



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Boletín informativo de la Secretaría Distrital de la Mujer SSN: ISSN:2339-4765

MUJERES QUE DECIDEN EN LA ADMINISTRACIÓN DE BOGOTÁ, 2015-2019

Mujeres
en cifras **22**

© Secretaría Distrital de la Mujer, 2020

Claudia Nayibe López

Alcaldesa Mayor de Bogotá

Diana Rodríguez Franco

Secretaria Distrital de la Mujer

Diana Parra Romero

Subsecretaria de Políticas de Igualdad

Andrea Ramírez Pisco

Directora Gestión del Conocimiento

Martha Patricia Jiménez R.

Grupo de Investigación - OMEG

Andrea Isaacs Coral

Diseño y diagramación

**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

<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG>

CONTENIDO

Introducción	3
1. Consideraciones preliminares	4
2. Participación de las mujeres en cargos de decisión en el Distrito	6
2.1 Resultados del año 2019	6
2.2 Evolución desde 2015	10
2.3 Aspectos diferenciales	13
3. Particularidades generales	14
3.1 Todos los niveles en la planta global	14
3.2 Los organismos de control y el Concejo de Bogotá	15
3.3 Bogotá frente a otros entes nacionales y territoriales	16
Consideraciones finales	18

Photo by fauxels from Pexels

El Concejo de Bogotá, en el año 2015, aprobó el Acuerdo 623, “por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración distrital”, cuyo artículo 1° establece que “En el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la Administración Distrital, de manera progresiva y gradual, implementará la participación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de máximo nivel decisorio y de los cargos de otros niveles decisorios, cargos de libre nombramiento y remoción, del Sector Central, Descentralizado y de las Localidades del Distrito, con las excepciones previstas en el artículo 5° de la Ley 581 de 2000”.

A cinco años de haber sido expedido el Acuerdo 623 de 2015, el balance ha sido positivo. La primera medición en desarrollo de esta norma afirmativa se efectuó en 2015 y arrojó una participación general¹ de las mujeres del 47,6%. En la medición correspondiente al año 2019, la cifra pasó al 49,7%, muy cerca de la paridad, aunque sin avances con relación a 2018.

En este número de Mujeres en Cifras, previas algunas precisiones y consideraciones metodológicas, el OMEG presenta en el aparte 2 un primer segmento con los resultados al 31 de diciembre de 2019, para a continuación mostrar el panorama en la línea de tiempo desde 2015, desagregado por sector de la Administración y nivel de decisión.

De igual forma, en el capítulo 3 se incluye un aparte con la información que suministra la Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre el comportamiento de la participación femenina en los cargos decisorios del país en los diferentes niveles de división territorial y cómo se comporta Bogotá con respecto al resto de Colombia. Asimismo, se ofrece una visión general de la planta global del Distrito y de los cargos de nivel decisorio en los organismos de control.

¹ La participación general es el resultado agregado de los resultados de los sectores central, descentralizado y de localidades, en los dos niveles de decisión (máximo nivel decisorio y otros niveles de decisión).

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Con el ánimo de brindar una mayor comprensión de las cifras contenidas en este boletín, se efectúan las siguientes precisiones:

1. Este documento solo se refiere a los cargos de libre nombramiento y remoción de nivel directivo de la Administración del Distrito Capital (máximo nivel decisorio y otros niveles de decisión), en la medida en que son los cargos en los que prima la voluntad de la persona nominadora y son aquellos a los cuales se refiere la Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas.
2. La información estadística de 2016 y 2017 fue procesada por la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) a partir de las bases de datos entregadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). La información de 2018 fue entregada por esa entidad a la SDMujer ya procesada y fue conservada por la SDMujer en su integridad. Para 2019, se conservaron los mismos criterios adoptados por el DASCD en el año anterior, con el fin de hacer que la información fuera equiparable.
3. La información suministrada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital solo contiene la variable "identidad de género" y no sexo. Las opciones para identidad de género que tiene cada persona vinculada con la Administración de Bogotá son "femenino", "masculino" y "transgénero", aunque también da lugar a no registrar la información. Para efectos de este análisis, se asimila la identidad de género femenino con mujeres y la identidad de género masculino con hombres.
4. El boletín incluye la información reportada al DASCD por las 48 entidades de los sectores central y descentralizado al 31 de diciembre de 2019. La información del sector de localidades es presentada por el DASCD de forma agregada con la de la Secretaría Distrital de Gobierno; no obstante, con el fin de dar cuenta por separado de los resultados por sector (central, descentralizados y localidades), se muestran las cifras locales de forma independiente.

