

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME FINAL DE VERIFICACIÓN

AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS PARTES Y DECRETO 455 DE 2020

MARZO DE 2022

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

MARCO LEGAL

- **Ley 581 del 31 de mayo de 2000** *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución y se dictan otras disposiciones”.*
- **Decreto 455 del 21 de marzo de 2020** *“Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”*
- **Acuerdo 623 del 29 de diciembre de 2015** *“Por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Distrital”.*
- **Directiva Conjunta No 001 del 21 enero de 2016** *“en la cual se establece los lineamientos para la implementación del Acuerdo Distrital 623 de 2015 en la Administración Distrital”.*
- **Circulares externas 100-005 del 10 de agosto de 2020** *“participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio”.*
- **Circular Conjunta No. 100-003-2018 del 25 de julio de 2018**, Expedida por el Procurador General de la Nación y la directora del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). *“Aplicación Ley 581 del 2000 - Ley de Cuotas/ Vigilancia Preventiva”.*

OBJETIVO DEL INFORME

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, (*Ley de Cuotas*) relacionado con la participación efectiva de la Mujer en los niveles del poder público del máximo nivel decisorio de la administración pública. Así mismo, identificar el cumplimiento a la aplicación del Decreto 455 de 2020, como también la Circular Externa 100-005 de 2020, expedida por el DAFP y la Directiva Conjunta 001- de 2016, expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá.

ALCANCE

Evaluar la información reportada por la Dirección de Talento Humano a la Secretaría Distrital de la Mujer, para el periodo comprendido entre el 01 de febrero del 2021 y el 31 de diciembre de 2021, en cumplimiento de la Ley 581 de 2000, la Circular No. 100- 005 de 2020 y la Directiva Conjunta No 001 del 21 de enero del 2016, en la que se establecen los lineamientos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

para la implementación del Acuerdo Distrital 623 de 2015 y se *garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Distrital.*

RESUMEN

La Oficina de Control Interno (OCI), verificó que la Dirección de Talento Humano a través de radicado SDM- DTH- 20226200450181 de fecha 31 de enero de 2022, remitió a la Secretaría Distrital de la Mujer la relación de cargos de los niveles directivos con corte a 31 de diciembre de 2020. No obstante, deberán hacer el ajuste correspondiente, ya que la información reportada debería corresponder a la vigencia 2021, en el cual indicaron: en el máximo nivel decisorio cinco (5), que equivale al 100%, de los cuales dos (2), que corresponde al 40%, ocupados por hombres; dos (2) vacantes equivalente al 40% y uno (1) por mujeres que equivale al 20%, porcentaje con el cual no se está dando cumplimiento al porcentaje de participación de la mujer, establecido en el Decreto 455 de 2020, el cual debería ser del 45% para el año 2021 y para 2022 del 50%.

De otros niveles decisorios 33 empleos reportados (radicado SDM- DTH- 20226200450181 de fecha 31 de enero de 2022) ocupados de la siguiente manera: veintidós (22) por mujeres, es decir el 66,66% de participación femenina, diez (10) por hombres, que equivale al 30,30% y una (1) vacante que equivale al 3,03%. Producto de la verificación se observó que la Secretaría Distrital de Movilidad, está dando cumplimiento al porcentaje de participación femenina en los siguientes niveles decisorios, que para el año 2021 debería ser del 45% de participación de la mujer.

En cuanto a la No Conformidad, por incumplimiento a lo establecido en el numeral 7, literal c) de la Directiva 001 del 21/01/2016, en la que se establece enviar los informes parciales a la *Secretaría Distrital de la Mujer a más tardar el 1° de febrero y a partir de 2016, del informe de seguimiento*, la SDM en esta ocasión se cumplió con dicho plazo, pues la información fue remitida mediante Memorando 20226200450181, fechado el 31 de enero de 2022.

