

# Info Mujeres

# 47

Alcaldía de Bogotá

© Secretaría Distrital de la  
Mujer, 2019

Observatorio de  
Mujeres y Equidad de  
Género de Bogotá, OMEG

Dirección de Gestión del  
Conocimiento

Avenida El Dorado,  
calle 26 No. 69-76, torre 1, piso 9  
PBX: 316 90 01

Sitio web  
<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/>  
Correo electrónico  
[dir\\_gestionconocimiento@sdmujer.gov.co](mailto:dir_gestionconocimiento@sdmujer.gov.co)



Elaboración y procesamientos  
Diana Yurany Estupiñán P.

Base de datos  
Aequales

Revisión, diseño y diagramación  
Martha Patricia Jiménez R.

## Bogotá y sus entidades a la luz del Ranking PAR 2019



**E**n el año 2015, Aequales realizó en Colombia la primera medición PAR - Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones, que busca premiar y difundir las buenas prácticas en materia laboral de organizaciones públicas y privadas latinoamericanas, para promover y defender la equidad de género y estimular un proceso de mejoramiento continuo con enfoque de género.

A partir de la segunda medición en 2016, la Secretaría Distrital de la Mujer se convirtió en una aliada del Ranking, al lado de Aequales y del Colegio de Estudios Superiores en Administración (CESA). Desde el primer Ranking hasta su quinta versión en 2019, la participación de entes privados y públicos ha aumentado de forma muy significativa, al pasar de 40 organizaciones a 348<sup>1</sup>.

Entre las participantes en el Ranking PAR, quinta medición, el 76,1% pertenecen al sector privado (265), el 19,8% al sector público (69) y el 4,0% a pymes (14), de acuerdo con el *Informe de resultados*<sup>2</sup>; a su vez, entre las de carácter público, 56 se encuentran ubicadas en Bogotá -43 son de la Administración distrital-, el 13,0% en Medellín y el 5,8% en otras ciudades<sup>3</sup>.

Para evaluar el comportamiento de las 43 entidades públicas bogotanas, en este número de InfoMujeres se presentan los principales resultados del Ranking, que dan cuenta de las formas en que se promueve la equidad de género en la Administración de la ciudad, los avances y los retos, en el marco del derecho de las mujeres al trabajo digno priorizado por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital y de la Agenda 2030 adoptada por Naciones Unidas.

## Las ganadoras del Ranking 2019

Según el informe de resultados de Aequales, las entidades ganadoras de la medición 2019 entre las 69 participantes del sector público son las que se muestran a continuación, todas correspondientes a la Administración distrital:

Top 5 - 2019	
1	Secretaría Distrital de Integración Social
2	Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá
3	Secretaría Distrital de Hacienda
4	Secretaría Distrital de Movilidad
5	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte

En relación con el Ranking 2018, la Secretaría de Integración Social gana una casilla y se ubica como la primera, en tanto la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que se sumó a la medición apenas en 2018, pasa del puesto 5 al 2. Por su lado, la Secretaría Distrital de Hacienda pierde dos posiciones y la Secretaría Distrital de Movilidad una, mientras que la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deportes ingresa al top 5 por primera vez.

## Principales hallazgos por dimensión

El Ranking PAR se basa en un cuestionario en línea diseñado por Aequales y que diligencian las organizaciones públicas y privadas interesadas en medirse y compararse en materia de equidad de género.

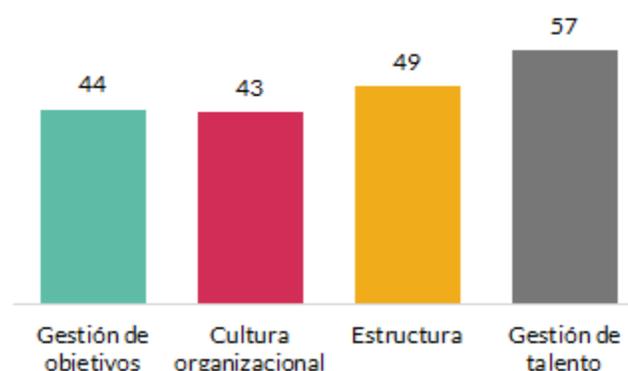
La metodología aplicada para la medición comprende cuatro áreas o dimensiones:

- **Gestión de objetivos (30%).** Mide la presencia de temas de género y diversidad en los objetivos y las políticas internas y externas en la organización.
- **Cultura organizacional (25%).** Mide las prácticas en el balance entre vida privada y laboral, en el uso de comunicaciones inclusivas y en temas de acoso sexual en la esfera de trabajo.
- **Estructura organizacional (20%).** Mide la equidad entre mujeres y hombres en posiciones de liderazgo en la organización.
- **Gestión del talento (25%).** Mide los procesos de selección de personal, capacitaciones y entrenamiento y el promedio de remuneraciones<sup>4</sup>.