5. Las entidades del sector descentralizado de la salud, en concordancia con el Acuerdo 641 de 2016², están definidas de manera diferencial entre el año 2015 y los años subsiguientes. Para el año 2019, se consideran:
 - Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
 - Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
 - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
 - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
6. El análisis excluye todos aquellos cargos que, aunque son de nivel directivo, no son de libre nombramiento y remoción, incluido el del Alcalde Mayor y los correspondientes a periodo fijo.
7. Para el sector de localidades, solo se incluyen las alcaldes locales, por corresponder al máximo nivel de decisión y no existir cargos en la categoría de otros niveles de decisión.
8. Los cargos de máximo nivel decisorio (MND) obedecen a la definición que de ellos hace el artículo 2° de la Ley 581 de 2000, es decir, quienes ejercen la dirección general en cada entidad. Para los informes de años anteriores, se consideraron solamente las cabezas de las distintas entidades, pero, dada la interpretación que de este artículo 2° han hecho tanto Función Pública como el DASCD, se incluyen los cargos de segunda jerarquía. De esta forma, el DASCD clasifica los cargos de MND así:
 - Empleos directivos de libre nombramiento de la máxima jerarquía
 - Empleos directivos de libre nombramiento de la segunda línea jerárquica de la estructura organizacional
 - Empleos directivos de libre nombramiento con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Distrito.
9. Los cargos de otros niveles de decisión (OND) corresponden a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 581 de 2000, que son los demás empleos directivos de libre nombramiento y remoción de cada entidad.
10. En los cálculos no se consideraron los cargos vacantes.

² "Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expiden otras disposiciones".

2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DE DECISIÓN EN EL DISTRITO

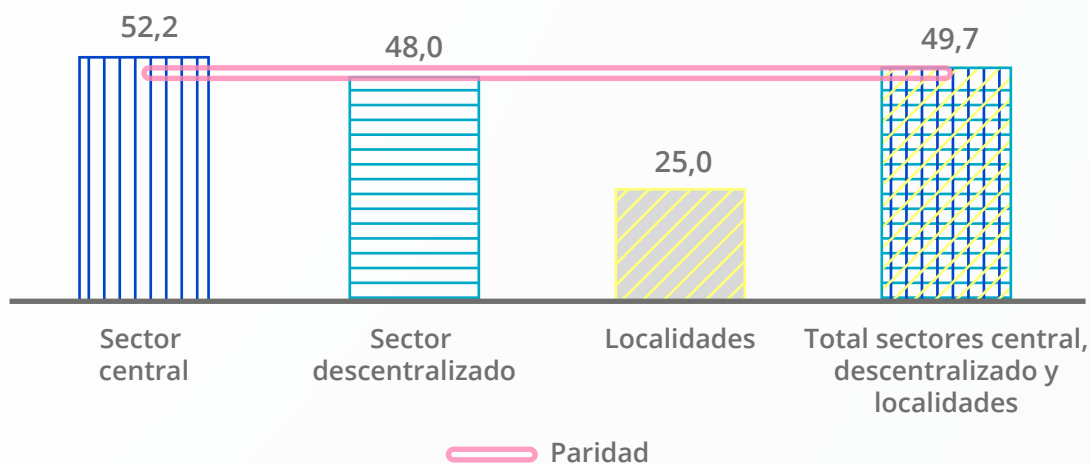
2.1 RESULTADOS DEL AÑO 2019

Al 31 de diciembre de 2019, una de cada dos personas que ocupaban un cargo decisorio (máximo nivel y otros niveles de decisión), en los tres sectores de la Administración (central, descentralizado y localidades), era una mujer (49,7%).

Las cifras por cada sector se muestran en el gráfico 1. Como se observa, tanto en el sector central como en el descentralizado las cifras rondan la paridad, aunque la proporción es mayor en el central. Sin embargo, igual que en todos los años anteriores estudiados, la participación de las mujeres como alcaldesas locales se encuentra bastante alejada de la paridad; inclusive, al 31 de diciembre de 2019 la cifra no alcanzó el límite fijado por la Ley 581 de 2000 (30%), lo cual puede explicarse en parte por la forma de nombramiento de alcaldesas y alcaldes locales, ya que según el Decreto Ley 1421 de 1993³ el procedimiento parte de ternas enviadas por las Juntas Administradoras Locales al despacho de la Alcaldía Mayor, que en general se limitan a incluir solo a una mujer.

³ “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”.

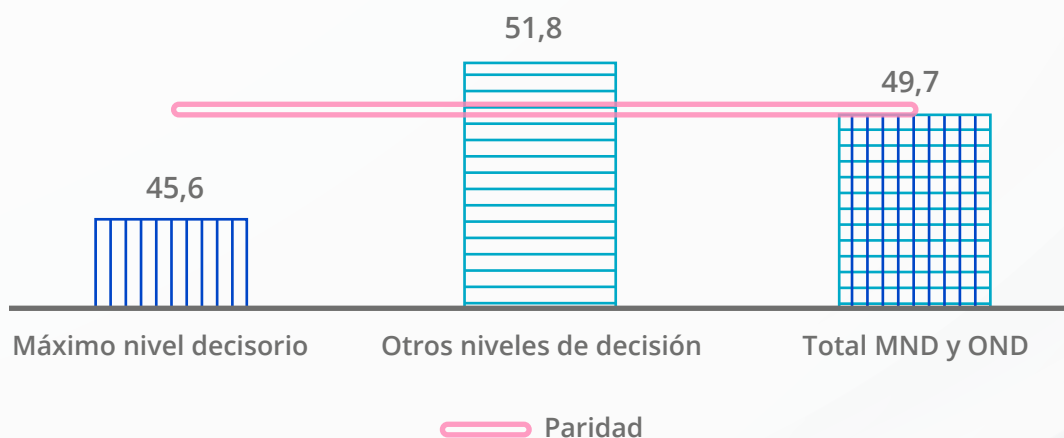
GRÁFICO 1.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL, SEGÚN SECTOR ADMINISTRATIVO. BOGOTÁ, 2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Por su parte, el gráfico 2 presenta la información por nivel de decisión de los cargos. En 2019, la participación de las mujeres en el MND se hallaba 4,4 puntos porcentuales (p.p.) por debajo de la paridad, mientras que la de los OND se encontraba 1,8 p.p. por arriba.

