



Fecha:	30 septiembre de 2022.
Nombre:	Seguimiento participación de la mujer en los niveles decisorios cuotas partes ley 581 de 2000.
Responsable	Dirección de Gestión del Talento Humano.

OBJETIVO:	Verificar el cumplimiento del reporte de la información concerniente al cumplimiento de la Ley de Cuotas; dando cumplimiento a la Circular No. 100-009-2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en concordancia con la Ley 581 del 2000.
ALCANCE:	La participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios en la Subred Sur, en cumplimiento de lo ordenado en la Ley 581 del 2000 y las directrices emitida por el Departamento Administrativo Función Pública, mediante la circular No. 100-009-2021, para la vigencia 2021.

RESULTADOS OBTENIDOS

Marco Legal

- Ley 581 de 2000, art. 12. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas
- Circular externa No. 100-009-2021 - DAFP. Reporte de la Participación Efectiva de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios. A través de esta circular, el Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que La fecha de corte de la información a reportar será el 9 de agosto de 2021, razón por la cual el aplicativo estará abierto del 18 de agosto al 17 de septiembre de 2021. Mediante este formulario, cada entidad debe reportar su información, en la que darán a conocer el número de cargos ocupados por mujeres en el máximo nivel decisorio y en su otro nivel decisorio.

Contextualización normativa del requerimiento:

Ley 581 de 2000: El Estado reglamentó, mediante la Ley 581 de 2000, la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política, además señala que la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres; b) mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres.

¿Cuáles son los niveles decisorios?:



La Ley dispone en su artículo 4 que los cargos a reportar son los de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), *“para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”* y *“entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”*.

En la Subred Sur, hacen parte de los otros niveles decisorios: Directores Técnicos, subdirectores o jefes de oficina.

Con el fin de realizar una clasificación adecuada, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha señalado en la circular externa No. 025 reporte en SIDEAP - Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) y Decreto Nacional 455 de 2020 (Participación Efectiva de la Mujer en Empleos del Nivel Directivo), que las entidades y organismos públicos deberán considerar los siguientes aspectos:

1) Que se trate de empleos del nivel directivo y que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción. NO se incluye empleos del nivel asesor tales como Jefes de Oficinas Asesoras.

2) Para el caso del Distrito Capital, se entiende por empleos del máximo nivel decisorio, los empleos del nivel directivo de libre nombramiento y remoción de la máxima jerarquía y los empleos del nivel directivo de libre nombramiento y remoción de la segunda línea jerárquica de la estructura organizacional y, aquellos con atribuciones de dirección y mando, que tengan dentro de sus funciones la formulación y ejecución de políticas transversales para la administración Distrital.

3) Los empleos de "Otros niveles decisorios" que corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, del nivel directivo que no están incluidos en el máximo nivel decisorio y que no están en las exclusiones del artículo 5.

En aplicación de los citados criterios, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha parametrizado los diferentes empleos públicos del Distrito Capital, de la siguiente manera:

CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS	EMPLEOS
MÁXIMO NIVEL DECISORIO	Secretarios de Despacho, Directores de Departamento Administrativo, Directores o Gerentes de Entidades Descentralizadas, Subsecretario de



CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS	EMPLEOS
	Despacho, Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada, Gerente Empresa Social del Estado, Secretario General de Entidad Descentralizada, Secretario General de Organismo de Control, Jefes de Oficina Altas Consejerías Distritales, Contralor Auxiliar, Personero Auxiliar, Personero Delegado, Viceveedor Distrital, Veedor Distrital Delegado, entre otros.
OTROS NIVELES DECISORIOS	Director Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo, Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo, Gerente, Jefes de Oficina, entre otros.
EXCLUSIONES	De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 581 no se incluyen: <ul style="list-style-type: none"> • Empleos de carrera administrativa • Empleos de elección popular, • Empleos que se proveen por el sistema de temas o listas. (Alcaldes Locales) • Empleos de Jefe de Control Interno, por la forma de provisión y ser empleos de período • Veedor Distrital, Contralor Distrital, Personero Distrital, por la forma de su nombramiento.

