

#BOGOTÁ
SE LA JUEGA
POR LAS MUJERES

8M

DÍA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS
DE LAS MUJERES 2023



Bogotá, una ciudad megadiversa y con enfoque de género

Por: Carlos Andrés Acosta Naranjo
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Administrador público

La **BOGOTÁ**
que estamos construyendo



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL





Bogotá, una tierra de **oportunidades**

La ciudad es ante todo *“plaza, ágora, discusión, elocuencia. De hecho, no necesita tener casas, la ciudad; las fachadas bastan. Las ciudades clásicas están basadas en un instinto opuesto al doméstico. La gente construye la casa para vivir en ella y la gente funda la ciudad para salir de la casa y encontrarse con otros que también han salido de la suya”*, así resume el enfoque de ciudad Ortega y Gasset, la cual la define como un centro de pensamientos, ideas, acciones, prácticas culturales, en el que los diferentes grupos poblacionales se reúnen para construir un ecosistema de diversidad y perspectivas que tejen el territorio como una red comunitaria de oportunidades para generar una identidad multicultural y mega diversa.

Bogotá no es ajena a este tipo de dinámicas y prácticas poblacionales, de acuerdo con Castañeda (1993) la ciudad es el epicentro de migración regional, en el cual un 40% de su población proviene de diferentes zonas del país, siendo en su gran mayoría mujeres. De igual manera, de conformidad con el mismo estudio, los migrantes recientes, tienen edades más altas de migración, sobre todo de hombres mayores de 25 años.

Al respecto, el 40,4% de la población de Bogotá es migrante de toda la vida, en el cual para Banguero & Banguero (2013) corresponden a personas jóvenes, de sexo femenino, soltero, *“con un nivel relativamente alto de educación, con familiares y con interés en encontrar empleo en la gran ciudad”*. De ello, la ciudad viene recibiendo procesos de migración gradual y sistemática y se consolida en la tierra de las oportunidades para los diferentes grupos poblacionales, entre los que están las mujeres, jóvenes y personas con identidad de género diverso que ante condiciones de orden público o perspectivas de crecimiento económico se trasladan a la ciudad.

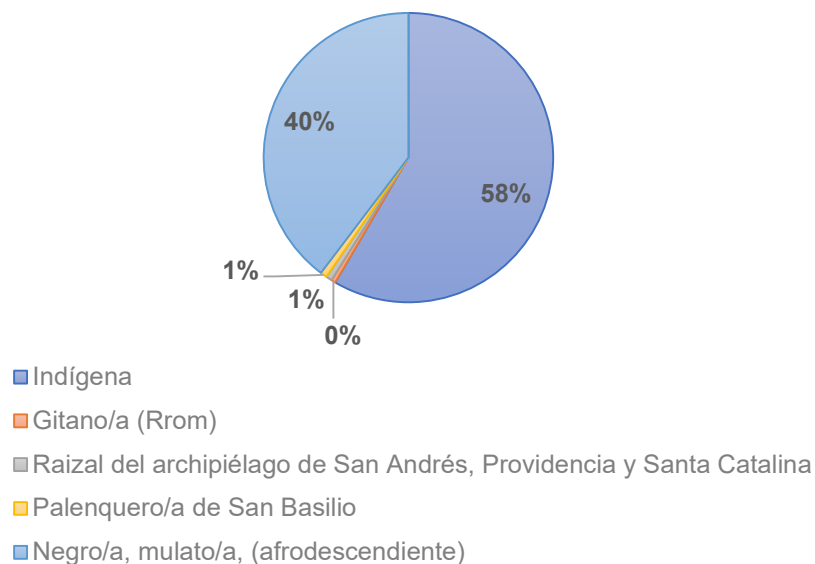
Asimismo, Bogotá además de recibir grupos representativos de mujeres y población joven se ha ido constituyendo en un centro de multiculturalidad y representatividad de comunidades étnicas y grupos de población diversa, la cual permite consolidarse en una ciudad cosmopolita, con perspectivas regionales a largo plazo en materia de crecimiento de su heterogeneidad y complejidad en materia poblacional.

