



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

"Una Contraloría aliada con Bogotá"

INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER - SDMujer

DIMENSIÓN DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
ODS No.5 "IGUALDAD Y GÉNERO"

CÓDIGO DE AUDITORÍA 01

Periodo Auditado 2018

PAD 2019

DIRECCIÓN SECTOR EQUIDAD Y GÉNERO

Bogotá, D.C., marzo de 2019

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888



"Una Contraloría aliada con Bogotá"

JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA
Contralor de Bogotá D.C.

MARIA ANAYME BARON DURAN
Contralora Auxiliar

ANGELA BEATRÍZ ROJAS PINTO
Directora Sectorial

PAULA ANDREA PUENTES GUEVARA
Asesora

Equipo de Auditoría:

Juan Guillermo Salazar Arboleda	Gerente 039-1
Héctor Alejandro Peláez Fernández	Profesional Universitario 219 03
Myriam Céspedes Moreno	Profesional Universitario 219-03
Luisa Fernanda Velásquez Gabanzo	Profesional Universitario 219-03
Emilia Torres Piñeros	Profesional Universitario 219-01

Contratistas de Apoyo:

Andrea Díaz Londoño
José David Guevara Villabón

www.contraloriabogota.gov.co
Cra. 32 A No. 26 A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

TABLA DE CONTENIDO

1. CARTA DE CONCLUSIONES.....	5
<i>Código de Auditoría 01.....</i>	<i>5</i>
2. ALCANCE Y MUESTRA DE AUDITORÍA.....	8
2.1 ALCANCE DE LA AUDITORÍA.....	8
2.2 MUESTRA DE AUDITORÍA.....	10
3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	14
3.1 ANÁLISIS CUALITATIVO.....	14
3.1.1 MATRIZ DE ASOCIACIÓN.....	14
3.1.2 IMPLEMENTACION DE LA SDMUJER DEL ODS5 META 6 FRENTE A LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA.....	30
3.1.3 ANÁLISIS ESTADO PLANTA DE PERSONAL Y ESTABILIDAD LABORAL EN LA SDMUJER.....	32
3.1.3.1 Hallazgo Administrativo por el marcado aumento en el valor de la contratación de personal, superando en algunos casos el rubro destinado para gastos de funcionamiento.....	38
3.1.3.2 Hallazgo Administrativo porque la SDMujer como cabeza del sector mujeres no promueve en igualdad de oportunidades el derecho al trabajo al interior de su dependencia, desconociendo el mandato global contenido en la meta 5.5 del ODS 5.....	42
3.1.4 RUTA DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA O EN SITUACIÓN DE PELIGRO.....	47
3.1.4.1 Hallazgo Administrativo por no tener una estrategia de comunicaciones efectiva en cuanto a la generación de conciencia de situaciones de violencia, ni definido un mecanismo que active de manera inmediata y ágil la ruta de atención cuando una mujer sea víctima de cualquier tipo de violencia.....	53
3.1.4.2 Hallazgo Administrativo por fallas en la coordinación interinstitucional y de retroalimentación a partir de las cifras existentes de otras entidades.....	59



"Una Contraloría aliada con Bogotá"

3.2 ANALISIS CUANTITATIVO.....	66
3.2.1 Hallazgo Administrativo con presunta incidencia disciplinaria por la no publicación de documentos en el SECOP I en los siguientes contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión suscritos por la Secretaria Distrital de la Mujer.....	66
3.2.2 Hallazgo Administrativo por falencias en el archivo de documentos dentro de los expedientes contractuales de los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión suscritos entre la Secretaria Distrital de la Mujer y Angélica Rodríguez Cardona y Magda Yaneth Alberto Cubillos, respectivamente.	71
5. CUADRO CONSOLIDADO DE OBSERVACIONES DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO	76

1. CARTA DE CONCLUSIONES

Código de Auditoría 01

Bogotá, D.C.

Doctora
ANGELA BEATRÍZ ANZOLA DE TORO
Secretaria
Secretaría Distrital de la Mujer
Av. EL Dorado Calle 26 No. 69 76 Torre 1 Piso 9
Código Postal 111071
Ciudad

Asunto: Carta de Conclusiones Auditoría de Desempeño

La Contraloría de Bogotá, con fundamento en los artículos 267 y 272 de la Constitución Política y el Decreto 1421 de 1993, la Ley 42 de 1993 y la Ley 1474 de 2011, practicó Auditoría de Desempeño a la Secretaría Distrital de la Mujer, vigencia 2018, a través de la evaluación de los principios de economía, eficiencia, eficacia y equidad con que administró los recursos puestos a su disposición y los resultados de su gestión fiscal y administrativa en la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS No:5 "IGUALDAD DE GÉNERO: *Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*", su adaptabilidad y aplicación en Bogotá, D.C., tomando como insumo el informe final de la Auditoría Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación que desarrolló la Contraloría de Bogotá - Despacho Contralor Auxiliar como entidad fiscalizadora subnacional, en el marco de OLACEFS¹.

¹ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

Es responsabilidad de la administración el contenido de la información suministrada por la entidad y analizada por la Contraloría de Bogotá D.C. La responsabilidad de este ente de control consiste en producir un Informe de Auditoría de Desempeño que contenga el concepto sobre el examen practicado. La evaluación se llevó a cabo de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, con políticas y procedimientos establecidos por la Contraloría; de manera que el examen proporcione una base razonable para fundamentar nuestro concepto.

La auditoría incluyó el examen, sobre la base de pruebas selectivas, de las evidencias y documentos que soportan el área, actividad o proceso auditado y el cumplimiento de las disposiciones legales; los estudios y análisis se encuentran debidamente documentados en papeles de trabajo, los cuales reposan en los archivos de la Contraloría de Bogotá D.C.

CONCEPTO DE GESTIÓN SOBRE EL ANÁLISIS EFECTUADO

La Contraloría de Bogotá D.C. como resultado de la auditoría adelantada, con ocasión de la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS5: "IGUALDAD DE GENERO: *Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*", analizó en la Secretaría Distrital de la Mujer su gestión tanto al interior como al exterior, su articulación e interacción con la ciudadanía y demás entes distritales, examinando a nivel cualitativo y cuantitativo, las acciones para el fortalecimiento de la Mujer frente a la Política Pública para las Mujeres y la Equidad y Género.

Para ello se tomó como punto de partida los proyectos y metas asociadas al tema en análisis, buscando la coherencia de los objetos contractuales que permitan su adecuada ejecución, lo que nos permite concluir que existen falencias.

Igualmente se pudo comprobar que la Secretaría Distrital de la Mujer en desarrollo de la implementación del ODS 5, aún se encuentra en fase de agenda pública sin que se tenga a la fecha un documento de diagnóstico e identificación de factores

estratégicos para el desarrollo total de la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género.

En lo que respecta a la alta inversión de recursos para la contratación de personal de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, la entidad no cuenta con un instrumento que justifique tal contratación y cada vez más la misionalidad de la SDMujer está dispersa en manos de personal contratista sin que se vean acciones encaminadas a fortalecer la planta de personal

Respecto a la evaluación realizada a los contratos objeto de la muestra, se evidenció que persisten falencias documentales relacionadas con la no incorporación oportuna en las carpetas contractuales de registros como órdenes de pago, publicación en el SECOP I, entre otros, situación que afecta en términos de oportunidad el cumplimiento de las fechas programadas para el cumplimiento de la Auditoría.

Atentamente,



ANGELA BEATRIZ ROJAS PINTO
Directora Técnica Sector Equidad y Género

Revisó: Juan Guillermo Salazar Arboleda - Gerente 039-01

Elaboró: Equipo Auditor

2. ALCANCE Y MUESTRA DE AUDITORÍA

2.1 ALCANCE DE LA AUDITORÍA

De acuerdo al memorando de asignación y teniendo como insumo el informe final de la Auditoría Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación que desarrolló la Contraloría de Bogotá - Despacho Contralor Auxiliar como entidad fiscalizadora subnacional, en el marco de OLACEFS²; se elaboró el plan de trabajo coherente con los resultados obtenidos en dicha Auditoría, focalizado en la gestión fiscal y administrativa de la Secretaría Distrital de la Mujer, para determinar el grado de avance en la preparación e implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS5: "IGUALDAD DE GENERO: *Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*", su adaptabilidad y aplicación en Bogotá, D.C, a partir principalmente de los hallazgos encontrados y resultados obtenidos.

En virtud de lo anterior, la Auditoría se orientó en dos líneas de análisis (i) cualitativo y (ii) cuantitativo, con la escogencia de una muestra representativa, mediante la aplicación de las normas de Auditoría de general aceptación, el control de legalidad, la economía y eficiencia con que actuó el gestor público correspondiente a la vigencia auditada entre otros.

En el análisis cualitativo se analizaron aspectos como: avance matriz de asociación para articular las metas del ODS5 con las metas de los proyectos de inversión y plan de acción de la SDMujer, grado de participación y acciones de la SDMujer en la meta 6 del ODS5: en articulación con la Política Pública de Infancia y adolescencia priorizada por la Dirección de Economía y Políticas Públicas de esta Contraloría; vinculación o contratación de mujeres de la SDMujer - estado de planta de personal vs contratos de prestación de servicios, la sentencia T-735/17 de prevalencia de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas de violencia; funcionamiento ruta de atención a mujeres víctimas de violencia o en peligro de serlo³. En el análisis cuantitativo el universo de la muestra serán los proyectos de inversión que tengan metas cercanamente asociadas a las metas del ODS5, Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la

² Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

³ Insumos: sentencia T-735/17, Auditoría de Regularidad 2017, Diagnóstico Sectorial, Informe evaluación de la Política Pública de Infancia y Adolescencia.

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen, a temas enunciados en dichas metas; igualmente metas relacionadas con la política pública de infancia y adolescencia. Para tal efecto se seleccionaron los proyectos de inversión: 1067 meta 1, 1068 meta 2, 1069 metas 1 y 3, y 7527 metas 1 y 4, tal como se indica en el cuadro 1:

**CUADRO 1
DESCRIPCION PROYECTOS ODS 5**

PROYECTO DE INVERSION	NOMBRE	META	DESCRIPCION DE LA META	CONTRATOS A REVISAR
1067	Mujeres protagonistas, activas y emprendedoras	1	Formular y acompañar técnicamente 1 plan de igualdad de oportunidades para su implementación	2
1068	Bogotá Territorio seguro y sin violencias contra las mujeres	2	Capacitar 500 servidores y servidoras en temática de mujer y género profesionales en Derecho	1
1069	Territorialización de Derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres	1	Realizar una estrategia para la promoción de los Derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes	1
		3	Vincular 120 mujeres en sus diversidades a procesos de promoción, reconocimiento y apropiación de derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres.	1
7527	Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de genero	1	Fortalecer 500 mujeres que hacen parte de instancias de participación del nivel distrital y local	1
		4	Implementar cinco acciones afirmativas que contribuyan al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres desde las diferencias y la diversidad que las constituyen.	1

Fuente: SDMujer, Fichas EBI de los proyectos de inversión a diciembre 31 de 2018

2.2 MUESTRA DE AUDITORÍA

Además del análisis cualitativo enunciado y de conformidad con los lineamientos del proceso de Estudios de Economía y Política Pública PEEPP para la vigencia 2019, se realizará un análisis de enfoque transversal de género, atendiendo los lineamientos previstos en los objetivos de Desarrollo Sostenible en adelante ODS; para la Secretaria Distrital de la Mujer indica que se debe evaluar la Política de Infancia y Adolescencia, la cual tiene como propósito reconocer, garantizar las condiciones, prevenir situaciones que amenacen sus derechos y realizar acciones que los garanticen, generando transformaciones sociales que incidan positivamente en la calidad de vida de los niños, las niñas y adolescentes del distrito capital.

Por lo anterior, se establece como muestra de auditoría cuatro (4) proyectos de inversión de la vigencia 2018, los cuales son: 1067 "*Mujeres protagonistas, activas y emprendedoras*", 1068 "*Bogotá Territorio Seguro y sin Violencias contra las Mujeres*", 1069 "*Territorialización de Derechos a través de las Casa de Igualdad de Oportunidad Para Mujeres*", y 7527 "*Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género*", seleccionando las metas que más se aproximan al ODS 5, ver cuadro 2.

En este orden, y teniendo en cuenta la información suministrada por la SDMujer mediante oficio con radicado 1-2019-01397 del 21 de enero de 2019, se analizarán los contratos que más se acercan a las metas enunciadas según proyecto de inversión, así como su incidencia en la implementación del ODS enunciado, ver cuadro 3.

En el cuadro No.2 "Muestra de Evaluación de Planes, programas y proyectos" se detalla la muestra seleccionada con la descripción de las metas a evaluar, el presupuesto ejecutado por contratación.

**CUADRO 2
PROYECTOS DE INVERSIÓN A EVALUAR**

Fuente: SDMujer, Fichas EBI de los proyectos de inversión a diciembre 31 de 2018

No. Proy.	Proyecto Inversión	Código Meta	Descripción de la metas proyectos de inversión	Justificación de la selección
1067	Mujeres protagonistas activas y emprendedoras	1	Formular y acompañar técnicamente 1 plan de igualdad de oportunidades para su implementación	Lineamientos PEEPP 2019, Implementación ODS 5 "Equidad y Género"
1068	Bogotá territorio seguro y sin violencia contra las mujeres	2	Capacitar 5000 servidores y servidoras en temática de mujer y género profesionales en derecho	Lineamientos PEEPP 2019, Implementación ODS 5 "Equidad y Género"
1069	Territorialización de Derechos a través de las Casas de Igualdad de oportunidades para las mujeres	1	Realizar una estrategia para la promoción de los Derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes	Lineamientos PEEPP 2019, Implementación ODS 5 "Equidad y Género"
		3	Vincular 120 mujeres en sus diversidades a procesos de promoción, reconocimiento y apropiación de derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres.	
7527	Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de genero	1	Fortalecer 500 mujeres que hacen parte de instancias de participación del nivel distrital y local	Lineamientos PEEPP 2019, Implementación ODS 5 "Equidad y Género"
		4	Implementar cinco acciones afirmativas que contribuyan al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres desde las diferencias y la diversidad que las constituyen.	

Según la información suministrada por la Secretaría Distrital de la Mujer en relación con la contratación de los Proyectos de Inversión objeto de esta Auditoría se seleccionaron los contratos que se reflejan en el siguiente cuadro:

CUADRO 3
MUESTRA DE CONTRATACIÓN PARA LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO
EN LA SECRETARIA DE LA MUJER- VIGENCIA 2018

No. Contrato	No. Proyecto	Tipo de contrato	Objeto	Valor en pesos	Alcance
163-2017	1067	Servicios Apoyo a la Gestión de la Entidad (servicios administrativos)	Apoyar la ejecución de actividades que contribuyan a la inclusión de los derechos de las mujeres transgeneristas en los instrumentos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en los sectores corresponsables de su implementación.	18.387.200	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.
333-2018	1067	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Apoyar a la Secretaria Distrital de la Mujer en la coordinación de acciones en la estrategia de reformulación para el plan de Igualdad de Oportunidades para la entidad de Género - PIOEG	25.100.000	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.
211-2018	1068	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Apoyar la gestión interinstitucional para la divulgación del curso de capacitación a servidores y servidoras públicas profesionales en derecho, en temáticas de Mujer y Género.	68.786.933	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.
136-2018	1069	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Realizar orientación técnica para lograr la incorporación del enfoque de derechos de las mujeres y de género en el ámbito local	45.000.000	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.
251-2018	1069	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Realizar la puesta en marcha de la estrategia de derechos sexuales y derechos reproductivos en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como acompañar la promoción y posicionamiento de las actividades	58.240.000	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

"Una Contraloría aliada con Bogotá"

No. Contrato	No. Proyecto	Tipo de contrato	Objeto	Valor en pesos	Alcance
			relacionadas con los derechos de niñas, jóvenes y adultas en el marco de las competencias del sector mujeres.		
42-2018	7527	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Gestionar y realizar la incorporación de acciones diferenciales dirigidas a mujeres lesbianas y bisexuales en los instrumentos de la Política Pública de Mujeres Equidad de Género y en los sectores corresponsables de su implementación .PC 258	52.050.000	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.
94-2018	7527	Contrato de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión	Apoyar técnicamente al Consejo Consultivo de Mujeres en el marco de la implementación de la estrategia de corresponsabilidad	64.063.980	Verificar la etapa precontractual y de ejecución.

Fuente: información reportada por la SDMujer con corte a 31 de diciembre

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

3.1 ANÁLISIS CUALITATIVO

3.1.1 MATRIZ DE ASOCIACIÓN

Antecedentes

En septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU con sus 193 países miembros, adoptó la agenda global 2030 con una visión transformadora del desarrollo incorporando en ella los Objetivos de Desarrollo Sostenible en adelante (ODS), orientados a mejorar la calidad de vida de la población con un enfoque integral que contempla las dimensiones económica, social y ambiental. Dicha agenda está representada en 17 objetivos con 169 metas.

