

Bogotá D.C.,

**\*1-2024-010971\***Al contestar, citar el número:  
Radicado: 1-2024-010971

Fecha: 17-06-2024

Subsecretario

**David Antonio Garzón Fandiño**

Subsecretario de Despacho

Comisión Segunda Permanente de Gobierno

Concejo de Bogotá

Calle 36 N.º 28 A - 41

Código Postal: 111311

Correos electrónicos:

correspondencia@concejobogota.gov.co

[comisiondegobierno@concejobogota.gov.co](mailto:comisiondegobierno@concejobogota.gov.co)

Ciudad

CONCEJO DE BOGOTÁ 18-06-2024 09:05:26

2024ER13694 O 1 Fol:13 Anex:0

ORIGEN: SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER/LAURA TAMI LEAL

DESTINO: COMISION 2ª PERM. GOBIERNO/GARZON FANDIÑO DAVID A

ASUNTO: RESPUESTA PROPOSICION 734 DE 2024

OBS: RECIBIDA 17/6/2024

**ASUNTO:** Respuesta a Proposición No.734 de 2024

Tema: “Inclusión laboral para las mujeres en Bogotá, superación de la brecha económica y salarial”, aplicación de la ley 1496 de 2011 “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones””

Radicado SDMujer 2-2024-011780

Radicado Concejo de Bogotá 2024EE9295

Respetado Subsecretario Garzón,

En atención al asunto de la referencia y una vez analizados los interrogantes planteados en la Proposición No.734 de 2024, esta Secretaría de conformidad con su misionalidad y funciones a cargo, según lo previsto en el Acuerdo Distrital No. 490 de 2012<sup>1</sup> y el Decreto Distrital No. 428 de 2013<sup>2</sup>, emite respuesta a las preguntas del cuestionario enviado con excepción de la pregunta 6, en los siguientes términos:

<sup>1</sup> Acuerdo Distrital No. 490 de 2012, “Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones”.

<sup>2</sup> Decreto Distrital No. 428 de 2013, “Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**Pregunta 1. ¿Cuántas mujeres actualmente trabajan en la estructura administrativa del Distrito? Indique sector central, descentralizado y de localidades. Señale: grupos poblacionales, rango étnico, pertenencia étnica.**

**Respuesta:**

De acuerdo con la información suministrada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) a la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) en marzo de 2024, con el fin de dar cumplimiento al Acuerdo 623 de 2015, en las siguientes tablas se muestran los datos generales y según las variables informadas por la fuente, correspondientes a reconocimiento étnico y condición de discapacidad, a diciembre de 2023. Para grupos etarios, se toma la información del tablero de datos del DASCD a la misma fecha.

**Participación de mujeres en la planta global de Bogotá, D.C., según nivel de la Administración, diciembre de 2023**

Nivel	Planta provista mujeres	Planta provista total	Porcentaje de mujeres
Sector central	29.651	45.437	65,3
Sector descentralizado	5.500	11.372	48,4
Concejo y organismos de control	1.373	2.695	50,9
<b>Totales</b>	<b>36.524</b>	<b>59.504</b>	<b>61,4</b>

Fuente: Reporte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a la Secretaría Distrital de la Mujer de marzo de 2024. Cálculos del OMEG, SDMujer. Nota: Las cifras de localidades están incluidas en las del sector central, Secretaría Distrital de Gobierno.

**Mujeres en la planta global de Bogotá, D.C., según reconocimiento étnico, diciembre de 2023**

Etnia	Mujeres	Porcentaje
Afrocolombiana o afrodescendiente	1.448	66,6
Indígena	474	21,8
Palenquera	58	2,7
Raizal	186	8,6
Rom (gitana)	8	0,4
<b>Totales</b>	<b>2.174</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Reporte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a la Secretaría Distrital de la Mujer de marzo de 2024. Cálculos del OMEG, SDMujer.

**Mujeres en la planta global de Bogotá, D.C., según condición de discapacidad, diciembre de 2023**

Tipo de discapacidad	Mujeres	Porcentaje
Física o física-motora	759	56,2

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Tipo de discapacidad	Mujeres	Porcentaje
Auditiva	231	46,8
Visual	196	39,7
Psicosocial	74	15,0
Múltiple	60	12,1
Intelectual o cognitiva	28	5,7
Sin actualizar	2	0,4
<b>Totales</b>	<b>1.350</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Reporte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a la Secretaría Distrital de la Mujer de marzo de 2024. Cálculos del OMEG, SDMujer.