De lo anterior, en Bogotá viven actualmente de acuerdo con la información reportada por el DANE (2021) en la encuesta multipropósito, 76.874 personas que dicen reconocerse o pertenecer alguna comunidad indígena, 633 personas a población Rom (gitana), 879 a raizales del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, 977 palenqueros de San Basilio y 52.185 a población negra y mulata. La información resumida se presenta en la siguiente gráfica:

TABLA NO. 1 AUTORRECONOCIMIENTO ÉTNICO EN BOGOTÁ

AUTORRECONOCIMIENTO ÉTNICO	TOTAL
INDÍGENA	76.874
GITANO/A (Rrom)	633
RAIZAL DEL ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	879
PALENQUERO/A DE SAN BASILIO	977
NEGRO/A, MULATO/A (AFRODESCENDIENTE)	52.185
TOTAL	131.548

Porcentaje de distribución de personas autorreconocidas en Bogotá



Fuente: Encuesta multipropósito del DANE (2021)

De lo anterior, más del 50% de la población que se autorreconoce en un grupo étnico, corresponde a comunidades indígenas y un 40% a comunidades negras y de mulatos. Esto da cuenta de la gran diversidad de grupos poblacionales en Bogotá, que implican la confluencia de múltiples enfoques, perspectivas y visiones sobre la ciudad, lo cual facilita la participación de diferentes representaciones culturales y sociales en el país.

Ahora bien, frente a las personas de 18 años y más que tienen una orientación sexual e identidad de género en la ciudad de Bogotá, de acuerdo con la encuesta multipropósito del DANE (2021) 5.985.988 indican ser heterosexuales, 52.306 señalan ser homosexuales y 12.480 bisexuales en la ciudad. A continuación, se describen los resultados obtenidos:

TABLA NO. 2

DISTRIBUCIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	Heterosexuales	Homosexuales	Bisexuales
TOTAL	5.985.988	52.306	12.480

Fuente: Encuesta multipropósito del DANE (2021)

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, Bogotá cuenta con una población significativamente diversa frente a la orientación sexual e identidad de género, la cual la ubica en un territorio en el que confluyen diferentes perspectivas, orientaciones y representaciones que la convierten en la ciudad de la diferencia.

Ahora bien, frente a las personas con discapacidad en la ciudad, de conformidad con la encuesta multipropósito practicada por el DANE (2012) hay 649.197, es decir el 9% de la población total de la ciudad. Esto significa que la administración distrital y en particular las diferentes autoridades estatales les corresponde adelantar las diferentes acciones afirmativas con el propósito de garantizar el acceso efectivo y el desarrollo de las capacidades para la población en discapacidad a partir de la prestación de servicios y la provisión de bienes integrales.

En tal sentido, con ocasión de los retos que tiene la administración distrital para consolidar y desarrollar acciones institucionales orientadas a garantizar el goce efectivo de los derechos de grupos poblacionales con enfoque diferencial y étnico, a continuación se describen las principales iniciativas adelantadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá y en particular por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD para facilitar el acceso y permanencia de los diferentes grupos poblacionales en las diferentes entidades y organismos del nivel distrital.

Iniciativas para lograr una ciudad megadiversa



Mediante el Acuerdo Distrital 761 de 2020 en el cual se adopta el *“Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024, un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*, la administración distrital le apuesta al desarrollo y consolidación de un acuerdo con los diferentes ciudadanos y ciudadanas, que permita materializar la igualdad de oportunidades, la ampliación de las *“oportunidades de inclusión social y productiva, en particular de las mujeres, los jóvenes y las familias, para superar progresivamente los factores de naturalización de la exclusión, discriminación y segregación socioeconómica y espacial que impiden la igualdad de oportunidades y el ejercicio de una vida libre, colectivamente sostenible y feliz”*.

