

mujeres en cifras



**Las mujeres en los cargos directivos
de la Administración distrital - 2016**

A propósito del Acuerdo 623 de 2015



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODAS**

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

© ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
© SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, 2017

Enrique Peñalosa Londoño
ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ
Cristina Vélez Valencia
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
María Catalina Parra Osorio
SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Carlota Alméciga Romero

DIRECTORA

Martha Patricia Jiménez R.

CONTRATISTA - ELABORACIÓN Y DIAGRAMACIÓN

Martha Elena Reina Zuluaga

CONTRATISTA - PROCESAMIENTO DE DATOS

FOTOGRAFÍAS E IMÁGENES

Secretaría Distrital de Hacienda

Secretaría General de la Alcaldía Mayor

<http://arquitecturapanamericana.com>

DIRECCIÓN Y REDACCIÓN MUJER-ES EN CIFRAS

Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG)

Dirección de Gestión del Conocimiento

Secretaría Distrital de la Mujer

Teléfono: (571) 316 90 01

Avenida El Dorado, calle 26 N° 69 - 76,
torre 1, piso 9, Edificio Elemento

www.sdmujer.gov.co

ISSN: 2339-4765

Todos los derechos reservados; ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema recuperable o transmitida, en ninguna forma o por ningún medio magnético o electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin el previo permiso de la Secretaría Distrital de la Mujer.

mujeres en cifras 9

Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 1 |
| 1 Conceptos | 3 |
| 2 Metodología | 4 |
| 2.1 Metodología general | |
| 2.2 Para la asignación de género en datos sin información de la variable | 6 |
| 3 La mujer en el empleo público distrital de nivel directivo | 8 |
| 3.1 Máximo nivel decisorio en el Distrito Capital | 8 |
| 3.1.1 Sector central | 9 |
| 3.1.2 Sector descentralizado | 9 |
| a. Entidades vinculadas | 10 |
| b. Entidades adscritas | 10 |
| 3.1.3 Localidades | 11 |
| 3.2 Otros niveles de decisión en la Administración de la ciudad | 11 |
| 3.2.1 Sector central | 12 |
| 3.2.2 Sector descentralizado | 12 |
| a. Entidades vinculadas | 12 |
| b. Entidades adscritas | 13 |
| 4 Información complementaria | 14 |
| 4.1 Panorama de la planta global | 14 |
| 4.2 Comportamiento en los organismos de control y el Concejo de Bogotá | 15 |
| Conclusiones y recomendaciones | 19 |

Introducción

La Constitución Política, de conformidad con los artículos 13 y 405, busca garantizar que toda la ciudadanía colombiana cuente con los mismos derechos y oportunidades bajo la protección del Estado. De igual forma, el artículo 436 ibidem estipula el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación.

Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), la participación de la mujer en todas las esferas de la vida social, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país¹.

Una de esas dimensiones es la participación en la toma de decisiones; así, la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, está orientada a garantizar que por lo menos el 30% de los cargos directivos del máximo nivel decisorio y de otro nivel decisorio estén ocupados por mujeres, tanto en el ámbito nacional como el territorial. En este contexto, el Concejo de Bogotá expidió el Acuerdo 623 de 2015, “por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración distrital”, expedido en el marco de la Política

Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, para dimensionar las implicaciones de la implementación progresiva y gradual de la participación paritaria de mujeres y hombres en los cargos decisorios de libre nombramiento y remoción.

Como parte del seguimiento al cumplimiento de este Acuerdo, la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) presenta el informe sobre participación de las mujeres en la Administración pública de Bogotá en el año 2016, para el cual el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG) de la SDMujer tomó como único instrumento de trabajo las bases de datos entregadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) a la SDMujer correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016. Por esa razón, los gráficos que se insertan a lo largo de este documento no llevan fuente, ya que la misma son las bases de datos mencionadas, procesadas por el OMEG.

Para el año 2016, se encontró que una parte de los datos de la base carecía de información sobre la variable género, por lo que el OMEG optó por aproximarse al cubrimiento del vacío mediante un método estadístico que se explica en el acápite 2.

Los resultados del análisis se presentan en el aparte 3, dividido en máximo nivel decisorio y otros niveles de decisión, que son el eje fundamental del informe por corresponder a lo estipulado en el Acuerdo 623,

¹ En <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

subdivididos a su vez según el sector (central, descentralizado y localidades), además de una cuarta parte dedicada al análisis general de la planta global del Distrito y al comportamiento de los niveles de decisión en los organismos de control y el Concejo de Bogotá.

También es pertinente señalar que este documento se elaboró a partir de un resumen ejecutivo elaborado conjuntamente entre la SDMujer y el DASCD en marzo de 2017.

Asimismo, conviene comentar que, en aras de no incurrir en la discusión teórica que se presenta entre

los conceptos género y sexo, el registro de la información que procesa el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se basa en lo que esa entidad denomina “identidad de género”, dato que diligencia toda persona vinculada al Distrito Capital en su hoja de vida de la función pública. De esta forma, las opciones que ofrece ese documento son “femenino”, “masculino” y “transgénero”, aunque también da lugar a no registrar ninguna información. Para efectos de este análisis, se conservan las denominaciones originales de las bases de datos suministradas por el DASCD, que asimilan la identidad de género femenino con mujeres y la identidad de género masculino con hombres.



1 Conceptos

El empleo público es aquel que corresponde a quienes desempeñan cargos con funciones, tareas y responsabilidades para el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Ley 909 de 2004).

Máximo nivel decisorio: Secretarías de despacho, direcciones o gerencias generales de entidades descentralizadas, dirección general de departamentos administrativos, gerencias generales de empresas sociales del Estado (ESE) y alcaldes o alcaldesas locales, en concordancia con lo establecido en la Ley 581 de 2000: “...corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, es decir, quienes ejercen la dirección general de los organismos respectivos”.

Para este documento, se incluyeron además en el máximo nivel decisorio al rector de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y a los secretarios generales de las distintas entidades descentralizadas. Asimismo, se incluyen los cargos que corresponden a nombramientos por periodo fijo de cargos directivos –alcalde mayor, consejeras(os) de justicia y jefas(es) de control interno–.

Otros niveles de decisión: Según la Ley 581 de 2000, corresponde a “... aquellos cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva,

del personal administrativo de la Rama Legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el punto anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial y distrital y municipal”.

En esta categoría se incluyeron los distintos cargos de libre nombramiento y remoción con funciones directivas.



2 Metodología

2.1 Metodología general

En el procesamiento de la información recibida del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizado en febrero de 2017, se tuvieron en cuenta los archivos de 2015 y de 2016 y los recibidos en su momento correspondientes a 2014. Es de aclarar que, según lo informado por el DASCD, estos archivos se actualizan mensualmente. Los datos de las bases se reorganizaron en el OMEG y se trabajaron para cada entidad de forma individual, por nivel de decisión (máximo u otro nivel decisorio). De igual manera, se incluyeron los sectores central y descentralizado (entidades adscritas y vinculadas). Para efectos del análisis central no se incluyeron el Concejo de Bogotá ni los organismos de control, aunque sus bases fueron objeto de un análisis complementario.