De lo anterior a la luz de los numerales 4.1 y 4.2. del Decreto 785 de 2005, se dispone que:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Cuál es el criterio para cumplir la Ley:

El criterio se define mediante lo contemplado en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, que expone la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras un mínimo del 30% de cargos desempeñados por mujeres tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en los Otros Niveles Decisorios.

Qué tipo de sanciones conlleva y quién vigila su cumplimiento:



El artículo 4 de la Ley 581 de 2000 señala las reglas para la aplicación de la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público por parte de las autoridades nominadoras, de no cumplirse con este artículo, se incurriría con lo señalado en el parágrafo del mismo artículo, así: “El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.

Así mismo, es importante precisar que las entidades que velarán por el estricto cumplimiento de la “Ley de Cuotas” son la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo.

En el presente seguimiento, se analiza la información diligenciada, el cumplimiento de los plazos establecidos y presenta un balance de la participación femenina en la planta de personal de la entidad.

Cumplimiento del reporte Vigencia 2021

Se verifica, que la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Sur, de acuerdo con la Circular 025 del 4 de agosto de 2021 que indicaba:

“(…) el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en su condición de órgano técnico frente a la gestión integral del talento humano en Bogotá, D.C., es la entidad de enlace y coordinación del Distrito Capital con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con el fin de garantizar el reporte de información cuantitativa sobre la participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios correspondiente a las entidades y organismos que conforman la administración pública de Bogotá, D.C., de conformidad con lo informado por el DAFP, la medición sobre el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) se hará según la información relacionada con la provisión de dichos empleos, con fecha de corte a 09 de agosto de 2021.

Por lo anterior realizó acorde a lineamiento actualización de la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) relacionada con la vinculación de servidores (as) públicos (as) en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la administración pública de Bogotá, D.C., por tanto, el registro reflejaba la realidad sobre la provisión de los cargos, cumpliendo con la completitud y oportunidad requerida.

Seguimiento vigencia 2022.

La Subred Sur ha acatado la normativa, a fin de cumplir con las oportunidades a la mujer en equidad e igualdad, sobrepasando los porcentajes mínimos establecidos para la participación de éstas, en los cargos de niveles decisorios. Porcentaje que en la presente vigencia se ubica en el 58.82%. Dado que, de los 17 cargos de nivel decisorio, un total de 10, están a cargo de personal de sexo femenino.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD

© Nivel Integrado de Servicios de Salud Sur E.S.E.

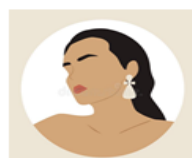
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