Este reto interinstitucional al que la apuesta la Alcaldía Mayor de Bogotá implica de antemano la consolidación de estrategias y acciones institucionales que estén orientadas a la generación de oportunidades para los diferentes grupos poblacionales que están ubicados en Bogotá, donde se facilite la integración económica, social, cultural que garantice el respeto y el libre ejercicio de sus derechos, teniendo en cuenta sus dinámicas y prácticas en el marco del desarrollo de un enfoque diferencial y de género.

Una de las garantías con la que deben contar todos los ciudadanos y ciudadanas es la posibilidad de acceso a medios de subsistencia económica que se realicen a partir de la dignificación de la capacidad productiva y del ejercicio de las actividades que estén dirigidas al incremento y desarrollo de la persona y su contexto familiar.

Para tales efectos, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD como organismo del nivel central de la administración distrital tiene dentro de sus principales retos institucionales el de diseñar, consolidar, implementar y hacer seguimiento a los instrumentos de gestión integral del talento humano, que faciliten el desarrollo y goce efectivo de los derechos de los diferentes grupos poblacionales a partir de la aplicación de enfoques diferenciales y de género frente al acceso y permanencia del talento humano.

Es así como, en el marco de las garantías constitucionales y legales que debe garantizar el DASCD dentro su objeto social y funciones establecidas, se adoptó mediante CONPES NO. 07 de 2019 la Política de Gestión Integral del Talento Humano, la cual pretende *“gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”* .

Dentro los elementos estructurales y líneas de trabajos previstos en la citada política pública se encuentran el componente de trabajo digno y decente, que vincula el enfoque de derechos humanos *“como elemento consustancial para garantizar el ejercicio y goce efectivo de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales en la ciudad, en doble vía, la primera asociada a la generación de condiciones o entornos laborales que a partir de una gestión con enfoque diferencial del talento, le apuesta a la igualdad, dignidad, equidad y a una vida libre de violencias en el sector público distrital”*.

Cada una de las entidades y organismos está comprometida con la aplicación de criterios diferenciales y de género, los cuales se ven reflejados en las cifras que tiene actualmente el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública- SIDEAP, transparentadas en el Sistema Analítica de Datos del Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASCD en cuanto a la composición del talento humano en el distrito.

En tal sentido, a continuación, se describirán las principales cifras del talento humano de Bogotá, que dan cuenta de los resultados frente a la aplicación de los criterios diferenciales y de género, en particular con la población de mujeres que están vinculadas en las entidades y organismos distritales:



La gestión integral del talento humano diferencial en las entidades y organismos del nivel distrital

Tal y como se ha podido observar, la administración distrital ha desplegado una serie de acciones afirmativas e institucionales que están orientadas esencialmente al desarrollo y materialización del enfoque diferencial y de género, particularmente en la gestión integral del talento humano.

Para tales efectos, de acuerdo con la información reportada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública- SIDEAP administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCSD se cuenta que, con corte al 31 de enero de 2023 con 66.011 empleos, los cuales están desagregados de la siguiente manera:

TABLA NO. 3
CLASIFICACIÓN POR TIPOLOGIA DE EMPLEOS

Tipo de empleo	Total de cargos
Docentes	35.222
Empleo Permanente	24.646
Empleo Temporal	667
Trabajadores Oficiales	4.957
Unidades de Apoyo	519
TOTAL GENERAL	66.011

Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública- SIDEAP
Corte de información: 31 de enero de 2023

De lo anterior, la composición del talento humano en las entidades y organismos del nivel distrital está representada esencialmente en empleos de docente con un 53,36%, seguido

de los permanentes con 37,34%, trabajadores oficiales con 7,51%, temporales con 1,01% y los empleos de las unidades de apoyo con 0,79%. Esto quiere decir que los empleos en su gran mayoría cuentan con una estabilidad en el tiempo, lo cual implica mayor seguridad y permanencia en el servicio público.