Se califican como cargos de máximo nivel de decisión y de otro nivel decisorio a aquellos ocupados por empleadas y empleados del Estado que no sean oficiales y cuyo nivel jerárquico sea directivo. Sus denominaciones del empleo (que lamentablemente no utilizan lenguaje incluyente), para el caso de Bogotá, son las que se relacionan a renglón seguido y que se utilizaron para el informe:

- Alcalde
- Secretario de Despacho
- Subsecretario de Despacho

- Alcalde Local
- Consejero de Justicia
- Gerente
- Director o Gerente General de Entidad Descentralizada
- Director de Departamento Administrativo
- Subdirector de Departamento Administrativo
- Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada
- Gerente Empresa Social del Estado
- Subgerente
- Secretario Seccional o Local de Salud
- Jefe de Oficina (no asesora)
- Director Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo

Para la variable género, se consideraron las categorías:

- Femenino
- Masculino
- Transgénero

Si el empleo registra una vacante, en género se dejó la categoría “Vacante” (ver punto 3.2) y no cuenta para la evaluación.

En el sector central se incluyeron las trece Secretarías de Despacho, la Secretaría General, la Secretaría Jurídica, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

En el sector descentralizado se consideraron las siguientes entidades vinculadas para 2016:

- Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP (EAAB)
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas
- Lotería de Bogotá
- Canal Capital
- Transmilenio S.A.
- Empresa Renovación Urbana.

Por su parte, las entidades adscritas incluidas en el análisis para 2016 son:

- Instituto para la Economía Social (IPES)
- Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (Idiger)
- Instituto de Desarrollo Urbano (IDU)
- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (Foncep)
- Caja de la Vivienda Popular
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD)
- Instituto Distrital del Patrimonio Cultural
- Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (Idipron)
- Fundación Gilberto Alzate Avendaño
- Orquesta Filarmónica de Bogotá
- Jardín Botánico José Celestino Mutis
- Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP)
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (Idepac)
- Instituto Distrital de Turismo
- Instituto Distrital de las Artes
- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
- Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial

- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente ESE
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE.

Es importante dejar constancia de las limitaciones que declaró el DASCD en el procesamiento de la información, así:

A través de la Directiva Conjunta 001 de 2016, la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría General de la Alcaldía establecieron fechas y pautas para el reporte de la información insumo del informe. No obstante, el ejercicio de compilación de información es susceptible de mejoramiento, con el fin de que cada entidad distrital aporte sus informes con la misma desagregación por nivel de cargos de decisión, con la información completa por sexo y en los mismos tiempos, de manera que no queden vacíos que impidan una recopilación armónica y uniforme.

Dadas estas limitaciones, para una adecuada lectura de este informe, se formulan además las siguientes observaciones que determinan su alcance:

- La veracidad, la calidad y la oportunidad de la información es responsabilidad de cada una de las entidades y demás órganos de la Administración pública distrital.
- La información suministrada por las entidades tiene distintos niveles de complejidad para su recolección y distintos grados de desagregación.

- La información se recolectó de acuerdo con la capacidad operativa, tecnológica e institucional del DASCD, a partir de la información disponible en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (Sideap).
- Para el reporte de la presente vigencia [2016] existe una variación en la cantidad de entidades, con respecto al año anterior, debido a la reforma a la estructura del Distrito.
- De Capital Salud EPS-S no se registró información.

2.2 Para la asignación de género en datos sin información de la variable

En este aparte se describen los pasos que se desarrollaron en el proceso de imputación de la variable de género de las bases recibidas de Departamento Administrativo del Servicio Civil, con el fin de dar cumplimiento al Acuerdo 623 de 2015, aunque no se aplicó a los cargos directivos.

A. Si el campo “Forma de vinculación” tiene los siguientes datos:

- VACANTE
- VACANTE TEMPORAL
- VACANTE DEFINITIVA

Entonces el campo “Género” se imputa con valor VACANTE.

B. Si el campo “Forma de vinculación” tiene como dato “SIN_INF” o en blanco y “Género” está en blanco o “SIN_INF”, “#REF!” o “0”, se buscan los datos “semilla” así:

- Se efectúa la búsqueda en el año inmediatamente anterior un registro que

contengan los mismos datos de “Nombre de la entidad”, “Denominación del empleo”, “Grado”, “Tipo de cargo”, “Nivel jerárquico” y “Área funcional de trabajo”; de allí se obtiene el dato de “Género” siempre y cuando este dato sea diferente de “VACANTE”, nulo (o en blanco), “SIN_INF”, “#REF!” o “0”; posteriormente, se imputa el valor para el registro seleccionado.

- Para los registros que no pudieron ser imputados con base en el año anterior, se efectuó el mismo procedimiento de búsqueda e imputación con base en el otro año del periodo de análisis.

C. Frecuencias de la variable antes y después de la imputación para el año 2014 (según lo escrito literalmente en las bases de datos).

| Identidad de género | ANTES | | | |
|---------------------|------------|------------|----------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado |
| FEMENINO | 11.465 | 37,72 | 11.465 | 37,72 |
| Femenino | 1.708 | 5,62 | 13.173 | 43,34 |
| MASCULINO | 8.314 | 27,35 | 21.487 | 70,69 |
| Masculino | 2.932 | 9,65 | 24.419 | 80,33 |
| #REF! | 780 | 2,57 | 25.199 | 82,9 |
| SIN_INF | 26 | 0,09 | 25.225 | 82,99 |
| TRANSGENERO | 6 | 0,02 | 25.231 | 83 |
| VACANTE | 5.166 | 17 | 30.397 | 100 |
| Identidad de género | DESPUÉS | | | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado |
| FEMENINO | 13.537 | 44,53 | 13.537 | 44,53 |
| MASCULINO | 11.500 | 37,83 | 25.037 | 82,37 |
| TRANSGÉNERO | 6 | 0,02 | 25.043 | 82,39 |
| VACANTE | 5.354 | 17,61 | 30.397 | 100 |

D. Frecuencias de la variable antes y después de la imputación para el año 2015 (según lo escrito literalmente en las bases de datos).