### Mujeres en la planta global de Bogotá, D.C., según grupos etarios, diciembre de 2023

Grupo etario	Mujeres	Porcentaje
18 a 28	632	1,7
29 a 50	20.698	56,9
51 a 60	10.710	29,4
61 a 72	4.347	11,9
73 o más	3	0,0

Fuente: Tablero de datos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Fecha de consulta: 13-06-2024.

**Pregunta 2. ¿Cuántas mujeres actualmente se encuentran vinculadas en la estructura administrativa del Distrito a la fecha así:**

- 2.1. Carrera Administrativa
- 2.2. Libre Nombramiento y Remoción
- 2.3. Contratos de prestación de servicios
- 2.4. Elección popular

**Respuesta:**

La información del DASCD a la SDMujer incluye el número de mujeres servidoras públicas de la planta global por naturaleza del empleo, cuyos datos se encuentran en la tabla siguiente.

### Mujeres en la planta global de Bogotá, D.C., según naturaleza del empleo, más número de mujeres contratistas, diciembre de 2023

Naturaleza del empleo	Mujeres	Porcentaje
Carácter temporal	244	0,7
Carrera administrativa	11.223	30,7
Carrera docente	22.755	62,3

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Naturaleza del empleo	Mujeres	Porcentaje
Elección popular	1	0,0
Libre nombramiento	1.068	2,9
Periodo fijo	103	0,3
Trabajadora oficial	1.105	3,0
Transitorio	25	0,1
<b>Total de planta global</b>	<b>36.524</b>	<b>100,0</b>
Contratistas de prestación de servicios	34.840	

Fuente: Reporte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a la Secretaría Distrital de la Mujer de marzo de 2024. Cálculos del OMEG, SDMujer. Para la cifra de contratistas, tablero de datos del DASCD. Fecha de consulta: 13-06-2024.

A la fecha, la Secretaría Distrital de la Mujer tiene ciento cincuenta (150) mujeres vinculadas a su planta de personal, de acuerdo con lo reportado por la Dirección de Talento Humano, tal como se expone a continuación:

- **Carrera administrativa:** Cincuenta y cinco (55).
- **Provisionalidad:** Ochenta (80).
- **Libre nombramiento y remoción:** Veinte (20) empleos de libre nombramiento y remoción de los cuales quince (15) son desempeñados por mujeres, tres (3) por hombres y dos (2) empleos vacantes a la fecha.
- **Elección popular:** La planta de empleos de la Entidad no cuenta con cargos de elección popular.

De otra parte, la Dirección de Contratación, la Secretaría Distrital de la Mujer reporta que a corte 14 de junio de 2024, cuenta con un total de **772 mujeres** vinculadas mediante contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.

**Pregunta 3. ¿Cómo se ha ido superando la brecha salarial y económica de las mujeres en Bogotá?**

**Pregunta 4. ¿Qué acciones ha adelantado el Distrito desde el 2022 hasta la actualidad para cerrar la brecha salarial y económica entre hombres y mujeres?**

#### Respuestas preguntas 3 y 4:

Es importante inicialmente resaltar que las funciones y competencias institucionales de la Secretaría Distrital de la Mujer, están direccionadas a contribuir con el desarrollo de capacidades y mejoramiento de condiciones de las mujeres para que puedan acceder a empleos y a oportunidades de generación de ingresos propios, así como a la

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

transversalización del enfoque de género en los proyectos e instrumentos sectoriales que permiten atacar las barreras que enfrentan las mujeres para el empleo y el emprendimiento.

En este sentido, la Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con el proyecto de inversión 7673 *“Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá”* ligado a la meta del Plan Distrital de Desarrollo: *“Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres, en toda su diversidad”*, la cual establece entre otras, las siguientes metas: *“Meta 3. El diseño e implementación de una estrategia para el desarrollo de capacidades socioemocionales y técnicas de las mujeres en toda su diversidad para su emprendimiento y empleabilidad.”*

En relación con esta meta, se consolidó la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad (Estrategia EE), la cual tiene como objetivo general “desarrollar y fortalecer las capacidades de las mujeres que habitan en Bogotá para facilitar el acceso a recursos y mercados, y promover la autonomía económica de las mujeres...”.

