



Función Pública



**INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS
CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO**

Dirección de Empleo Público
Versión 1
Diciembre 2024

Paulo Alberto Molina Bolívar

Director (E)

Jesús Hernando Amado Abril

Subdirector

Lidoska Julia Peralta Prieto

Secretaria General

Paulo Alberto Molina Bolívar

Director de Gestión del Conocimiento

Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

Gerardo Duque Gutiérrez

Director de Desarrollo Organizacional

Luz Diafenis Arango Rivera

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Aura Isabel Mora

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés

Director Jurídico

Jorge Iván De Castro Barón

Jefe de Oficina de Control Interno

Jhon Ricardo Morales Franco

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Valentina Ochoa Mayorga

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Alveiro Tapias Sánchez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por:

Francisco Alfonso Camargo Salas

Enith Maritza Paz Rodríguez

Dirección de Empleo Público

Diciembre de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. CONCEPTOS GENERALES NORMATIVOS.....	9
3. METODOLOGÍA.....	11
4. RESUMEN EJECUTIVO.....	15
5. RESULTADOS RAMA EJECUTIVA.....	21
5.1 Orden Nacional.....	21
5.1.1 Orden nacional por cabezas de sector administrativo.....	23
6. RESULTADOS RAMA LEGISLATIVA.....	35
7. RESULTADOS RAMA JUDICIAL.....	38
8. RESULTADOS ÓRGANOS DE CONTROL.....	40
9. SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN (SIVJRNR).....	43
10. RESULTADOS DE LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS.....	45
11. RESULTADOS ORGANIZACIÓN ELECTORAL.....	49
12. RESULTADOS ENTIDADES TERRITORIALES.....	51
12.1 Gobernaciones.....	51
12.2 Alcaldías Capitales.....	54
12.3 Entidades de Bogotá D.C.....	57
12.4 Alcaldías Municipales.....	62
13. SEGUIMIENTO AL INDICADOR DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026.....	65
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
ANEXOS.....	73
ANEXO No. 1: REPORTE DE ENTIDADES SIN INCONSISTENCIAS.....	73
ANEXO No. 2: REPORTE DE ENTIDADES CON INCONSISTENCIAS.....	73
ANEXO No. 3: REPORTE DE ENTIDADES QUE MANIFESTARON NO CONTAR CON CARGOS DEL MND Y OND.....	73
ANEXO No. 4: REPORTE DE ENTIDADES QUE NO REPORTARON.....	73



Función Pública

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Consolidado general de entidades sin inconsistencias.....	15
Ilustración 2. Consolidado general de cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles.....	16
Ilustración 3. Consolidado REON* participación de la mujer MND y OND.....	22
Ilustración 4. Consolidado cabezas de sector participación de la mujer MND y OND 2024.....	24
Ilustración 5. Entidades con buenas prácticas hacia la paridad de género en el MND 2024.....	26
Ilustración 6. Entidades con buenas prácticas hacia la paridad de género en el OND 2024.....	30
Ilustración 7. Consolidado Rama Legislativa participación de la mujer MND y OND 2024.....	36
Ilustración 8. Consolidado Rama Judicial participación de la mujer MND y OND 2024.....	39
Ilustración 9. Consolidado Órganos de Control participación de la mujer MND y OND 2024.....	41
Ilustración 10. Consolidado SIVJRNRR participación de la mujer MND y OND 2024.....	44
Ilustración 11. Consolidado Órganos Autónomos participación de la mujer MND y OND 2024.....	46
Ilustración 12. Consolidado Organización Electoral participación de la mujer MND y OND 2024.....	49
Ilustración 13. Consolidado Gobernación participación de la mujer MND y OND 2024.....	51
Ilustración 14. Consolidado Alcaldías Capitales participación de la mujer MND y OND.....	54
Ilustración 15. Consolidado entidades Bogotá D.C participación de la mujer MND y OND.....	58
Ilustración 16. Consolidado Alcaldías Municipales participación de la mujer MND y OND.....	62

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Comparación de la participación de la mujer en el MND por ramas y órganos del poder público vigencia 2023-2024.....	17
Gráfica 2. Comparación de la participación de la mujer en el OND por ramas y órganos del poder público vigencia 2023-2024.....	18
Gráfica 3. Comparativo MND en el nivel territorial vigencias 2023 -2024	19
Gráfica 4. Comparativo OND en el nivel territorial vigencias 2023 -2024	20