E. Frecuencias de la variable antes y después de la imputación para el año 2016 (según lo escrito literalmente en las bases de datos).

| Identidad de género | 2015 | | | | 2016 | | | |
|---------------------|---------------------------------------|------------|----------------------|----------------------|--|------------|----------------------|----------------------|
| | ANTES | | | | ANTES | | | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado |
| 0 | | | | | 209 | 1,01 | 209 | 1,01 |
| FEMENINO | 9.827 | 45,18 | 9.827 | 45,18 | 9.973 | 47,99 | 10.182 | 48,99 |
| FEMENNO | | | | | 2 | 0,01 | 10.184 | 49 |
| Femenino | 687 | 3,16 | 10.514 | 48,34 | 701 | 3,37 | 10.885 | 52,38 |
| MASCULINO | 6.664 | 30,64 | 17.178 | 78,98 | 6.710 | 32,29 | 17.595 | 84,66 |
| Masculino | 553 | 2,54 | 17.731 | 81,52 | 572 | 2,75 | 18.167 | 87,42 |
| #REF! | 736 | 3,38 | 18.467 | 84,9 | | | | |
| TRANSGENERO | 5 | 0,02 | 18.472 | 84,92 | 1 | 0 | 18.168 | 87,42 |
| TRANSGÉNERO | | | | | 2 | 0,01 | 18.170 | 87,43 |
| VACANTE | 3.279 | 15,08 | 21.751 | 100 | 2.612 | 12,57 | 20.782 | 100 |
| | Total de valores ausentes = 34 | | | | Total de valores ausentes = 1.155 | | | |
| Identidad de género | DESPUÉS | | | | DESPUÉS | | | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia acumulada | Porcentaje acumulado |
| FEMENINO | 10.791 | 49,53 | 10.791 | 49,53 | 11.473 | 52,3 | 11.473 | 52,3 |
| MASCULINO | 7.382 | 33,89 | 18.173 | 83,42 | 7.840 | 35,74 | 19.313 | 88,04 |
| TRANSGÉNERO | 5 | 0,02 | 18.178 | 83,44 | 3 | 0,01 | 19.316 | 88,05 |
| VACANTE | 3.607 | 16,56 | 21.785 | 100 | 2.621 | 11,95 | 21.937 | 100 |

Este informe se enmarca en el derecho a la participación y representación con equidad y en el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, dos de los ocho derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C. (Decreto 166 de 2010).

3 La mujer en el empleo público distrital de nivel directivo

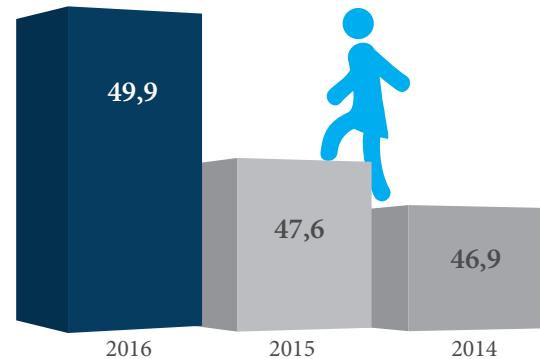
Entre 2015 y 2016, la participación de las mujeres en los niveles de decisión de la Administración distrital (máximo nivel y otros niveles de decisión) creció 2,3 puntos porcentuales: del 47,6 al 49,9% (gráfico 1). La información porcentual general en la Administración distrital según nivel de decisión y sexo, 2014-2016, se presenta en el gráfico 2.

3.1 Máximo nivel decisorio en el Distrito Capital

Al observar el comportamiento de la participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio (cabezas de entidades de los sectores central y descentralizado y sus entidades adscritas y vinculadas), se halla un crecimiento de 10,9 puntos entre 2015 y 2016: del 30,7 al 41,6% (gráfico 3).

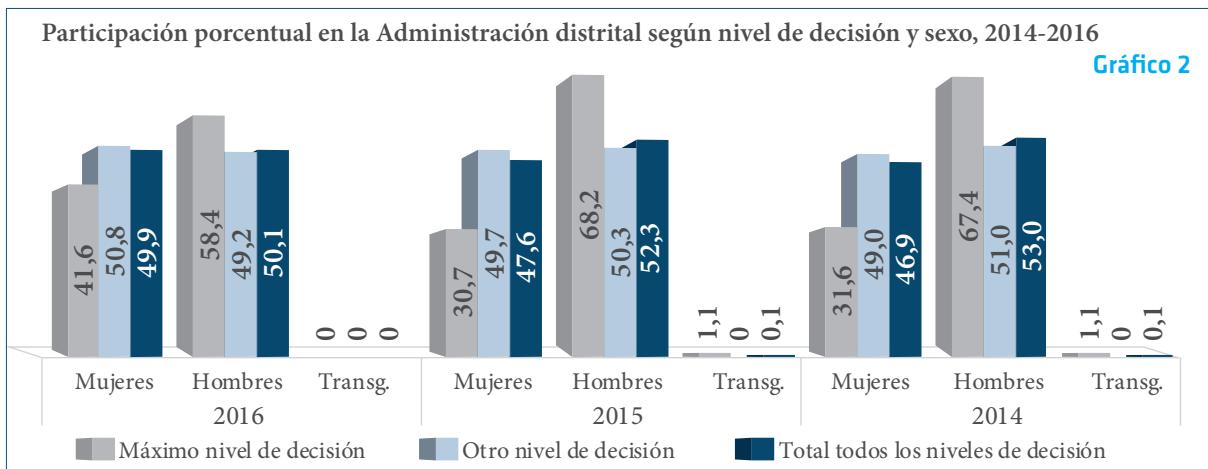
Participación porcentual de mujeres en todos los niveles de decisión de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 1



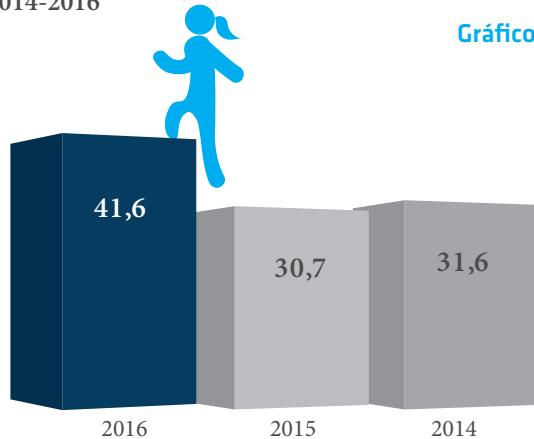
Participación porcentual en la Administración distrital según nivel de decisión y sexo, 2014-2016

Gráfico 2



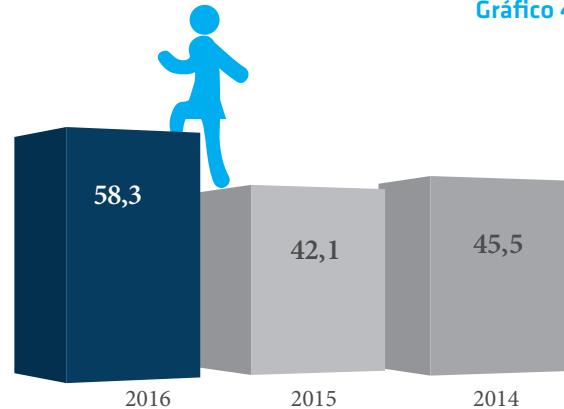
Participación porcentual de mujeres en el máximo nivel decisorio de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 3



