad o brecha de conocimiento identificada. Además, mencione las acciones fundamentales de ésta (beneficios generados a personas, procesos, proyectos, grupos de valor, etc.) y el conjunto de circunstancias que hacen parte de la buena práctica, por ejemplo, aspectos institucionales u otros factores determinantes (económicos, políticos, sociales, etc.).

Necesidad

Se detectó una brecha en la atención a las necesidades físicas y emocionales de las personas menstruantes en el ámbito laboral, particularmente en lo relacionado con los calambres menstruales severos y otras molestias como la fatiga, dolores articulares, movimientos intestinales y la hinchazón que, aunque no son incapacitantes, dificultan el desempeño laboral en la presencialidad. Esta situación generaba incomodidad y afectaba tanto el bienestar personal como el desempeño laboral.


identificada:

Acciones fundamentales y beneficios generados:

1. Implementación del beneficio de trabajo en casa:

- i. La entidad otorga hasta un (1) día de trabajo en casa al mes, siempre que el (la) servidor(a) lo considere absolutamente necesario y pueda garantizar la prestación adecuada del servicio desde su domicilio.

En el caso que el (la) servidor(a) tenga funciones de atención a la ciudadanía, el jefe inmediato deberá indicar las funciones que desde la casa se pueden realizar para tomar este beneficio.

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	3 de 8

- ii. Este beneficio contribuye al bienestar físico y emocional, reduciendo el impacto de los síntomas menstruales en el desempeño laboral.

2. Enfoque en la equidad y el bienestar emocional:

- i. Este beneficio forma parte de la "Valera de salario emocional", destacando el compromiso institucional con la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de las necesidades específicas de las personas menstruantes.
- ii. El presente beneficio hace parte de la política de cero discriminación, estigmatización y dignificación de la mujer, dentro de la estrategia Caldas "Ambientes Laborales diversos, amorosos y seguros".

Factores determinantes y circunstancias institucionales:


- **Aspectos sociales:** Reconocimiento de la importancia de atender necesidades específicas relacionadas con la salud menstrual como parte de una política de equidad de género.
- **Aspectos institucionales:** La implementación de este beneficio refleja una alineación con valores de bienestar y respeto hacia las diferencias individuales, fortaleciendo la cultura organizacional, dentro de los valores institucionales que representan el actuar de la Entidad.

Beneficios generados:

- Mejora del bienestar físico y emocional de las personas menstruantes.
- Incremento en la satisfacción laboral y el compromiso de los servidores públicos.
- Promoción de una cultura laboral más inclusiva, equitativa y empática.
- Empoderamiento de la mujer en su función productiva y reproductiva.

Línea base:

Enuncie cuál es la línea base, estado del arte o punto de partida de la buena práctica o situación a afrontar. ¿Cómo y cuáles fueron las soluciones o acciones de mejora? (Si las hubo).

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	4 de 8

El punto de partida de esta buena práctica radica en reconocer la necesidad de adaptar las condiciones laborales para responder a las demandas específicas de bienestar físico y emocional de las personas menstruantes. Tradicionalmente, las políticas laborales no contemplaban de manera explícita medidas que abordaran molestias como los calambres menstruales severos, que, aunque no son incapacitantes, afectan el desempeño y comodidad en el entorno laboral presencial.

Esta práctica se fundamenta en principios de equidad y bienestar emocional, ofreciendo hasta un día de trabajo en casa al mes como una alternativa flexible y respetuosa, siempre que la servidora lo considere necesario y garantice la prestación eficiente del servicio desde su domicilio. Esta medida representa una evolución en la gestión del bienestar laboral, alineándose con tendencias contemporáneas de cuidado integral en el ámbito laboral.

Población objetivo:

Mencione los grupos poblacionales, sectores sociales y/o grupos de valor a los cuáles fue dirigida la buena práctica.