Función Pública

Gráfica 5. Evolución del porcentaje de participación de la mujer en los cargos directivos del Estado.....	21
Gráfica 6. Distribución mujeres y hombres Rama Ejecutiva del orden nacional 2024	23
Gráfica 7. Distribución mujeres y hombres por entidades cabezas de sector 2024	25
Gráfica 8. Distribución mujeres y hombres Rama Legislativa 2024	37
Gráfica 9. Participación de la mujer por entidad Rama Legislativa	37
Gráfica 10. Distribución de mujeres y hombres en la Rama Judicial por nivel 2024	39
Gráfica 11. Participación de la mujer por entidad Rama Judicial 2024	40
Gráfica 12. Distribución de mujeres y hombres en los Órganos de Control 2024	42
Gráfica 13. Participación de la mujer por entidad Órganos de Control 2024	42
Gráfica 14. Distribución de mujeres y hombres en el SIVJNR 2024	44
Gráfica 15. Distribución de mujeres y hombres en los Órganos Autónomos 2024	46
Gráfica 16. Comparativo Corporaciones Autónomas Regionales por nivel 2024.....	47
Gráfica 17. Comparativo Entes Universitarios Autónomos por nivel 2024	48
Gráfica 18. Distribución de mujeres y hombres en la Organización Electoral 2024	50
Gráfica 19. Distribución de mujeres y hombres en las Gobernaciones 2024	52
Gráfica 20. Comparativo por nivel Gobernaciones 2024	53
Gráfica 21. Distribución de mujeres y hombres por Alcaldías Capitales	55
Gráfica 22. Comparativo por nivel Alcaldías Capitales 2024	56
Gráfica 23. Distribución de mujeres y hombres en Bogotá D.C.	59
Gráfica 24. Comparativo entidades Bogotá D.C., por nivel 2024.....	60
Gráfica 25. Distribución de mujeres y hombres en las Alcaldías Municipales 2024.....	63
Gráfica 26. Comparativo Alcaldías Municipales por nivel 2024	64
Gráfica 27. Participación de la mujer en los cargos del nivel directivo en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional (REON), Gobernaciones y Alcaldías.....	65
Gráfica 28. Participación de la mujer en ambos niveles decisorios en el Indicador del PND	66

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo femenino juega un papel crucial en el crecimiento de las organizaciones y el desarrollo económico de las naciones, trascendiendo las consideraciones éticas de equidad. Diversos estudios internacionales respaldan esta afirmación, evidenciando la importancia de la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo.

En este contexto, las cuotas de participación se presentan como un mecanismo para contrarrestar la exclusión histórica de ciertos grupos sociales, promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. Este instrumento permite a las mujeres participar en la toma de decisiones, consolidando su rol como líderes en la sociedad.

Según el informe de *“Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2024”*¹ de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE indica que *“En promedio, las mujeres representan 51.5% de la fuerza laboral del sector público de América Latina y el Caribe (ALC). En 10 de 15 países de ALC, las mujeres representan más de la mitad de los empleados del sector público, con Brasil y Chile a la cabeza (56%) por un margen pequeño respecto del resto. La proporción de servidoras públicas aumentó en 2 puntos porcentuales (p.p.) en promedio entre 2011 y 2021. Trinidad y Tobago aumentó 6 p.p. en ese período, y en Costa Rica 5 p.p. Esta sobrerrepresentación de las mujeres puede estar relacionada a una mayor estabilidad laboral, igualdad salarial y de prestaciones. Por el contrario, las mujeres están infrarrepresentadas en el empleo total, que combina el empleo público y privado. En promedio, en ALC, las mujeres representaban 42% de la fuerza laboral en 2021, frente a 57% en los países de la OCDE”*.

A lo largo de las últimas décadas, la participación de las mujeres en cargos directivos sigue siendo limitada a nivel mundial. Pues, según el informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial², las mujeres ocupan aproximadamente el 26,1% de los puestos parlamentarios nacionales a nivel mundial, lo que evidencia la persistente subrepresentación en las instituciones políticas y alrededor del 10% de los países son dirigidos por mujeres, aunque en países como Finlandia, Nueva Zelanda e Islandia las

¹https://www.oecd.org/es/publications/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2024_of191dcb-es.html

²<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>

mujeres han logrado alcanzar posiciones claves de liderazgo, para el caso de Suecia, Ruanda y México, las mujeres ocupan el 40% de los puestos parlamentarios.

De acuerdo con la Inter-Parliamentary Union (Unión Interparlamentaria - IPU)³, el número de mujeres en posiciones de liderazgo parlamentario ha aumentado en los últimos años, más de 130 países han implementado mecanismos legales de cuotas de género para fomentar una mayor participación de las mujeres en la política, lo que ha ayudado a aumentar la representación femenina en el parlamento; sin embargo, solo el 27% de los países aplican un sistema de paridad en las listas electorales; por su parte, los informes de la ONU Mujeres⁴ señala que las mujeres siguen estando en desventaja y resaltan barreras estructurales que las mujeres enfrentan y les afecta desproporcionadamente para acceder a cargos de nivel decisorio tales como, los estereotipos de género y la violencia política; sin embargo, los nuevos datos reflejan que las mujeres dirigen importantes carteras de derechos humanos, igualdad de género y protección social, a 1 de octubre de 2024, hay 29 países donde 30 mujeres se desempeñan como Jefas de Estado y/o de Gobierno; a 1 de enero de 2024 las mujeres representan el 23,3% de los miembros de gabinete, en 15 países únicamente las mujeres ocupan el 50% de los cargos de ministras de Gabinete que dirigen áreas políticas.