Ahora bien, respecto a la vinculación en los empleos de las entidades y organismos del nivel distrital, hay actualmente 60.693 servidores públicos, que están distribuidos por género de la siguiente manera:

TABLA NO. 4
CLASIFICACIÓN POR GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Género	Total de servidores públicos	% de participación
Mujer	37.462	62%
Hombre	23.225	38,27%
Intersexual	6	0,01%
TOTAL GENERAL	60.693	100%

*Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública- SIDEAP
Corte de información 31 de enero de 2023*

La participación de la mujer en el ejercicio y cumplimiento de obligaciones de carácter constitucional y legal representan un 62% en comparación con el 38% que son hombres. Esto significa que las entidades y organismos del nivel distrital al impulsar procesos de selección mediante concursos de méritos para empleos de carrera administrativa, garantizan la libre concurrencia en igualdad de condiciones tanto de hombres, mujeres e intersexuales lo cual permite evidenciar un incremento de la participación de estas en la composición de los empleos.

De igual manera, el desarrollo de acciones afirmativas al interior de las entidades y organismos permiten facilitar el incremento de la participación de las mujeres, lo cual evidencia un balance positivo, teniendo en cuenta las actuaciones adelantadas por la administración distrital, que garantizaron la concurrencia y participación de las mujeres en el empleo del distrito capital.

Respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales y/u apoyo a la gestión, con corte a enero de 2023, las entidades y organismos del nivel distrital cuentan con 40.389. Frente a la distribución por género de los colaboradores que tiene el distrito, se hace la siguiente descripción de los datos obtenidos en el SIDEAP:

TABLA NO. 5
DISTRIBUCIÓN DE CONTRATISTAS POR GÉNERO

Género	Total de colaboradores	% de participación
Mujer	25.583	63%
Hombre	14.679	36%
Intersexual	11	0,03%
TOTAL GENERAL	40.389	100%

Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública- SIDEAP
Corte de información: 31 de enero de 2023

De lo anterior, la información descrita permite evidenciar una participación significativa de las mujeres con un 63% en la celebración de los contratos de prestación de servicios profesionales y/u apoyo de la gestión frente al 36% que tienen los hombres. Hay 11 personas que indican ser intersexuales y que se encuentran vinculadas en una entidad u organismo del nivel distrital.

Es así como, se puede observar que las mujeres dentro de la gestión integral del talento humano en las entidades y organismos del nivel distrital tienen un nivel de participación significativa, lo cual implica un avance institucional que facilita los procesos de equidad y fortalecimiento de las acciones orientadas al desarrollo del enfoque diferencial.

a. Participación de las mujeres en los sectores administrativos:

Por otro lado, en cuanto a la participación de las mujeres en los diferentes sectores administrativos, con corte 31 de enero se cuentan con los siguientes resultados:

TABLA NO. 6
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES ADMINISTRATIVOS

Sector Administrativo	Hombres	Mujeres	Intersexual	Total General
Ambiente	177	197		374
Cultura, Recreación y Deporte	366	365		731
Desarrollo Económico Industria y Turismo	150	182		332
Educación	12.297	25.844		38.141
Gestión Jurídica	68	95		163
Gestión Pública	305	408		713
Gobierno	733	851	3	1.587
Hábitat	2.509	1.035		3.544
Hacienda	816	1.042		1.858
Integración Social	532	1.424	1	1.957

Movilidad	1.160	796		1.956
Mujeres	17	146		163
Organismos de control	1.344	1.359		2.703
Planeación	247	273	1	521
Salud	1.507	3.074	1	4.582
Seguridad, Convivencia y Justicia	1.000	371		1.371
TOTAL GENERAL	23.228	37.462	6	60.693

De lo anterior, el sector administrativo que tiene mayor participación de mujeres es el de educación con 25.844, seguido de salud con 3.074 e Integración Social con 1.424. Esto significa que los sectores administrativos han adquirido una importancia significativa en la vinculación de mujeres en cada una de las entidades y organismos que lo componen, lo cual representa un avance esencial en las acciones afirmativas que se han desarrollado en la administración distrital y en particular una mayor concurrencia y participación de mujeres.

b. Participación de las mujeres por tipo de vinculación:

Como se puede observar, las mujeres han venido adquiriendo una participación esencial en la gestión integral del talento humano, consolidándose en una población que estimula el desarrollo integral de los esquemas operativos y misionales de las entidades y organismos del nivel distrital, con los cuales posicionan a Bogotá en una ciudad mega diversidad.