METODOLOGIA

La Directiva conjunta 001 de 21 de enero del 2016 emitida por la Alcaldía Mayor en su artículo 7 literal c) expresa: *"Enviar anualmente a la Secretaría Distrital de la Mujer a más tardar el 1° de febrero y a partir de 2016, los informes parciales, con el fin de consolidar la información distrital y preparar la jornada anual de rendición de cuentas promoviendo la participación de las organizaciones de mujeres y de la ciudadanía en general"*. En tal sentido, y en cumplimiento con el Plan Anual de Auditorías Internas (PAAI), la Oficina de Control Interno, con el fin de verificar el acatamiento relacionado con los reportes de participación de la mujer en los niveles decisorios de la SDM, solicitó a la Dirección de Talento Humano los documentos soporte remitidos a la Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento de la ley de cuotas (Ley 581 de 2000) y Decreto 455 de 2020.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Producto de la verificación se generó el informe preliminar, el cual fue remitido vía correo electrónico el 23 de marzo de 2022 a la Dirección de Talento Humano, dicha dirección dio respuesta a las observaciones, mediante correo electrónico del 28 de marzo.

DESARROLLO DEL INFORME

En cumplimiento al Plan Anual de Auditoría (PAAI) vigencia 2022, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el 27 de enero de 2022, a continuación, se presenta el resultado de la verificación al cumplimiento de la Ley de cuotas partes y del Decreto 455 de 2020.

ACTIVIDADES REALIZADAS:

En virtud del cumplimiento de la Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución y se dictan otras disposiciones”* y Decreto 455 de 2020, la Oficina de Control Interno solicitó mediante memorando No. 20221700051343 de fecha 08 de marzo de 2022 a la Dirección de Talento Humano, la información reportada a la Secretaría Distrital de la Mujer en cumplimiento de la normatividad vigente de ley de cuotas partes.

Producto de la verificación la OCI realizó el presente informe de seguimiento con base en la información remitida por la Dirección de Talento Humano, mediante Memorando 20226200056523 del 15 de marzo de 2022, el cual anexa el memorando 202262000410181 del 31 de enero de 2022 dirigido a la Secretaría Distrital de la Mujer, de los cuales se observó lo siguiente:

Mediante memorando 20226200056523 del 15 de marzo de 2022, remitieron la siguiente información:

Pregunta No 1. Total, de Directivos en la entidad.

Respuesta DTH: *“38 empleos directivos”.*

Pregunta No 2. Del total de directivos en la entidad, cuántos son de nivel decisorio.

Respuesta DTH: *“ Seis (06) empleo(sic) corresponden al máximo nivel decisorio y treinta y dos (32) a otros niveles decisorios”.*

Pregunta No 3. Del total de Directivos cuántos están vacantes.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Respuesta DTH: “Con corte al 31 de diciembre de 2021, se encontraban vacantes un total de tres (03) empleos”.

Pregunta No 4. Cuántos están ocupados por mujeres.

Respuesta DTH: “Dentro de la planta de personal provista con corte a 31 de diciembre de 2021, se encontraban provistos por mujeres un total de veintitrés (23) empleos”.

Pregunta No 5. Cuántos están ocupados por hombres.

Respuesta DTH: “Dentro de la planta de personal provista con corte a 31 de diciembre de 2021, se encontraban provistos por mujeres(sic) un total de doce (12) empleos”.

Pregunta No 6. Del total de cargos de la entidad cuántos cargos son de otros niveles decisorios.

Respuesta DTH: “Treinta dos empleos corresponden a otros niveles decisorios”.

Pregunta No 7. Del total de cargos de otros niveles decisorios cuántos están vacantes.

Respuesta DTH: “Un empleo de otro nivel decisorio se encontraba vacante”.

Pregunta No 8. Del total de cargos de otros niveles decisorios, cuántos están ocupados por hombres.

Respuesta DTH: “Diez (10) empleos de otro nivel decisorio se encontraba provistos (sic) por hombres con corte al 31 de diciembre de 2021”.

Pregunta No 9. Del total de cargos de otros niveles decisorios, cuántos están ocupados por mujeres.