Colombia, solamente hasta 2018 adoptó mediante el CONPES 3918 la estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), documento en el cual establece una hoja de ruta para cada una de las metas de los ODS, con indicadores, entidades responsables, recursos requeridos y articulación con actores internacionales, territoriales y no gubernamentales.

A su turno el avance de la implementación de los ODS por parte de la administración Distrital de Bogotá, fue revisado y analizado en el marco de una auditoría coordinada programada por OLACEFS⁴ y en la cual participó la Contraloría de Bogotá como organismo fiscalizador subnacional de Colombia, cabe anotar que dicha auditoría se enfocó en el ODS 5.

"Auditoría coordinada de desempeño de la preparación para la implementación de los ODS con énfasis en el ODS 5-Igualdad de género".

Se examinó el avance de la preparación para la incorporación de los temas de equidad y género desde dos marcos: el desempeño administrativo y el ejercicio de las funciones en el periodo del 30 de septiembre de 2015 al 30 de junio de 2018. La

⁴Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

auditoría en mención se circunscribió a un índice integrado como herramienta para la evaluación, el cual se compuso de tres fases: planificación, financiamiento y seguimiento y se estructuró en responder las siguientes preguntas: (i) *Qué acciones ha realizado el Distrito Capital (sub nacional) para adaptar el ODS 5 de la Agenda 2030, acorde a los lineamientos del contexto nacional colombiano?*; (ii) *El gobierno distrital ha identificado y garantizado los recursos y capacidades (medios de implementación) necesarios para llevar a cabo el ODS 5, en el marco de la Agenda 2030?* y (iii) *El gobierno distrital ha establecido mecanismos para monitorear, revisar, dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5, en el marco de la Agenda 2030?*

El resultado de dicho análisis se concretó en los siguientes hallazgos:

Hallazgo Administrativo 1. Debilidades en el Proceso de Planificación del Orden Distrital que inciden en la no incorporación transversal y horizontal del ODS 5 en el Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Mejor Para Todos", en adelante (PDD).

Hallazgo Administrativo 2. No se ha identificado el monto definitivo y total de recursos que se destinarán al ODS 5 en la presente administración.

Hallazgo Administrativo 3. A pesar de no existir indicadores en el Distrito Capital para Monitorear y medir los resultados de las acciones con enfoque de género, los mismos no están actualizados en su totalidad con los de la agenda 2030.

Enfoque y Alcance Auditoría de Desempeño Código: 01

Teniendo como insumo la auditoría coordinada referida, y siendo nuestro tema de interés la implementación en el Distrito Capital del ODS 5 **"IGUALDAD DE GÉNERO"**: *Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*", esta sectorial planteó en su plan de trabajo, revisar el avance de dicha implementación, específicamente en la matriz de asociación, que es el instrumento distrital a través del cual se pretenden articular las metas de los ODS con las metas de los proyectos de inversión que hacen parte del plan de desarrollo. En tal sentido se ofició a la Secretaría Distrital de la Mujer, en adelante SDMujer, mediante radicado No 2-2019-000328 del 24 de enero 2019 a fin de que informaran sobre el avance logrado.

La mencionada entidad, da respuesta al mismo, mediante el oficio No. 1-2019-000-243 del 28 de enero de 2019 expresando lo siguiente: " *En relación con la matriz de asociación que articula las metas del ODS5 con las metas de proyectos de inversión, la Secretaría Distrital de la Mujer en el marco del plan de trabajo para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Bogotá ODS 5 presentado por la Secretaría Distrital de Planeación -SDP- el pasado 18 de enero de 2019, iniciará en el mes de febrero la revisión de las matrices que contiene*

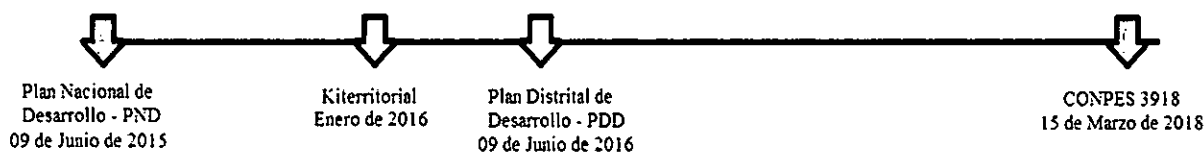
la armonización preliminar de Metas Plan de Desarrollo de Productos y de Resultado con los indicadores -del ODS 5. Por lo que, una vez se finalice la revisión al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer y la correspondiente con otros sectores del Distrito con competencias en el tema, según planteamientos de los indicadores ODS 5, se contará con la versión para evaluación de la Secretaría Distrital de Planeación y en consecuencia una versión final de la misma, no obstante lo anterior, se remite armonización preliminar de la Secretaría Distrital de Planeación, la cual puede ser objeto de variación de conformidad con el proceso ya expuesto en el párrafo anterior.”

Una vez evaluada por esta auditoría la información suministrada por la entidad, se analiza en el presente informe el progreso y avance de la implementación del ODS 5, frente a los hallazgos administrativos formulados por la Auditoría Coordinada de Desempeño así:

Hallazgo Administrativo 1. “Debilidades en el proceso de Planificación del Orden Distrital que inciden en la no incorporación transversal y horizontal del ODS 5 en el Plan de Desarrollo Distrital”

Como se puede observar, este hallazgo administrativo está encaminado a exponer las fallas en la planeación que se han presentado en la Implementación de los ODS 5 y su articulación con el PDD, entre las cuales se encuentra el desfase que se ha tenido en el tiempo, debido al cual se ha tenido que realizar un proceso inverso de planeación, es decir, se ha efectuado una articulación de las metas ya planteadas en el PDD con la Agenda 2030, para posteriormente llevar a una armonización contraria al orden jerárquico de planeación, en el cual se establecieron las metas de los proyectos de inversión sin tener como base las metas del ODS 5. Este desfase se puede observar en la siguiente gráfica:

Figura No. 1. Cronología de adopción de los Instrumentos de Planificación Nacional vs. Distrital para la implementación de los ODS



Fuente: Auditoría Coordinada de Desempeño – Diciembre de 2018 - Contraloría de Bogotá.

Partiendo de la cronología presentada en el Hallazgo No.1, la planificación para la implementación de los ODS 5 presentó fallas estructurales pues *"casi tres años después de adoptarse la Agenda 2030, y el KiTerritorial, el gobierno nacional expidió el CONPES 3918 de 2018, como documento oficial de la estrategia para la implementación de los ODS en Colombia, documento en cuyos anexos se identifican metas trazadoras priorizadas del ODS 5, para los niveles nacional y regional, entre ellas para la región centro oriente en la que se encuentra inmersa Bogotá, D.C., que están subdimensionadas y no son correspondientes con las necesidades de la ciudad"*. Además de lo anterior se establece que *"se suma el hecho que en la formulación de las metas trazadoras del ODS 5, que quedaron en los lineamientos del CONPES 3918, no se involucró de manera activa al Distrito Capital, ni se consultaron las fuentes que contienen la información población detallada y actualizada de la ciudad, como por ejemplo la encuesta multipropósito."*⁵

Es de señalar que la Secretaría Distrital de Planeación, realiza un ejercicio inicial en el cual articula los Proyectos de inversión de las entidades distritales establecidos para cumplir con el PDD y los ODS 5. A partir de esta actividad la SDM comienza a desarrollar las actividades necesarias para la articulación de sus proyectos con las metas ODS 5.

Situación esta que se puede apreciar en el siguiente cuadro, el cual refleja el avance obtenido en la articulación lograda por la SDM, a pesar de que *"no se realizó un ejercicio de planeación con el lleno de los requisitos para la inclusión del ODS 5 en el proceso de elaboración del Plan de Desarrollo Distrital. Se evidencia un ejercicio inverso de planeación, en tanto que la elaboración de la Matriz de Asociación fue construida de manera posterior a la adopción del Plan de Desarrollo Distrital, donde se identifican qué programas y proyectos incluidos en el Plan se relacionan con la Agenda 2030."*⁶

⁵ Auditoría Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5 – Diciembre de 2018 - Contraloría de Bogotá, OLACEFS e INTOSAI, IDI

⁶ Ibid

CUADRO 4
Ejecución de Recursos en la Armonización de las Metas ODS 5 con las Metas del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos

Cifras en millones de pesos

Metas ODS 5	Metas Plan de Acción - Plan de desarrollo Bogotá Mejor para Todos	Proyecto	Ejecutado 2016	Ejecutado 2017	Ejecutado 2018
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (5.5)	5400 personas en ejercicio de la prostitución participan en jornadas de derechos humanos, desarrollo personal y salud	1067	99,7	325,0	285,5
	Definir e implementar una estrategia para fortalecer el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá y los comités operativos locales de mujeres	1067	102,4	58,4	0,0
		1069	9,1	805,7	446,4
		7527	0,0	0,0	195,6
	Fortalecer 500 mujeres en instancias de participación de nivel distrital y local	1067	120,8	625,9	0,0
		7527	0,0	0,0	793,1
	Generar una Política Pública Distrital para la protección integral y la generación de oportunidades para las personas en ejercicio de prostitución y la lucha contra la explotación sexual y la trata de personas con fines de explotación sexual	1067	63,9	188,3	262,0
		1070	133,5	339,6	0,0
1070		162,8	407,5	414,6	
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	22 Casas de Igualdad de Oportunidades en operación, incluyendo dos especializadas en la garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución	1067	588,3	787,1	874,3
	5.000 servidores y servidoras públicos profesionales en derecho capacitados en temáticas de mujer y género	1069	1579,9	6108,8	4789,4
		1068	15,4	381,9	207,7

Metas ODS 5	Metas Plan de Acción - Plan de desarrollo Bogotá Mejor para Todos	Proyecto	Ejecutado 2016	Ejecutado 2017	Ejecutado 2018
(5.2)	50.000 atenciones a mujeres realizadas a través de la Línea Púrpura	1068	122,0	338,9	444,9
	Atender a 16.667 mujeres víctimas de violencias a través de la oferta institucional de la SDMujer	1068	160,7	976,1	614,1
	Diseñar e implementar un protocolo de atención a mujeres víctimas de violencias en el transporte público	1068	0,0	27,0	72,8
	Diseñar un lineamiento técnico para la formación de los servidores y servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres	1068	211,7	342,8	437,1
	Implementar 20 Planes Locales de Seguridad para las Mujeres	1068	162,7	626,6	457,7
	Implementar un proceso de fortalecimiento de capacidades de servidores y servidoras con responsabilidades en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y lucha contra el machismo	1068	186,6	242,9	230,7
	Implementar una campaña de prevención de las violencias ejercidas en el espacio público contra las mujeres en su diversidad	1068	12,8	24,2	22,0
	Lograr la consolidación del 100% de la información oficial disponible en materia de violencias contra las mujeres, a través de un Sistema Integrado de Medición	1068	0,0	155,6	238,5
	Proteger integralmente a 3200 personas (mujeres víctimas de violencia y personas a cargo)	1068	4389,1	6016,2	6893,6
	Realizar 30.000 orientaciones psicosociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres	1069	107,1	1600,4	795,2

Metas ODS 5	Metas Plan de Acción - Plan de desarrollo Bogotá Mejor para Todos	Proyecto	Ejecutado 2016	Ejecutado 2017	Ejecutado 2018
	Realizar 35000 orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencias a través de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y otros espacios institucionales	1068	173,2	380,9	0,0
		7531	0,0	0,0	816,3
	Representar jurídicamente 1000 casos de violencias contra las mujeres, desde los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en el Distrito Capital	1068	548,9	978,5	0,0
		7531	0,0	0,0	1583,6
	Sesionar Veinte (20) Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres	1068	162,7	57,5	457,7
	Una campaña de promoción de cero tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes	1070	145,0	88,4	0,0
		7527	0,0	0,0	246,8
	Una estrategia de promoción de derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes, con foco en derechos sexuales y reproductivos, implementada	1069	205,1	58,4	0,0
	Vincular 63.000 mujeres en su diversidad a procesos de promoción, reconocimiento y apropiación de sus derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres	1069	737,6	1869,4	1359,0
		1070	610,5	394,6	553,4
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres (5.6)	Alcanzar 33.475 visitas a la página web del OMEG, durante el cuatrienio 2016 - 2020	1070	269,8	686,8	899,7
	Formular e implementar 13 planes sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género	1067	197,8	302,6	648,4

Metas ODS 5	Metas Plan de Acción - Plan de desarrollo Bogotá Mejor para Todos	Proyecto	Ejecutado 2016	Ejecutado 2017	Ejecutado 2018
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo (5.1)	Formular e implementar un plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género con un marco de ejecución de mediano plazo (2016-2030)	1067	1106,0	629,3	270,4
		7527	0,0	0,0	221,9
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país (5.4)	Una campaña de promoción de nuevas identidades de género (masculinidades y feminidades) en ejecución	1067	103,7	155,5	0,0
		1070	156,5	88,4	0,0
		7527	0,0	0,0	231,0
Total general			12645,4	26069,2	25763,4

Fuente: Archivo ODS_MetaProd_PInv_Oct29.xlsx de la SDMujer

Ahora bien, en cuanto a la falencia según la cual "En el Distrito Capital no se cuenta con información actualizada en términos de Línea Base. Adicionalmente, no existió armonización de las fuentes utilizadas por el orden nacional y distrital para apoyar el proceso de planificación y formulación de metas e indicadores del ODS 5."; ésta sigue aun en un nivel bastante bajo de implementación, pues como se puede observar en el siguiente cuadro – los indicadores de ODS5 y los Indicadores PDD - únicamente se han relacionado los indicadores de las metas de la SDM, faltando aún varios de los indicadores relacionados con los objetivos ODS 5, como también la parte concerniente a las mediciones respectivas.

CUADRO 5
Relación Indicadores ODS según CONPES 3918 de 2018 e Indicadores PDD

Nombre del Indicador – ODS - Conpes 3918 de 2018	Indicadores Plan de Desarrollo
Porcentaje de mujeres que han experimentado alguna violencia física por una persona diferente al esposo o compañero	Tasa de utilización de servicios Psicosociales con enfoque de derechos de las mujeres, de género y diferencial
Brecha del tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados por hombres y mujeres	Número promedio de horas semanales dedicadas por los hombres a actividades domésticas no remuneradas
Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	Porcentaje de mujeres que integran las instancias y espacios de participación ciudadana y en sus niveles decisorios
Porcentaje de mujeres que han sido forzadas físicamente por otra persona diferente a su esposo o compañero a tener relaciones o actos sexuales	Porcentaje de personas en situación de prostitución y víctimas de explotación sexual y trata atendidas
Porcentaje de municipios que cuentan con mecanismo intersectorial para el abordaje de las violencias de género	Porcentaje de los sectores que transversalizan la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital
	Porcentaje de mujeres que considera que el sistema Transmilenio es Inseguro
	Porcentaje de mujeres que manifiestan que su barrio es seguro
Tasa de homicidio de mujeres	Porcentaje de tolerancia institucional a las violencias contra las mujeres
	Índice de tolerancia institucional
	Porcentaje de solicitudes de acogida a mujeres víctimas de violencias atendidas efectivamente en casa refugio
	Tasa de demanda de atención de violencias contra las mujeres correspondiente a 3 puntos.
	Tasa de demanda de atención en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres durante el cuatrienio.

Nombre del Indicador – ODS - Conpes 3918 de 2018	Indicadores Plan de Desarrollo
	Tasa de utilización del servicio de atención socio jurídica a mujeres correspondiente a dos puntos
	Porcentaje de tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes
(en blanco)	Número de consultas a la Línea de observación en emprendimientos de mujeres
(en blanco)	Número de consultas al OMEG
(en blanco)	Porcentaje de personas que respetan la diferencia
(en blanco)	Tasa de utilización de servicios
(en blanco)	Un Sistema Integrado de Medición Oficial de las Violencias Contra las Mujeres en el D.C.

Fuente: archivo ODS_MetasResultados_Oct24 Pequeño1.xlsx de la SDMujer

Hallazgo Administrativo 2. "No se ha identificado el monto definitivo y total de recursos que se destinarán al ODS 5 en la presente administración".

El presente hallazgo está encaminado a determinar que los recursos de los proyectos de inversión del Distrito Capital no están relacionados con su aplicación financiera en las metas de los objetivos ODS 5.

La Auditoría coordinada, a través del análisis y estudio de las bases de datos suministradas, observo lo siguiente: *Hallazgo Administrativo No. 2, En la Matriz de Asociación Distrital que hizo la SDP, existe un total de 8 de los 235 proyectos de inversión de los sectores central y descentralizado que cubren el Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Mejor para Todos 2016 – 2020", con relación al ODS 5, que equivalen al 3%. No obstante, al conciliar esta información, se evidenciaron que corresponden a 10 proyectos los relacionados con el ODS 5 y al adelantar mesas de trabajo se establece inconsistencia de la información presentada en la Matriz de Asociación la cual no permite determinar con exactitud los Proyectos de Inversión relacionados con ODS 5 que se adelantan en el Distrito Capital en consecuencia se genera dificultad para establecer el monto determinado."*

Y en cuanto a la SDM establece: *"En términos de presupuesto, es importante señalar que se evidencia incumplimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, específicamente lo que prevé en sus artículos 12, literal A, "Gestión con equidad de género. (...) la inclusión de presupuestos sensibles al género en los presupuestos de las entidades distritales, que aporten a la igualdad de oportunidades y la equidad de género" y en el Art. 16 "La Financiación se propiciará la priorización de los presupuestos participativos sensibles al género, a través del concurso activo de los grupos, organizaciones y redes de mujeres en las localidades del Distrito Capital". En la medida que la Administración Distrital no*

presenta de manera específica identificación de recursos destinados a la equidad de género, para el presente periodo."

En este orden de ideas, se concluye que se han vinculado las metas del ODS 5 con cada una de las metas relacionadas con los proyectos que adelanta la SDM, tal y como se evidenció en el cuadro "Ejecución de Recursos en la Armonización de las Metas ODS 5 con las Metas del Plan de Desarrollo Bogotá mejor para Todos" mostrado en el análisis del Hallazgo No. 1 en sus dos primeras columnas.

Esta articulación se ha realizado a través de los proyectos de inversión que desarrolla la SDMujer, los cuales tienen desde su concepción la asignación de recursos determinada. Los recursos asignados a los proyectos de inversión son repartidos para el cumplimiento de las mismas, y que se cruzaban con las metas del ODS 5, es decir, que específicamente no se le asignó a ninguna de las metas del ODS 5 recurso alguno, ni previa ni posteriormente. La asignación de los recursos se dio de forma directa a las metas de los proyectos de inversión del PDD con las del objetivo ODS 5 pues se tratan de los mismos recursos.

De esta forma se concluye que los ODS 5 reciben una asignación directa de recursos y con esta articulación se logra no solo su asignación, sino que además se determina su avance en ejecución de recursos y de giros efectuados.

Igualmente se observa que cada meta del ODS 5 ha recibido una asignación de recursos de forma articulada con los proyectos de inversión como se observa a continuación.

CUADRO 6
Recursos asignados a cada uno de las Metas del ODS 5 del Objetivo Equidad de Género

Nombre de las Metas del ODS 5	Ejecutado 2016	Ejecutado 2017	Ejecutado 2018
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	692,2	2750,4	2397,2
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	10119,4	21456,1	21094,9
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres	269,8	686,8	899,7
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	1303,7	931,9	1140,6

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	260,3	243,9	231,0
Total general	12645,4	26069,2	25763,4

Fuente: Archivo ODS_MetaProd_PInv_Oct29.xlsx de la SDMujer

Por último, encontramos el **Hallazgo Administrativo No. 3 "A pesar de existir indicadores en el Distrito Capital para monitorear y medir los resultados de las acciones con enfoque de género, los mismo no están actualizados en su totalidad con los de la agenda 2030"** en el que se determina: "El desfase en tiempo de los lineamientos del orden nacional y de la construcción de Plan de Desarrollo Distrital en ejecución, sumado a que se encuentra en proceso de análisis y de actualización la política pública de mujeres y género para su adopción a través del Consejo de Política Económica y Social - CONPES Distrital, que a su vez derivará el ajuste de los instrumentos de planificación en acápite anteriores a la minimización en la priorización de las metas trazadoras del ODS 5, contribuyen a que el Distrito Capital no cuente con indicadores actualizados que permitan seguimiento de las acciones de equidad de género en concordancia con lo establecido en la Agenda 2030.", y se determinó que "A la fecha, se identifican indicadores para el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.B (equivalente al 55.5%), faltando abordar los de las metas 5.3, 5.6, 5A, 5C (equivalentes al 44.5%)". para este hallazgo la situación no ha cambiado. Pues en la presente Auditoría, al analizar el archivo ODS_MetasResultados_Oct24.xlsx suministrado como respuesta al oficio No 2-2019-000328 del 24 de enero 2019, en el que se pidió el avance del tema, se observan de forma consistente los mismos resultados, en este caso, las mismas metas ODS 5 presentes en la Auditoría articulada y la ausencia de mediciones.

Observamos que las Metas establecidas para el objetivo 5 "**Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**", conocido como **Igualdad de Género**, son:

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles"

Durante el ejercicio desarrollado, con base a la información recibida, se determina que, aunque se han articulado las metas enunciadas con los indicadores presentes en el Plan de Acción del PDD, Bogotá mejor para todos, los avances no han evolucionado de forma positiva, realizándose únicamente la armonización, faltando aun la medición y el establecimiento de la línea base, como se observa en el siguiente cuadro que refleja la relación inicial de las metas del ODS 5 "EQUIDAD DE GÉNERO " con los indicadores establecidos en el Conpes 3918 de 2018 y para los cuales aún no se ha establecido una línea base que sirva de valor inicial para todas las comparaciones futuras de avance o de retroceso:

CUADRO 7
Armonización entre Metas ODS 5 de Equidad de Género e Indicadores establecidos en el Conpes 3918 de 2018

Nombre Meta ODS 5 para el Objetivo Equidad de Género	Nombre del Indicador – ODS - Conpes 3918 de 2018
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Porcentaje de mujeres que han experimentado alguna violencia física por una persona diferente al esposo o compañero
	Porcentaje de mujeres que han sido forzadas físicamente por otra persona diferente a su esposo o compañero a tener relaciones o actos sexuales
	Tasa de homicidio de mujeres
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos	Tasa de homicidio de mujeres

público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres	(en blanco)
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Porcentaje de municipios que cuentan con mecanismo intersectorial para el abordaje de las violencias de género
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	Brecha del tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados por hombres y mujeres

Fuente: Archivo ODS_MetasResultados_Oct24.xlsx de la SDMujer

Para estas metas e indicadores se han establecido las magnitudes a alcanzar en cada una de ellas, pero como se evidenció durante el ejercicio, los avances no se han presentado durante la presente evaluación.

El avance que se ha realizado correspondiente al periodo transcurrido desde la Auditoría Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación de los ODS, y la respuesta dada por la SDMujer para el presente ejercicio y reportado por la Entidad, ha sido el del establecimiento de las magnitudes a lograr en el cumplimiento de los ODS 5 según el siguiente cuadro:

CUADRO 8
Magnitudes de las metas del PDD por indicadores en cada Meta ODS 5

Nombre Meta ODS 5	Indicador establecido	Magnitud Meta
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	Porcentaje de mujeres que integran las instancias y espacios de participación ciudadana y en sus niveles decisorios	48
	Índice de tolerancia institucional	0,2

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

Nombre Meta ODS 5	Indicador establecido	Magnitud Meta
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Porcentaje de personas en situación de prostitución y víctimas de explotación sexual y trata atendidas	100
	Porcentaje de solicitudes de acogida a mujeres víctimas de violencias atendidas efectivamente en casa refugio	100
	Tasa de demanda de atención de violencias contra las mujeres correspondiente a 3 puntos.	3
	Tasa de demanda de atención en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres durante el cuatrienio.	20
	Tasa de utilización de servicios* Psicosociales con enfoque de derechos de las mujeres, de género y diferencial	1,4
	Tasa de utilización del servicio de atención socio jurídica a mujeres correspondiente a dos puntos	2
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Porcentaje de tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes	0
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres	Número de consultas a la Línea de observación en emprendimientos de mujeres	15
	Número de consultas al OMEG	15
	Tasa de utilización de servicios	4
	Un Sistema Integrado de Medición Oficial de las Violencias Contra las Mujeres en el D.C.	1
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Porcentaje de los sectores que transversalizan la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital	100
	Porcentaje de mujeres que considera que el sistema Transmilenio es Inseguro	15
	Porcentaje de mujeres que manifiestan que su barrio es seguro	42

Nombre Meta ODS 5	Indicador establecido	Magnitud Meta
	Porcentaje de personas que respetan la diferencia	7,28
	Porcentaje de tolerancia institucional a las violencias contra las mujeres	49
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	Número promedio de horas semanales dedicadas por los hombres a actividades domésticas no remuneradas	13

Fuente: Archivo ODS_MetasResultados_Oct24.xlsx de la SDMujer

En este orden de ideas, se concluye que el avance en la medición de estas magnitudes no ha sido reportado por la SDM para el 2018, por lo cual aún está por establecerse los avances obtenidos, toda vez que bajo estas condiciones sin la presencia de un registro que denote el cumplimiento de la magnitud de la meta no es posible evaluar objetivamente en términos porcentuales el cumplimiento del componente de la gestión fiscal para la obtención de los resultados propuestos, sin perjuicio que la administración ha presentado gestiones relacionadas con la implementación para la armonización y asignación de recursos en los proyectos de inversión que van en consonancia al cumplimiento de las respectivas metas del ODS 5.

De otra forma, es de precisar que los hallazgos puestos en conocimiento por la Contraloría de Bogotá a la SDMujer, como resultado de la Auditoría Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación para los ODS 5 con la finalidad de estructurar un Plan de Mejoramiento para adoptar las acciones necesarias y así establecer los avances obtenidos, será evaluada dentro de la Auditoría de Regularidad - Factor Plan de Mejoramiento.

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

Respecto a la respuesta dada por la Secretaría sobre la Matriz de Asociación, es importante reiterar como se dijo en párrafos precedentes que la presente auditoría hizo énfasis en los siguientes hallazgos administrativos:

(i) "Debilidades en el proceso de planificación del orden distrital que inciden en la no incorporación transversa y horizontal del ODS 5 en el PDD".

(ii) "No se ha identificado el monto definitivo y total de recursos que se destinaran al ODS 5 en la presente administración".

(iii) "A pesar de existir indicadores en el Distrito Capital para monitorear y medir los resultados de las acciones con enfoque de género los mismos no están actualizados en su totalidad con los de la agenda 2030".

Es de señalar, que estos hallazgos son producto de la Auditoria Coordinada de Desempeño de la preparación para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5 y que en su oportunidad fueron puestos en conocimiento de la SDmujer para que se estructurara, como en efecto lo hizo, un plan de mejoramiento con la propuesta de acciones de mejora con plazo de ejecución al 31 de diciembre de 2019; Por lo tanto es claro para la Contraloría que su seguimiento se realizará en próximas Auditorias de Regularidad.

Así las cosas, es necesario aclarar que el informe preliminar no direcciona observación administrativa alguna porque estas corresponden a la Auditoria Coordinada, situación advertida en el texto del informe preliminar; luego entonces, no se desestiman ni se confirman, por cuanto no se plantearon, habida consideración que lo expuesto en el Informe Preliminar corresponde a un análisis de seguimiento al estado en que se encontraba la matriz de asociación frente a los hallazgos administrativos elevados.

3.1.2 IMPLEMENTACION DE LA SDMUJER DEL ODS5 META 6 FRENTE A LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

Efectuado el análisis de la respuesta allegada por la SDMujer, se evidencia que frente al proyecto 7527 "Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género" el sujeto de control si despliega actividades⁷(...) *Capacitación en temas de estereotipos y roles de género,*

⁷ Rad.*1-2019-001239

representación en contextos escolares, reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres, estrategias pedagógicas para la promoción de masculinidades alternativas, promoción de los derechos sexuales y reproductivos a adolescentes entre los 14 y 18 años, talleres "Uso del Condón" y "Gallito Fino", ferias de promoción de los derechos sexuales y reproductivos y entre otros, la asistencia técnica al Comité Operativo Distrital de Infancia y Adolescencia (...)", encaminadas a contribuir con la implementación de las acciones necesarias para los adolescentes, niñas y niños en el marco de la Política Pública de Infancia y Adolescencia, acorde con lo estatuido por el Decreto 520 de 2011 "Por medio del cual se adopta la Política Pública de Infancia y adolescencia".

Adicionalmente, se evaluó la respuesta frente al proyecto de inversión 1069 "Territorialización de Derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres" como meta 1 "Realizar una estrategia para la promoción de los Derechos de las mujeres dirigida niñas, niños y adolescentes", encontrando que para este efecto, se realizaron estrategias⁸ encaminadas a la promoción de los derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes, con un cumplimiento de 100 % de la meta, mediante la estrategia "Tejiendo mundos de Igualdad con niñas, niños y adolescentes" talleres adelantados en las CIOM.

Así las cosas, se aceptan los argumentos expuestos, se verifican los soportes y se procede a retirar la observación administrativa, dejando constancia que no se entiende la razón por la cual mediante oficio 1-2019-000243 del 28-01-2018 se informó que 1. " (...) **Esta Entidad no cuenta con la competencia para desarrollar la citada política, por lo cual no es posible responder a la información solicitada (...)**". La negrilla y el subrayado son fuera de texto.

La situación expuesta impide de manera oportuna adelantar el ejercicio del control de integralidad, dado que la inexactitud y falta de coherencia en las respuestas esgrimidas tipifican obstrucción al ejercicio del control fiscal, pudiendo verse avocada la SDMujer a un proceso administrativo sancionatorio en los términos del artículo 101 de la ley 42 de 1993 " **Los contralores impondrán multas a los servidores públicos y particulares que manejen fondos o bienes del Estado, hasta por el valor de cinco (5) salarios devengados por el sancionado a quienes no comparezcan a las citaciones que en forma escrita les hagan las contralorías; no rindan las cuentas e informes exigidos o no lo hagan en la forma y oportunidad establecidos por ellas ... de cualquier manera entorpezcan o impidan el cabal cumplimiento de las funciones asignadas a las contralorías o no les suministren oportunamente las informaciones solicitadas (...)**" subrayado fuera de texto.

⁸ Rad.*1-2019-001239

Dada la argumentación del sujeto de control se retira la observación y no se configura como hallazgo administrativo

3.1.3 ANÁLISIS ESTADO PLANTA DE PERSONAL Y ESTABILIDAD LABORAL EN LA SDMUJER.

En el marco del desarrollo de la Auditoría de Desempeño 1-2019 Implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No.5 "IGUALDAD DE GÉNERO" y la incidencia con las metas de los proyectos de inversión y plan de acción de la SDMujer se realizó el análisis cualitativo del estado de la planta global de personal, partiendo de lo observado por la Contraloría en Auditorías anteriores.(Auditorías de Regularidad vigencias 2015, 2016, 2017, 2018), con el fin de establecer lo que en materia de empleo a mujeres garantiza hoy la SDMujer.

En las Auditorías de regularidad se pormenorizó el marco jurídico para la implementación de la estructura de la SDMujer y se realizaron observaciones de los porcentajes de incidencia de los contratos de prestación de servicios en el desarrollo de las funciones propias de la SDMujer, es de precisar que en las Auditorías de regularidad vigencias 2017 y 2018 se contempló riesgo administrativo en la gestión de la entidad, dada la alta rotación de personal en especial contratistas y manejo de la información misional, así como la gestión documental.

El análisis cualitativo del estado de la planta global de personal se realiza en virtud de la necesidad de tener un panorama o por lo menos un acercamiento a un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres al interior de la secretaria de la Mujer, ello en el marco de las metas 5.1⁹ y 5.5¹⁰ del objetivo de desarrollo sostenible No. 5. Con base en las respuestas obtenidas del sujeto de control¹¹ se realizaron algunos análisis contenidos en el presente informe, sin perjuicio de otro tipo de análisis que pueda realizarse sobre el mismo tema en ejercicios auditores posteriores, pues es menester registrar que a la fecha aún falta por entregar un complemento de información por parte de la SDMujer, entidad a la cual se le otorgó el plazo solicitado¹².

⁹ Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.

¹⁰ Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

¹¹ Radicado Interno No. 2-2019-000328 del 24 de enero de 2019, y No. 2-2019-000874 del 26 de febrero de 2019.

¹² Radicado: 2-2019-001000 del 4 de marzo de 2019.

Planta de personal, planta temporal y contratistas

La planta estructural de la SDMujer está formalmente establecida por dependencias, perfil de cargo y un manual de funciones en el cuadro 9 se encuentra el detalle técnico de dicha planta la cual cuenta con **78** cargos de carrera administrativa ocupados en provisionalidad y **18** de libre nombramiento; por su parte, el cumplimiento de las funciones propias de la SDMujer, es atendido por la planta de personal global, contratistas de prestación de servicios profesionales, apoyo a la gestión y planta temporal. Ver Cuadros 10 y 11.

CUADRO 9 PLANTA DE PERSONAL 2019		
+Decreto 001 de 3 de enero 2013 "Por medio del cual establece la estructura organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"		
+Decreto Distrital 428 de 27 de septiembre de 2013 "Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones"		
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	LIBRE NOMBAMIENTO	PROVISIONALIDAD
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER	4	
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER	4	
ASESOR	3	
SECRETARIA DE DESPACHO	1	
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	1	6
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	1	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1
DIRECTOR TECNICO	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2
TECNICO ADMINISTRATIVO		1
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA	1	7
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA		7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2

CUADRO 10 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS 2019	
Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados Concepto 183681 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública	
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	CONTRATO PRETACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y GESTION ADMON
DESPACHO	\$ 61.270.000
CATHERINE ALVAREZ ESCOVAR	\$ 61.270.000
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	\$ 390.500.000
CAMILO ERNESTO QUIROGA MORA	\$ 82.500.000
HORACIO VICENTE TOLEDO BOADA	\$ 77.000.000
JOHN ALEJANDRO PUERTO GARAVITO	\$ 77.000.000
LADY DIANE MIRA	\$ 77.000.000
YUDY LISETH RODRIGUEZ HERNANDEZ	\$ 77.000.000
DIRECCION DE ELIMINACION DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA	\$ 1.313.761.000
ADRIANA MARTINEZ MESA	\$ 64.350.000
ADRIANA PATRICIA GUIO VEGA	\$ 51.150.000
ALBA LUZ RINCÓN LÓPEZ	\$ 13.050.000
ANDREA TILAGUY TELLEZ	\$ 13.050.000

TECNICO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN DE ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA		1	BLANCA STELLA BOHORQUEZ MONTENEGRO	\$ 82.500.000
	1		CARMENZA ALFARO BARRAGAN	\$ 13.050.000
DIRECTOR TECNICO DIRECCIÓN DE ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA	1	8	DAYAN ESTEFANY CAMARGO GARCÍA	\$ 60.500.000
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER		1	DIANA MARIA CARDOZO TAMAYO	\$ 51.150.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA		1	ERIKA JOHANA RODRIGUEZ VARGAS	\$ 51.150.000
	1		GLORIA STELLAPENAGOSVARGAS	\$ 13.050.000
DIRECTOR TECNICO DIRECCIÓN DE ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA		7	JENNY PAOLA MIRANDA VARGAS	\$ 59.400.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	JIMMY DAIMER URBANO JIMENEZ	\$ 16.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2	JOHANNA LUCIA BUSTOS CRIALES	\$ 64.350.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		4	JUDY ALEXANDRA SANABRIA CASTRO	\$ 83.600.000
DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL	1	7	JULIANA GRACIA PERDIGON	\$ 88.000.000
DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL	1	7	KRITZY YESSSENIA LINARES CAICEDO	\$ 13.050.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	LADY PAOLA ESCOBAR ARIAS	\$ 51.150.000
DIRECTOR TECNICO	1		LAURA MABEL ROZO ZAPATA	\$ 13.050.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		4	LISSET BRIGITTE GUTIÉRREZ SUÁREZ	\$ 59.400.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2	LIZETH CAROLINA VÉLEZALBARRÁN	\$ 59.037.000
DIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	14	LUISA MARIA ROMERO MONTES	\$ 13.050.000
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER		1	LUZ DARY PEDRAZA BARRETO	\$ 16.800.000
CONDUCTOR DIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		1	MÓNICA ANDREA MURILLO RODRIGUEZ	\$ 51.700.000
	1	13	NATALIA PAOLA SANCHEZ CABRERA	\$ 59.037.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2	ROSA ELENA CASCANTE FAJARDO	\$ 59.037.000
CONDUCTOR		3	SOFIA ALEJO PINILLA	\$ 39.600.000
DIRECTOR TECNICO	1		VICTORIA EUGENIA GIRALDO VILLA	\$ 51.700.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		4	VIVIANA MARÍA MENDOZA PEDRAZA	\$ 51.150.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		3	YUDY NATALIA MARTIN PEREZ	\$ 51.150.000
TECNICO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		1	DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL	\$ 546.282.000
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		3	ANA LUCERO LOMBANA TIBAQUIRA	\$ 25.740.000
		3	ANDREA INÉS MENDEZ LATORRE	\$ 41.800.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	ANGELICA RODRIGUEZ CARDONA	\$ 50.985.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	ANGÉLICA LIZZET BADILLO RAMÍREZ	\$ 50.985.000
		1	CLARIBEL MARTINEZ HILARION	\$ 25.740.000
		1	DIANA KATHERINE CAMARGO	\$ 50.985.000
		1	JUAN FREDY ROZO BELLON	\$ 47.135.000
		1	LAURA GISELLE MEDINA PIÑEROS	\$ 41.800.000
		1	LEIDY MARITZA ANGEL HERNANDEZ	\$ 77.000.000

PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1	LUIS CARLOS VEGA BARRETO	\$	47.135.000
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	1	MONICA PATRICIA TENORIO	\$	35.992.000
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	1	SANDRA ASCENCION MEDINA BOADA	\$	50.985.000
DIRECTOR TECNICO	1		DIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	\$	456.143.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	ANGIE PAOLA REINA VARGAS	\$	39.050.000
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	5	BLANCA LUCERO CUERVO PÉREZ	\$	56.985.000
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	5	CAROL MARCELA TORRES FORERO	\$	43.054.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	CLAUDIA PATRICIA JIMÉNEZ TORO	\$	43.054.000
DIRECTOR TECNICO	1		DIANA TATIANA RODRIGUEZ LOZANO	\$	23.100.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2	ELISEO GRANADOS BOLAÑOS	\$	22.660.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2	ERNESTO CAMACHO GUZMAN	\$	22.660.000
DIRECCIÓN DE TERRITORIZACIÓN DE DERECHOS Y PARTICIPACIÓN	1	6	JANNETH BONILLA BONILLA	\$	21.630.000
DIRECCIÓN DE TERRITORIZACIÓN DE DERECHOS Y PARTICIPACIÓN	1	6	LAURA ELIZABETH FORERO TORRES	\$	25.300.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	LEONOR CONSTANZA TOCORA SANCHEZ	\$	30.800.000
DIRECTOR TECNICO	1		LUZ STELLA ORDOÑEZ	\$	25.300.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2	MARIA ADELAI DA ROJAS RAMIREZ	\$	23.100.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		3	MARÍA CLAUDINA JOYA HERNANDEZ	\$	23.100.000
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	7	MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ AYALA	\$	56.350.000
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	7	DIRECCION DE GESTION DE CONOCIMIENTO	\$	970.918.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	ALEJANDRA DANIELA MANRIQUE ESPINOSA	\$	22.000.000
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1		BRIGIDE MONROY OLMOS	\$	58.485.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		3	CATALINA BUITRAGOTORRES	\$	59.850.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1	CELIA PATRICIA BALLESTEROS CHAPARRO	\$	89.067.000
TECNICO		1	DANIEL ALEJANDRO PEÑA MEDINA	\$	58.485.000
TECNICO ADMINISTRATIVO		1	EDILNEYI ZUÑIGA AVIRAMA	\$	70.182.000
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	3	JESSICA ANDREA GAONA PULIDO	\$	22.000.000
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	3	KAREN NATALIA CORTINA AVILA	\$	58.485.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	LINA MARIA OSORIO VILLADA	\$	22.000.000
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	1		LUZ MARY LÓPEZ MURCIA	\$	59.850.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2	MARTHA PATRICIA JIMENEZ RODRIGUEZ	\$	70.182.000
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	2	MIRYAM FERNANDA CUENCA RODRIGUEZ	\$	77.000.000
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		NEYLA ELISA UBAQUE FERNANDEZ	\$	22.000.000
JEFE DE OFICINA	1		NIEVES ESTEFANY GUERRA MONTAÑEZ	\$	22.000.000
OFICINA DE CONTROL INTERNO		2	ORIANA MARIA LA ROTTA AMAYA	\$	55.700.000
			PAULA STEFANY BETANCOURT LÓPEZ	\$	22.000.000

PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	SYBIL LORENA SANABRIA PUERTO	\$	22.000.000
TECNICO ADMINISTRATIVO		1	YENY CONSUELO ALVAREZ CUENCA	\$	61.270.000
SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	1	2	YINA FERNANDA ROBAYO CARDENAS	\$	22.000.000
SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	1	2	YULLY MARCELA RAMÍREZ CONTRERAS	\$	76.362.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	\$	137.668.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	ANDREA GONZALEZ PORRAS	\$	49.852.000
SUBSECRETARIO	1		CESAR AUGUSTO VERA AVILA	\$	33.000.000
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	1	5	MARISOL PEREZ BERNAL	\$	54.816.000
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	1	5	DIRECCION DE TERRITORIALIZACION DE DERECHOS Y PARTICIPACION	\$	77.000.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	ALICIA GUERRERO HERNANDEZ	\$	77.000.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	\$	1.188.545.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		3	ANDREA PAOLA BELLO VARGAS	\$	74.778.000
SUBSECRETARIO	1		ANGELA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	\$	55.000.000
SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	1	2	BLANCA ISABEL VALENZUELA TIBASOSA	\$	47.179.000
SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	1	2	CARLOS JULIAN LLANTEN ASTAIZA	\$	71.940.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	CARMEN ELENA RODRIGUEZ BAQUERO	\$	22.638.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1	CAROLINA MORENO LOPEZ	\$	79.310.000
SUBSECRETARIO	1		CLAUDIA PATRICIA PUENTES BARRERA	\$	47.179.000
Total	18	78	DAMARIS CAROLINA GOMEZ	\$	55.000.000
Fuente: Autor - Respuesta Radicado No. 2-2019-000874 del 26 de febrero de 2019_SDMujer			DIANA RAMIREZ CAMACHO	\$	54.890.000
			EDITH BUITRAGO VARON	\$	74.778.000
			ESPERANZA CHAVARRIAGA	\$	22.638.000
			GLEIDY JENNIFER JEREZ MAYORGA	\$	71.940.000
			JIMMY EDICSON SANCHEZ GARZÓN	\$	29.458.000
			JOHANA PAOLA ROA MELENDEZ	\$	57.200.000
			JUAN FELIPE GONZALEZ JÁCOME	\$	36.256.000
			LAURA MEDINA AMADO	\$	22.638.000
			MILTON MARINO GONZALEZ LEGUIZAMON	\$	26.780.000
			MONICA SANCHEZ BERNAL	\$	66.000.000
			NATHALIA ROCIO MENDOZA BARÓN	\$	55.000.000
			PAULA ESTEFANY PINILLA ORDUZ	\$	55.000.000
			ROSEMERY CÓRDOBA RAMOS	\$	49.027.000
			SINDRY JANETH AHUMADA MARTÍNEZ	\$	58.916.000
			VIVIANA LOZANO DUCÚARA	\$	55.000.000
			OFICINA DE COMUNICACIONES	\$	100.650.000

CUADRO 11 PLANTA TEMPORAL			
<p>Es un conjunto de empleos que se crean para atender procesos o actividades extraordinarias en la entidad, y se debe cumplir al menos una de las siguientes condiciones: a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada; c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.</p> <p>*Concepto Departamento Función Pública</p>		ANGELA MARCELA MORENO BARRAGAN	\$ 44.000.000
		LUISA FERNANDA ZAMUDIO PIÑERES	\$ 56.650.000
		OFICINA DE CONTROL INTERNO	\$ 100.958.000
		CLAUDIA PATRICIA MORALES MORALES	\$ 50.479.000
		YAZMIN ALEXANDRA BELTRAN RODRIGUEZ	\$ 50.479.000
		SUBSECRETARIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	\$ 1.986.204.000
		ADRIANA MARIA ALQUICHIDES OTAVO	\$ 48.400.000
		ANA MARÍA MONGUA LUCERO	\$ 48.400.000
		ÁNGELA MARÍA GÓMEZ GARCÍA	\$ 48.400.000
		BLANCA LILIA GONZALEZ GARAY	\$ 48.400.000
		CLAUDIA LILIANA CASTELLANOS RONCANCIO	\$ 48.400.000
		DORA INES MATURANA MATURANA	\$ 48.400.000
		ELVIA LUCELLY CÉSPEDESESPITIA	\$ 48.400.000
		FLOR MARIA CABRERA MENDEZ	\$ 48.400.000
		IRMA LUZ LONDOÑO GOMEZ	\$ 48.400.000
		JHOANNA CATERINE PRIETO MORENO	\$ 65.032.000
		JUAN DAVID NAVARRO DELGADILLO	\$ 82.500.000
		JULY CATHERINE GAITÁN RAMÍREZ	\$ 48.400.000
		LEIDY LORENA HERRERA CHAVEZ	\$ 84.975.000
		LILIAN JANETH OSPINA BORJA	\$ 66.000.000
		LISETD QUIROGA VIVAS	\$ 48.400.000
		LUISA FERNANDA NIÑO MOLINA	\$ 48.400.000
		LUZ MARINA ARGÜELLES ROSAS	\$ 48.400.000
		MARGARITA NOVYA BENAVIDES	\$ 65.032.000
		MARIA CAMILA SANCHEZ GÓMEZ	\$ 48.400.000
		MARÍA CAROLINA ESPITIA BECERRA	\$ 55.000.000
		MARIA FERNANDA CASTRO AMADO	\$ 48.400.000
		MARIA TERESA ROJAS RUEDA	\$ 48.400.000
		MARTHA HERRERA SANDOVAL	\$ 22.660.000
		MARTHA ROCIO ORTEGA TORRES	\$ 48.400.000
		NATALIA LENIS HERNANDEZ	\$ 39.941.000
		NUBIA YOLANDA GAITAN CUBILLOS	\$ 48.400.000
		OLGA ALICIA GOMEZ CASANOVA	\$ 48.400.000
		OLGA AMPARO GALVES RIVERA	\$ 48.400.000
		PERAL SIERRA CHARUM	\$ 48.400.000

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		TEMPORALES
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación.	219	73
Profesional Universitario	407	55
Auxiliar Administrativo		18
Total general		73

Fuente: Autor : <http://www.sdmujer.gov.co/nuestra-entidad/nuestro-equipo-trabajo>

	PILAR ANDREA RAMIREZ PEÑA	\$ 65.032.000
	ROCIO POVEDA PEÑA	\$ 48.400.000
	RUTH TRINIDAD LORA LONDOÑO	\$ 82.500.000
	SANDRA LILIANA CALDERON CASTELLANOS	\$ 82.500.000
	SARA ELENA CIFUENTES GRAU	\$ 48.400.000
	VIVIANA ANDREA ENRÍQUEZ MORA	\$ 48.400.000
	VIVIANA MARÍA RODRIGUEZ PEÑA	\$ 65.032.000
	ZAMIRA DEL CARMEN PEREA MOSQUERA	\$ 48.400.000
	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	\$ 230.837.500
	DIANA CAROLINA ESCOBAR RIVERA	\$ 88.837.500
	PALACIO JOUVE & GARCIA ABOGADOS SAS	\$ 142.000.000
	SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	\$ 363.451.000
	ALEJANDRA FIERRO CASTRO	\$ 61.270.000
	CAMILA ANDREA GOMEZ GUZMAN	\$ 55.000.000
	DIANA CAROLINA AREVALO RESTREPO	\$ 61.270.000
	MAGDA YANETH ALBERTO CUBILLOS	\$ 65.978.000
	PILAR CRISTINA CASTELLANOS MARTÍNEZ	\$ 84.975.000
	STEFANIA ARANGO BRITO	\$ 34.958.000
	Total general	\$ 7.924.187.500
	Fuente: Autor - Respuesta Radicado No. 2-2019-000874 del 26 de febrero de 2019_SDMujer	

3.1.3.1 Hallazgo Administrativo por el marcado aumento en el valor de la contratación de personal, superando en algunos casos el rubro destinado para gastos de funcionamiento

Teniendo en cuenta el presupuesto de los gastos de funcionamiento para la vigencia 2017 el cual fue de \$13.810.748.000¹³, se observa que para dicha vigencia se suscribieron contratos para adelantar el objeto misional (prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión), por valor de \$12.822.963.915, que representa el 93% del monto total de recursos asignados para atender el funcionamiento y la

¹³ Secretaría Distrital de Hacienda- ejecución presupuestal- PREDIS

misionalidad de la entidad y el 45% de los recursos de inversión que deben atender las metas del plan de desarrollo. De la misma manera ocurre para la vigencia 2018, en la cual la tipología de contratación referida permite identificar que la misma ascendió a la suma de \$16.437.716.483, que representa el 111% del valor de los gastos de funcionamiento asignados para dicha vigencia (\$14.800.962.000); y el 45% del valor del presupuesto de inversión de la misma vigencia.

Se identificó igualmente que la contratación suscrita por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para las vigencias 2017 y 2018 que asciende a la suma de 29.260.680.398, corresponde al 64% de los recursos comprometidos en este tipo de contratación en los años 2016, 2017, 2018 y lo que va del 2019; lo cual evidencia una tendencia creciente anual del 9% en la asunción de estos compromisos, mientras el costo de la planta de personal tiene un aumento salarial para el año 2017 de 7.15%¹⁴ y para el año 2018 de 5.39%.

CUADRO 12
CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION

CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION	Suma de VALOR DEL CONTRATO INCLUIDA ADICIONES	%
2 2. Contrato	\$ 45.399.209.748	100%
2016	\$ 8.214.341.850	18%
2017	\$ 12.822.963.915	28%
2018	\$ 16.437.716.483	36%
2019	\$ 7.924.187.500	17%
Total general	\$ 45.399.209.748	100%

Fuente: Autor - Respuesta Radicado No. 2-2019-000874 del 26 de febrero de 2019_SDMujer

La situación evidenciada preocupa a la Contraloría toda vez que como se advirtió en auditorias anteriores, la falta de voluntad política y la participación irrisoria del sector mujer en el presupuesto distrital¹⁵, 0,24 para el año 2018 y 0,21% para el año 2019, permite asegurar que entre más crecen las funciones, obligaciones y universo poblacional de la Secretaría Distrital de Mujer, menos participación tiene el sector en el presupuesto del distrito.

¹⁴ Decreto 020 de 2017 y Decreto Distrital 032 de 2018

¹⁵ Presupuesto Mujeres 2018 \$49.747.982.000 y 2019: \$52.754.696.000

Es indudable la falta de importancia que desde la alta Dirección se le da a los temas de mujeres, un claro ejemplo de ello es que desde la creación de la secretaria como cabeza de sector¹⁶ se ha expuesto la necesidad de ampliar la planta de personal lo cual solo ocurre si se engranan dos factores: la voluntad política y la adición al presupuesto. Sin embargo existe un rezago en la planta la cual a todas luces es insuficiente para el abordaje de la misionalidad y escenarios de participación y liderazgo que cada día tiene la SDMujer en las 20 localidades de la ciudad.

Lo expuesto puede eventualmente ser la razón del alto monto de recursos que compromete la entidad en contratación de personal para apoyo a la gestión y servicios profesionales, recursos estos que hacen parte de las líneas o proyectos de inversión cuyas metas contienen indicadores y magnitudes encaminadas a cumplir el plan de desarrollo de la ciudad; a contrario sensu si con los recursos de inversión no se tuviese que contratar tanto personal, seguramente este dinero obtendría la totalidad de los beneficios sociales esperados con la gestión fiscal, y en consecuencia la destinación de estos recursos no alcanzan los objetivos propuestos afectando los principios de eficiencia, eficacia y economía

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

De conformidad con lo expresado por la SDMujer en respuesta dada al informe preliminar donde expone que: "(...) En este orden de ideas el presupuesto de funcionamiento para la vigencia 2017 fue de \$13.810.748.000, el valor contratado por este rubro en contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión fue de \$422.952.973 y por inversión de \$12.421.810.942 que sumado daría un valor de \$12.844.763.915"

"el porcentaje destinado para la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión por el rubro de funcionamiento corresponde al 3,06% del valor total del presupuesto asignado"

"El presupuesto del rubro de funcionamiento para la vigencia 2018 fue de \$14.800.962.000, el valor por este rubro en contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión fue de \$410.679.140 (...)", este ente de control realizó el análisis cualitativo de la información en virtud a la totalidad de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad, su análisis se enfocó a la comparación cualitativa de datos frente al Presupuesto Total, así:

AÑO 2017

¹⁶ Acuerdo 490 de 2012.

1 1. Convenio \$	15.000.000
2 2. Contrato \$	26.712.738.179
3 3. Orden \$	1.271.433.199
Total, general \$	27.999.171.378

AÑO 2017

VALOR DEL CONTRATO INCLUIDA ADICIONES

2 2. Contrato	\$ 12.822.963.915
31 31-Servicios Profesionales	\$ 11.490.383.956
33 33-Servicios Apoyo a la Gestión de la Entidad (servicios administrativos)	\$ 1.332.579.959

AÑO 2018

1 1. Convenio \$	226.700.000
2 2. Contrato \$	21.463.083.728
3 3. Orden \$	1.583.972.691
Total general \$	23.273.756.419

AÑO 2018

VALOR DEL CONTRATO INCLUIDA ADICIONES

2 2. Contrato	\$ 16.437.716.483
31 31-Servicios Profesionales	\$ 15.189.787.055
33 33-servicio Apoyo a la Gestión de la Entidad (servicios administrativos)	\$ 1.247.929.428

En este análisis el equipo auditor fue muy claro en indicar que "Teniendo en cuenta el presupuesto de los gastos de funcionamiento para la vigencia 2017 el cual fue de \$13.810.748.000¹⁷, se observa que para dicha vigencia se suscribieron contratos para adelantar el objeto misional (prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión), por valor de \$12.822.963.915, que representa el 93% del monto total de recursos asignados para atender el funcionamiento y la misionalidad de la entidad y el 45% de los recursos de inversión"; es decir el contexto del análisis no se puede desviar con los argumentos de la entidad, por cuanto lo que reflexiona y reprocha la contraloría es que el cúmulo de actividades, funciones y población objetivo de la Secretaría, supera la capacidad del recurso humano que legalmente tiene asignado vía planta de personal permanente y temporal, es decir no existe voluntad político- administrativa para fortalecer y robustecer la planta de personal, por lo que debe la entidad contratar recurso humano en cuantías que igualan

¹⁷ Secretaría Distrital de Hacienda- ejecución presupuestal- PREDIS

y/o sobrepasan los recursos de destinados para su funcionamiento, y a la postre disponiendo de un porcentaje importante de los recursos con los que se cuentan para atender sus metas del plan de desarrollo.

Adicional a lo anterior, la Secretaría para desestimar esta observación no tiene clara cuál es su verdadera justificación ya que indica de una parte que dicha contratación responde a la necesidad de la administración y a la imposibilidad de satisfacer esa necesidad con el personal que labora en la entidad y de otro lado señala que la contratación se hace en virtud del cumplimiento del plan de desarrollo y *"mal podría la entidad contar con personal de planta cuando las estrategias pueden cambiar en el próximo gobierno..."*. En especial esta última justificación es facilista y no tiene ningún sustento técnico, pues la razón para no contar con una planta de personal suficiente no puede ser un eventual cambio de gobierno y en consecuencia la adopción de un plan de desarrollo.

En consideración a lo antes expuesto, esta observación se confirma como **Hallazgo Administrativo** y deberá ser objeto de una acción de mejora por parte de la entidad.

Verificada la información suministrada con ocasión de la observación administrativa por falta de coherencia en la información publicada en la página web y la contenida en las respuestas a la Contraloría de Bogotá; se constata que la respuesta entregada por el Sujeto de Control, al Informe Preliminar, cuenta con toda validez y los datos descritos corresponden a la realidad, se aceptan los argumentos expuestos y se procede a retirar del informe final la observación.

3.1.3.2 Hallazgo Administrativo porque la SDMujer como cabeza del sector mujeres no promueve en igualdad de oportunidades el derecho al trabajo al interior de su dependencia, desconociendo el mandato global contenido en la meta 5.5 del ODS5.

Como prueba de Auditoría y conforme a la información (evidencias) entregada por el sujeto de control, llama la atención que la SDMujer como garante de los derechos de la mujer y como cabeza de sector, cuya misionalidad es generar acciones afirmativas de equidad para disminuir las brechas sociales entre hombre y mujeres en especial las laborales; viene formalizando contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión administrativa durante las vigencias 2016, 2017 y 2018 con manifiestas

diferencias en los tiempo de duración de cada contrato, y una marcada rotación de personal contratista cumpliendo objetos y obligaciones que requieren de continuidad año tras año por ser parte de los programas y proyectos de la Secretaria.

En el cuadro 13, Análisis Estabilidad SDMujer / contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión por tiempo contrato, elaborado a partir de la información suministrada por la entidad¹⁸, refleja el estado actual del personal adscrito a SDMujer bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

CUADRO 13
Análisis Estabilidad Laboral SDMujer / contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión por tiempo de contrato

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION				
	2016	2017	2018	2019	Promedio
DESPACHO	3	6		11	5
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	4	7	7	11	7
DIRECCION DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLITICAS	4	7	9		6
DIRECCIÓN DE ELIMINACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA	5	7	10	9	7
DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL	5	7	8	11	7
DIRECCIÓN DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6	9	6	11	8
DIRECCION DE GESTION DE CONOCIMIENTO	4	5	10	11	6
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	2	4	9	9	5
ADRIANA MARGARITA PAYARES NAVARRO	5				5
ANA PATRICIA RUEDA MENDEZ	2	1			1
ANA YOLANDA CARDENAS GONZALEZ		2			2
ANDREA GONZALEZ PORRAS				11	11
BELTRAN PARDO ABOGADOS & ASOCIADOS SAS	1				1
CESAR AUGUSTO VERA AVILA				6	6
EGNA MARGARITA BUITRAGO OVALLE			8		8
ERICA LEDEZMA CUERO	2				2
ERIKA LEDEZMA CUERO		11			11
JOSE GIOVANNI BARRERO BERMUDEZ			11		11
LEISER PEÑA PEREZ		2	11		7
MARIA DEL PILARSIERRA MORALES			6		6
MARISOL PEREZ BERNAL		11	11	10	11

¹⁸ Radicado Interno No. 2-2019-000328 del 24 de enero de 2019 y Radicado Interno No. 2-2019-000874 del 26 de febrero de 2019.

MARTHA CECILIA GÓMEZ CASTILLO	2	1			2
PAOLA ANDREA NAVARRETE	2	1			2
SANDRA LILIANA ACOSTA LOBO	2	3			2
WILLIAM JAVIER ZAPATA GARCIA			6		6
DIRECCION DE TERRITORIALIZACION DE DERECHOS Y PARTICIPACION	4	7	6	11	6
OFICINA ASESORA DE JURIDICA	5		7		6
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	9	9	9	11	10
OFICINA DE COMUNICACIONES	4		9	11	6
OFICINA DE CONTROL INTERNO	10	11	5	11	8
SUBSECRETARIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	5	9	7	11	8
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	5	7	8	10	8
SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD		7	7	11	8
Promedio	4	7	8	11	7

Fuente: Elaboración propia.

El análisis del cuadro anterior, permite evidenciar la desigualdad de oportunidades y la inestabilidad laboral, como a manera de ejemplo se observa en la Dirección de Talento Humano en la cual se suscribieron contratos emitidos con por un periodo de dos (2) meses o menos en vigencias anuales diferentes a un mismo contratista. Lo narrado podría inducir a concluir que no existe una planificación clara de la necesidad en el momento de la contratación.

CUADRO 14 Estabilidad Laboral / Contratación Prestación Servicios

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION				
	2016	2017	2018	2019	Promedio
DESPACHO	3	6		11	5
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	4	7	7	11	7
DIRECCION DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICAS	4	7	9		6
DIRECCION DE ELIMINACION DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA	5	7	10	9	7
DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL	5	7	8	11	7
DIRECCIÓN DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6	9	6	11	8
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO	4	5	10	11	6
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	2	4	9	9	5
ADRIANA MARGARITA PAYARES NAVARRO	5				5
ANA PATRICIA RUEDA MENDEZ	2	1			1
ANA YOLANDA CARDENAS GONZALEZ		2			2
ANDREA GONZALEZ PORRAS				11	11
BELTRAN PARDO ABOGADOS & ASOCIADOS SAS	1				1
CESAR AUGUSTO VERA AVILA				5	5
EGNA MARGARITA BUITRAGO OVALLE			8		8
ERICA LEDEZMA CUERO	2				2
ERIKA LEDEZMA CUERO		11			11
JOSE GIOVANNI BARRERO BERMUDEZ			11		11
LEISER PEÑA PEREZ		2	11		7
MARIA DEL PILARSIERRA MORALES			6		6
MARISOL PEREZ BERNAL		11	11	10	11
MARTHA CECILIA GÓMEZ CASTILLO	2	1			2
PAOLA ANDREA NAVARRETE	2	1			2
SANDRA LILIANA ACOSTA LOBO	2	3			2

En suma, la política de contratación de personal genera incertidumbre, inequidad y discriminación en la oportunidad laboral y estabilidad económica en las mujeres contratadas por la SDMujer, a quienes les asiste una expectativa de ser contratadas por la entidad y en el mejor de los casos trabajan en promedio al año 9 meses, generando discriminación y desigualdad frente a las mismas mujeres que trabajan vinculadas a la nómina quienes tienen la oportunidad de trabajar todo el año consiguiendo una estabilidad con todas las garantías inherentes al sistema prestacional vigente.

Lo expuesto en esta observación es contrario al mandato contenido en la meta 5.5 del ODS 5¹⁹ que enuncia “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” y deja en evidencia la poca voluntad política de la administración distrital en disponer de recursos suficientes para contar con una planta de personal robusta que no solo permita atender la oferta institucional en todas las localidades sino que también de ejemplo a todos los demás sectores de la vida pública y de la empresa privada para construir acciones encaminadas al cierre de la brecha laboral de género, pues de paso sea decirlo la SDMUJER dispone de un ínfimo presupuesto para abordar la problemática y necesidad social en temas de mujer y género en el Distrito Capital.

¹⁹ “Igualdad de Género: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En este sentido la jurisprudencia se ha manifestado señalando: *“la estabilidad laboral comporta una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. El principio de la estabilidad, que no debe confundirse con la inamovilidad absoluta e injustificada, se encuentra recogido en la filosofía que inspira la carrera administrativa, que no sólo consagra los postulados de eficiencia y eficacia, sino que es una realización de la igualdad y estabilidad”²⁰.*

Las anteriores situaciones vulneran los literales a, b c, d y f del artículo 2 de la Ley 87 de 1993, por lo que se realizará Auditoría de seguimiento a las acciones y decisiones administrativas relacionadas con la estructura funcional de la SDMujer y a las acciones de implementación en los planes de mejoramiento referentes a contratación de personal.

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

Verificada la información se constata que la respuesta entregada por el Sujeto de Vigilancia y Control, en el Informe Preliminar, debe contar además de una relación detallada del objeto del contrato, los soportes que permitan evidenciar la planeación, ejecución y satisfacción del objeto del contrato, como los entregables que se establecieron como soporte al supervisor al momento de terminación del contrato, ya que la sola afirmación del sujeto no permite evidenciar lo dicho.

La anterior con el propósito de determinar que se promovió el principio de seguridad en igualdad de oportunidades al derecho al trabajo al interior de la dependencia, y así poder determinar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Meta 5.5 del ODS, pues a diferencia de la interpretación que da el sujeto, lo que se reprocha son las oportunidades laborales de las mujeres, sin tener en cuenta si se trata de una relación legal y reglamentaria o un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, no debe confundirse el término “estabilidad laboral” con oportunidades de trabajo.

De conformidad con lo expresado no se desestima la observación y en su lugar se constituirá como hallazgo administrativo por cuanto la SDMujer como cabeza del sector mujeres no promueve en igualdad de oportunidades el derecho al trabajo al interior de su

²⁰ Sentencia C-020 de 1994.

dependencia, desconociendo el mandato global contenida en la meta 5.5 del ODS5, por lo que deberá ser incluido en el plan de mejoramiento que suscriba la entidad.

En atención a la observación administrativa por desigualdades en la aplicación de la escala de honorarios para establecer el valor de los contratos de prestación de servicios, de acuerdo a lo expresado en la Respuesta radicada No. 1-2019-000899, Numeral 4. "(...) Se remite listado con corte a 25 de enero de 2019 de los contratistas activos a la fecha, de la vigencia del 2018, con discriminación de tipo de contrato, fecha de inicio, fecha de terminación, objeto de contrato, remuneración y proyecto de inversión (...)", observación que difiere a la respuesta entregada por el Sujeto de Vigilancia y Control, en el Informe Preliminar, es de precisar que se solicita la información relación total de la contratación de la entidad mediante Oficio 120000-06-19 discriminando entre otras tipo de contrato, título profesional, remuneración del cargo, genero, edad.

Es de precisar que la información ajustada y en detalle se debe allegar en las respuestas de solicitud al órgano control y no posterior como respuesta en el informe preliminar; esto para las precisiones y análisis de información objeto de estudio.

Conforme al análisis realizado, se desestima la observación administrativa, razón por la cual será retirada del Informe no sin antes advertir al sujeto de control que este tema de la aplicación de la escala de honorarios y valor de los contratos de Prestación de Servicios, será objeto de revisión en próximas auditorias.

3.1.4 RUTA DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA O EN SITUACIÓN DE PELIGRO.

Mujeres Víctimas de Violencia- Ruta de Atención en el Distrito Capital

Como parte del análisis cualitativo planeado en la presente auditoría se presentará en este informe un diagnóstico del funcionamiento y operatividad de la Ruta de Atención, como mecanismo para prevenir y combatir la violencia de género; observando lo que a juicio de este ente de control puede ser motivo de situaciones que pueden derivar en una

acción de mejora. Es así como en este análisis se esbozarán (i) los antecedentes y marco jurídico, (ii) definición, (iii) canales de acceso, (iv) proposiciones

Antecedentes y Marco Jurídico

La violencia contra la mujer es un mal inherente al modelo sociocultural de la sociedad patriarcal, en el cual se establece una diferenciación de los roles de cada género y a su vez un predominio de uno sobre el otro. Este modelo se enmarca en una *"estructura social inequitativa y desigual que privilegia lo masculino"*²¹. Dichos estereotipos de predominio del hombre y subordinación de la mujer son reproducidos en los ámbitos públicos y privados, de manera indistinta por ambos géneros.