Es por ello, que a continuación se describirá el tipo de vinculación que tienen las mujeres en los empleos públicos de las plantas de personal de las organizaciones distritales:

GRÁFICA NO. 1 MUJERES POR TIPO DE VINCULACIÓN EN LOS EMPLEOS PÚBLICOS



De lo anterior, se puede observar que las mujeres están vinculadas en un 68% como titulares de un empleo público, frente a un 23,52% que se encuentran con nombramiento en provisionalidad en empleos con vacancia definitiva.

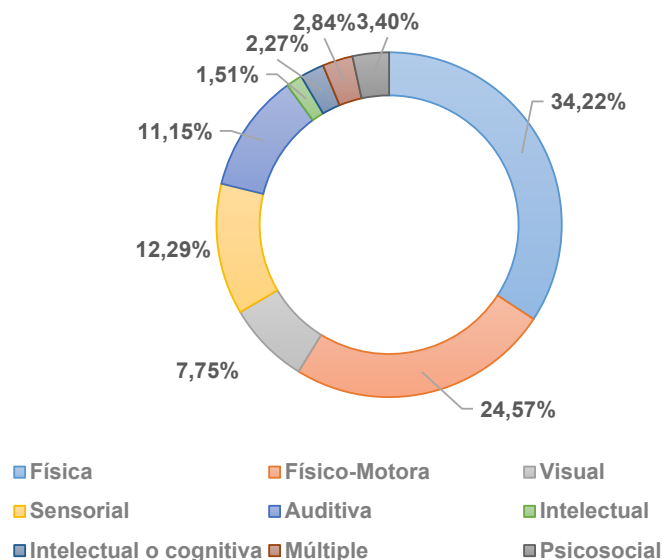
Esto significa que los procesos de selección mediante concursos abiertos de méritos han contribuido de manera significativa a que las mujeres puedan vincularse de manera progresiva a las entidades y organismos distritales, lo cual garantiza que el sistema de carrera administrativa se consolide como un alternativa para incrementar la participación de las mujeres, en particular teniendo en cuenta que este se centra en la demostración de las competencias, habilidades e idoneidad para el ejercicio de funciones públicas.

c. Participación de las mujeres con discapacidad en las entidades y organismos del nivel distrital:

Ahora bien, como se ha venido indicando la administración distrital le viene apostando al desarrollo del enfoque diferencial y de género para promover la participación gradual y sistemática de diferentes grupos poblacionales, lo cual se ha podido obtener mediante la adopción y desarrollo de acciones afirmativas. A continuación, se describen los datos obtenidos frente las mujeres con discapacidad que trabajan actualmente en las entidades y organismos distritales:

GRÁFICA NO. 2 MUJERES CON DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES

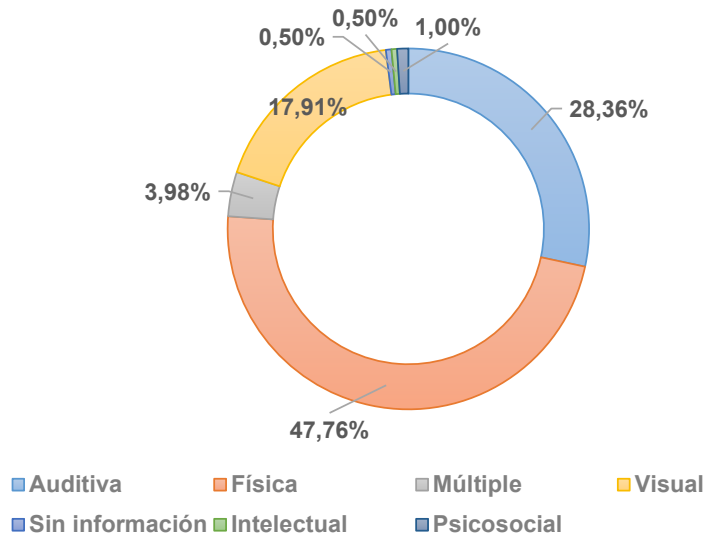
Mujeres con discapacidad en las entidades y organismos distritales