Participación porcentual de mujeres en el máximo nivel decisorio, sector central de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 4



3.1.1 Sector central

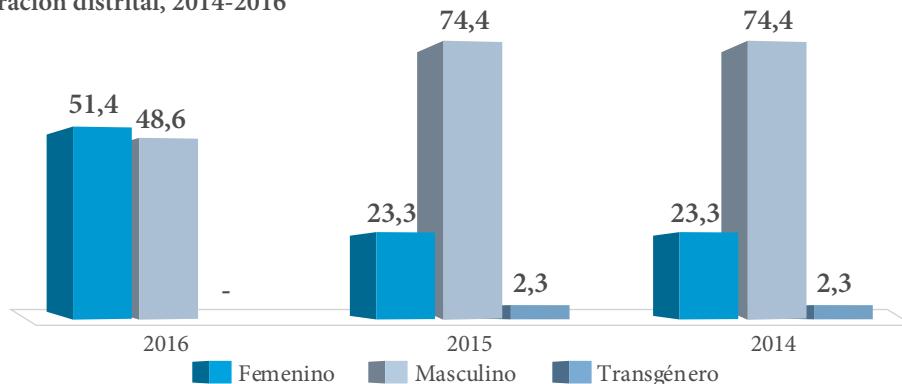
Para el solo sector central en el máximo nivel de decisión, el aumento de la participación de las mujeres entre 2015 y 2016 fue de 16,2 puntos: del 42,1 al 58,3% (gráfico 4).

3.1.2 Sector descentralizado

En el sector descentralizado, máximo nivel decisorio, la participación de las mujeres (identidad de género femenino) registra un significativo crecimiento de 28,1 puntos entre 2015 y 2016 y alcanzó a sobrepasar la paridad (gráfico 5).

Participación porcentual por sexo en el máximo nivel decisorio, sector descentralizado de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 5

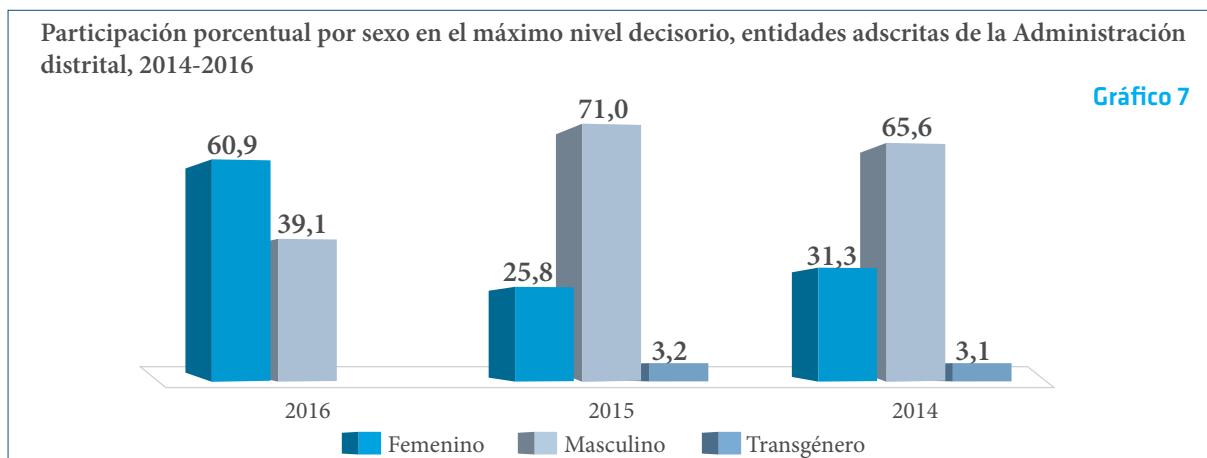
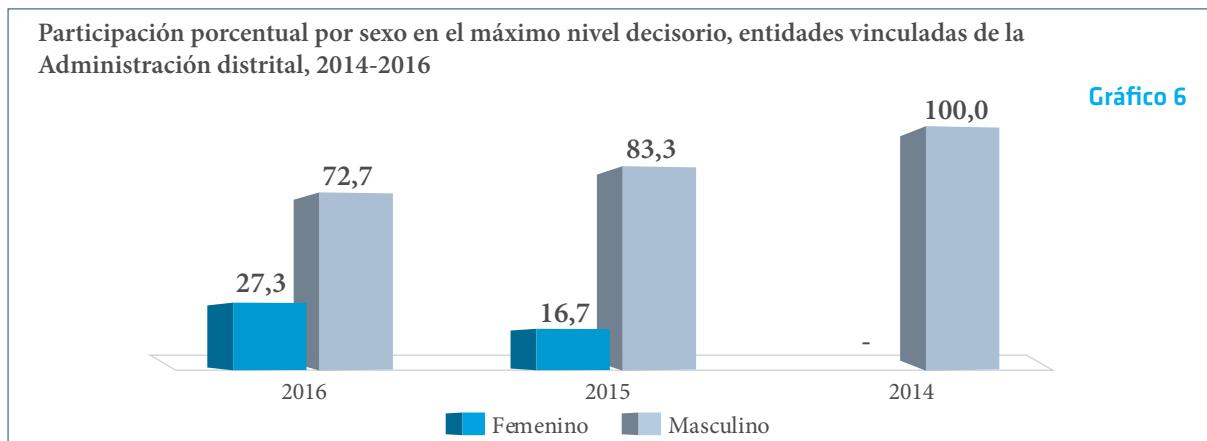


a. Entidades vinculadas

Al desagregar el nivel descentralizado y observar el comportamiento de las entidades vinculadas, se halla que la representación de las mujeres en el máximo nivel decisorio creció de 2015 a 2016 en 10,6 puntos. Aunque viene de ceros en 2014, todavía se encuentra lejos de la paridad (gráfico 6).

b. Entidades adscritas

En relación con las entidades adscritas, se determina que la participación de quienes se identifican con el género femenino representa en 2016 el 60,9%, hecho que no solamente indica una superación de la paridad en 10,9 puntos sino un importante crecimiento de 35,1 puntos de 2015 a 2016 (gráfico 7).



3.1.3 Localidades

Para el máximo nivel decisorio (alcaldesas y alcaldes locales)², la participación de las mujeres (identidad de género femenino) disminuyó 5,3 puntos entre 2015 y 2016 y 1,6 puntos entre 2014 y 2016 (gráfico 8). Es de anotar que a la designación final de este cargo le preceden un proceso de selección y la elección de ternas por parte de las Juntas Administradoras Locales, que en general se limitan a incluir a una sola mujer en cumplimiento del artículo 6° de la Ley 581 de 2000.