Bajo este contexto, en Colombia se promulgó la Ley 581 de 2000⁵, que establece mecanismos para garantizar la participación efectiva de las mujeres ocupando cargos de alto nivel decisorio y otros niveles decisorios dentro de las ramas y órganos del poder público del Estado colombiano, correspondiendo dicha participación de la mujer al 30% en cargos de dichos niveles decisorios, así mismo, busca promover la equidad de género, permitiendo que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres en los espacios de poder y toma de decisiones dentro del ámbito público y combatir barreras que históricamente han excluido a las mujeres frente al desempeño de cargos de liderazgo y toma de decisiones en el gobierno.

³Igualdad en la Política: Un Estudio sobre Mujeres y Hombres en los Parlamentos - Reportes y Documentos N°54 IPU.

⁴<https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/11/onu-mujeres-y-el-dane-presentan-la-tercera-edicion-del-estudio-mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia-evidenciando-persistentes-desigualdades-en-el-pais>.
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#83879>.

⁵"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".

Así las cosas, la medición más reciente (2024) indica que el porcentaje de participación femenina alcanzó el 48,26%, superando el mínimo porcentaje estipulado en la Ley 581 de 2000 correspondiente al 30%.

De otro lado, según la caracterización de las y los servidores públicos en Colombia, las mujeres representan el 52,47% de la fuerza laboral, según los datos reportados por las entidades al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP. Esto demuestra que la mujer desempeña un papel destacado en la agenda del Gobierno nacional y que, conforme a lo planteado, se han logrado avances significativos en la creación de espacios para su participación efectiva, tanto en cargos directivos como en otros niveles de la administración pública. Estos avances contribuyen a promover la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el empleo público, tal como lo establece la Ley 2294 de 2023.⁶

En ese sentido, el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, impulsa la implementación de acciones concretas y sostenibles que permiten reducir las brechas de género y fomentar la transformación cultural, con el objetivo de seguir promoviendo la participación de las mujeres en cargos del nivel directivo y en las diversas instancias de la administración pública, con miras a consolidar un empleo público paritario en términos de género.

Para ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública presenta anualmente un informe sobre la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo dentro de las entidades del Estado del orden nacional y territorial, acorde con lo establecido en el artículo 12⁷ de la citada Ley. Además, en línea con lo señalado en el documento “*Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, que forma parte integral de la Ley 2294 de 2023⁸, en su apartado “*¡El Cambio es con las Mujeres!*” enfatiza que el cambio se dará con ellas y sus diversas formas de organización colectiva, incluyendo enfoques feministas y antipatriarcales, con el propósito de superar la desigualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres, lo cual contribuirá a la consolidación de una democracia más inclusiva y profunda en el país.

⁶ Por el cual se expide el Plan Nacional De Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida”.

⁷ **ARTÍCULO 12.** Informes de evaluación y cumplimiento. Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso, al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública”.

⁸ **ARTÍCULO 2.** Parte integral de esta Ley. El documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida”, junto con sus anexos, elaborado por el Gobierno nacional con la participación del Consejo Superior de la Judicatura y del Consejo Nacional de Planeación, con fundamento en los insumos entregados por los colombianos en los Diálogos Regionales Vinculantes, con las modificaciones realizadas en el trámite legislativo, es parte integral del Plan Nacional de Desarrollo, y se incorpora a la presente ley como un anexo”.

Finalmente, es importante destacar que, con el fin de continuar avanzando hacia la paridad de género y por ende hacia la participación de la mujer en los cargos decisorios de las entidades del Estado colombiano, el Gobierno nacional, expidió la Ley 2424 de 2024⁹, mediante la cual, modificó la Ley 581 de 2000, en el sentido de establecer que la participación adecuada de las mujeres deberá hacerse efectiva por parte de las autoridades nominadoras de las entidades del Estado, aumentando del 30% al 50% la ocupación tanto para los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y de Otros Niveles Decisorios por mujeres, evidenciándose de esta manera el compromiso adquirido hacia lograr la igualdad de género y una equidad frente a la toma de decisiones tanto políticas como gubernamentales.

2. CONCEPTOS GENERALES NORMATIVOS

La legislación sobre cuotas representa un avance significativo en la promoción y consolidación de la participación política de las mujeres. Este marco normativo refleja el compromiso del Estado con la equidad de género, rompiendo barreras culturales que limitaban su acceso a las estructuras gubernamentales. Sin embargo, es necesario seguir avanzando hacia una verdadera paridad, entendida como una representación equitativa de las mujeres en cargos de decisión y poder.