INFORME DE CONTROL INTERNO

GP-GPA-FT-03 V1



Maximo Nivel Decisorio
1 Hombre – Gerente
6 Hombres- Otros niveles decisorios



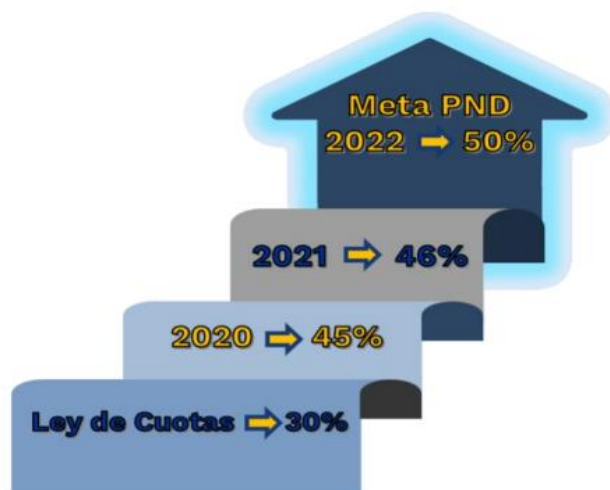
Otros niveles decisorios
10 Mujeres

N.	Nivel Jerárquico	Dependencia	Sexo	Nivel D
1	Directivo	Oficina Gestión del Conocimiento	M	OND
2	Directivo	Subgerencia de prestación de servicios de salud	M	OND
3	Directivo	Dirección de Servicios Complementarios	F	OND
4	Directivo	Subgerencia Corporativa	F	OND
5	Directivo	Dirección de servicios ambulatorios	F	OND
6	Directivo	Dirección Administrativa	F	OND
7	Directivo	Oficina de Sistemas de Información - TIC	F	OND
8	Directivo	Dirección de Gestión del Riesgo en Salud	F	OND
9	Directivo	Oficina de Calidad	F	OND
10	Directivo	Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	F	OND
11	Directivo	Oficina de Control Interno Disciplinario	F	OND
12	Directivo	Gerente	M	MND
13	Directivo	Dirección de Servicios Hospitalarios	M	OND
14	Directivo	Dirección de Gestión del Talento Humano	M	OND
15	Directivo	Dirección de Servicios de Urgencias	M	OND
16	Directivo	Dirección Financiera	M	OND
17	Directivo	Dirección Contratación	F	OND

Por lo anterior, de acuerdo con la información obtenida desde la Dirección de Gestión Humana, el porcentaje ponderado para la vigencia 2022 es de 58.82%, lo que quiere decir que se superó el porcentaje dispuesto en el artículo 4 de la ley 581 de 2000 en un 28.82% y la meta ODS establecida para la vigencia 2022 en un 8.82%, las cuales buscan fortalecer la participación efectiva de la mujer en el empleo público, en cargos de otro nivel decisorio, contribuyendo a la meta establecida en el Plan Nacional Desarrollo 2018 -2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, y que se ve reflejada en la siguiente ilustración.



Ilustración 2. Indicadores para tener en cuenta sobre las mujeres ejerciendo cargos directivos en el Estado Colombiano.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, septiembre 2021

Adicionalmente un total 5 funcionarios del nivel directivo, que pertenecen a las oficinas asesoras Jurídica, Comunicaciones, Desarrollo Institucional, Gerencia y de Control Interno, no se incluyen de acuerdo a lo dispuesto en la Circular Externa 025, no obstante, actualmente se encuentran lideradas por Personal femenino en la Subred Sur.

RECOMENDACIONES:

Por lo anteriormente expuesto, la Oficina de Control Interno, se permite efectuar las siguientes recomendaciones:

Continuar con el compromiso de la Subred Sur – Dirección de Gestión del Talento Humano para lo cual se recomienda que ante el evento de que se generen empleos vacantes del “**máximo nivel decisorio**”, se debe garantizar la participación, la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de estos cargos.

Dar continuidad en el fortalecimiento de la política de participación de la mujer en los cargos de la categoría “**Otros Niveles Decisorios**” en coherencia con las normas relacionadas.

Asegurar por parte de la Dirección de Gestión del Talento humano, el oportuno reporte de la información que a este respecto sea requerido por el Servicio Civil distrital y la Función Pública.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD

© Nivel Integrado de Servicios de Salud Sur E.S.E.


SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

INFORME DE CONTROL INTERNO

GP-GPA-FT-03 V1

La Oficina de Control Interno en el marco de sus roles y competencias reitera su compromiso de asesoría, acompañamiento y apoyo a la gestión que la Subred Sur, determine con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 581 de 2000 y demás disposiciones que rijan y orienten la adecuada y efectiva participación de la mujer.

Por último, se recomienda que la Subred Sur continúe adelantando acciones concretas que contribuyan, desde la planificación del talento humano con la participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en pro del cierre de brechas de desigualdad de género.

<i>Firma:</i>	<i>Firma:</i> Aprobado y realizado, 
AUDITOR Y/O TECNICO	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO
<i>Nombre:</i> ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO	<i>Nombre:</i> ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Control.interno.jefe@subredsur.gov.co