Para dar cumplimiento al objetivo general, la Estrategia EE propone el desarrollo de tres objetivos específicos: i) Guiar la inclusión del enfoque de género en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la Estrategia de Recuperación Económica (EMRE); ii) Promover la participación y permanencia de mujeres en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la recuperación económica (EMRE) y iii) Promover la igualdad de género a través de la equidad en las Entidades del Distrito y en el tejido empresarial.

Para materializar lo anterior, la Estrategia EE desarrolla las siguientes acciones:

- Trabaja articuladamente con otras entidades del distrito para fortalecer el enfoque de género de los programas de empleo y emprendimiento.
- Brinda herramientas para fortalecer las capacidades socioemocionales de las mujeres facilitando el acceso a oportunidades de empleo y emprendimiento.
- Lleva a las mujeres un portafolio con la oferta del distrito y oportunidades para la generación de ingresos propios de las empresas aliadas de la SDMujer.

### **¿Cómo lo hacemos?**

- Co-diseñamos, realizamos recomendaciones y ajustes a los programas del distrito de empleo y emprendimiento, para que las mujeres puedan acceder y permanecer en ellos.
- Preparamos a las mujeres para presentar entrevistas, comunicarse mejor, negociar en distintos contextos, entre otros.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

- Llevamos a las mujeres un portafolio con la oferta del distrito y oportunidades de empleo, emprendimiento, generación de ingresos desde casa y formación de las empresas aliadas de la SDMujer.

### **¿Dónde lo hacemos?**

- En las Manzanas del Cuidado y Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOMs) a través de jornadas de atención presencial por parte del equipo territorial de la Estrategia EE.
- En ferias de empleo y emprendimiento organizadas por diferentes actores en el territorio.
- A través de WhatsApp Bussines y llamadas telefónicas, la Estrategia EE orienta a las mujeres que no pueden desplazarse a las instalaciones de la SDMujer.

Resultados obtenidos entre el 2021 y el 31 de mayo de 2024:

### **Atenciones:**

- Llevamos las ofertas de empleo, generación de ingresos desde casa y formación a **32.069 mujeres** a través de la ruta de divulgación y orientación de la Estrategia EE.

### **Programas y Alianzas:**

- Gestionamos **58 alianzas con el sector privado** para ofrecer oportunidades de generación de ingresos y formación para las mujeres de Bogotá.
- Divulgamos **22 programas distritales** de empleo y generación de ingresos para la facilitar el acceso y permanencia de las mujeres.
- Beneficiamos **269 mujeres cuidadoras** pertenecientes a 29 organizaciones a través del programa Vecinas Trabajemos Juntas – SDMujer/PNUD.
- Incluimos el enfoque de género en **11 programas del Distrito** para promover la participación de las mujeres en el mundo laboral y disminuir su deserción en los programas de empleo y generación de ingresos.

### **Acciones Desarrollas:**

- **Publicamos la guía práctica** para el diseño de programas de empleo y generación de ingresos, para entidades Distritales que busquen promover una mayor participación de las mujeres en sus programas.
- **Diseñamos dos (2) programas** para la generación de ingresos de mujeres: i) Mujer Emprendedora y Productiva con SDDE y ii) Vecinas Trabajemos Juntas.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

- **Diseñamos e implementamos el Modelo de Emprendimiento y Empleabilidad para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales** para mujeres cuidadoras y generamos una alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá para llevar contenidos de emprendimiento a manzanas del cuidado.
- Diseñamos e implementamos **cinco (5) contenidos en habilidades socioemocionales** para el empleo y emprendimiento.
- Elaboramos en conjunto con el Banco Mundial el documento **“Recomendaciones para la generación de ingresos de mujeres cuidadoras en Bogotá”** que busca identificar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras en Bogotá para la generación de ingresos y proponer recomendaciones que puedan mitigar esas barreras en el marco de la Estrategia EE.
- Hemos elaborado **5 reportes sobre el avance de la implementación del Decreto 332 de 2020** por parte de las entidades distritales entre enero 2022 a la fecha.
- De manera articulada con las Secretarías Distritales de Desarrollo Económico, General y Jurídica se promovió el proyecto de modificación del Decreto 332 de 2020, con el fin de que las medidas afirmativas previstas en el precitado Decreto continuaran siendo aplicadas por las entidades y organismos distritales, con mayor claridad y eficacia. En este sentido, se aprobó y firmó el Decreto Distrital 634 del 2023, mediante el cual se modificaron los artículos 2, 3 y 4 del Decreto 332 de 2020, con el objeto de realizar algunas exclusiones y adicionalmente, precisar el alcance y responsabilidad de las entidades distritales.
- De igual manera, la SDMujer expidió la Circular 011 de 2024, por medio de la cual se establecieron los lineamientos para la presentación del reporte de cumplimiento de las medidas afirmativas para las mujeres en la contratación pública del Distrito Capital, lo anterior en atención a lo previsto en el parágrafo primero del artículo 4º del Decreto Distrital 332 de 2020, modificado por el artículo 3º del Decreto Distrital 634 de 2023.