GRÁFICO 2.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL, SEGÚN NIVEL DE DECISIÓN. BOGOTÁ, 2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Las cifras de la participación femenina en empleos directivos por cada uno de los sectores por área de gestión de la Administración se incluyen en el cuadro 1. En 2019, 6 de los 15 sectores superaban la paridad. El cuadro 2, por su lado, muestra la información por entidad. De las 48 entidades, 26 llegaban a la paridad o la traspasaban: 12 de las 18 del sector central y 14 de las 30 descentralizadas. Se destaca la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, con el 100% de los cargos directivos desempeñados por mujeres, aunque 5 entidades no cumplían ni siquiera con la cuota del 30% fijada por la Ley 581 de 2000.

**CUADRO I.
NÚMERO Y PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DE DECISIÓN, SEGÚN SECTOR POR ÁREA DE GESTIÓN. BOGOTÁ, 2019**

Sector	Total de empleos del nivel decisorio (MND+OND)	Ocupados por mujeres	% de participación de mujeres
Sector Mujer	11	9	81,8
Sector Gestión Jurídica	9	7	77,8
Sector Salud	92	66	71,7
Sector Ambiente	31	18	58,1
Sector Cultura, Recreación y Deporte	54	31	57,4
Sector Educación	63	34	54,0
Sector Movilidad	93	44	47,3
Sector Hacienda	94	42	44,7
Sector Gestión Pública	28	13	46,4
Sector Seguridad	26	12	46,2
Sector Integración Social	42	19	45,2
Sector Hábitat	113	48	42,5
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	29	12	41,4
Sector Planeación	39	15	38,5
Sector Gobierno*	54	17	31,5
TOTALES	778	387	49,7

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

* Incluye las cifras del sector de localidades.

CUADRO 2.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DE DECISIÓN,
SEGÚN ENTIDAD. BOGOTÁ, 2019

Entidad	% de participación de mujeres	Entidad	% de participación de mujeres
DEL SECTOR CENTRAL			
Secretaría Distrital de la Mujer	81,8	Secretaría Distrital de Movilidad	56,7
Secretaría Jurídica Distrital	77,8	Secretaría Distrital de Seguridad	52,4
Secretaría Distrital del Hábitat	70,0	Secretaría Distrital de Integración Social	50,0
Secretaría Distrital de Ambiente	66,7	Secretaría Distrital de Hacienda	43,7
Secretaría Distrital de Salud	64,9	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	43,5
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	64,3	Secretaría Distrital de Planeación	38,5
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	60,0	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	31,6
Departamento Administrativo del Servicio Civil	60,0	Secretaría Distrital de Gobierno (incluye Alcaldías Locales) *	26,3
Secretaría de Educación del Distrito	70,0	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	20,0
DEL SECTOR DESCENTRALIZADO			
Fundación Gilberto Alzate Avendaño	100,0	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	41,4
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte	86,7	Canal Capital	40,0
Instituto para la Economía Social - IPES	83,3	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - Foncep	40,0
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente	81,8	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - Idiger	40,0
Instituto Distrital de las Artes - Idartes	75,0	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	40,0
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur	69,2	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	36,4
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente	68,8	Metro de Bogotá S.A.	35,7
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano - ERU	66,7	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	33,3
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	66,7	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR D	33,3
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	60,0	Caja de la Vivienda Popular	30,0
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	60,0	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	28,3
Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	53,8	Instituto Distrital de Turismo	25,0
Orquesta Filarmónica de Bogotá	50,0	Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"	12,5
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	50,0	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - Idipron	0,0
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	42,9	Lotería de Bogotá	0,0
TOTAL GENERAL			49,7

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

* La participación de las mujeres en cargos decisorios en la Secretaría Distrital de Gobierno, sin localidades, solo sube al 27,8%.

En las 48 entidades más las 20 Alcaldías Locales, el 38,2% de las cabezas eran mujeres. Se resalta el sector central con la paridad (cuadro 3).

CUADRO 3.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES CABEZAS DE ENTIDAD, SEGÚN SECTOR ADMINISTRATIVO. BOGOTÁ, 2019

Sector de la Administración	Cabezas de entidades	Ocupados por mujeres	% de participación de mujeres
Sector central	18	9	50,0
<i>Secretarías de Despacho</i>	16	7	43,8
<i>Las demás entidades</i>	2	2	100,0
Sector descentralizado*	30	12	40,0
Localidades	20	5	25,0
TOTAL GENERAL	68	26	38,2