En el gráfico 1, se muestran los resultados de las entidades públicas de Bogotá participantes por cada una de estas dimensiones.

Aunque en el año 2018 el ejercicio de evaluación de resultados de las entidades públicas no separó a las de Bogotá, conviene para el análisis comparar los resultados de todas las participantes públicas entre

Gráfico 1. Porcentaje alcanzado por dimensión en organizaciones públicas distritales



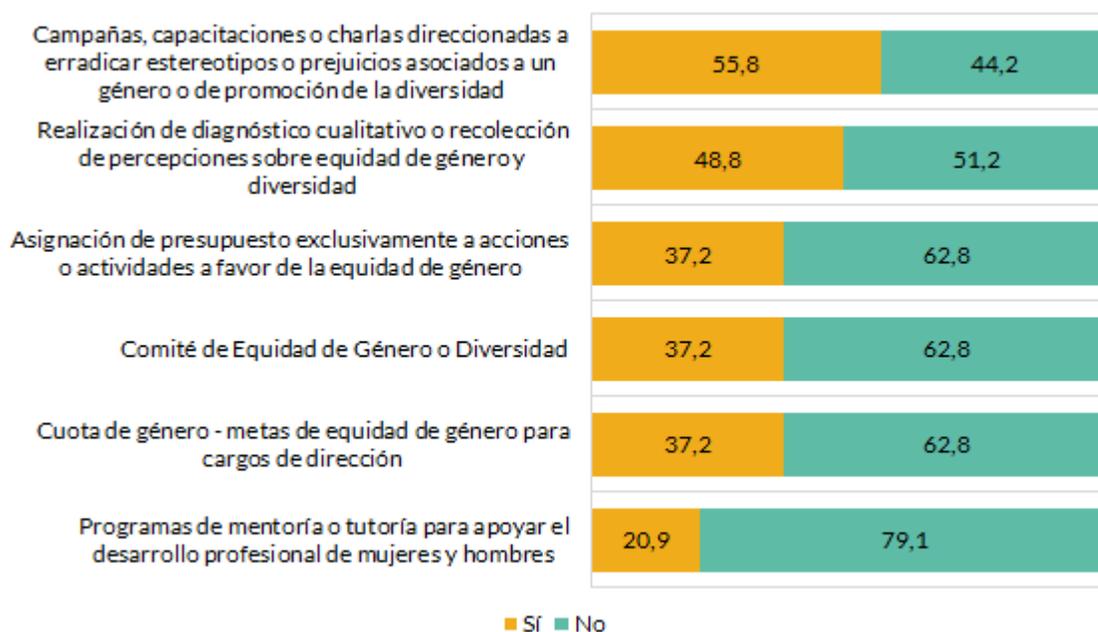
Fuente: Aequales 2019. Cálculos del OMEG, SDMujer.

2018 y 2019. Así, en las dimensiones de gestión de objetivos y de cultura organizacional, las cifras crecieron en 7,0 y 8,9 p.p., respectivamente, mientras que en gestión de talento y en estructura organizacional bajaron en 0,9 y en 13,9 p.p., respectivamente.

### En gestión de objetivos

- El 83,7% de entidades públicas de la ciudad tienen un registro desagregado por sexo según tipo de contrato; sin embargo, hay que hacer un mayor esfuerzo para documentar el número de personas que han sido capacitadas, ascendidas, trasladadas o que se han retirado de la entidad, dado que esta información permite visualizar la existencia de barreras para las mujeres, para diseñar estrategias dirigidas a superarlas.
- El 51,2% de las entidades distritales participantes reportan tener objetivos organizacionales que fomentan la equidad de género y la diversidad entre el personal interno. De esas 22 entidades, solo la mitad miden el cumplimiento de esos objetivos, lo cual implica un reto puesto que conocer el desempeño y los logros alcanzados permite tomar decisiones y llevar a cabo acciones para alcanzar cada objetivo.
- El 41,9% de las organizaciones públicas distritales ha adoptado una política o una estrategia de equidad de género o diversidad documentada. De ellas, el 83,3% incluyen acciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género y, en el 88,8% de los casos, esta política es divulgada por la entidad. Pese a que se evidencia un avance, hay que reconocer que menos de la mitad de las entidades del Distrito participantes poseen esta necesaria herramienta.
- Como se observa en el gráfico 2, entre las acciones que los entes participantes llevan a cabo para promover la equidad de género, las más populares son la realización de campañas, capacitaciones o charlas cuyo fin es la erradicación de estereotipos o prejuicios de género y la realización de diagnósticos cualitativos sobre equidad de género y diversidad relacionados con su personal. No obstante, las cifras para las opciones planteadas no llegan siquiera a la mitad de las participantes, salvo la de capacitaciones, por lo que se impone la necesidad de implementar acciones afirmativas. Este tipo de actividades no