***Pregunta 5 ¿Cuáles son las estrategias adelantadas desde su entidad para erradicar, disminuir o morigerar la feminización de la pobreza o pauperización de las condiciones de vida en Bogotá?***

**Respuesta:**

Desde la Secretaría Distrital de la Mujer contamos con “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” un mecanismo diseñado a la medida del Distrito que busca promover

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género y el cierre de brechas entre mujeres y hombres en todas las entidades del Distrito y en el sector privado. Este mecanismo está institucionalizado mediante el Decreto 581 de 2023, y establece dos líneas de trabajo, una con el sector público Distrital y otra con el sector privado y entidades de capital mixto.

En su línea de trabajo con el sector privado, el mecanismo Sello 'En Igualdad' contempla un componente pedagógico y un componente de implementación de buenas prácticas. A continuación, se presenta un resumen de dichos componentes y su implementación con empresas durante el 2022, 2023 y lo corrido del 2024:

- **Componente pedagógico:** Se contó con la participación de 40 empresas y organizaciones del sector privado, e Instituciones de Educación Superior se implementó el material pedagógico contemplado en el Catálogo de Herramientas Autogestionables para la transversalización del enfoque de género en el sector privado. El material pedagógico consta de 6 talleres de sensibilización, que desarrollan los siguientes temas: 1) Enfoque de género y participación, 2) El trabajo sin discriminación, 4) Género y masculinidades, 5) Gestión del talento humano sin discriminación, 6) Cultura organizacional sin sexismos.
- **Componente implementación de buenas prácticas:** Se contó con la participación 40 empresas organizaciones del sector privado, e Instituciones de Educación Superior se implementaron dos buenas prácticas contempladas en el Catálogo de Herramientas Autogestionables en el sector privado, a saber: Se implementó el Autodiagnóstico sobre Acciones de Equidad para el Sector Privado, y se socializó el Manual para una Comunicación No Sexista y Libre de Discriminación, que fomenta una cultura organizacional basada en el reconocimiento y la igualdad, lo que fortalece los entornos laborales para las mujeres.

De esta manera, en el marco de la implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico, se verifica si la empresa fomenta y promueve el acceso de las mujeres en el mercado laboral en pro de su autonomía económica, a través de la evaluación de ocho (8) aspectos centrales, a saber:

1. Escaleras rotas.
2. Corresponsabilidad labores del cuidado.
3. Equidad en la vinculación del talento humano.
4. Reducción de la brecha salarial.
5. Conciliación trabajo - vida personal.
6. Ambiente favorable a licencias de maternidad y paternidad.
7. Apoyo al emprendimiento femenino.
8. Reducción de la brecha salarial.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



La Secretaría Distrital de la Mujer promueve la aplicación del Autodiagnóstico cada dos años con el fin de identificar los avances en la implementación de acciones de equidad y aspectos por mejorar. Con los resultados de este, se invita a las empresas, organizaciones sin ánimo de lucro, universidades y demás entidades privadas a diseñar e implementar planes de trabajo o a integrar en sus planes estratégicos y en sus sistemas de gestión medidas concretas para avanzar en la igualdad de género y mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Así, se incentiva al interior de las organizaciones, el fortalecimiento de acceso a oportunidades de las mujeres con alternativas económicas equitativas, mejorando sus condiciones laborales, emprendimiento y acceso a recursos financieros, educativos y participación paritaria, generando un impacto positivo en las condiciones laborales de las mujeres de Bogotá.

***Pregunta 7. ¿Cuál es la proporción de participación laboral en la estructura administrativa del Distrito (sector central, descentralizado y localidades) de las mujeres respecto a los hombres?***

**Respuesta:**

En nuestra respuesta al punto 1, se puede apreciar la proporción de mujeres por nivel de la Administración en relación con el total de la planta provista (mujeres más hombres).