Asimismo, en cuanto a las mujeres contratistas que están vinculadas a las entidades y organismos del nivel distrital, se tienen los siguientes resultados:

GRÁFICA NO. 3 MUJERES CONTRATISTAS CON DISCAPACIDAD

Mujeres contratistas con discapacidad vinculadas a las entidades y organismos

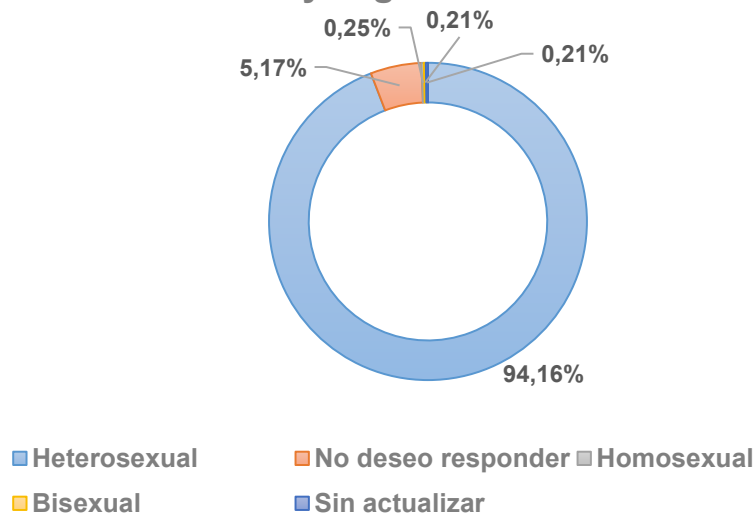


d. Orientación sexual de las mujeres en las entidades y organismos del nivel distrital

Por otro lado, frente a la orientación sexual de las mujeres que están vinculadas a las entidades y organismos del nivel distrital, se cuentan actualmente los siguientes resultados recopilados del SIDEAP:

GRÁFICA NO. 4 ORIENTACIÓN SEXUAL DE LAS MUJERES EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES (EMPLEO PÚBLICO)

Orientación sexual de las mujeres en las entidades y organismos distritales



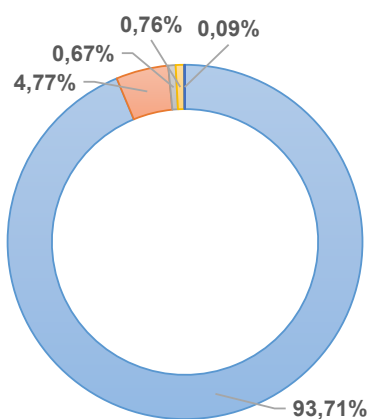
De lo anterior, en un 94,16% las mujeres vinculadas a las entidades y organismos del nivel distrital indican ser heterosexuales, frente al 5,17% que no desearon señalar su orientación sexual y 0,25% que manifiestan ser homosexuales.

Esto significa que no existe un alto grado de dispersión y heterogeneidad en la orientación sexual, lo cual permite evidenciar que hay una concentración significativa de población heterosexual ejerciendo funciones públicas en los diferentes empleos de las entidades y organismos del nivel distrital.