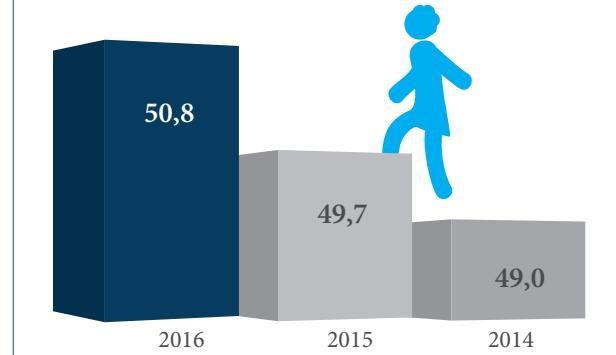
3.2 Otros niveles de decisión en la Administración de la ciudad

En los cargos de la categoría otros niveles de decisión, la participación de las mujeres (identidad de

género femenino) en la Administración de Bogotá creció 1,1 puntos entre 2015 y 2016 (gráfico 9) y se ubica en todos los años del periodo de análisis muy cerca de la paridad.

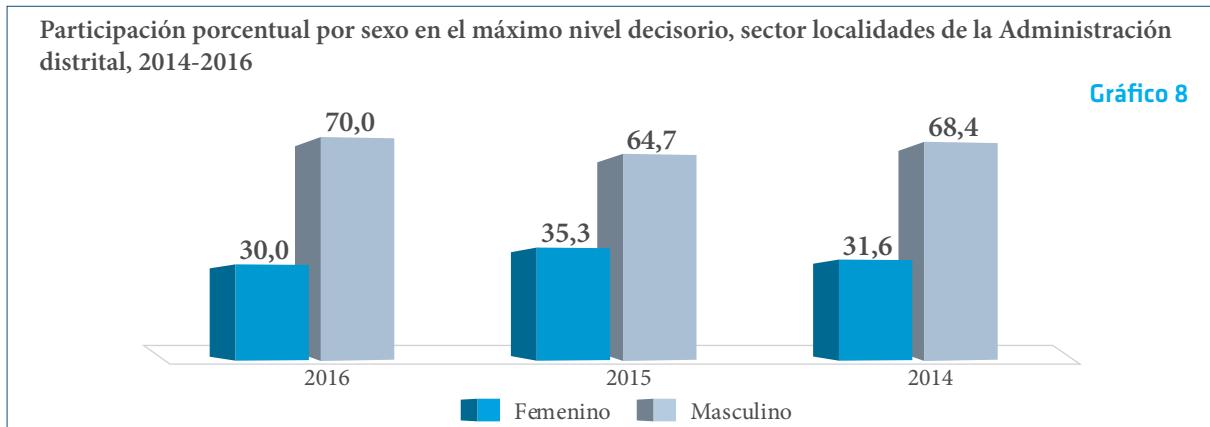
Participación porcentual de mujeres en otros niveles de decisión de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 9



Participación porcentual por sexo en el máximo nivel decisorio, sector localidades de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 8



2 Para las alcaldías locales solo se analiza el máximo nivel de decisión, ya que no existen cargos en la categoría de otros niveles de decisión.

3.2.1 Sector central

En los tres años analizados, la participación de las mujeres en otros niveles de decisión del sector central superó la paridad. No obstante, entre 2015 y 2016 decreció en 3,3 puntos (gráfico 10).

3.2.2 Sector descentralizado

En el sector descentralizado, otros niveles de decisión, la participación de quienes se identifican con el

género femenino creció 5,2 puntos entre 2015 y 2016 y en este último año se acercó bastante a la paridad (gráfico 11).

a. Entidades vinculadas

En el comportamiento de las entidades vinculadas, se encuentra que, entre 2015 y 2016, la representación de las mujeres en otros niveles decisivos aumentó 1,4 puntos, aunque registra un leve descenso con respecto a 2014. Sin embargo, las cifras

Participación porcentual por sexo en otros niveles de decisión, sector central de la Administración distrital, 2014-2016

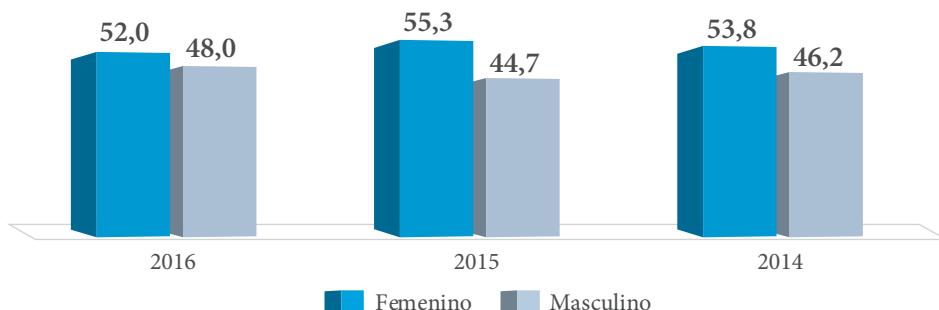


Gráfico 10

Participación porcentual por sexo en otros niveles de decisión, sector descentralizado de la Administración distrital, 2014-2016