***Pregunta 8. ¿Qué acciones y estrategias se han adelantado desde su entidad, para combatir:***

***8.1. Informalidad laboral en las mujeres: localidades y sector rural de Bogotá.***

***8.2. Inequidad salarial en el sector público***

***8.3. Inequidad salarial en el sector privado:***

**Respuesta:**

En el marco de la implementación del Sello En Igualdad y la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, la Secretaría de la Mujer ha desarrollado un Catálogo de Actividades para la Transversalización del Enfoque de Género y para la implementación de acciones afirmativas mediante el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género-PIOEG. El Catálogo contempla actividades y acciones estandarizadas que permitan generar Planes de Trabajo para cada entidad del Distrito según las necesidades evidenciadas en los diagnósticos institucionales de las entidades. Así, entre las acciones afirmativas del PIOEG, la Secretaría Distrital de la Mujer propone a las entidades del Distrito implementar las siguientes acciones orientadas a superar la inequidad salarial y de oportunidades laborales:

- Implementar un programa de articulación entre el Distrito y los sectores empresarial, sindical, de la economía solidaria y social o de la economía popular para incrementar

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

la empleabilidad de mujeres en el Distrito con énfasis en mujeres vulnerables económicamente.

- Implementar una estrategia de articulación a nivel distrital que promueva el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de intermediación laboral.
- Implementar una estrategia que promueva el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de gestión y colocación de empleo.
- Implementar medidas afirmativas para mantener un porcentaje mínimo de participación de mujeres en la contratación, en el marco del Decreto 332 de 2020.

De esta manera, se busca a través de la implementación de estas acciones afirmativas, desarrollar medidas efectivas que impliquen la participación en todas las entidades del Distrito. Además, del diseño y desarrollo de un proceso de monitoreo y evaluación que permita la actualización de políticas de igualdad de oportunidades.

Durante 2022 y 2023, a través del mecanismo de Sello Distrital de Igualdad de género, veintiún (21) empresas participaron en la sensibilización sobre Contextos Laborales sin Discriminación; la cual tuvo por objetivo brindar herramientas conceptuales, vivenciales y prácticas al talento humano, colaboradoras y colaboradores de la organización en aras de comprender la implementación los enfoques de género y de derechos de las mujeres para pensar una gestión empresarial libre de discriminación contra las mujeres en sus diferencias y diversidad y fomentar el trabajo en condiciones de dignidad e igualdad.

Como parte de la metodología del taller de Contextos Laborales Sin Discriminación, se brindaron conceptos sobre las brechas salariales por cuestiones de género y la importancia de avanzar hacia la igualdad salarial de las mujeres; buscando sensibilizar sobre la equidad de género y los derechos laborales de las mujeres, promoviendo prácticas de contratación y promoción equitativas. Las empresas que participaron fueron:

- 1) Agrosavia
- 2) Alianza Francesa
- 3) EY Colombia
- 4) Fabella Colombia
- 5) Fitness24Seven
- 6) Metro 1
- 7) Operadora Distrital de Transportes: La Rolita

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

- 8) Proing SAS
- 9) Proyectamos Colombia
- 10) Cemex
- 11) Securitas Colombia
- 12) Sodexo S.A.S
- 13) Terpel
- 14) ZTE Colombia S.A.S
- 15) Fidupopular
- 16) Fundación Texmodas
- 17) Enfermeras un compromiso
- 18) ETB
- 19) Tecnofactory SAS
- 20) C&M CONsultores
- 21) Analytica MSE SAS BIC

**Pregunta 9. ¿Cuál es el porcentaje de disparidad o inequidad salarial en el sector público en perjuicio de la mujer?**

**Pregunta 10. ¿Cuál es el porcentaje de disparidad o inequidad salarial en el sector privado en perjuicio de la mujer?**

**Respuesta a puntos 9 y 10:**

De acuerdo con lo reportado por la Dirección de Gestión del conocimiento y según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, el comportamiento de la brecha salarial entre 2019 y 2023 por posición ocupacional se muestra a continuación.

**Brecha de ingresos mujer-hombre según posición ocupacional. Bogotá, 2019-2023  
(pesos nominales)**

Posición ocupacional	2019	2021	2022	2023
Obrero(a) o empleado(a) de empresa particular	-156.388	-139.606	-306.833	-412.171
Obrero(a) o empleado(a) del Gobierno	-345.574	256.855	259.348	-160.685
Trabajador(a) por cuenta propia	-413.801	-246.601	-270.560	-314.611

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos del OMEG, SDMujer. Fecha de consulta de microdatos: 15-02-2024. Nota 1: Los indicadores se encuentran calculados con base en los factores de expansión ajustados del CNPV 2018, aunque para el año 2019 los indicadores no tienen ajustados los factores de expansión empalmados según nueva metodología. Nota 2: Se excluyeron las demás posiciones ocupacionales debido al bajo número de observaciones en estas categorías que no permiten realizar inferencias. Nota 3: El DANE no reporta información de ingresos en algunos meses de 2020, por lo cual se excluye ese año de la serie.