Respuesta DTH: “Veintiuno (21) empleos(sic) de otro nivel decisorio se encontraban provistos por mujeres con corte al 31 de diciembre de 2021”.

Pregunta No 10. Tomando como referencia el año 2020 cuál ha sido el aumento gradual de participación de las mujeres a la fecha.

Respuesta DTH: “De conformidad con los empleos provistos del nivel directivo con corte al 31 de diciembre de 2020, la entidad contaba con 24 mujeres nombradas. Con corte a 31 de diciembre de 2021 la Secretaría Distrital de Movilidad contaba con 23 mujeres nombradas”.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Pregunta No. 11. Allegar copia del informe reportado a la Secretaría Distrital de la Mujer y en caso de haber cargado o enviado información al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, enviar la evidencia correspondiente.

Respuesta DTH: “Se remite radicado No. 20226200450181 del 31 de enero de 2022, remitido a la Secretaría Distrital de la Mujer”.

Se hace la salvedad que no fue posible realizar la verificación del reporte enviado al Servicio Civil Distrital, pues no remitieron evidencias.

Observaciones Oficina de Control Interno: al verificar la información reportada por la Dirección de Talento humano mediante memorando 20226200056523 del 15 de marzo de 2022, se evidenció que la Secretaría Distrital de Movilidad para la vigencia 2021, contaba con 38 empleos del nivel directivo, de los cuales 6 del máximo nivel decisorio, 32 del siguiente nivel decisorio, de los cuales estaban 3 empleos vacantes.

Información que, al ser comparada con la remitida a la Secretaría Distrital de la Mujer, con memorando 202262000410181 del 31 de enero de 2022, presenta diferencias, en la cantidad de directivos del máximo nivel decisorio, en el cual reportaron 5, observando una diferencia de un empleo, respecto de los 6 reportados y 33 en el siguiente nivel decisorio, con una diferencia de un empleo.

El artículo 4º. de la Ley 581 de 2000 *de la Participación Efectiva de la Mujer establece:* “La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público, definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2o., serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres”.

Con el Decreto 455 de 2020, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”, en el artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes (...) territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

PARÁGRAFO 1. Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes.

En razón a lo anterior, la Oficina de Control Interno realizó la verificación de las evidencias allegadas por la Dirección de Talento Humano, a través del Memorando-20226200056523 del 15 de marzo de 2022, en la cual se evidenció:

Reporte de la Dirección de Talento Humano a la Secretaría Distrital de la Mujer

n°	NIVEL	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DESEMPEÑADO POR
1	MÁXIMO NIVEL DECISORIO	DESPACHO DE LA SECRETARIA	SECRETARIO DE DESPACHO	020	09	HOMBRE
2	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y CULTURA PARA LA MOVILIDAD	JEFE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	07	HOMBRE
3	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	JEFE DE OFICINA	006	07	MUJER
4	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA DE SEGURIDAD VIAL	JEFE DE OFICINA	006	07	MUJER
5	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA DE GESTIÓN SOCIAL	JEFE DE OFICINA	006	07	MUJER

6	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	115	07	MUJER
7	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA DE CONTROL INTERNO	JEFE DE OFICINA	006	07	HOMBRE
8	OTROS NIVELES DECISORIOS	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	JEFE DE OFICINA	006	07	MUJER
9	MÁXIMO NIVEL DECISORIO	SUBSECRETARÍA DE POLÍTICA DE MOVILIDAD	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	HOMBRE
10	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA PARA LA MOVILIDAD	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
11	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE LA MOVILIDAD	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
12	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PÚBLICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
13	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PRIVADO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN					
	Informe de evaluación					
	Código: PV01-IN01-F07			Versión 1.0		