Ahora bien, frente a las mujeres contratistas se mantiene el mismo patrón y concentración de los datos, tal y como se puede ver a continuación:

GRÁFICA NO. 4 ORIENTACIÓN SEXUAL DE LAS MUJERES CONTRATISTAS VINCULADAS EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES

Orientación sexual de las mujeres contratistas vinculadas en las entidades y organismos del nivel distrital



■ Heterosexual ■ No deseo responder ■ Homosexual ■ Bisexual ■ Sin actualizar

e. Rangos etarios de las mujeres vinculadas en las entidades y organismos del nivel distrital

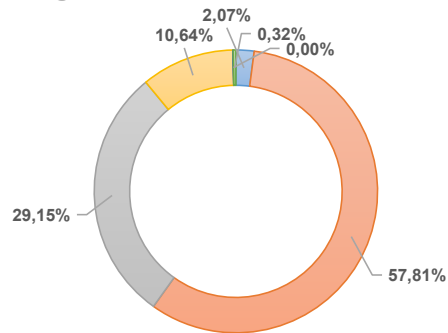
Para la administración distrital y en particular el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCSD es de suma importancia promover el acceso a la población joven al ejercicio de funciones públicas a partir de la implementación de las acciones afirmativas, adelantadas por el gobierno nacional y en especial en la Política de Gestión Integral del Talento Humano, adoptada mediante CONPES Distrital No. 07 de 2019.

En tal sentido, con ocasión de la descripción de los datos del rango etario de las mujeres que actualmente están vinculadas a las entidades y organismos del nivel distrital, a

continuación, se incorporan los resultados obtenidos, una vez consultado el SIDEAP frente a la composición por tipo de edades:

GRÁFICA NO. 5 GRUPO ETARIO DE MUJERES VINCULADAS EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL NIVEL DISTRITAL

Grupo etario de mujeres vinculadas en las entidades y organismos del nivel distrital



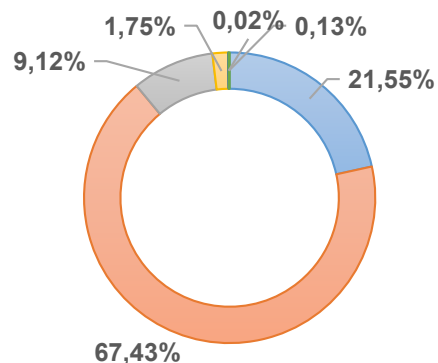
b. Entre 18 y 28 años. c. Entre 29 y 50 años. d. Entre 51 y 60 años.
e. Entre 61 y 72 años. f. Mayor a 72 años. Sin actualizar

De lo anterior, en un 57,81% las mujeres entre 29 y 50 años tienen la mayor participación en el desempeño de los empleos dentro de las entidades y organismos del nivel distrital. Un 29,15% entre los 51 y 60 años y un 2,07% entre 18 y 28 años.

Por otro lado, en cuanto las mujeres contratistas, se tienen actualmente los siguientes resultados:

GRÁFICA NO. 6 GRUPO ETARIO DE MUJERES CONTRATISTAS DE LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL NIVEL DISTRITAL

Grupo etario de las mujeres contratistas en las entidades y organismos del nivel distrital



b. Entre 18 y 28 años. c. Entre 29 y 50 años. d. Entre 51 y 60 años.
e. Entre 61 y 72 años. f. Mayor a 72 años. Sin actualizar

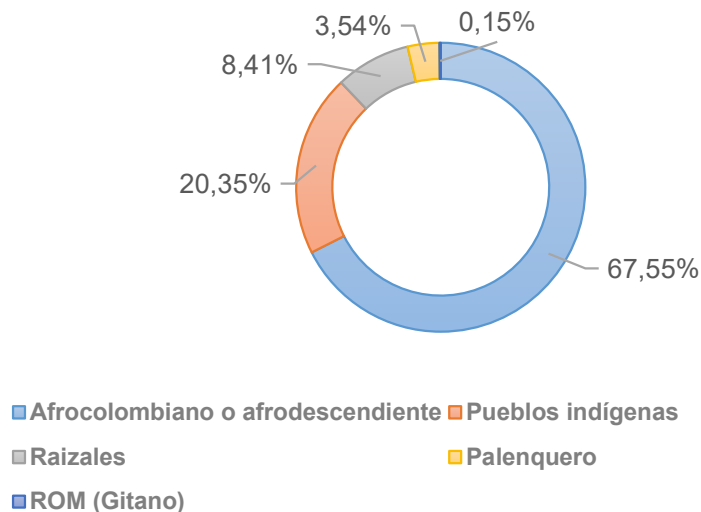
f. **Identidad étnica de las mujeres vinculadas a las entidades y organismos del nivel distrital**