**Gráfico 2. Realización de acciones internas en las entidades públicas distritales en pro de la equidad de género, 2019 (%)**



Fuente: Aequales 2019. Cálculos del OMEG, SDMujer.

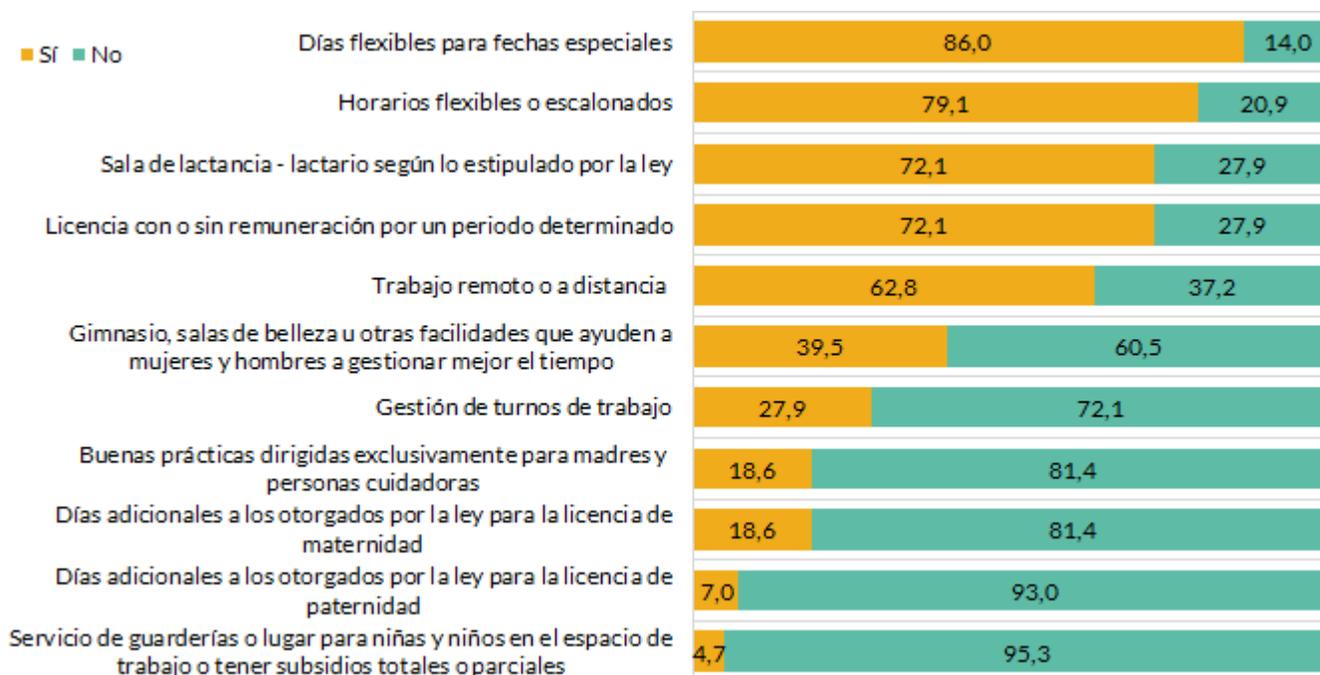
representan un costo extra para las entidades, pero sí potencian muchos procesos que las pueden hacer más equitativas.

- El 58,1% de las entidades de la ciudad participantes aplican el enfoque de género transversal a la estrategia de sostenibilidad y el 14,0% han adoptado acciones afirmativas para mujeres en procesos de selección y adjudicación de contratos.