14	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE LA BICICLETA Y EL PEATON	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	HOMBRE
15	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	HOMBRE
16	MÁXIMO NIVEL DECISORIO	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	VACANTE S
17	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE INGENIERÍA DE TRÁNSITO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	HOMBRE
18	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE SEÑALIZACIÓN	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	HOMBRE
19	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE PLANES DE MANEJO DE TRÁNSITO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
20	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TRÁNSITO Y CONTROL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	HOMBRE
21	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN EN VÍA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
22	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE SEMAFORIZACIÓN	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
23	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE TRANSITO Y TRANSPORTE	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
24	MÁXIMO NIVEL DECISORIO	SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	MUJER
25	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
26	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS AL TRANSITO Y TRANSPORTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	HOMBRE
27	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
28	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN DE CONTROL E INVESTIGACIONES AL TRANSPORTE PÚBLICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MUJER
29	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN JURÍDICA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	MUJER
30	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
31	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE NORMATIVIDAD Y CONCEPTOS	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
32	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MUJER
33	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE COBRO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	HOMBRE
34	MÁXIMO NIVEL DECISORIO	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	VACANTE

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

35	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07	MUJER
36	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	05	MUJER
37	OTROS NIVELES DECISORIOS	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	SUBDIRECTOR FINANCIERO	068	05	HOMBRE
38	OTROS NIVELES DECISORIOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07	VACANTE

Fuente: Información tomada del Memorando No. 202262000410181 del 31 de enero de 2022 remitido por parte de la Dirección de Talento Humano a la Secretaría Distrital de la Mujer

Con base en la información detallada en la tabla anterior, el auditor de la Oficina de Control Interno elaboró la siguiente tabla para establecer el porcentaje de participación de las mujeres en los cargos directivos de la Secretaría Distrital de Movilidad para la vigencia 2021, según informe preliminar comunicado:

TOTAL EMPLEOS DEL NIVEL DIRECTIVO		Total
Máximo Nivel Decisorio	Siguiente Nivel Decisorio	
5	33	38

Participación de la mujer en el máximo nivel decisorio:

GÉNERO	NÚMERO DE PERSONAS	%
Mujeres	1	20%
Hombres	2	40%
Vacantes	2	40%
Total	5	100

Fuente: Elaboración propia del auditor, tomada de la información remitida por la Dirección de Talento Humano a la Secretaría Distrital de la Mujer, con corte a 31 de diciembre de 2021.

Se observó que, con corte a 31 de diciembre de 2021, no se estaba cumpliendo con el porcentaje de participación de la mujer en el máximo nivel decisorio.

Participación de la mujer en el siguiente nivel decisorio:

GÉNERO	NÚMERO DE PERSONAS	%
Mujeres	22	66,66%
Hombres	10	30,30%
Vacantes	1	3,03%
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia del auditor, tomada de la información remitida por la Dirección de Talento Humano a la Secretaría Distrital de la Mujer, con corte a 31 de diciembre de 2021.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Se evidenció que en el siguiente nivel decisorio se dio cumplimiento al porcentaje de participación de la mujer, que debería ser el 45% y se obtuvo una participación del 66,66% por ciento.

Mediante correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2022, la contratista Janeth Maritza Cortes Cristancho de la Dirección de Talento Humano, remitió respuesta aclarando lo siguiente:

“Respecto al informe preliminar de Verificación de la Ley 581 de 2000 y el Decreto 455 de 2020, de manera atenta me permito indicar que la Dirección de Talento Humano a través del radicado 20226201925991 remitió alcance al memorando enviado a la Secretaría Distrital de la Mujer, teniendo en cuenta que hubo error de digitación en los siguientes aspectos:

- *La fecha de corte del envío del reporte corresponde a 31 de diciembre de 2021 y no a 31 de diciembre de 2020.*
- *Frente a la participación mujer en el máximo nivel decisorio: se precisa que en este nivel hay 6 empleos definidos, los cuales corresponden a un (01) empleo de Secretario de Despacho y cinco (05) empleos Subsecretarios de Despacho como lo establece la planta de personal. Es decir que con corte a 31 de diciembre de 2021 las cifras de provisión del máximo nivel decisorio son las siguientes:*

GÉNERO	NÚMERO DE PERSONAS
Mujeres	2
Hombres	2
Vacantes	2
Total	6

En el oficio remitido por error se indicó que el empleo el Subsecretario de Gestión Jurídica pertenecía a Otros niveles decisorios, siendo el correcto el Máximo nivel decisorio.