La buena práctica está dirigida a las personas menstruantes de planta dentro de la entidad, quienes pueden experimentar periodos menstruales dolorosos caracterizados por periodos abundantes, calambres severos, molestias o cólicos en la parte baja del abdomen. Aunque estas condiciones no son incapacitantes, pueden generar incomodidades significativas al trabajar de manera presencial en su sitio habitual, afectando su bienestar físico y emocional.


Esta medida también impacta positivamente a la organización en su conjunto, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso de las necesidades individuales, fortaleciendo así la equidad y el bienestar en el ámbito institucional.

Alcance:

Mencione objetivos y tiempo en el que se desarrolló la buena práctica

La práctica se desarrolló con el objetivo de conciliar la vida laboral de las personas menstruantes con sus necesidades personales, reconociendo esta necesidad específica para proteger su salud. Asimismo, busca proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras públicas, coadyuvando en su bienestar laboral a través de incentivos que fomenten una cultura inclusiva al interior de la Secretaría General.

Como parte de los objetivos, se implementaron acciones de sensibilización y concientización sobre el trato igualitario hacia todas las servidoras y servidores públicos, promoviendo la eliminación de prejuicios y la modificación de patrones

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	5 de 8

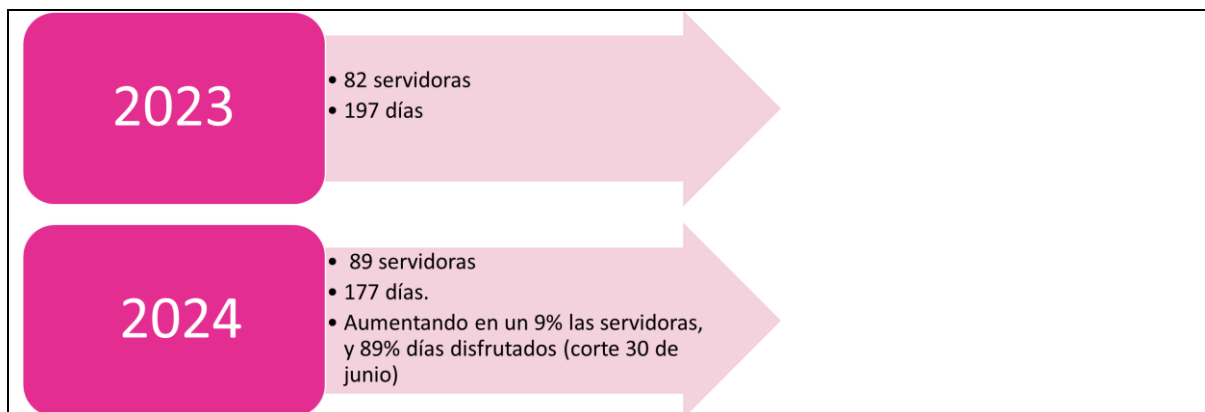
sociales y culturales que perpetúan desigualdades.

La buena práctica inició su implementación en el año 2023, y desde entonces se ha trabajado en su fortalecimiento y continuidad para garantizar su impacto positivo en el entorno laboral y en la promoción de la igualdad de género.

3. CONTRIBUCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Aporte de la buena práctica:

Explicar porque la acción funciona bien o es susceptible de implementarse. Analice resultados y beneficios que produjo la buena práctica.




La acción ha demostrado ser altamente efectiva y susceptible de implementación debido a su capacidad para responder a las necesidades específicas de las personas menstruantes dentro del entorno laboral, generando resultados medibles y beneficios significativos.

En el año 2023, 82 servidoras se beneficiaron de esta medida, resultando en la asignación de 197 días rosa, lo que evidencia la aceptación y utilidad de esta práctica para mejorar la calidad de vida laboral. En lo corrido de 2024, la práctica ha continuado mostrando su impacto positivo, beneficiando a 89 servidoras con la asignación de 177 días rosa, lo que refleja un crecimiento en la cobertura y un compromiso sostenido con su implementación.