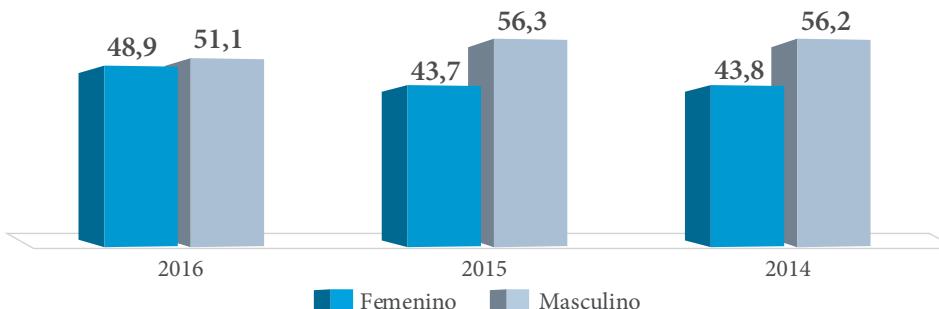


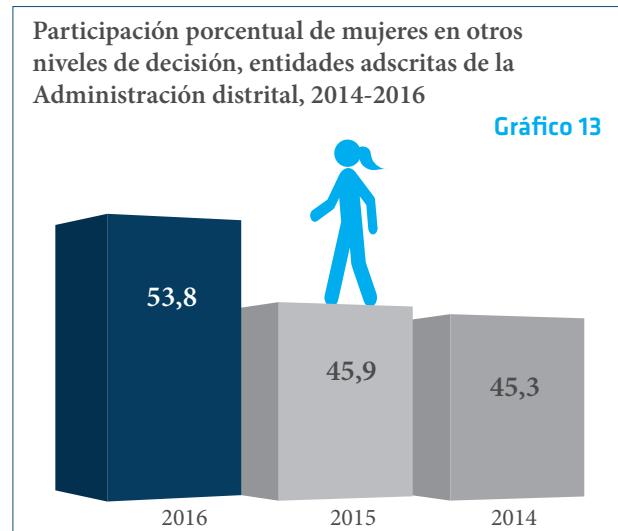
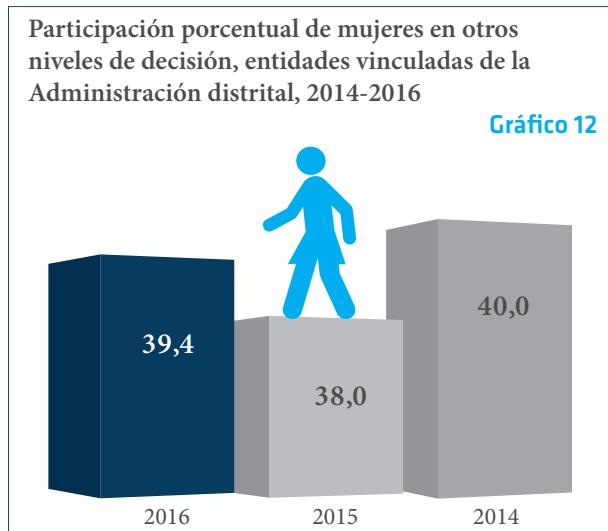
Gráfico 11

de ninguno de los tres años se acercan a la paridad, como se puede apreciar en el gráfico 12.

b. Entidades adscritas

En las entidades adscritas, para la categoría otros niveles de decisión, así como en el máximo nivel

decisorio, se observa un mejor comportamiento en la participación de las mujeres en relación con las entidades vinculadas. En particular, cabe destacar que en 2016 se superó la paridad, al alcanzar el 53,8% de representación femenina, 7,9 puntos por encima de la registrada en el año 2015; así se observa en el gráfico 13.



En el año 2016, la participación más importante de mujeres en el máximo nivel decisorio de la Administración distrital se registra en las entidades adscritas, con el 60,9% (muy superior a la paridad), seguidas del sector central, con el 58,3%, mientras que las proporciones más bajas se encuentran en las entidades vinculadas (27,3%), en las cuales no se alcanza el 30% del que habla la Ley, y en las localidades, que se ubican en ese borde inferior.

En los otros niveles de decisión, el mejor comportamiento se observa también en las entidades adscritas.

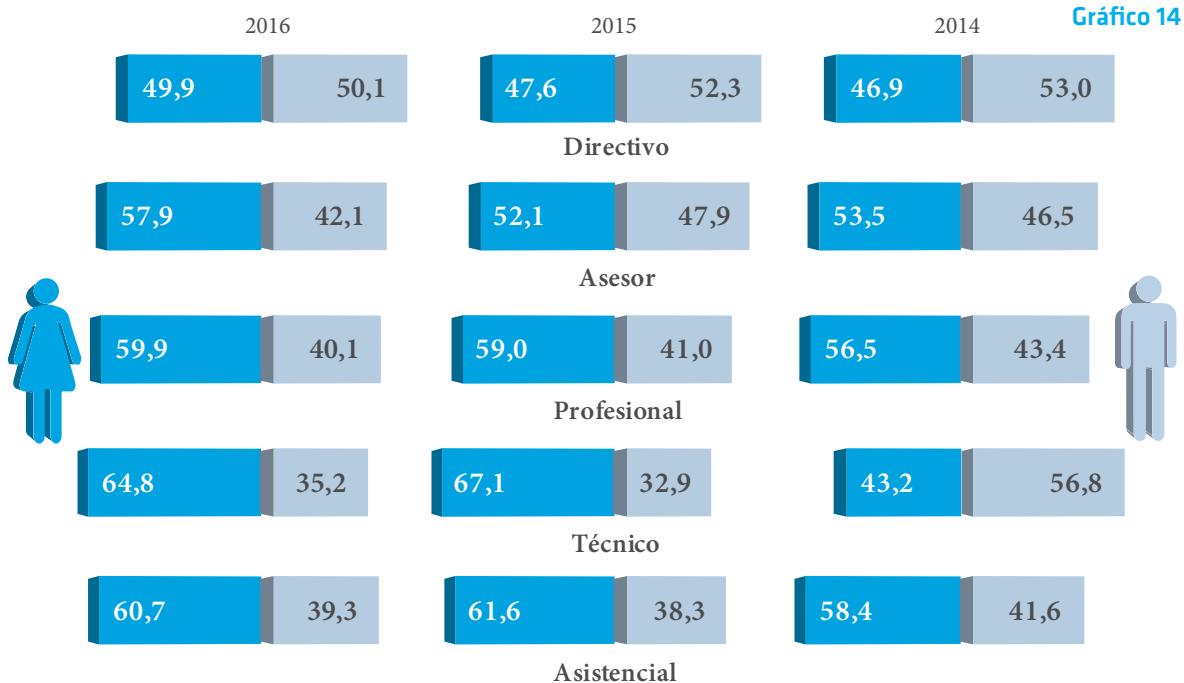
4 Información complementaria

4.1 Panorama de la planta global

En el gráfico 14 se presenta la participación por sexo en la planta global para el periodo 2014-2016, según el nivel jerárquico. Se observa un incremento importante de la participación de las mujeres entre 2014 y 2016 en los niveles asistencial y técnico, en tanto

en el nivel profesional, aunque hay un crecimiento, es menor. En los niveles directivo y asesor, también se evidencian incrementos. En 2016, la participación de ellas supera la paridad en todos los niveles, excepto el directivo, aunque se halla muy cerca de ella. Por su parte, en el gráfico 15 se evidencia la participación general por sexo (todos los sectores, todos los

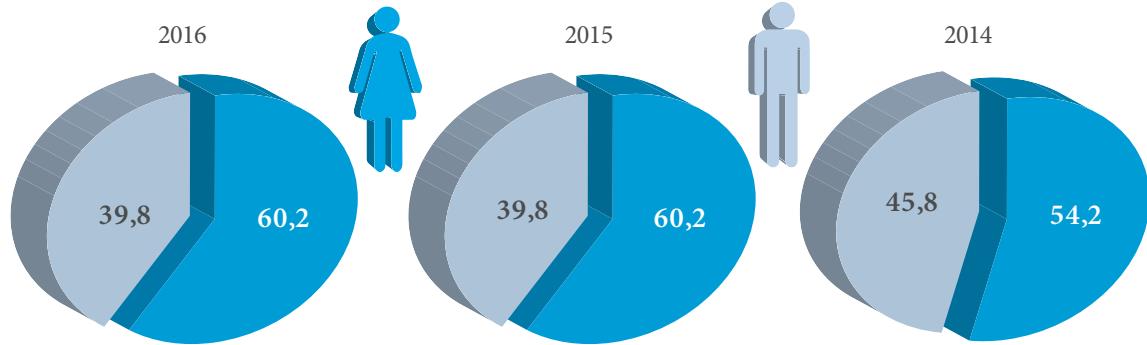
Participación porcentual por sexo según nivel jerárquico en la planta global de la Administración distrital, 2014-2016



Nota: Por tener una representación menor a una décima de punto porcentual, no se incluyeron los registros de identidad transgénero.