**Pregunta 11. ¿Cómo está Bogotá, respecto al cumplimiento de la ley de Cuotas o Ley 581 de 2000?**

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**Respuesta:**

En cumplimiento del Acuerdo 623 de 2015, a tono con la Ley 581 de 2000, la SDMujer ha realizado un seguimiento al comportamiento anual de la participación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles de decisión de la Administración distrital, cuyas cifras desde 2015 se presentan en la tabla siguiente.

**Porcentaje de mujeres en cargos decisorios de la Administración distrital según nivel administrativo, 2015-2023**

Año	Sector central	Sector descentralizado	Localidades
2015	54,8	39,4	35,3
2016	53,1	48,6	30,0
2017	53,8	50,8	29,4
2018	50,7	49,4	31,6
2019	52,2	48,0	25,0
2020	55,7	50,5	46,7
2021	55,8	48,7	50,0
2022	54,4	49,6	33,3
2023	55,0	51,8	29,4

Fuente: Reportes anuales del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a la Secretaría Distrital de la Mujer. Cálculos del OMEG, SDMujer.

**Pregunta 12. ¿Cuántas alianzas público – privadas se han realizado por la inclusión laboral de las mujeres en Bogotá a la fecha?**

**Respuesta:**

La Secretaría Distrital de la Mujer a través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad ha gestionado alianzas con empresas y gremios de distintos sectores económicos permitiendo consolidar un portafolio de ofertas para el empleo, generación de ingresos y formación, algunos de estos aliados son: Teleperformance, WOK, Starbucks, Hogaru, Archies, OXXO, CasaLimpia, Cemex, elempleo.com, Zenú, Novaventa, Tupperware, Yanbal, La Cortesana, entre otros; permitiendo que las mujeres de la ciudad puedan acceder a una mayor cantidad de oportunidades laborales y ofertas de generación de ingresos desde casa, así como participar en procesos de selección para la vinculación laboral en el sector formal de la economía.

Igualmente, se consolidaron alianzas de formación beneficiando a las mujeres a través de charlas, talleres y cursos mediante los cuales pudieron fortalecer y desarrollar habilidades para el emprendimiento y la empleabilidad, esto a través de aliados como Makaia (Tigo), Sodexo, COREWOMAN, Fundación Texmodas, entre otros.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Es así como la Estrategia EE ha logrado consolidar 58 alianzas con el sector privado, que hacen posible llevar a las mujeres de Bogotá más de 1.000 puestos de trabajo y oportunidades de generación de ingresos desde casa; contribuyendo así a su autonomía económica y a la disminución de la feminización de la pobreza.


De acuerdo con lo expuesto, la Secretaría Distrital de la Mujer espera haber dado respuesta a los interrogantes planteados, según las competencias asignadas y queda atenta a brindar cualquier información adicional frente al tema sometido a consideración.

Cordialmente,



**LAURA TAMI LEAL**  
Secretaria Distrital de la Mujer

Elaboró: José Edwin Bernal -Dirección de Gestión del Conocimiento  
Ginna Patricia Montealegre Páez-Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad  
Lady Diane Mira- Dirección de Derechos y Diseño de Políticas  
María José Cuellar.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Helena Suarez.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Ana María Ospina.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Francy Yasmini Beltran.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Sol Angy Cortes.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Andrea Benavides.Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política  
Mónica Triana- Dirección de Contratación  
Janeth Pérez Camberos- Dirección de Talento Humano  
Angélica María Alfonso Alfonso- Oficina Asesora Jurídica

Aprobó: Oriana María La Rotta Amaya-Directora de Gestión del Conocimiento  
Ivonne Rico- Directora de Derechos y Diseño de Políticas  
Luis Guillermo Flechas- Director de Contratación  
Claudia Marcela García Santos- Directora de Talento Humano  
Daniela Pamela Quiñones Sánchez- Jefa Oficina Asesora Jurídica (E) 

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76  
Torre 1 (Aire) Piso 9  
PBX: 3169001  
[www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)  
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:  
[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)