Finalmente se indica que la Entidad no remite reporte al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, toda vez que en el aplicativo Sideap se realiza la actualización de la provisión de los funcionarios de la Entidad y al interior del DASCD se realiza el descargue de los reportes previamente alimentados por la información reportada por las entidades.

Anexo Oficio con el alcance respectivo a la Secretaría de la Mujer”.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Una vez verificada la respuesta brindada por la Dirección de Talento Humano al informe preliminar, el auditor de la Oficina de Control Interno pudo verificar que la DTH realizó la corrección de la información remitida a la Secretaría Distrital de la Mujer frente a la participación de la mujer en el máximo nivel decisorio y al periodo del reporte remitido. Sin embargo, esta oficina evidenció que la Dirección de Talento Humano tuvo debilidades: respecto del máximo nivel decisorio con corte a 31 de diciembre de 2021, toda vez que la SDM no dio cumplimiento al porcentaje establecido que correspondía al 45% de participación de la mujer, acorde con el Decreto 455 de 2020, no obstante, se tenían dos cargos vacantes, que pueden ser provistos por mujeres.

Por lo anterior, se procedió a generar el informe final en el cual se mantiene la No Conformidad identificada en el informe preliminar respecto del incumplimiento de la meta a 31 de diciembre de 2021:

Al verificar el cumplimiento de la meta del 45% con corte a 31 de diciembre de 2021, respecto de la participación de la mujer en el máximo nivel decisorio, se observó que únicamente se cumplió con el 33,33%, presentando un rezago del 11,66 %, incumpliendo lo establecido en el literal b) "Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres" del artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer, del Decreto 455 de 2020, "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo", situación que pudo ser generada por debilidades en los mecanismos de control y monitoreo para asegurar el cumplimiento de la meta establecida en el decreto, lo que conllevó a la materialización de eventos de riesgo.

No obstante, se tenían dos cargos vacantes, que pueden ser provistos por mujeres, en la vigencia 2022

Por lo anterior, y dado que se mantiene la No Conformidad, se requiere la suscripción del respectivo plan de mejoramiento.

PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS

Una vez verificado el PMP, se observó que no se tenía hallazgos vinculados al presente seguimiento.

IDENTIFICACION DE LOS RIESGOS

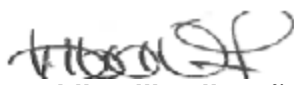
Revisado el mapa de riesgos, no se observó la identificación de riesgos relacionados con las metas de Ley cuotas partes.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de evaluación	
	Código: PV01-IN01-F07	Versión 1.0

Se recomienda implementar los mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de la meta para el año 2022, acorde con el Decreto 455 de 2020.

RECOMENDACIONES

- Seguir fortaleciendo la política de participación de la mujer, respetando la equidad de género en cargos decisorios de la Entidad, de acuerdo con la normatividad pertinente.
- Realizar seguimiento a los posibles cambios que puedan surgir en la planta de personal, para dar cumplimiento a la meta de participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios, que para la vigencia 2022 corresponde al 50%.
- Suscribir el plan de mejoramiento, según lo estipulado por el Procedimiento para la Formulación y Seguimiento de Planes de Mejoramiento (Código: PV01-PR01, Versión 5.0), dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al recibo del informe final de auditoría, evaluaciones o informes efectuados por la OCI o la segunda línea de defensa, en el marco del Proceso de Control y Evaluación de la Gestión (Código: PV01-IN01, Versión: 6.0).

Nombre y firma auditor:	Nombre y firma de la Jefe de la Oficina de Control Interno
 Daniel García Cañón Profesional OCI responsable de la verificación	 Alba Enidia Villamil Muñoz Jefe Oficina de Control Interno