Participación porcentual por sexo en la planta global de la Administración distrital, 2014-2016

Gráfico 15



Nota: Por tener una representación menor a una décima de punto porcentual, no se incluyeron los registros de identidad transgénero.

niveles jerárquicos), que entre 2015 y 2016 no sufrió variaciones, aunque la participación femenina creció 6 puntos porcentuales con respecto a 2014.

4.2 Comportamiento en los organismos de control y el Concejo de Bogotá

Al evaluar las bases de datos de las tres entidades de control y el Concejo de Bogotá correspondientes a los años 2014 a 2016, se encontró que la información de la Contraloría de Bogotá y la de la Veeduría Distrital está completa en los tres años, pero la de la Personería de Bogotá solo ofrece confiabilidad para 2016 puesto que los datos de identidad de género son inconsistentes en 2014 y 2015. En lo que corresponde al Concejo de Bogotá, las bases de 2014 y 2015 están completas, pero en 2016 solo son confiables los datos para el nivel directivo y para el nivel asesor. Es por ello que solo se considera procedente hacer una valoración conjunta para el nivel jerárquico directivo y únicamente en 2016, cuyos resultados se presentan en el gráfico 16.

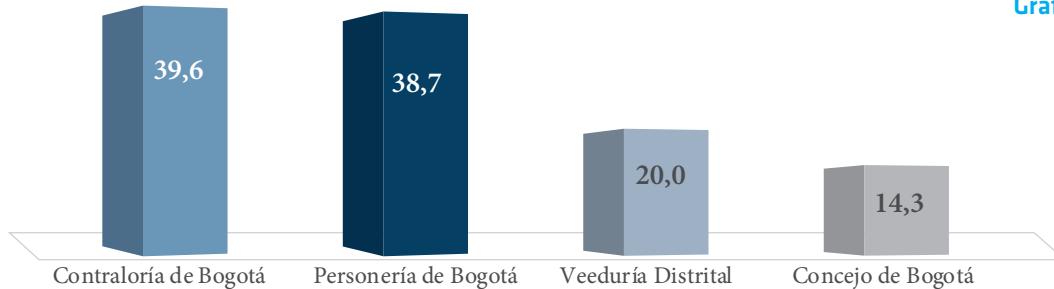
Asimismo, es pertinente señalar que en los entes de control solo hay un cargo de máximo nivel decisorio que corresponde a la cabeza principal (además de quienes ejercen la jefatura de la oficina de control interno), por lo que el análisis engloba las dos categorías: máximo y otros niveles de decisión. Sin embargo, conviene destacar que solamente la cabeza de la Personería de Bogotá es mujer.

Como se evidencia en el gráfico 16, en ninguna de las entidades se alcanza la paridad, aunque puede afirmarse que en la Contraloría y en la Personería cuatro de cada diez personas directivas en 2016 son mujeres.

En la Veeduría, en tanto, solo una mujer ocupa uno de los cinco cargos directivos. No obstante, es paradójico que la menor proporción de mujeres directivas en estas y en todas las demás instancias distritales se observe en el Concejo de Bogotá, fuente del Acuerdo 623 de 2015 que promueve la paridad en la Administración de la ciudad y origen de este informe.

Participación porcentual de mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles de decisión, organismos de control y Concejo de Bogotá, 2016

Gráfico 16



Al efectuar una evaluación de la información confiable por cada ente, se obtienen los siguientes resultados individuales:

- **Contraloría de Bogotá**

En este organismo de control se observa un comportamiento relativamente estable en el periodo 2014-2016 para el nivel jerárquico directivo (gráfico 17), aunque es evidente una disminución de 6,5 puntos porcentuales entre 2015 y 2016. Por otra parte, en el

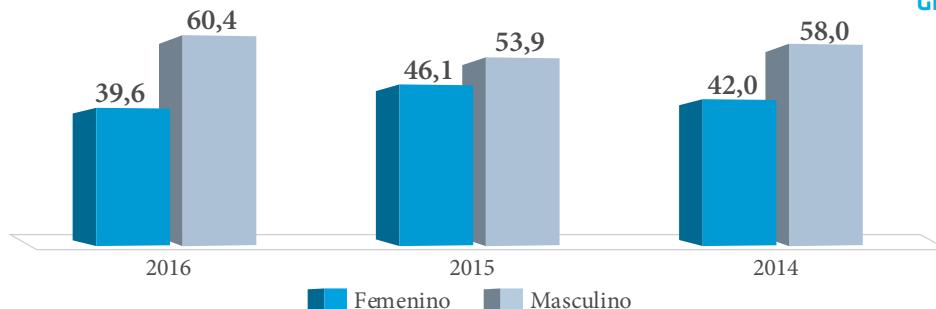
nivel asesor (cargos de libre nombramiento y remoción aunque no de decisión), se alcanzó la paridad en 2014 (50%), pero en 2016 se registra un moderado retroceso (46,4%).

- **Personería de Bogotá**

Por el hecho de poseer información confiable y consistente solo para el año 2016, no es posible realizar un análisis en la línea de tiempo definida, por lo cual únicamente se presenta en el gráfico 18 la

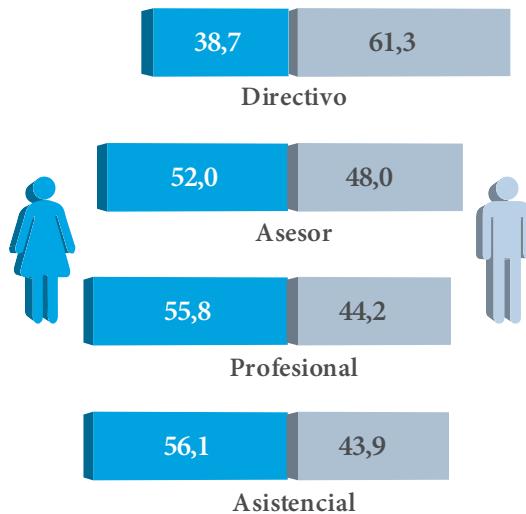
Participación porcentual por sexo en el máximo nivel decisorio y en otros niveles de decisión de la Contraloría de Bogotá, 2014-2016

Gráfico 17



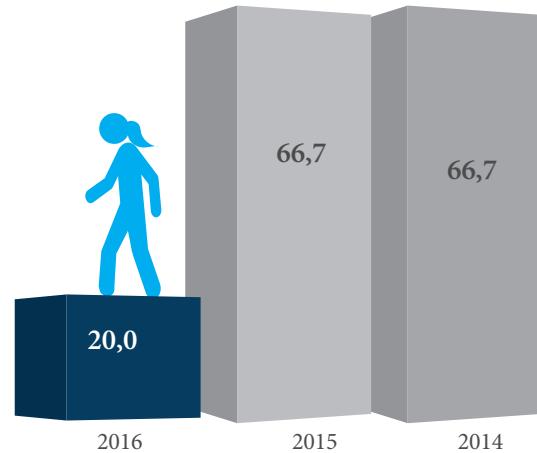
Participación porcentual por sexo según nivel jerárquico en la Personería de Bogotá, 2016

Gráfico 18



Participación porcentual de mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles de decisión de la Veeduría Distrital, 2014-2016

Gráfico 19



información por nivel jerárquico³, desagregada por sexo para ese año. En todos los niveles se supera la paridad, salvo en el directivo.