### En cultura organizacional

- Las prácticas de balance vida-trabajo más utilizadas por las organizaciones distritales participantes son días flexibles para fechas especiales, horarios flexibles o escalonados y salas de lactancia (gráfico 3). Llama la atención que más entidades reporten brindar servicios de gimnasio, lavandería y salones de belleza, entre otros, que servicios de guardería o jardines infantiles.
- El 69,8% no tienen un manual o lineamientos de comunicaciones internas y externas para evitar los sesgos de género y referentes sexistas en sus comunicaciones; asimismo, solo algo más de la mitad (53,5%) de las entidades analizadas incluyen a mujeres y hombres en todas sus comunicaciones visuales y escritas, internas y externas, a pesar de que el Acuerdo distrital 381 de 2009 promueve el uso del lenguaje incluyente en comunicaciones y publicaciones oficiales. Aunque la mayoría de las entidades no cuentan con este manual y solo la mitad usan lenguaje incluyente, las empresas sí desarrollan acciones que mitigan esta problemática. El 62,8% de las entidades realizan capacitaciones y divulgan el procedimiento existente. De igual forma, el 69,8% tienen mecanismos para mantener la confidencialidad del procedimiento o información y el 53,5% poseen un procedimiento de sanción, que no es un protocolo. La acción menos popular entre las organizaciones públicas son las medidas de protección para la persona denunciante (25,6%), lo cual la vuelve vulnerable a otro tipo de conductas: matoneo, retiro forzado y presiones indebidas.
- El 86,7% de las entidades tienen los mismos beneficios para parejas heterosexuales y para parejas homosexuales.

**Gráfico 3. Realización de prácticas enfocadas en el balance vida personal-vida laboral en las entidades públicas distritales, 2019 (%)**

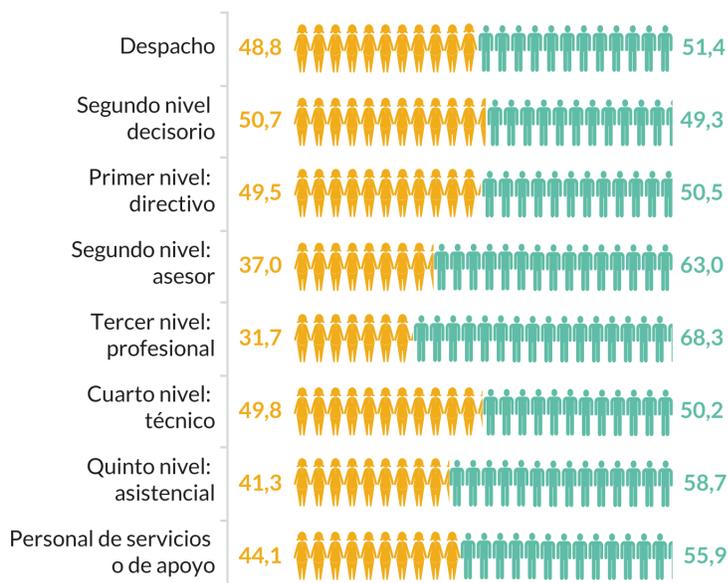


Fuente: Aequales 2019. Cálculos del OMEG, SDMujer.

## En estructura organizacional

- En las entidades públicas distritales participantes no se evidenció el fenómeno del techo de cristal en el despacho (alcalde, secretarías y secretarios de despacho, directoras y directores y gerentes), en el segundo nivel decisorio (subsecretarías y subsecretarios y subdirectoras y subdirectores) y en el primer nivel directivo, dado que existe una participación paritaria entre sexos (gráfico 4). También significa que no existe lo que se conoce como segregación vertical, puesto que no hay evidencia de que las mujeres enfrenten dificultades para su desarrollo profesional y llegar a ocupar posiciones de liderazgo, lo cual puede atribuirse al cumplimiento del Acuerdo distrital 623 de 2015, que promueve la paridad en los niveles decisorios. Sin embargo, se identifica segregación horizontal en especial en el segundo y el tercer nivel.