Por último, las mujeres con identidad étnica en el distrito capital hacen parte de uno de los imperativos que busca promover el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, a través de los diferentes productos de política pública y en particular con la expedición y adopción de lineamientos distritales.

Para tales efectos, a continuación, se describen los datos representativos respecto a la identidad étnica de las mujeres:

GRÁFICA NO. 7 GRUPO ÉTNICO DE LAS MUJERES VINCULADAS EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES

Grupo étnico de las mujeres que están vinculadas a las entidades y organismos distritales



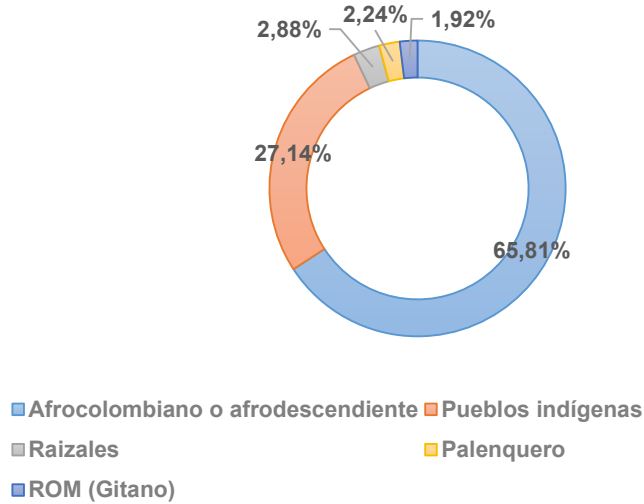
De lo anterior, el distrito cuenta con un nivel de representatividad importante de población de mujeres afrocolombianas del 67.55%, seguido de indígenas con 20,34%, mujeres raizales con el 8,41%, palenqueras con el 3,54% y por último de población Rom (gitano) del 0,15%.

Esto significa que el distrito capital cuenta con talento humano diverso en el ejercicio de los empleos de las diferentes entidades y organismos del nivel distrital, con lo cual la apuesta por la diversidad y la equidad de género seguirá siendo uno de los propósitos del DASCD en el marco de la gestión integral del talento humano.

Frente a mujeres contratistas que indican pertenecer a grupos étnicos, se tienen los siguientes resultados:

GRÁFICA NO. 8 MUJERES CONTRATISTAS QUE PERTENECEN A UN GRUPO ÉTNICO EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES

Mujeres contratistas que pertenecen a un grupo étnico en las entidades y organismos distritales



Finalmente, lo que se puede observar es que la composición del talento humano en el distrito capital es diversa, con lo cual las entidades y organismos del nivel distrital tendrán la responsabilidad de promover e impulsar los diferentes instrumentos, mecanismos y alternativas de carácter institucional que impliquen el desarrollo de enfoques diferenciales y de género con el fin de consolidar una ciudad mega diversa.

De ello, el DASCD dispuesto adelantar las diferentes acciones que orienten el enfoque de la diversidad y de género en la gestión integral del talento humano, ha contribuido a través del sistema de información SIDEAP en consolidar los principales datos que den cuenta de la multiplicidad y generalidad de la composición del talento humano en las entidades y organismos del nivel distrital, razón por la cual en el marco del día de la mujer y la conmemoración de años y luchas emprendidas por ella es que pone a consideración de las personas directamente interesadas el presente documento.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



ServicioCivilDistrital



serviciocivildistrital



ServicioCivilD



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

www.serviciocivil.gov.co