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

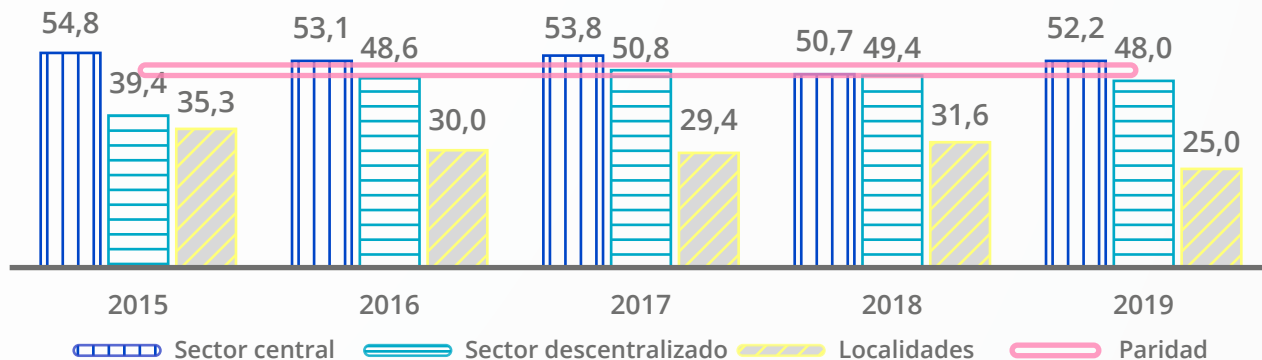
* De las 30 entidades, 4 registran vacante la cabeza principal al 31 de diciembre de 2019 y la U. Distrital tiene una vinculación diferente a libre nombramiento y remoción para el(la) rector(a). Para las Subredes Integradas de Servicios de Salud, se asigna a la Subgerencia Corporativa la cabeza de entidad. Para las Subredes Integradas de Servicios de Salud, se asigna a la Subgerencia Corporativa la cabeza de entidad.

2.2 EVOLUCIÓN DESDE 2015

El comportamiento de la participación de las mujeres en cargos directivos ha sido oscilante entre 2015 y 2019, aunque se encuentra una tendencia ascendente, en particular para el sector descentralizado, mas no así para las localidades (gráfico 3). Mientras el nivel central ha superado la paridad en toda la línea de tiempo, en el

descentralizado solo en 2017 estuvo por encima del 50,0%, aunque, con respecto a 2015, la proporción en el central bajó en 2,6 p.p., en tanto en el descentralizado subió 8,6 p.p. En relación con las localidades, además de haber estado lejos de la paridad, la participación de alcaldesas locales bajó 10,3 p.p. entre 2015 y 2019.

GRÁFICO 3.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL SEGÚN SECTOR ADMINISTRATIVO. BOGOTÁ, 2015-2018

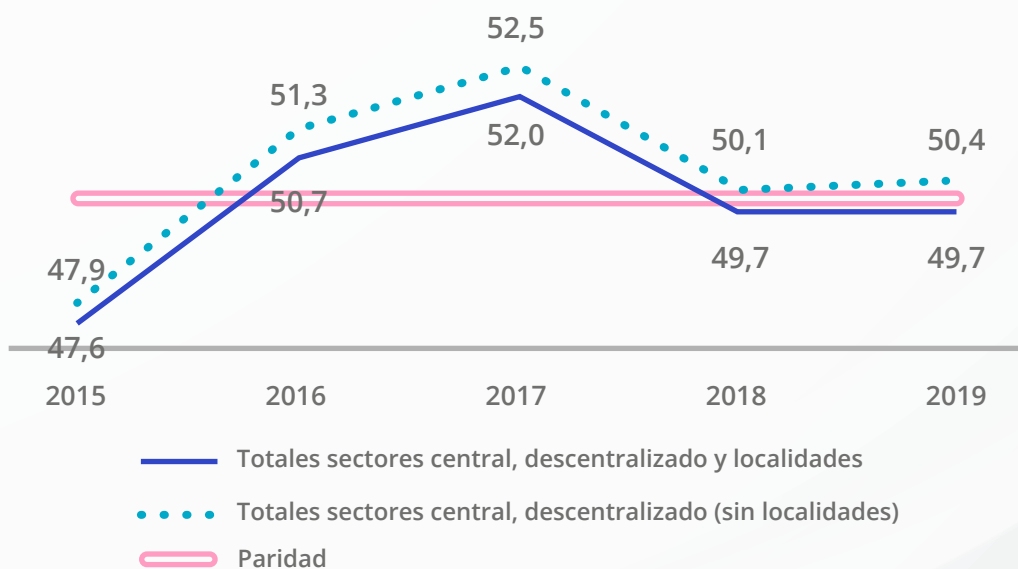


Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Dado que la escasa participación de mujeres al frente de las Alcaldías Locales influye en la baja de la cifra global de participación de mujeres en cargos de decisión en la Administración de la ciudad, se realizó el ejercicio de excluir las localidades, con los resultados que se pueden

observar en el gráfico 4: la proporción sube en 2019 del 49,7% al 50,4% (por encima de la paridad), lo que evidencia la forma negativa en la que incide la muy baja participación de mujeres como alcaldesas locales sobre la global en la Administración distrital.