- **Veeduría Distrital**

De los tres entes de control, el que presenta el mayor retroceso en la participación de las mujeres en el nivel directivo es la Veeduría. Según se aprecia en el gráfico 19, durante los años 2014 y 2015, periodo en el que la cabeza de la entidad fue una mujer, se superó la paridad (cuatro de los seis cargos directivos estaban ocupados por mujeres), mientras que en 2016

no solamente está lejos de ella, sino que no llega al 30% al que se refiere la Ley 581 de 2000, así esta solo aplique para las entidades de las tres ramas de poder público y no sea taxativa para los órganos de control.

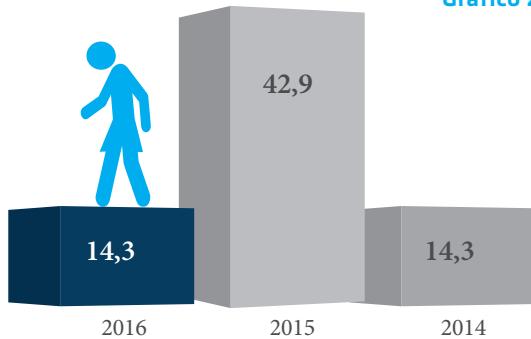
- **Concejo de Bogotá**

En la planta de personal del Concejo de Bogotá solo se registran siete cargos de nivel directivo en los tres años analizados. En ellos, la participación de las mujeres ha tenido un comportamiento oscilante ya que en 2014 y 2016 solo un cargo era ocupado por una mujer, mientras que en 2015 eran tres (gráfico 20). Como dato adicional, se registra que en el nivel asesor se observa un mejor comportamiento: 70% de mujeres en 2014 y 45,5% tanto en 2015 como en 2016.

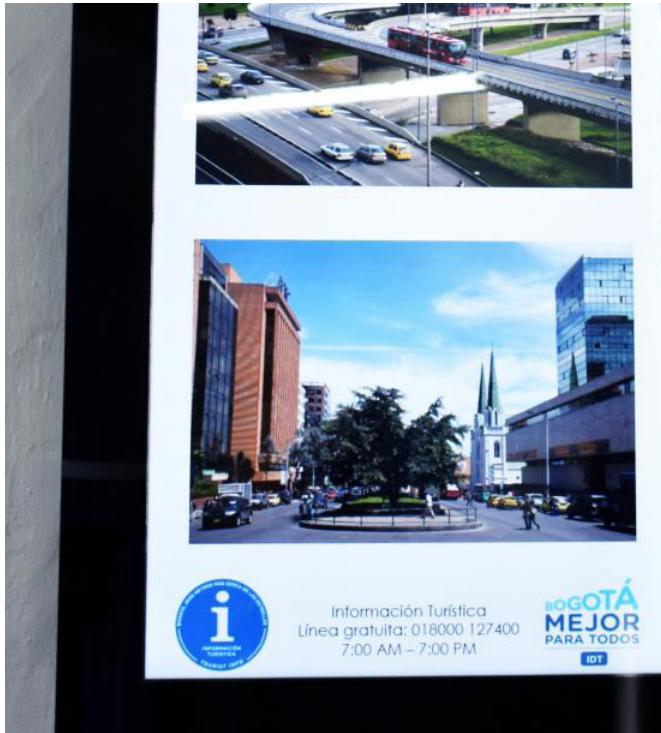
³ En la planta de personal de la Personería de Bogotá no existe el nivel técnico.

Participación porcentual de mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles de decisión del Concejo de Bogotá, 2014-2016

Gráfico 20



El 60,2% de las personas que desempeñan un cargo público en la Administración de Bogotá son mujeres. En esta cifra se engloban tanto los cargos de libre nombramiento y remoción, como los de carrera administrativa, incluidos los empleos de carácter provisional, y los de periodo fijo. Asimismo, incluye todos los sectores y niveles jerárquicos.



Conclusiones y recomendaciones

El comportamiento general de la representación de las mujeres en los cargos de dirección (máximo y otros niveles de decisión) de la Administración distrital ha ido registrando un aumento, aunque en los tres años analizados (2014 a 2016) las cifras no están lejos de la paridad (gráfico 1); en el caso específico de 2016, se ubicó a solo una décima de punto de igualar el número de mujeres y hombres.

Esta situación de 2016, que puede calificarse de óptima, es susceptible por lo mismo de presentar avances, ojalá importantes, o retrocesos futuros, ojalá mínimos.

Al desagregar por sectores, la cifra de 2016 del sector central, máximo nivel decisorio (58,3% - gráfico 4), es la segunda mayor entre todos los sectores y niveles de decisión, lo cual permite evidenciar la voluntad de su nominador (el Alcalde Mayor) de contar con una mayoría de mujeres al frente de las Secretarías de Despacho y demás entidades que conforman el sector central. La primera representación de mujeres en 2016 se halla en el máximo nivel decisorio de las entidades adscritas (60,9% - gráfico 7), que a su vez corresponde al más significativo crecimiento entre 2015 y 2016, con más de 35 puntos porcentuales.

La deuda de llegar a la paridad la tienen las entidades vinculadas, en especial en el máximo nivel decisorio (solo el 27,3% - gráfico 6), aunque también en los otros niveles de decisión (gráfico 12), y el sector

de localidades, limitado a cumplir con la cuota básica del 30% (gráfico 8).

A manera de recomendación, la Secretaría Distrital de la Mujer invita a todas las entidades distritales a diligenciar con oportunidad y de forma completa y veraz la información destinada al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Para ello, deben observar lo consignado en la Directiva Conjunta 001 de 2016 suscrita por la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría General de la Alcaldía, con el fin de que la información correspondiente a 2017 no presente las mismas inconsistencias, falencias y errores que la de los años anteriores. Con la mayor cordialidad, esta invitación se extiende a los entes de control y al Concejo de la ciudad.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODAS

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER