



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

MARY ESPERANZA AMADO
HERNANDEZ

Período evaluado: Enero 12 a Julio 12

Fecha de elaboración: 10/07/2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

Dado que la entidad esta en construcción de cada uno de lo elementos que compone el MECI., permite visualizar que se encuentra en proceso de aprendizaje los principios de la cultura de Autocontrol, Autogestión, Autorregulación y herramientas gerenciales que contribuyan al mejoramiento de los procesos.

Avances

Teniendo en cuenta que la entidad fue creada recientemente mediante Acuerdo 490 de 2012, se han adelantado acciones en los que podemos enunciar:

- Se expidió la Resolución No. 183 del 18 de julio de 2012, "Por medio de la cual se crea el Sistema Integrado en la Secretaria de la Mujer, y se dictan otras disposiciones".
- Se creó el Sistema de Gerencia de Proyectos de Inversión de la Secretaria Distrital de la Mujer, mediante Resolución No. 146 del 23 de abril 2013, designando a las gerentas de los proyectos y las funciones que le competen.
- Se diseño el Plan Estratégico vigencias 2013 – 2016, estableciendo los principios y valores éticos, las funciones de la Secretaria de la Mujer , el mapa de procesos, al igual se diseñaron las estrategias contempladas en los proyectos denominados: No. 933 -Calidad y fortalecimiento-, No. 934 Igualdad de Oportunidades para el ejercicio de derechos de las mujeres en el D.C.- , No. 931 - Litigio y Justicia Integral para las mujeres- , No. 932 - Gestión Estratégica del Conocimiento de la Política de Mujeres y Equidad de Genero en el Distrito Capital- , No. 935 - Gobierno, Transparencia y probidad –
- En cumplimiento del Estatuto Anticorrupción se construyó el Mapa de Riesgos Anticorrupción y el respectivo plan de manejo para que los responsables de cada proceso implementen las acciones a fin de minimizar los riesgos.
- De acuerdo al Plan Estratégico se diseñaron los Planes Operativos Anuales de todos los procesos los cuales serán evaluados por la Oficina de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- La Secretaría de la Mujer como entidad nueva, carece de sistemas de información integrados que puedan arrojar información real y oportuna para la toma de decisiones.

Avances

- Con la operación de las 17 Casas de Igualdad de Oportunidades, se avanzó en la implementación de la estrategia de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género – PPM y EG (Decreto 166 de 2010) y la puesta en marcha de acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género – PIOEG -, logrando que más mujeres de la ciudad conozcan sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad. Así mismo, se cualificaron los procesos de información y sensibilización que ofertan las Casas de Igualdad de Oportunidades. Además, se mejoraron las condiciones de infraestructura para algunas de las Casas, a través de nuevos contratos de arrendamiento. Respecto a los avances, se destaca:
- 7104 mujeres vinculadas a acciones de empoderamiento para el ejercicio de sus derechos desde las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres, dichas acciones corresponden a procesos de información, divulgación y sensibilización en prevención de violencia contra las mujeres, en conocimiento de las rutas de atención, economía del cuidado, liderazgo y derecho en la participación y representación de las mujeres, así mismo en cultura y comunicación libres de sexismo como en la promoción del uso de un lenguaje incluyente, autocuidado y derecho a la salud plena de las mujeres. De igual forma, planeación, educación y derecho al trabajo con enfoque de género con igualdad, dignidad, exigibilidad de derechos sexuales y derechos reproductivos, de acuerdo a sentencia C-355 de 2006 y ley 1257 de 2008.
- Así mismo, asesorías jurídicas especializadas con enfoque de género, al igual que las orientaciones psicosociales, contribuyendo al desarrollo de capacidades, al auto reconocimiento como sujetas de derechos y a la apropiación de los mecanismos de exigibilidad de los mismos.
- Frente al Plan d Igualdad de Oportunidades para al Equidad de Género – PIOEG. Se avanza en la revisión y adecuación de este instrumento de l PPMYEG, con las referentes institucionales y las áreas misionales de la SDMujer para ajustar las acciones que se implementarán hasta el 2016. De otra parte a nivel local se han adelantado doce (12) acciones en desarrollo al Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

- en las que contemplan: Derecho a una vida libre de violencias, Derecho a la participación y representación, Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, Derecho a la Salud plena, Derecho a la Educación con Equidad, Derecho a la Cultura Libre de Sexismo.
- En coordinación entre las Casas de Igualdad y Oportunidad (CIO) y los Hospitales, se realizaron diversas actividades para la conmemoración del 28 de mayo "Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres", en 19 localidades, visibilizando y posicionando el derecho a la salud plena para las mujeres. Además, en la localidad de Usme, la Casa de Igualdad de Oportunidades coordinó con una Institución Educativa Distrital, la conmemoración del 21 de junio "Día Internacional de la Educación No Sexista", visibilizando ante la comunidad educativa el derecho de las mujeres a la educación con equidad.
 - La Secretaría Distrital de la Mujer a través de los espacios interinstitucionales establecidos ha realizado 1060 intervenciones socio-jurídicas especializadas en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, Casas Refugio, en las dependencias de los Centros de Atención e Investigación Integral a Víctimas de delitos Sexuales y abuso sexual-CAIVAS y Centros de Atención a víctimas de Violencia Intrafamiliar-CAVIF, asesorando y orientando casos respectivamente. De otra parte se avanza en la construcción del Modelo de Gestión y atención de la línea Justicia de Género en el Distrito Capital.
 - Realizó convenio entre SDGobierno y SDMujer No.006-2013 del 22 de Marzo el cual se articuló y puso en marcha una (1) casa refugio en el D.C. en el marco del convenio SDGobierno-ASODA 1323 de 2012 con el objeto de "aunar recursos técnicos, administrativos y financieros para continuar con la operación y funcionamiento de una casa refugio con perspectiva de género, para brindar protección y atención integral a las mujeres, sus hijas e hijos dependientes víctimas de violencia intrafamiliar". En las Casas se han acogida a 12 mujeres con sus respectivo(as) hijos e hijas, brindando atención psicológica y orientación jurídica. El total de personas acogidas para el periodo es de 43 personas
 - Durante el mes de junio, se brindó asistencia técnica a los trece sectores de la Administración Distrital con el objetivo de avanzar en la formulación y puesta en marcha de los planes sectoriales de transversalización de género y la concertación de acciones del PIOEG.
 - Diseñada, validada y ajustada propuesta de contenidos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá-OMEG según los lineamientos de la CIEEIE de Bogotá; elaboración de documentos técnicos y metodológicos que sustentan la propuesta de contenidos y viabilizan la contratación de su diseño y operación bajo la modalidad de Concurso de Méritos; consecución de insumos estadísticos de fuentes trazables y robustas de ciudad, utilizados en la producción de análisis distritales y locales en materia



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

de garantía de derechos de las mujeres de acuerdo, con los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género; gestión de plataforma tecnológica que posibilita la parametrización e implementación del OMEG a través del uso de software libre y vía web, propendiendo por la optimización de esfuerzos y recursos técnicos y tecnológicos de la SDMujer.

- Como aporte a la gestión institucional la Subsecretaria de Gestión Corporativa y Control Disciplinario ha dispuesto los mecanismos logísticos para que las áreas misionales cumplan sus objetivos. Adicionalmente se registraron los hechos económicos y financieros del primer trimestre enviados a la Secretaría de Hacienda para su consolidación, como lo establece la Resolución 550 de 2005.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Para minimizar los riesgos que puedan afectar el buen desarrollo de la Oficina de Control Interno, se requiere fortalecerla con un grupo interdisciplinario.

Avances

- Teniendo en cuenta que la Secretaria Distrital de la Mujer, se creó recientemente, se hizo necesario que La oficina de Control Interno como evaluadora del sistema, construyera sus procesos y procedimientos, siendo socializados a los responsables a fin de involucrarlos en el mejoramiento Continuo.
- La Oficina de Control Interno efectuó Evaluación al Mapa de Riesgo de Anticorrupción y al respectivo Plan de Acción, realizando algunas recomendaciones los cuales fueron tenidas en cuenta e incorporadas por la Oficina Asesora de Planeación.
- Realizó auditoria a la página web en cumplimiento del artículo 74º, del Estatuto Anticorrupción”, efectuando algunas sugerencias a la oficina Asesora de Planeación.
- En cumplimiento con el Programa Presidencial de modernización, eficiencia, transparencia y lucha contra la corrupción, se presentó el informe semestral con corte a 30 de junio de 2013, relacionado con en manejo y trámite de las peticiones, quejas y reclamos con recomendaciones en pro del mejoramiento de los procesos identificados.
- En su rol evaluador La Oficina de Control Interno, ha efectuado auditorias y asesorías a los diferentes procesos contribuyendo al mejoramiento del sistema.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Estado General del Sistema de Control Interno

- La Alta Dirección a generado espacios de interlocución con los responsables de los procesos en los diferentes comités a fin de tomar decisiones en pro del mejoramiento de los mismos, en temas misionales, contratación y ejecución presupuestal, entre otros.
- Por las razones anteriormente expuestas de creación de la entidad, se encuentra en proceso de construcción los procesos y procedimientos de la entidad.
- Es de anotar que sin bien es cierto no se cuenta con la totalidad de los procedimientos, los responsables cumplen con sus funciones y su cometido institucional, resaltando la buena disposición y acatamiento de las sugerencias de la Oficina de Control Interno.

Recomendaciones

- La entidad cuente con sistemas de información integrados que permita obtener información real y oportuna para la toma de decisiones.
- Implementar y socializar el Modelo estándar de Control Interno – MECI - , y El Sistema de Gestión de la Calidad y demás sistemas que forman parte de la Resolución No. Resolución No. 183 del 18 de julio de 2012.
- Continuar con la construcción de procesos y procedimientos identificados por la entidad, a fin de que contribuyan al fortalecimiento del sistema de control interno.


Firma