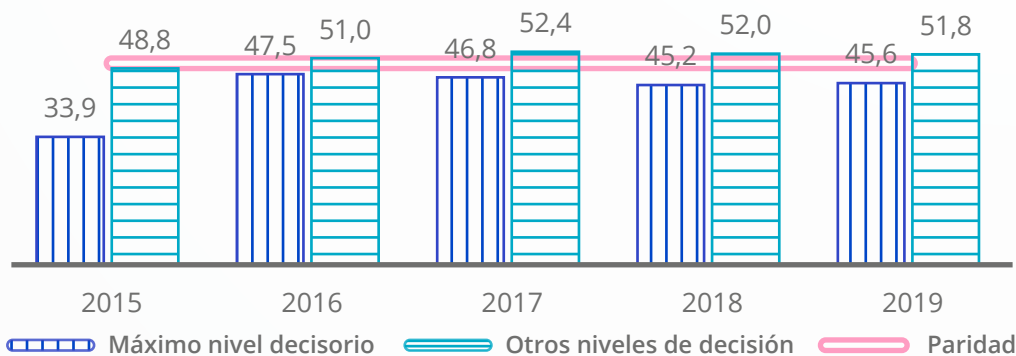
GRÁFICO 4.
COMPARATIVO DE LA PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL, CON Y SIN LOCALIDADES. BOGOTÁ, 2015-2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Para los niveles de decisión, también las cifras muestran oscilaciones y una tendencia en ascenso. Entre 2015 y 2019, tanto en el MND como en los OND se aprecia un aumento, con prevalencia del máximo nivel, que subió 11,7 p.p. (gráfico 5); sin embargo, es necesario tener en cuenta la nota técnica respectiva.

GRÁFICO 5.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL SEGÚN NIVEL DE DECISIÓN*. BOGOTÁ, 2015-2019

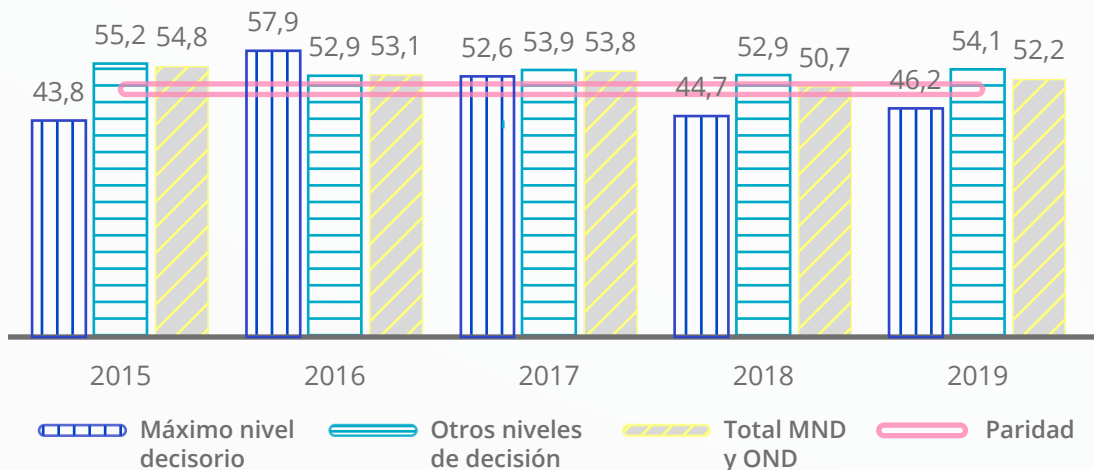


Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

* Nota técnica: Para los años 2015 a 2017, en el MND se consideraron solamente las cabezas de las distintas entidades, pero, dada la interpretación que del artículo 2° de la Ley 581 de 2000 han hecho tanto Función Pública como el DASCD, se incluyen en 2018 y 2019 los cargos de segunda jerarquía, que entre 2015 y 2017 se tomaron como OND, lo que no modifica los totales.

Al desagregar esta información por sector administrativo, en el sector central se observa un aumento de 2,4 p.p. en el MND y una disminución de 1,1 puntos en el descentralizado, entre 2015 y 2019 (gráfico 6), mientras en el descentralizado se presenta un importante aumento de 22,1 p.p. en el MND y de 7,4 p.p. en los OND (gráfico 7). En 2019, solo los cargos de OND del sector central están por encima de la paridad (54,1%).

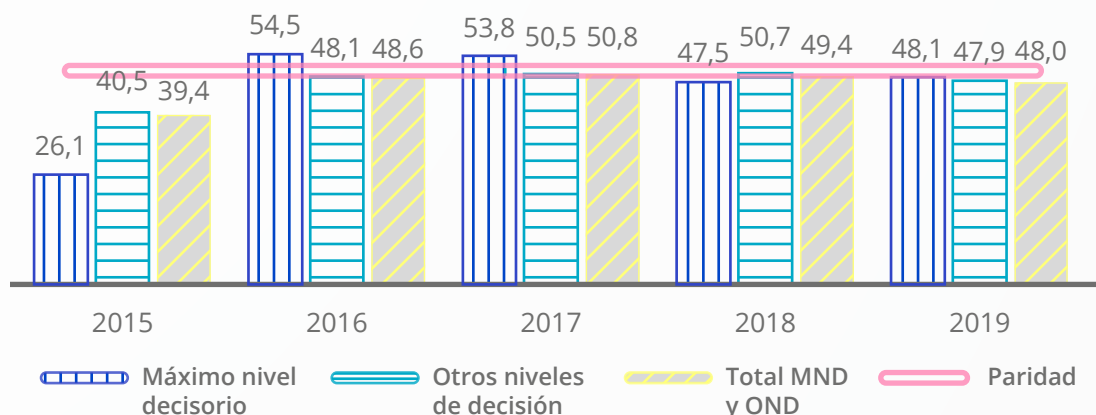
GRÁFICO 6.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DECISORIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL SEGÚN NIVEL DE DECISIÓN, SECTOR CENTRAL*. BOGOTÁ, 2015-2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

* Nota técnica: Para los años 2015 a 2017, en el MND se consideraron solamente las cabezas de las distintas entidades, pero, dada la interpretación que del artículo 2° de la Ley 581 de 2000 han hecho tanto Función Pública como el DASCD, se incluyen en 2018 y 2019 los cargos de segunda jerarquía, que entre 2015 y 2017 se tomaron como OND, lo que no modifica los totales.