Esta estructura inequitativa genera violencia contra las mujeres; ya que, dadas las relaciones de poder, los hombres se encuentran en posiciones donde tienden a controlar a las mujeres por diferentes mecanismos y acciones coercitivas.

En Colombia, se empieza a generar conciencia y legislación sobre la necesidad de prevenir la violencia contra la mujer y atender a las víctimas de las mismas desde la Convención de Belém do Pará (1994): Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la cual *"define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales"*²². Colombia como signataria de dicha convención de la OEA, hace vinculante las obligaciones establecidas en ella.

Otro hito importante es la Ley 1257 DE 2008, *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"*.

Así mismo, el acuerdo 421 2009, *"Por el cual se ordena la creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia y se dictan otras disposiciones"*, el cual resulta muy

²¹ Sistema Integrado de información sobre violencias de género 2016

²² <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

importante ya que ordena la creación de este sistema como un mecanismo articulador de las diferentes entidades e instancias distritales, para cumplir el fin encomendado.

Para un mejor entendimiento se relacionan las normas internacionales, nacionales y distritales que cronológicamente han ido abordando la problemática de la violencia de género.

CUADRO 18
Marco Jurídico Atención a Mujer en Bogotá D.C.

Norma	Año	Regula	Observaciones
Acuerdo 091	2003	Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género y se ordenó su formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación.	Avanzar en el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres, de todas las edades, culturas, orientaciones sexuales, condiciones étnico-raciales, situaciones socioeconómicas vulnerables o de desplazamiento y capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas o cognitivas diferentes, para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género, a través de la incorporación de acciones afirmativas en las políticas, planes, programas y proyectos del Distrito Capital.
Acuerdo 175	2005	Por el cual se establecen los lineamientos de la política pública para la población afrodescendiente residente en Bogotá y se dictan otras disposiciones.	Conjunto de acciones dirigidas a promover de manera efectiva y eficaz el desarrollo integral de esta población, a fin de proteger la diversidad étnica y cultural de la ciudad y reconocer los aportes de los afrodescendientes en la consolidación de un proyecto de ciudad más democrática
Decreto 403	2007	Por el cual se crea y estructura el consejo consultivo de Mujeres	El Consejo Consultivo es la instancia de coordinación entre los procesos y las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, en el marco de la Política Pública de Mujer y Géneros. Es un organismo de carácter técnico y político, que representa las necesidades e intereses de las mujeres que habitan el Distrito Capital, considerando la diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica e ideológica, de orientación sexual y las distintas capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas y cognitivas. Su objeto. Servir de instancia para analizar y conceptualizar sobre los temas de la Política Pública de

"Una Contraloría aliada con Bogotá"

			Mujer y Géneros tendientes a erradicar las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en razón de su género.
Ley 1257	2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se forman los códigos penales, de procedimiento penal la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones	Su objeto, garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
Acuerdo 381	2009	Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente	Entiéndase por lenguaje incluyente, el uso de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino, cuando se requiera hacer referencia a ambos y no el uso exclusivo del género masculino.
Acuerdo 421	2009	Por el cual se ordena la creación del sistema distrital de protección integral a las mujeres víctimas de violencia y se dictan otras disposiciones.	Este sistema tendrá por objeto; 1. Generar una estrategia Interinstitucional que permita atender de manera prioritaria y con enfoque de género a las mujeres víctimas de violencias de género en Bogotá, incluyendo la garantía de la atención médica y psicológica, el acompañamiento institucional y la asesoría jurídica en todas y cada una de las localidades de Bogotá. 2. Propender por la restitución prioritaria de los derechos vulnerados a las mujeres y la garantía del ejercicio pleno de su ciudadanía. 3. Diseñar y desarrollar una estrategia de prevención de las violencias contra las mujeres, en las escuelas o instituciones educativas distritales y los medios de comunicación distrital y local.
Decreto 166	2010	Por el cual se adopta la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital	Objetivo general reconocer, garantizar y reestablecer los derechos de las mujeres que habitan el distrito capital, de manera que se modifiquen, de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que afectan a las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el distrito capital.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	2014	Recomendaciones del comité CEDAW al estado colombiano	Norma internacional de obligatorio cumplimiento para el estado colombiano
Acuerdo 645	2016	Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y obras públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 "Bogotá mejor para todos"	Primer pilar: igualdad de calidad de vida. 4.1.12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género.
Acuerdo 677	2017	Por el cual se crea el sistema distrital de registro de información integral de violencia de género -violeta	Objeto es consolidar y analizar la información de violencias de género, con el fin de hacer seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento en violencias de género.
Acuerdo 676	2017	Por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia basada en género y el feminicidio en Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.	Establecer lineamientos para adoptar oportunamente medidas tendientes a prevenir la discriminación y la violencia basada en género y evitar la materialización del delito de feminicidio; al igual que adoptar acciones para mejorar la atención integral, asistencia y protección de las mujeres víctimas de tentativa de feminicidio, y de las víctimas indirectas de este delito. Las medidas de prevención y atención previstas en el presente acuerdo se desarrollarán en el marco de un sistema de alertas tempranas tomado en consideración el enfoque diferencial y territorial para brindar condiciones de igualdad y equidad en la inclusión de la mujer.
Acuerdo 703	2018	Por medio del cual se actualiza el sistema distrital de protección integral a las mujeres víctimas de violencias SOFIA y se dictan otras disposiciones	Objeto, generar una estrategia interinstitucional que permita atender de manera prioritaria y con enfoque de género a las mujeres víctimas de violencias de género en Bogotá, incluyendo la garantía de atención médica y psicológica, el acompañamiento institucional y la asesoría jurídica en todas y cada una de las localidades de Bogotá, propender por la restitución prioritaria de los derechos vulnerados a las mujeres y

			la garantía del ejercicio pleno de su ciudadanía, diseñar y desarrollar una estrategia de prevención de las violencias contra las mujeres, en las escuelas o instituciones educativas distritales y los medio de comunicación distrital y local.
--	--	--	--

Fuente: elaboración equipo auditor.

Definición Ruta de atención

Según la Secretaría Distrital de la Mujer, la Ruta Integral de atención a mujeres es una herramienta que paso a paso informa a las mujeres sobre qué deben hacer en casos de violencia de género y de riesgo de feminicidio con el objetivo de brindar a las diversas mujeres del distrito capital información oportuna, clara y veraz sobre la oferta distrital para prevenir y atender casos de violencia de género y de riesgo de feminicidio según la localidad donde se encuentren.

El derrotero en el cual está enmarcado la ruta de atención es: El derecho a una vida libre de violencias.

El fin de la ruta de atención es ofrecer un conjunto de *"medidas tendientes a prevenir la discriminación y la violencia basada en género y evitar la materialización del delito de feminicidio; al igual que adoptar acciones para mejorar la atención integral, asistencia y protección de las mujeres víctimas de tentativa de feminicidio y de las víctimas indirectas de ese delito"*²³

Vale la pena destacar que existen varias formas de violencia de género²⁴:

- **Violencia física:** Golpes, empujones, quemaduras o ataques con armas, objetos o ácidos.
- **Violencia económica:** Limitaciones y controles para el uso del dinero, destrucción de instrumentos de trabajo, prohibiciones para el uso de tus pertenencias y documentos personales, entre otros.
- **Violencia psicológica:** Insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, burlas, amenazas contra tu vida propia, la de tus hijos, hijas u otros integrantes de tu familia, celos extremos o intentos de control.
- **Violencia sexual:** Manoseos, acoso, relaciones o actos sexuales en contra de tu voluntad.

²³ Acuerdo 676 de 2017

²⁴ <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://sofia.sdmujer.gov.co/RUAV-Impreso-12-10-2018-v2.pdf>

3.1.4.1 Hallazgo Administrativo por no tener una estrategia de comunicaciones efectiva en cuanto a la generación de conciencia de situaciones de violencia, ni definido un mecanismo que active de manera inmediata y ágil la ruta de atención cuando una mujer sea víctima de cualquier tipo de violencia.

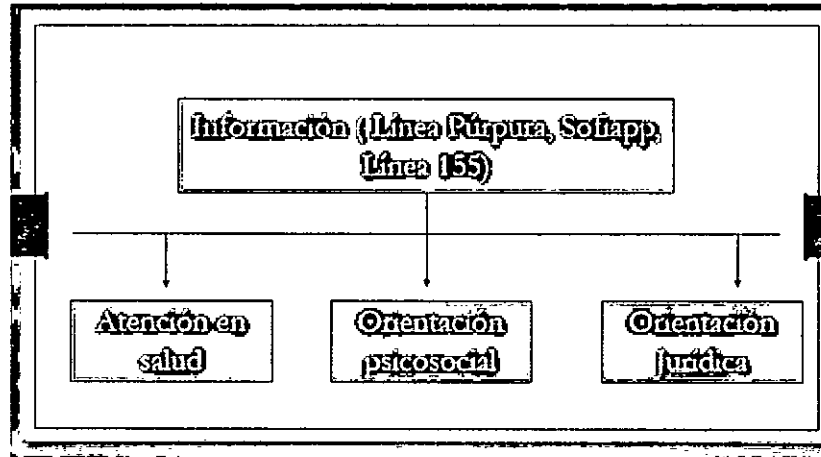
A pesar de existir normatividad sancionatoria que busca la garantía de los derechos de las mujeres y que sanciona actos de violencia basados en el género, la Secretaría Distrital de la Mujer no cuenta con un mecanismo único que detone o active la ruta de atención, entendida dicha activación como la actuación generada por una mujer víctima de violencia o en riesgo de estarlo que le permita dejar en manos del Estado (en este caso la Secretaría de la Mujer) su situación de emergencia o vulnerabilidad sin esperar citas y sin tener que gastar recursos o energías para conseguir una atención inmediata a su situación, pues es de conocimiento público y así se ha evidenciado en los medios de comunicación casos de feminicidio en los que²⁵ la víctima de alguna manera presentía que iba a ser agredida ya fuese por actos anteriores de agresión, por amenazas o por los antecedentes de peleas en especial con su pareja sentimental.

Lo que se encontró en la SDMujer es que existen diferentes canales de información a las mujeres sobre la oferta institucional (Línea púrpura, Sofiapp, Página web, Whatsapp, Línea 155); la oferta institucional está dividida en tres categorías:

1. Orientación socio-jurídica.
2. Acompañamiento y/o atención psicosocial
3. Intervención jurídica
- 4.

La Ruta de atención más que ser un paso a paso, que busque atender de manera inmediata una situación de urgencia de una mujer; tiene dos dimensiones: entregar información a la ciudadana y ofrecer alguno o varios tipos de atención según sea el caso.

²⁵ Debate concejo de Bogotá, enero 23 de 2019



Fuente: Equipo auditor. Dirección sectorial Equidad y Género. Contraloría de Bogotá.

En la imagen anterior, se evidencia como en la práctica funciona la Ruta de atención, que opera así: la ciudadana accede a algún canal de información donde le remiten según la localidad a alguna o varias entidades para recibir atención en salud, orientación psicosocial y/o orientación jurídica, (ver anexo 1) razón por lo cual se debe reiterar que este camino de reacción inmediata dista de ser un paso a paso, o un ABC que guíe a las ciudadanas víctimas de violencias desde un proceso más integral y que esté diseñado para toda la población sin que se niegue tal servicio para población con vulnerabilidad reforzada por sus condiciones de etnia, grado de escolaridad, condición socio económica, o cualquier otra condición que limite a una mujer a acceder o entender la activación de una ruta de atención.

El primer paso debe ser que las mujeres tengan conciencia y estén en capacidad de identificar cualquier situación de violencia a la que estén sometidas, y además sean instadas a buscar ayuda; esta etapa se encuentra aún muy incipiente y dada la importancia es trascendental enfocar mayores esfuerzos en ella.

En la infografía de la Ruta de Atención se muestra información sobre el tema, definiendo los tipos de violencias (ver Anexo 1), sin embargo, no se difunde de la mejor manera ni suficientemente, quedando en una página web a la que no todo el mundo tiene acceso ni comprensión.

A pesar de existir líneas de inversión en especial el proyecto 1068 que tiene como objetivo prevenir, conminar y atender los casos de violencia de género en el Distrito Capital, no

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

existe una estrategia agresiva de difusión de los canales de acceso a la información y de la ruta de atención y como puede una mujer activarla para conseguir una reacción inmediata de las autoridades. A manera de ejemplo y solo para contextualizar la preocupación de este ente de control, podemos traer a colación el ejemplo de las campañas del ICBF, que en las propagandas de tv ilustra ejemplos claros de situaciones de riesgo con los que las personas se logran identificar fácilmente y difunde en el mismo comercial la herramienta para dar a conocer de manera fácil su situación de riesgo. Si bien, existe difusión de la información por parte de la SDMujer, por tratarse de un tema de alto impacto social en la ciudad debe contar con una campaña arrolladora que sea accesible a toda la población en sitios que hagan parte de la cotidianidad de los habitantes de Bogotá, y con fácil recordación de la estrategia de ayuda; es decir tal difusión puede ser susceptible de mejorar, tanto en forma del contenido como respecto de los canales. Sería de gran ayuda encontrar esta información clara en los medios de transporte público, en tv, radio y redes sociales; con piezas que den cuenta de esas situaciones cotidianas y violencias que han sido naturalizadas, de tal manera que las mujeres, sepan que se encuentran en esa situación y que además pueden ser ayudadas a través de la oferta institucional.

Canales de Información- Ruta de Atención

Como se expuso anteriormente, la ruta de atención funciona a través de unos **canales de información** con los que cuenta la ciudadanía para pedir ayuda, ellos son:

1. **Línea púrpura:** es una línea de "escucha reparadora" a mujeres, para brindar ayuda a través de un equipo de "psicólogas, enfermeras, trabajadoras sociales y una abogada. También son especialistas en casos de malestar emocional relacionados con violencias, orientación frente al conocimiento y exigibilidad de los derechos sexuales y reproductivos"²⁶.
2. **Línea 155:** línea habilitada por la Policía para darle mayor celeridad a los casos de violencia contra la mujer.
3. **Sofiapp:** es una aplicación lograda conjuntamente con MINTIC, donde se accede para realizar test acerca de situaciones de violencia, llamado directo a la línea 123 o mensaje de urgencia. También se encuentran como puntos de información, de salud, acceso a la justicia y medidas de protección, y donde acceder a ellos según la localidad.

²⁶ <http://www.bogota.gov.co/temas-de-ciudad/mujer/linea-purpura-distrital>

4. **Whatsapp:** es la atención de la línea púrpura por esta vía. La falencia reside en que una herramienta tan útil esté poco publicitada, y no se encuentre integrada con otras herramientas como Sofiapp.
5. **Botón web²⁷:** que permite acceder a la información sobre las rutas de atención y protección integral de los derechos de las mujeres en riesgo o víctima de violencias. Este enlace se crea en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo distrital 569 de 2014²⁸.

No obstante, la SDMujer contar con estas herramientas de ayuda para dar información a las mujeres y atender sus situaciones de violencia, la Contraloría de Bogotá encuentra los siguientes reparos:

1. El hecho de haber dos líneas, puede generar confusiones sobre a cuál acudir y dispersar la atención de las ciudadanas, convendría unificar y atender en una sola todos los casos, de tal manera que las mujeres víctimas de violencia tengan claro que deben llamar a ese número y serán atendidas.
2. Al recorrer la app, la ciudadana hace un test con preguntas sobre casos de diferentes tipos de violencia, al final la respuesta es "*sofiapp cree que es importante buscar apoyo. Sofiapp te apoya en la toma de decisiones para evitar o poner fin a las violencias y tiene unos consejos para ti*", esto se podría llevar a un diagnóstico más claro que indique algún nivel de alerta y de manera más certera qué tipo de ayuda debe buscar, pues actualmente es una respuesta proforma que no guía mucho a la ciudadana sobre qué paso debe seguir. Además, la información recopilada es un insumo importante para alimentar indicadores que sirvan de diagnóstico a la situación de violencia en la ciudad, así como para seguimiento y retroalimentación de la Ruta de atención.
3. En la práctica, el enlace web lleva a la infografía de la Ruta de Atención, que contiene un bosquejo del mapa de la ciudad y los puntos de ayuda según localidad, tipos de ayuda y define situaciones de violencia.