Difusión:

Describa brevemente las actividades de difusión de la buena práctica que realizó su dependencia. Si la difusión se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.).

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	6 de 8

La estrategia forma parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., lo que garantiza su integración en las acciones institucionales orientadas al bienestar de las servidoras y servidores públicos.

Asimismo, está incluida en la Valera Emocional, una herramienta clave para promover iniciativas de bienestar. Su difusión se ha realizado de manera amplia a través de diversos canales institucionales, como comunicados internos, boletines informativos, reuniones de socialización y capacitaciones. Esto ha permitido llegar efectivamente a las servidoras y servidores, asegurando que conozcan y accedan a este beneficio de manera oportuna.

La estrategia también ha sido acompañada de recursos específicos como carteles digitales, publicaciones en las plataformas internas de comunicación y materiales informativos diseñados para visibilizar la importancia de esta práctica dentro del marco de una cultura laboral inclusiva y equitativa.

Otros aspectos:

Agregue los comentarios y demás aspectos que quiera aclarar sobre la buena práctica.

Esta práctica fue socializada y reconocida a nivel Distrital, en el reconocimiento realizado en las actividades de la Semana de la Mujer del año 2023, por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y la Secretaría de la Mujer.

4. SOSTENIBILIDAD DE LA BUENA PRÁCTICA


Retos a futuro:

Señale que desafíos y/o amenazas puede enfrentar esta buena práctica.

Uno de los principales desafíos es mantener y fortalecer la divulgación del beneficio para asegurar que todas las personas menstruantes de la Entidad conozcan y utilicen el Día Rosa de manera efectiva. Esto incluye superar posibles barreras de comunicación y garantizar la integración del beneficio en la cultura organizacional.

Otro desafío relevante es la modificación de los patrones sociales y culturales relacionados con el uso del beneficio. Aún persisten prejuicios y estigmas en torno al ciclo menstrual que pueden generar pena o vergüenza en el ámbito laboral, dificultando que las personas menstruantes accedan al beneficio sin temor a juicios o discriminación.

Finalmente, existe el reto de normalizar social y laboralmente el ciclo menstrual como una experiencia natural que enfrentan las personas menstruantes cada mes. Esto requiere acciones sostenidas de sensibilización y educación para transformar actitudes y promover un ambiente de respeto e igualdad, tanto dentro como fuera

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	7 de 8

de la Entidad.

Estabilidad de la buena práctica:

Indique cambios duraderos verificables en el tiempo, período de implementación, medios para garantizar su continuidad y adaptación a otras situaciones. Indique que elementos de la buena práctica se quieren mantener en el tiempo y de qué forma se lograría dicho objetivo.

El Día Rosa ha generado un impacto positivo al promover espacios exclusivos para el bienestar y cuidado personal de las servidoras de la Secretaría General.

Esto ha fortalecido el sentido de pertenencia, la integración y el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral. Período de implementación:

Desde su implementación, el Día Rosa ha operado de manera constante y se ha consolidado como una actividad emblemática dentro del plan de bienestar e incentivos de la Secretaría General.


5. CONCLUSIONES

El Día Rosa es una estrategia de bienestar social diseñada para proteger la salud de las personas menstruantes y atender sus necesidades personales de manera integral. Esta práctica reconoce la importancia de brindar un espacio que promueva el equilibrio entre la vida laboral y las demandas específicas relacionadas con el ciclo menstrual.

La implementación del Día Rosa no solo refuerza el compromiso de la Entidad con el bienestar y la igualdad de sus servidoras, sino que también ha demostrado ser una medida afirmativa utilizada de manera responsable y consciente por parte de las beneficiarias. Esto evidencia su impacto positivo en la generación de una cultura laboral inclusiva y en la promoción de condiciones laborales dignas y respetuosas de las necesidades individuales.

6. ANEXOS

Anexe los soportes que se crean convenientes, que soporten la implementación de la buena práctica.

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1311
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de buenas prácticas de gestión pública	Página	8 de 8

Día Rosa