GRÁFICO 7.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DECISORIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL SEGÚN NIVEL DE DECISIÓN, SECTOR DESCENTRALIZADO*. BOGOTÁ, 2015-2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.

* Nota técnica: Para los años 2015 a 2017, en el MND se consideraron solamente las cabezas de las distintas entidades, pero, dada la interpretación que del artículo 2° de la Ley 581 de 2000 han hecho tanto Función Pública como el DASCD, se incluyen en 2018 y 2019 los cargos de segunda jerarquía, que entre 2015 y 2017 se tomaron como OND, lo que no modifica los totales.

2.3 ASPECTOS DIFERENCIALES

De acuerdo con la información suministrada por el DASCD, del total de cargos directivos del MND y de los OND, en el 45,0% se registra la declaración de ser “cabeza de hogar”. De esa proporción, el 37,8% son mujeres. En relación con una condición de discapacidad, 5 personas la declaran, 3 de ellas mujeres. Sobre la identidad étnica, 6 personas declaran alguna (afrocolombiana, indígena, raizal o palenquera), entre la cuales solo una mujer se reconoce como raizal.

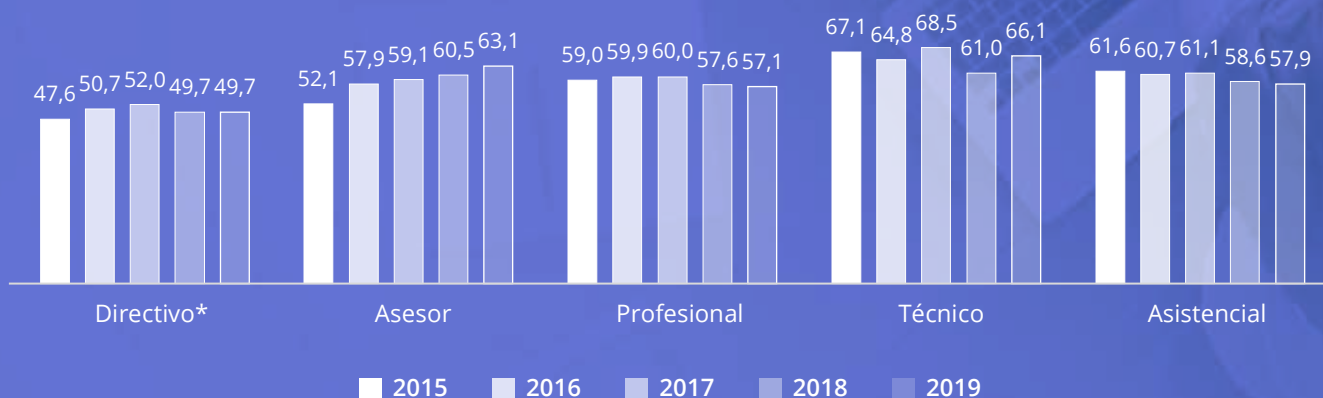
Por ser cargos directivos, el nivel mínimo de educación es el universitario; no obstante, en cuanto a títulos de posgrado, el 76,0% de las personas que ocupan esos cargos tienen uno: el 54,7% tienen una especialización (de ellas, el 51,9% son mujeres), el 21,2% tienen una maestría (de ellas, el 49,4% son mujeres) y solo un hombre registra un doctorado.

3. PARTICULARIDADES GENERALES

3.1 TODOS LOS NIVELES EN LA PLANTA GLOBAL

En el periodo 2015-2019, la participación de las mujeres en la planta global por nivel jerárquico, sumados el sector central, el descentralizado y las localidades, deja ver algunas diferencias, a pesar de ser evidente que 3 de cada 5 personas que laboran en el Distrito vinculadas con empleo permanente son mujeres (58,7%). Sin embargo, también es evidente que es el nivel directivo en el que menos mujeres hay, mientras en el técnico y el asistencial (los de más bajo nivel jerárquico) ellas son mayoría, con comportamientos relativamente similares en toda la línea de tiempo estudiada (gráfico 8).