**Gráfico 4. Estructura organizacional de las entidades públicas distritales, 2019 (%)**

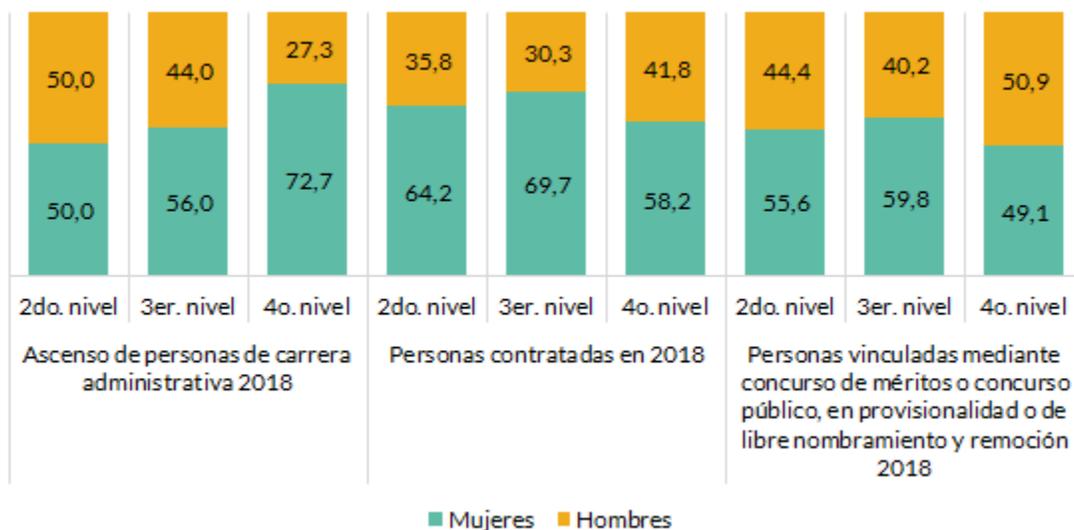


Fuente: Aequales 2019. Cálculos del OMEG, SDMujer.

## En gestión de talento

- El 55,8% de los entes de Bogotá han adoptado procedimientos o políticas documentadas que especifican los criterios libres de discriminaciones y sesgos para acceder a ascensos. No obstante, salvo en las personas vinculadas mediante concurso de méritos o concurso público en los cargos de cuarto nivel, año 2018, se resalta que en las demás categorías analizadas los ascensos y las contrataciones favorecieron a las mujeres, como se puede evidenciar en el gráfico 5, mientras que en los ascensos en cargos de segundo nivel de carrera administrativa hay paridad.

**Gráfico 5. Personas ascendidas, contratadas y vinculadas por concurso, según sexo y nivel del cargo, 2019 (%)**



Fuente: Aequales 2019. Cálculos del OMEG, SDMujer.

- Estos resultados positivos han sido alcanzados por las entidades públicas distritales a pesar de que solo el 37,2% de ellas manifiestan promover iniciativas para disminuir las barreras internas que dificultan el liderazgo de las mujeres a través de programas o charlas dirigidas exclusivamente a mujeres.
- Frente al salario, en el sector público distrital no debiera existir ninguna brecha salarial, porque las plantas de personal no responden al sexo sino a una denominación única de los cargos y asignación específica. De presentarse diferencias, estas tienen que ver con variables salariales propias del sector público como las primas técnicas y los gastos de representación, cuyos valores están sujetos a factores como el nivel académico y la experiencia. Sin embargo, entre las entidades participantes, se encontró una gran disparidad en las respuestas sobre el salario; por ello, la brecha se calculó usando la mediana de los datos y no el promedio. De las 43 entidades participantes, 35 respondieron según lo esperado (salario promedio de mujeres y hombres en ese nivel) en el primer nivel y 36 en el segundo nivel. En el primer nivel se encontró que existe una brecha del 0,1% en favor de los hombres, en tanto que, para el segundo nivel, se encontró una brecha del 0,7% favorable a las mujeres; vale decir, dentro del rango ideal definido por el Ranking (-3% a 3%), lo que refleja que no existe brecha salarial en las entidades analizadas.
- La información previa se corresponde con la existencia de tablas o sistemas que determinan la remuneración adjudicada a cada cargo a partir de las responsabilidades y las funciones en 7 de cada 10 de las entidades participantes (69,8%).
- El 27,9% de las entidades distritales participantes han implementado medidas documentadas para fomentar la contratación, la retención o el bienestar de personas de la comunidad LGBTI.
- El 81,4% de las organizaciones públicas de Bogotá tienen un mecanismo de evaluación de desempeño documentado y cuantificable.



*Ceremonia de premiación de la quinta versión del Ranking PAR, realizada en la Cámara de Comercio de Bogotá el jueves 18 de julio de 2019.*

## Notas

- 1) Aequales (2019). Informe de resultados Ranking PAR 2019, p. 14 (en <https://aequales.com/aequa-ranking-par/>).
- 2) Ibid.
- 3) Ibid., p. 46.
- 4) Ibid., p. 9.