²⁷ (<http://sofia.sdmujer.gov.co/>)

²⁸ por el cual se dictan las normas para la divulgación y acceso a la información sobre los trámites de denuncia y atención para las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia"

Tras verificar como se visibiliza este botón en otras páginas web institucionales del distrito, se observa que:

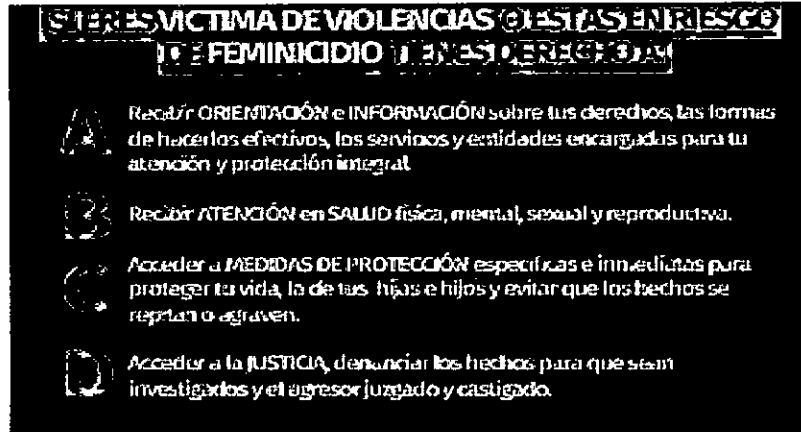
- No está en lugares visibles, como ejemplo se toma la página web de la Secretaría de Integración social.
- El link que allí se encuentra es de sistema Sofia, muchas ciudadanas no están familiarizadas con este nombre, así que es poco probable que si son víctimas de violencia accedan a la ayuda, estando ésta presentada de esa manera.



Fuente: <http://www.integracionsocial.gov.co/>

- Algo similar ocurre en la Secretaría de Salud, hay un link de la línea púrpura sin embargo la información no evoca cual es la función de la línea, presupone que las ciudadanas deben previamente saber de la existencia y función de la línea.
- En otras secretarías como la de Educación, tan ligada a un público femenino y familiar, simplemente no se evidenció la existencia de este link.

Atención: La oferta institucional es amplia, de acuerdo a las categorías se encuentran: Duplas de atención psicosocial, Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Línea púrpura Distrital, Estrategia de Justicia de Género, Casas Refugio, CAVIF, CAI, entre otros.



Fuente: <http://sofia.sdmujer.gov.co/>

Es relevante también registrar en este informe que no existe evidencia de seguimiento alguno que realice la secretaría a las mujeres que han sido atendidas en alguna de las instancias, tampoco se tienen convenciones claras de lo que representa efectividad o casos de éxito frente a la población atendida.

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

En atención a la observación administrativa N. 3.1.4.1 generada como consecuencia de la auditoría de desempeño 01 vigencia 2019 y relacionada con la Ruta Única de Atención donde no se cuenta con un mecanismo que active de manera inmediata y ágil la misma cuando una mujer sea víctima de cualquier tipo de violencia, es pertinente determinar que la misma SDMujer en su escrito de respuesta al informe preliminar expone todas las campañas comunicativas realizadas para prevenir y generar conciencia sobre las situaciones de violencias, en dicho contexto señalan: "(...) Frente a la observación se manifiesta que en efecto no existe un único mecanismo que active la Ruta Única de Atención, ya que, dada la naturaleza de esta, las mujeres acceden de manera diferenciada. Esto obedece a que la Ruta, entendida como una herramienta concebida desde un enfoque de derechos y no como un sistema lineal o "paso a paso", se puede activar por cualquiera de las autoridades competentes, quienes están llamadas a brindar la atención inmediata según la situación de violencia garantizando los derechos de las mujeres "(...);

Si bien es cierto, hay evidencias de las piezas comunicativas que ha diseñado la SDMujer, también lo es que lo que censura o reprocha la Contraloría es la falta de un mecanismo fácil y único que permita integrar en una sola herramienta o plataforma el ingreso a los canales de atención a las usuarias que lo utilicen, permitiendo que toda la ciudadanía tenga como referente ese único elemento para acceder a todo el Sistema de atención en la materia.

Por lo anterior es importante recabar que la norma constitucional del artículo 13 indica "(...) El Estado protegerá especialmente aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan" concordante con el artículo 209 "(...) las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado". Nuevamente es menester indicar que lo que llama la atención en este caso, es que la SDMujer como autoridad principal en la defensa de los derechos de las mujeres no haya liderado un procedimiento expedito, de fácil acceso y recordación en la población, para atender la inmediatez en situaciones de violencia.

Por lo expresado anteriormente, se confirma la observación y se constituye en hallazgo administrativo para ser incluido en el Plan de Mejoramiento.

Efectuado el análisis de la respuesta remitida por la SDMujer a la observación administrativa por falta de registros en la Ruta Única de Atención relacionada con el seguimiento a las mujeres atendidas, y una vez verificados los soportes; se aceptan los argumentos expuestos y se procede a retirar la observación.

3.1.4.2 Hallazgo Administrativo por fallas en la coordinación interinstitucional y de retroalimentación a partir de las cifras existentes de otras entidades.

TABLA 1
Número de casos de muerte violenta perpetradas por un tercero según localidad de ocurrencia

Cuadro 1. Número de casos de muerte violenta de mujeres perpetrada por un tercero según localidad de ocurrencia. Bogotá, 2012-2016, enero-noviembre de 2017^P

Localidad	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (enero-noviembre)	Total
Ciudad Bolívar	22	26	26	21	20	18	133
Kennedy	17	18	10	20	12	10	87
Suba	20	13	10	4	12	14	73
San Cristóbal	12	15	12	9	10	7	65
Bosa	14	13	11	13	8	5	64
Rafael Uribe Uribe	10	6	8	2	11	7	44
Usme	5	6	6	12	8	5	42
Engativá	11	7	7	8	3	5	41
Santa Fe	6	4	6	5	10	5	36
Los Mártires	6	5	2	7	4	6	30
Usaquén	7	8	4	2	2	1	24
Tunjuelito	-	2	4	7	2	3	18
Puente Aranda	1	3	2	3	2	4	15
Fontibón	4	-	4	0	1	1	10
Teusaquillo	3	1	2	3	-	-	9
Antonio Nariño	1	1	3	1	1	1	8
Chapinero	1	1	-	1	1	4	8
Sin información	2	5	-	0	-	-	7
Barrios Unidos	-	-	2	1	1	3	7
La Candelaria	-	-	-	1	1	1	3
Sumapaz	-	-	1.0	-	-	-	1.0
Bogotá	142	134	120	120	109	100	725

Fuente: Respuesta a la Proposición 52 de 2018. Datos procesados por el observatorio de mujeres y equidad de género OMEG, con base en la información del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF).

TABLA 2
Número de casos de muerte violenta perpetradas por un tercero según grupo etario.

Rango de edad	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (enero-noviembre)	Total
(00 a 04)	6	3	4	3	1	2	19
(05 a 09)	1		2	1	2		6
(10 a 14)		7	1	3	1	2	14
(15 a 17)	10	8	7	7	5	3	40
(18 a 19)	12	11	6	7	6	1	43
(20 a 24)	17	24	16	28	21	22	128
(25 a 29)	17	30	14	18	16	12	107
(30 a 34)	21	11	16	11	22	20	101
(35 a 39)	18	14	13	14	13	14	86
(40 a 44)	12	4	9	6	11	9	51
(45 a 49)	10	8	8	5	4	5	40
(50 a 54)	6	5	9	8	4	3	35
(55 a 59)	5	2	5	2		2	16
(60 a 64)	2		5	3	2	1	13
(65 a 69)		2	1	1	1		5
(70 a 74)	3	1	3	1		3	11
(75 a 79)	1					1	2
(80 y más)	1	4	1	2			8
Bogotá	142	134	120	120	109	100	725

Fuente: Respuesta a la Proposición 52 de 2018. Datos procesados por el observatorio de mujeres y equidad de género OMEG, con base en la información del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF).

Del cuadro se puede observar que la localidad con mayor número de casos de muertes violentas perpetradas por un tercero fue Ciudad Bolívar con casi el 20%.

Mayor impacto se ha mantenido en el rango entre 20 y 39 años con una concentración en promedio de 58.2% en el grupo entre 20-24)

Sin embargo, no se observa que las acciones estén encaminadas y focalizadas en dicha localidad, más allá de un criterio de densidad poblacional, ni en este grupo etario.

Al respecto no se entiende como las métricas no sirven para retroalimentar las acciones y dar enfoque a las acciones, lo que permitiría que fueran más efectivas.

Adicionalmente, la SDMujer explica que su fuente primaria de datos es el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, pues permite conocer casos remitidos por diversas autoridades que conocen un hecho de violencia contra las mujeres y además cuenta con un amplio número de variables que permiten caracterizar tales hechos.²⁹

La SDMujer cita literalmente "la fuente no entrega datos sobre feminicidios, ya que esta es una calificación del delito que escapa de la competencia de esa entidad y por ende de la nuestra³⁰ (subrayado fuera del texto). Esta Contraloría no se explica como la SDMujer puede tener dicha postura, teniendo en cuenta que en concordancia con el Acuerdo 490 de 2012, en ella recaen los literales:

g. Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la Política Pública referida en este Acuerdo.

h. Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de una política pública integral para las mujeres y para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales.

Además, el delito de feminicidio Ley 1761, está tipificado. Por lo tanto, es evidente que tiene el deber y además la competencia para coordinar con el INMLCF, la implementación de índices y métricas, para el mejor desempeño de su misionalidad.

También recalcamos, como ha quedado evidenciado a lo largo del texto que si bien la SDMujer intenta coordinar esfuerzos interinstitucionales a veces las acciones se quedan sin implementar en otras secretarías y la Secretaría no las hace exigibles, como es el caso del enlace web cuyo acceso debe darse desde todas las páginas web de las entidades distritales.

²⁹ Proposición 052 de 2018 p. 2.

³⁰ Muerte Violenta de mujeres por razón de su sexo.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

"Una Contraloría aliada con Bogotá"

Anexo 1

www.contraloriabogota.gov.co

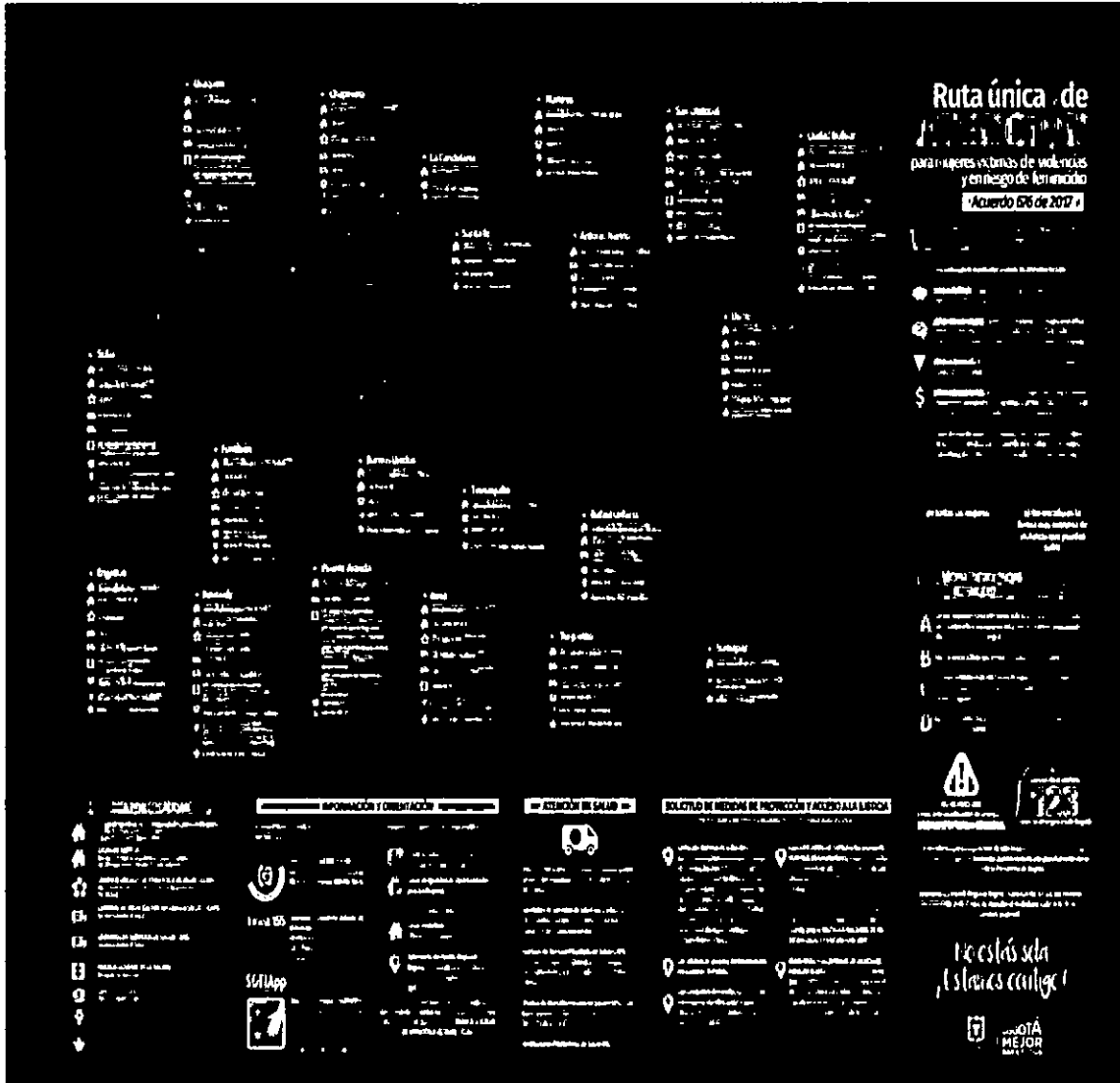
Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888



“Una Contraloría aliada con Bogotá”



www.contraloriabogota.gov.co
Cra. 32 A No. 26 A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888
64

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

La entidad respecto a la observación "**por fallas en la coordinación interinstitucional**" a lo largo de la explicación, solo desestima un aspecto de la misma, específicamente lo concerniente al indicador del feminicidio, frente a lo cual esta Dirección hace las siguientes apreciaciones:

- Es válido aceptar que el indicador de feminicidios corresponde a una clasificación de orden penal (lo que no es competencia de INMLCF³¹), no obstante el tema bien merece una coordinación con la Fiscalía; toda vez que el llamado dice claramente "fallas en la coordinación interinstitucional", lo cual continúa siendo evidente, toda vez que es deber de la entidad realizar los enlaces necesarios con las entidades que corresponda para cumplir con lo atinente a su misión y para que a partir de los análisis productos de dicha coordinación, se tomen decisiones en el sector.
- Con respecto al siguiente aparte "exclusivamente a las "instancias distritales" y no a las de carácter nacional, por lo que no existe incumplimiento de la norma". Es menester mencionar que si bien la Fiscalía o el INMLCF son entidades del orden nacional, tienen competencia en el distrito capital, razón por la cual la SDMujer puede coordinar con los responsables distritales de dichas entidades los temas comunes. En este sentido consideramos importante reiterar que los intentos de la SDMujer por ejercer como cabeza de sector no son suficientes, VG: a veces las acciones se quedan sin implementar en otras secretarías y la Secretaría no las hace exigibles, como es el caso del enlace web cuyo acceso debe darse desde todas las páginas web de las entidades distritales. Además tiene el campo de acción para ello dentro del Sistema Sofía, "cuyo objetivo consiste en generar una estrategia interinstitucional que permita atender de manera prioritaria y con enfoque de género las violencias contra las mujeres en la ciudad. El Sistema SOFIA exige la coordinación permanente entre todas las autoridades competentes para la prevención de las violencias contra las mujeres y la protección integral de los derechos de las víctimas de este delito"³².

³¹ Instituto Nacional de medicina legal y ciencias forenses.

³² <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/477-sistema-sofia-apuesta-de-la-ciudad-por-el-derecho-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencias>

Respecto a la segunda parte de la observación: **"de retroalimentación a partir de las cifras existentes de otras entidades"**, en ningún aparte de la respuesta a la observación, se desvirtúan los reproches encaminados a aspectos tales como el hecho que la localidad más afectada sea Ciudad Bolívar y el grupo etario la mujeres entre (19-24 años), no se observa que las acciones estén encaminadas y focalizadas en dicha localidad, más allá de un criterio de densidad poblacional, ni en este grupo etario. Al respecto no se entiende como las métricas no sirven para retroalimentar las acciones y dar enfoque a las acciones, lo que permitiría que fueran más efectivas.

De conformidad con lo expresado no es dable desestimar la observación y en su lugar se constituye el hallazgo administrativo y en consecuencia deberá incluirse en el plan de mejoramiento que suscriba la Entidad.

3.2 ANALISIS CUANTITATIVO

3.2.1 Hallazgo Administrativo con presunta incidencia disciplinaria por la no publicación de documentos en el SECOP I en los siguientes contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión suscritos por la Secretaria Distrital de la Mujer.

CASO 1

Contrato N°. 042 de 2018 suscrito entre la SDMujer y Angélica Rodríguez Cardona.

Contrato No.	042 de 2018
Contratista:	Angélica Rodríguez Cardona
Fecha de Suscripción:	12 de enero de 2018
Objeto:	Gestionar y realizar la incorporación de acciones diferenciales dirigidas a mujeres lesbianas y bisexuales en los instrumentos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en los sectores corresponsables de su implementación.