GRÁFICO 8.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO EN LA PLANTA GLOBAL DE LA ADMINISTRACIÓN (SECTORES CENTRAL, DESCENTRALIZADO Y DE LOCALIDADES). BOGOTÁ, 2015-2019

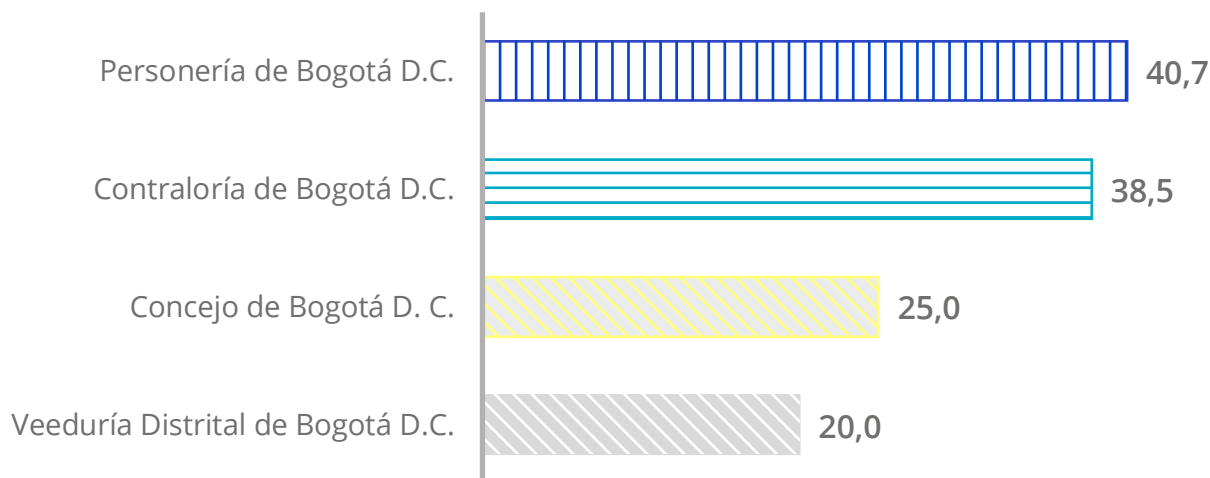


Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Cálculos del OMEG, SDMujer.
 * Solo personal de libre nombramiento y remoción.

3.2 LOS ORGANISMOS DE CONTROL Y EL CONCEJO DE BOGOTÁ

En el año 2019, las tres entidades de control y el Concejo de Bogotá, sumados los cargos de MND y de OND, no alcanzaron la paridad (gráfico 9). Tanto la Veeduría Distrital como el Concejo no llegaron al mínimo establecido por la Ley 581 de 2000.

GRÁFICO 9.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE MUJERES EN CARGOS DECISORIOS DE ORGANISMOS DE CONTROL Y CONCEJO DE BOGOTÁ, 2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Cuando se compara la participación de mujeres en el MND y en OND de 2019 con la de 2015, se halla que solo en la Personería se registra un incremento de 2 p.p., en tanto en la Contraloría de Bogotá se observa una disminución de 7,6 puntos, en el Concejo de 17,9 puntos y en la Veeduría de 46,7 p.p.

3.3 BOGOTÁ FRENTE A OTROS ENTES NACIONALES Y TERRITORIALES

La Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), publicó en diciembre de 2019 el *Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado colombiano*⁴, con las cifras de ese año (con corte a septiembre) de las entidades públicas nacionales y territoriales, relacionadas con el cumplimiento de la cuota mínima del 30% de mujeres en cargos decisorios fijada por la Ley 581 de 2000.

Como en informes anteriores, el DAFP incluye un capítulo especial para Bogotá, que considera 52 entidades del Distrito (48 entidades de los sectores central y descentralizado de la Administración distrital, tres organismos de control y el Concejo de Bogotá), por lo que las cifras no necesariamente coinciden con las de este documento, además de la diferencia en las fechas de corte.

Informa el DAFP que para los cargos del máximo nivel decisorio en Bogotá: i) la proporción de mujeres en el MND es del 46,0%, 2 p.p. por debajo de la del año 2018, y ii) de las 52 entidades, 40 superan la cuota mínima del 30,0% (77,0% de las entidades) y 12 entidades no la cumplen (23,0% del total de entidades), idénticas proporciones a las de 2018. Asimismo, destaca que “el 56% de las entidades distritales están por encima de la meta establecida en el indicador ODS 2019⁵, lo que corresponde a un total de 29 entidades”.

En relación con los cargos en los otros niveles de decisión: i) la cifra de mujeres es del 50,0%, un p.p. por encima de la de 2018, y ii) el 21,0% de las entidades distritales están por encima del 70,0% de participación de mujeres en OND. También, destaca que “el promedio de participación en los OND en las entidades distritales supera tanto el umbral dispuesto por la Ley como la meta trazada en cumplimiento de los ODS 2019, siendo Bogotá la ciudad con entidades donde se evidencia un porcentaje más cercano a la paridad de oportunidades igualitarias para hombres y mujeres de ejercer cargos públicos”

En cuanto a la información global de Colombia, dice el DAFP que: i) la participación general de las mujeres en el Estado colombiano, año 2019, es del 44,7% en cargos del MND más los de OND y ii) en la Rama Ejecutiva del nivel nacional, las proporciones fueron del 41,0% para el MND y del 44,0% en los OND.