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

Valor Inicial	CUARENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 49.500.000)
Plazo de ejecución inicial:	Hasta 14 de diciembre de 2018
Otrosí No. 1	Adición DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$ 2.550.000)
	Prórroga por diecisiete (17) días – hasta 31 de diciembre de 2018
Valor Total:	CINCUENTA Y DOS MILLONES CINCUENTA MIL PESOS (\$ 52.050.000)
Estado del contrato	Terminado

Consultado el contrato N° 042 de 2018 en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECÓP, se observó que la entidad (con corte al 05 de marzo de 2019 – etapa de ejecución de la Auditoría 01) publicó catorce (14) archivos y al revisar la información publicada en dicho aplicativo, se estableció que entre ellos se encuentran los estudios previos del contrato, sin embargo, respecto a la parte contractual del mismo, no se encuentran publicados los siguientes documentos:

- Acta de Inicio del contrato
- Garantía de cumplimiento exigida en el contrato suscrito y teniendo en cuenta que posteriormente se realizó un Otrosí prorrogando y adicionando el contrato el cual exigía modificación de las pólizas, las mismas tampoco fueron publicadas.
- Orden de Pago N° 4360 del 27 de diciembre de 2018.

Caso 2

Contrato N°. 251 de 2018 suscrito entre la SDMujer y Laura Melissa Liscano Pinzón.

Contrato No.	251 de 2018
Contratista:	Laura Melissa Liscano Pinzón
Fecha de Suscripción:	22 de enero de 2018

Objeto:	Realizar la puesta en marcha de la estrategia de derechos sexuales y derechos reproductivos en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género; así como acompañar la promoción y posicionamiento de las actividades relacionadas con los derechos de niñas, jóvenes y adultas en el marco de las competencias del sector mujeres.
Valor Inicial	CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 58.240.000.)
Plazo de ejecución inicial:	Hasta 22 de septiembre de 2018
Valor Total:	CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 58.240.000.)
Estado del contrato	Terminado

Examinado el contrato N° 251 de 2018 en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP, se observó que la entidad (con corte al 05 de marzo de 2019 – etapa de ejecución de la Auditoría 01) publicó diez (10) archivos y al revisar la información publicada en dicho aplicativo, se estableció que entre ellos se encuentran los estudios previos del contrato, sin embargo, respecto a la parte contractual del mismo, no se encuentran publicados los siguientes documentos:

- Acta de Inicio del contrato
- Garantía de cumplimiento exigida en el contrato suscrito.

Caso 3

Contrato N°. 094 de 2018 suscrito entre la SDMujer y Magda Yaneth Alberto Cubillos.

Contrato No.	094 de 2018
Contratista:	Magda Yaneth Alberto Cubillos
Fecha de Suscripción:	16 de enero de 2018
Objeto:	Apoyar técnicamente al Consejo Consultivo de Mujeres en el marco de la implementación de la estrategia de corresponsabilidad

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

Valor Inicial	SESENTA Y CUATRO MILLONES SESENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$64.064.000).
Plazo de ejecución:	Hasta el 31 de diciembre de 2018
Estado del contrato	Terminado

Analizado el contrato N° 094 de 2018 en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP, se observó que la entidad (con corte al 05 de marzo de 2019 – etapa de ejecución de la Auditoría 01) publicó trece (13) archivos y al revisar la información publicada en dicho aplicativo, se estableció que no se encuentran publicados los siguientes documentos:

- Acta de Inicio del contrato
- Garantía de cumplimiento exigida en el contrato suscrito, con las respectivas modificaciones en virtud de las Actas de suspensión números 1 y 2 al contrato suscritas el 19 de octubre y 27 de noviembre de 2018, respectivamente.
- Orden de Pago N° 4175 del 21 de diciembre de 2018.
- Orden de Pago N° 4392 del 27 de diciembre de 2018.
- Orden de Pago N° 4463 del 28 de diciembre de 2018.

Los hechos anteriormente mencionados se presentan por falta de mecanismos y controles efectivos que permitan garantizar la correcta publicación de los documentos del proceso en el SECOP, además evidencia debilidades en el seguimiento y supervisión del contrato, generando baja confiabilidad en la información publicada por la entidad.

Con esta omisión, la entidad no permite el acceso de los ciudadanos a la información, y afecta el cumplimiento del principal objetivo del portal, que es promover la transparencia, eficiencia y uso de tecnologías para la publicación de las adquisiciones públicas.

No obstante, se debe precisar que la Entidad debe contar con mecanismos de control para constatar la correcta ejecución del objeto contratado y en el caso objeto de estudio se verificó que la Secretaría de la Mujer no los aplica y por tanto se presentan fallas de control interno.

En cuanto al incumplimiento de la publicación en SECOP se vulnera lo establecido en el artículo 2.2.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, que señala: *"Publicidad en el SECOP. La*

Entidad Estatal está obligada a publicar en el SECOP los Documentos del Proceso y los actos administrativos del Proceso de Contratación, dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición. La oferta que debe ser publicada es la del adjudicatario del Proceso de Contratación. Los documentos de las operaciones que se realicen en bolsa de productos no tienen que ser publicados en el SECOP.

La Entidad Estatal está obligada a publicar oportunamente el aviso de convocatoria o la invitación en los Procesos de Contratación de mínima cuantía y el proyecto de pliegos de condiciones en el SECOP para que los interesados en el Proceso de Contratación puedan presentar observaciones o solicitar aclaraciones en el término previsto para el efecto en el artículo 2.2.1.1.2.1.4 del presente decreto."

Igualmente se precisa que se está vulnerando lo establecido en el literal q) del artículo 14 del Decreto 001 de 2013 "Por medio del cual establece la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones", el cual señala entre las funciones de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario la siguiente:

"(...) q). Adelantar y ejecutar la gestión contractual de conformidad con las directrices y políticas establecidas por la Secretaría de Despacho, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia, así como garantizar la actualización y el debido manejo del portal de contratación vigente en el Distrito."
Subrayado fuera del texto)

De igual manera, las situaciones descritas anteriormente, vulneran los literales a), b), d), e), f) y g) del artículo 2° de la Ley 87 de 1993.

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA CASOS 1, 2 Y 3

La entidad en su respuesta no acepta la observación formulada por este ente de control, no obstante se reitera que el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, señala que la entidad estatal está obligada publicar en el SECOP, tanto los documentos del Proceso como los actos administrativos del Proceso de contratación, y es así como la norma referida establece que deben ser publicados **todos los documentos que profiera la entidad durante el proceso contractual**; cuando se dice que cualquier otro documento expedido por la Entidad Estatal durante el Proceso de Contratación, se hace referencia a todo documento diferente a los mencionados, siempre que sea expedido dentro del Proceso de Contratación. Así mismo, la ley de Transparencia establece la obligación de publicar todos los contratos que se realicen con cargo a recursos públicos, es así que los sujetos obligados deben publicar la información relativa a la ejecución de sus contratos, obligación que fue desarrollada por el Decreto 1081 de 2015, el cual estableció que para la publicación de la ejecución de los contratos, los sujetos obligados deben publicar las

aprobaciones, autorizaciones, requerimientos o informes del supervisor o del interventor que apruebe la ejecución del contrato.

Así las cosas, y de acuerdo a las consideraciones planteadas, la entidad debe publicar todos los documentos expedidos durante la ejecución contractual, no siendo potestativo la realización de dicha actuación, por cuanto es de imperativo cumplimiento de la ley.

De igual manera se precisa que con la actuación sobre la no publicación del acta de inicio ni las garantías, ni órdenes de pago en el SECOP, se han vulnerado los artículos 7 y 8 del Decreto reglamentario 103 de 2015, reglamentario de la Ley de transparencia 1712 de 2014 artículo 11, aplicable por expresa disposición del artículo 5º de la Ley 1712 de 2014 en concordancia con el artículo 2 de Decreto 103 de 2015 y artículo 19 del Decreto 1510 de 2013 hoy artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015.

Igualmente se precisa que se está vulnerando lo establecido en el literal q) del artículo 14 del Decreto 001 de 2013 *"Por medio del cual establece la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"*, el cual señala entre las funciones de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario la siguiente:

"(...) q). Adelantar y ejecutar la gestión contractual de conformidad con las directrices y políticas establecidas por la Secretaría de Despacho, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia, así como garantizar la actualización y el debido manejo del portal de contratación vigente en el Distrito."
Subrayado fuera del texto)

Finalmente, no se dio cumplimiento a la Circular Externa No 1 de 21 de junio de 2013, que establece que todas las entidades que contratan con cargo a recursos públicos están obligados a publicar oportunamente su actividad contractual en el SECOP.

Por lo anteriormente mencionado, se ratifica la observación y se configura como hallazgo administrativo con presunta incidencia disciplinaria para los casos enunciados en los numerales 1, 2 y 3, el cual debe ser incluido en el Plan de Mejoramiento que la entidad suscriba con este ente de control.

3.2.2 Hallazgo Administrativo por falencias en el archivo de documentos dentro de los expedientes contractuales de los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión suscritos entre la Secretaria Distrital de la

Mujer y Angélica Rodríguez Cardona y Magda Yaneth Alberto Cubillos, respectivamente.

CASO 1

Contrato N°. 042 de 2018 suscrito entre la SDMujer y Angélica Rodríguez Cardona.

Contrato No.	042 de 2018
Contratista:	Angélica Rodríguez Cardona
Fecha de Suscripción:	12 de enero de 2018
Objeto:	Gestionar y realizar la incorporación de acciones diferenciales dirigidas a mujeres lesbianas y bisexuales en los instrumentos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en los sectores corresponsables de su implementación.
Valor Inicial	CUARENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 49.500.000)
Plazo de ejecución inicial:	Hasta 14 de diciembre de 2018
Otrosí No. 1	Adición DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$ 2.550.000) Prórroga por diecisiete (17) días – hasta 31 de diciembre de 2018
Valor Total:	CINCUENTA Y DOS MILLONES CINCUENTA MIL PESOS (\$ 52.050.000)
Estado del contrato	Terminado

Caso 2

Contrato N°. 094 de 2018 suscrito entre la SDMujer y Magda Yaneth Alberto Cubillos.

Contrato No.	094 de 2018
Contratista:	Magda Yaneth Alberto Cubillos

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

Fecha de Suscripción:	16 de enero de 2018
Objeto:	Apoyar técnicamente al Consejo Consultivo de Mujeres en el marco de la implementación de la estrategia de corresponsabilidad
Valor Inicial	SESENTA Y CUATRO MILLONES SESENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$64.064.000).
Plazo de ejecución:	Hasta el 31 de diciembre de 2018
Estado del contrato	Terminado

Con corte al 05 de marzo de 2019 – etapa de ejecución de la Auditoría 01, se examinó el expediente físico del contrato N° 042 de 2018 remitido por la SDMujer, encontrando que al interior de dicha carpeta NO se encuentran incluidas las órdenes de pago N° 4058 y 4360 del 18 y 27 de diciembre de 2018, respectivamente.

En cuanto al contrato N° 094 de 2018, se revisó el expediente documental, comprobando que no se encuentran los documentos soporte de las órdenes de pago números 4175, 4392 y 4463 del 21, 27 y 28 de diciembre de 2018, respectivamente.

Lo señalado anteriormente, se presenta por falta de mecanismos y controles efectivos que permitan garantizar el archivo adecuado de los documentos contractuales dentro del expediente físico de cada uno de los contratos suscritos por la Secretaria Distrital de la Mujer, lo cual genera baja confiabilidad en la información contractual de la Entidad.

Ahora bien, en este punto se debe resaltar aquello establecido en el artículo 3° del Decreto 2609 de 2012 *“Por el cual se reglamenta el Título V de la Ley 594 de 2000, parcialmente los artículos 58 y 59 de la Ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado”*, en el cual se ordena lo siguiente respecto a la gestión de los documentos:

“Artículo 3°. Responsabilidad de la gestión de documentos. La gestión de documentos está asociada a la actividad administrativa del Estado, al cumplimiento de las funciones y al desarrollo de los procesos de todas las entidades del Estado; por lo tanto, es responsabilidad de los servidores y empleados públicos así como los contratistas que presten servicios a las entidades públicas, aplicar las normas que en esta materia establezca el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, y las respectivas entidades públicas.”

Igualmente, en cuanto a la falencia referida, se precisa que se está vulnerando la reglamentación interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, específicamente lo establecido en los literales m) y n) del artículo 14 del Decreto 001 de 2013 *"Por medio del cual establecē la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"*, el cual señala entre las funciones de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario las siguientes:

"(...) m). Adelantar en coordinación con las diferentes dependencias los procesos de selección, celebración, ejecución y liquidación de contratos con el fin de garantizar que éstos se ajusten al marco legal y a los planes, programas y proyectos de la Secretaría.

n). Adelantar los procesos de contratación, en sus diferentes etapas y modalidad de selección contractual de acuerdo con la normatividad vigente. (...)"

Igualmente, el literal e) del artículo 15 del Decreto *Ibidem* ordena lo siguiente:

"ARTÍCULO 15°. Funciones Generales de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer. Las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, además de las funciones específicas definidas en el presente decreto, tendrán las siguientes funciones generales aplicables en lo pertinente:

(...) e). Responder por la memoria institucional, la clasificación, organización y configuración de los archivos de gestión y su transferencia al archivo central de esta Secretaría, conforme a las normas especiales que determinen la materia. (...)"

Finalmente, se debe precisar que la Secretaría Distrital de la Mujer debe contar con mecanismos de control internos para verificar el adecuado y completo archivo de los documentos de los contratos suscritos de acuerdo a la normatividad vigente y en el caso objeto de estudio se verificó que la SDMujer no está teniendo el debido cuidado y por tanto se están presentando fallas de control interno documental.

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA CASOS 1 Y 2

La entidad en su respuesta no acepta la observación formulada por este ente de control, no obstante se reitera que el artículo 3° del Decreto 2609 de 2012 *"Por el cual se reglamenta el Título V de la Ley 594 de 2000, parcialmente los artículos 58 y 59 de la Ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado"*, en el cual se ordena lo siguiente respecto a la gestión de los documentos:

"Artículo 3°. Responsabilidad de la gestión de documentos. La gestión de documentos está asociada a la actividad administrativa del Estado, al cumplimiento de las funciones y al desarrollo de los procesos de todas las entidades del Estado; por lo tanto, es responsabilidad de los servidores y empleados públicos así como los contratistas que presten servicios a las entidades públicas, aplicar las normas que en esta materia establezca el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, y las respectivas entidades públicas."

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No. 26 A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

Igualmente, en cuanto a la falencia referida, se precisa que se está vulnerando la reglamentación interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, específicamente lo establecido en los literales m) y n) del artículo 14 del Decreto 001 de 2013 *"Por medio del cual establece la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"*, el cual señala entre las funciones de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario las siguientes:

"(...) m). Adelantar en coordinación con las diferentes dependencias los procesos de selección, celebración, ejecución y liquidación de contratos con el fin de garantizar que éstos se ajusten al marco legal y a los planes, programas y proyectos de la Secretaría.

n). Adelantar los procesos de contratación, en sus diferentes etapas y modalidad de selección contractual de acuerdo con la normatividad vigente. (...)"

Igualmente, el literal e) del artículo 15 del Decreto *Ibidem* ordena lo siguiente:

"ARTÍCULO 15°. Funciones Generales de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer. Las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, además de las funciones específicas definidas en el presente decreto, tendrán las siguientes funciones generales aplicables en lo pertinente:

(...) e). Responder por la memoria institucional, la clasificación, organización y configuración de los archivos de gestión y su transferencia al archivo central de esta Secretaría, conforme a las normas especiales que determinen la materia. (...)"

En este punto y respecto a lo mencionado en la respuesta al Informe Preliminar (folio 24) es oportuno señalar que efectivamente el equipo Auditor tenía en su poder los expedientes contractuales, pero eso no obsta para que se hubiera podido incluir los documentos faltantes de los contratos N° 042 y 094 de 2018, tal como sucedió el día cinco (5) de marzo del año en curso, cuando un funcionario de la Secretaría de la Mujer se acercó a la Oficina de la Contraloría instalada en la SDMujer e incluyó en la carpeta del contrato N° 042 de 2018 unos documentos adicionales.

De conformidad con lo expresado no es dable desestimar la observación, se ratifica y en su lugar se constituye el Hallazgo administrativo para los casos enunciados en los numerales 1 y 2 el cual debe ser incluido en el Plan de Mejoramiento que la entidad suscriba con este ente de control.

5. CUADRO CONSOLIDADO DE OBSERVACIONES DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO

TIPO DE OBSERVACIONES	CANTIDAD	VALOR (En pesos)	REFERENCIACIÓN		
1. ADMINISTRATIVOS	6		3.1.3.1	3.1.3.2	3.1.4.1
			3.1.4.2	3.2.1	3.2.2
2. DISCIPLINARIOS	1		3.2.1		
3. FISCALES					