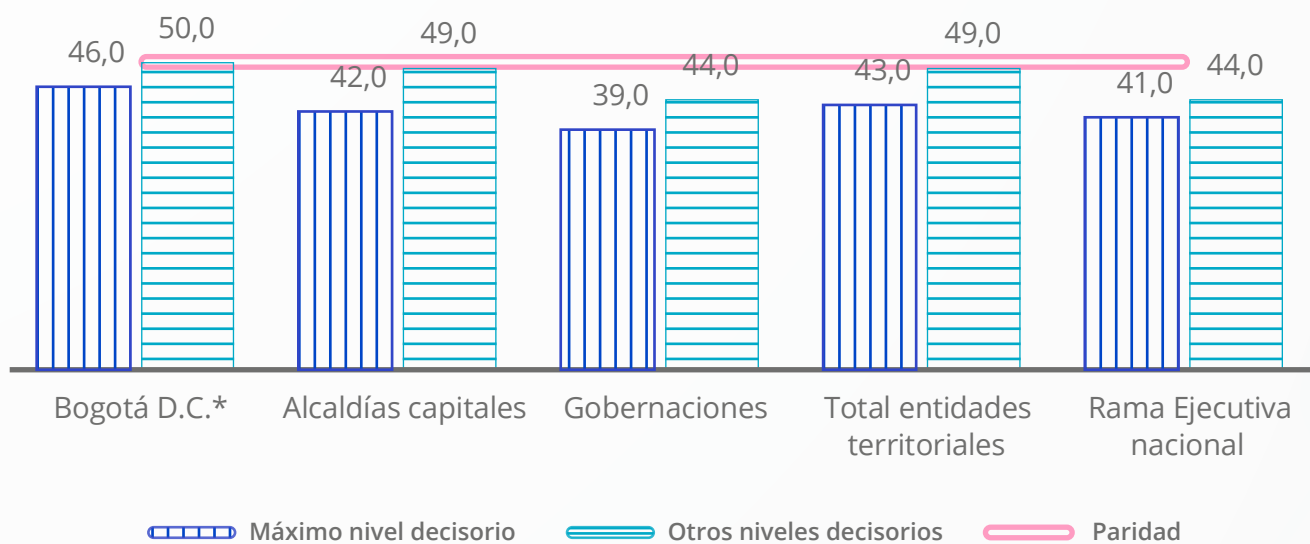
Si se contrastan las proporciones del Distrito en ambos niveles de decisión con las cifras de la Rama Ejecutiva del Estado colombiano, se observa que en el MND la diferencia es de 5 p.p. y en los OND es de 6 p.p., ambas favorables para Bogotá. De igual modo, entre el total de las entidades territoriales (departamentos y municipios), las gobernaciones y las alcaldías de las capitales del país, sobresalen las cifras de Bogotá (gráfico 10).

⁴ “Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2019-12-26_Informe_ley_de_cuotas_2019_ultimo.pdf/a141be5f-8ad0-f19c-4ad2-7c9e257b18c3?t=1577739301052 (consultado en abril de 2020).

⁵ La meta trazadora del ODS 5, igualdad de género, para el año 2019 es del 44,7% de participación de mujeres en cargos directivos y para el año 2022 es del 50,0%.

GRÁFICO 10.
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES EN LOS CARGOS DIRECTIVOS DEL
ORDEN TERRITORIAL Y DE LA RAMA EJECUTIVA NACIONAL. COLOMBIA, 2019



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

CONSIDERACIONES FINALES

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por su sigla en inglés) fue ratificada por Colombia en 1982 y el Protocolo Facultativo de la Convención en 2007. El artículo 4 de la Cedaw insta a los Estados parte a adoptar medidas especiales de carácter temporal dirigidas a contribuir al objetivo de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) insta a los Estados a establecer medidas encaminadas a facilitar el aumento de la participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, mediante acciones afirmativas o positivas.

En ese marco, la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas obliga a todas las entidades públicas del país a tener el 30% de cuota mínima de mujeres en los empleos públicos y en las ternas para cargos en el Estado. Aunque la norma ha contribuido a disminuir la brecha entre mujeres y hombres en los cargos directivos del sector público, ya cumple 20 años y se muestra obsoleta y corta a la luz de la realidad (población similar en ambos sexos), de los hechos (el 44,7% de los cargos directivos de todo el país son desempeñados por mujeres) y de la meta del

ODS 5 de llegar al 50-50 en cargos directivos del Estado en 2030.

Por otro lado, también surge el planteamiento hecho por ONU Mujeres, académicas y organizaciones de mujeres sobre las formas de ejercicio del poder. Las mujeres no debíamos alcanzar la igualdad de participación en los cargos directivos de los sectores público y privado, en los cargos de elección popular y en las diferentes instancias de participación ciudadana, para perpetuar y reproducir los ejercicios de poder vertical y jerárquico propios de sociedades patriarcales. Para ello, es necesario que los liderazgos femeninos se formen con un carácter inclusivo, horizontal, participativo y transparente, que rete las estructuras de poder existentes.

Esas transformaciones culturales demandan procesos de educación tanto de mujeres como de hombres, desde la primera infancia, para romper estereotipos y barreras, pues en tanto subsistan las desigualdades en el ámbito de lo privado y en relación con la autonomía económica y física, la participación de la mujer en la toma de decisiones se mostrará sesgada y difícil de lograr en igualdad de condiciones y oportunidades.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
Secretaría de la Mujer

OMEG
Observatorio de Mujeres
y Equidad de Género de
Bogotá

Mujeres *en* cifras **22**