En este sentido, el Gobierno nacional, en desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de 1991, promulgó la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, la cual es reconocida como “*acciones afirmativas o acciones positivas*” porque tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades históricas que han afectado a las mujeres en la sociedad colombiana; buscando garantizar así, los derechos fundamentales de las mujeres.

Al respecto, esta Ley establece los mecanismos para promover la participación efectiva de las mujeres en todos los niveles de las Ramas y Órganos del poder público. Sin embargo, es crucial comprender las características específicas de los cargos que deben reportarse como Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios los cuales se encuentran definidos en los artículos 2° y 3° de la norma ibidem, a saber:

⁹“Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones”



Función Pública

“ARTÍCULO 2. *Concepto de máximo nivel decisorio. 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.*

ARTÍCULO 3. *Concepto de otros niveles decisorios. 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, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, 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, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial”.*

Adicionalmente, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-371 de 2000, numeral 32, precisó:

“(…) A pesar de que en las normas que se revisan, no se hace una enumeración taxativa de los cargos que conforman el "máximo nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios", y de que no corresponde hacerla a la Corte, es claro que tales empleos se deberán determinar de acuerdo con los estatutos en los que se establece la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos, y las plantas de personal (...).”

De igual forma, se deben considerar las reglas dispuestas en el artículo 4° de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, en lo que refiere al porcentaje que deben ocupar las mujeres en los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, a saber:

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

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

Así mismo, es fundamental considerar las excepciones previstas en el artículo 5° de la Ley 581 de 2000, que indica:

“ARTÍCULO 5. Excepción. Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7o. de esta ley.

Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6o. de esta ley”.

La Corte Constitucional, en su Sentencia C-371 de 2000, precisa que el cumplimiento de la cuota mínima del 30% para la participación femenina debe implementarse de manera gradual, según las vacantes disponibles al interior de la entidad:

“(...) que la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos del “máximo nivel decisorio” y de los “otros niveles decisorios” vayan quedando vacantes”.

Además, la Corte señala en cuanto a la imposibilidad del cumplimiento de la cuota por parte de las entidades a quienes les aplica la Ley 581 de 2000:

“(...) debe tenerse presente que, si bajo determinadas circunstancias se hace imposible satisfacer la cuota, por no existir una persona del sexo femenino que llene las condiciones necesarias para desempeñar el cargo, no habrá lugar a la sanción; pero claro está, el funcionario nominador debe acreditar esa circunstancia (...).”.

Finalmente, aunque el artículo 12 de la Ley 581 de 2000 dispuso que el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene la responsabilidad de presentar anualmente el Informe de Ley de Cuotas, corresponde a los nominadores de los diferentes organismos y entidades públicas cumplir con el porcentaje establecido. En caso de incumplimiento, los entes de control están facultados para iniciar los procesos correspondientes y aplicar las sanciones pertinentes.

3. METODOLOGÍA

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Circular Externa No. 100-009-2024 del 5 de septiembre de 2024, solicitó a los representantes legales de los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, rama legislativa, rama judicial, organización electoral, órganos autónomos y de control, reportar la información sobre la provisión de cargos y el porcentaje de participación femenina en los

niveles decisorios con corte al treinta y uno (31) de agosto de 2024, a través del formulario denominado *"Reporte Ley de Cuotas – Participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2024"*, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con fecha de apertura seis (06) de septiembre de 2024 y fecha de cierre once (11) de octubre de 2024. Aunque inicialmente la plataforma estuvo habilitada en las fechas antes indicadas, el plazo se amplió hasta el 18 de octubre a las 23:59 horas.

La comunicación de la citada Circular fue realizada a través de correo electrónico, publicación en la página web institucional del DAFP, redes sociales y canales de comunicación del equipo transversal de jefes de talento humano del orden nacional y territorial (Chat vía WhatsApp de los servidores públicos y la Red de los servidores públicos); así mismo, se contó con la colaboración de los gestores territoriales del Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes llevaron a cabo la comunicación con cada una de las entidades de su región.

Para el caso del Distrito Capital de Bogotá, los datos se reportaron a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) mediante un formulario en Excel. Se mantuvieron las mismas fechas establecidas en la Circular Externa.

Con el fin de garantizar la calidad de la información recolectada con base a lo exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, se habilitaron 6.374 entidades del Estado colombiano para que realizaran el reporte para la vigencia 2024, dentro de las cuales 300 corresponden al orden nacional y 6.074 al orden territorial.

De dicho total de entidades, 3.099 adelantaron el diligenciamiento del formulario diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública para realizar el correspondiente reporte de Ley de Cuotas.

Analizada la información de las 3.099 entidades, se determinó que:

- 1.728 reportaron sin inconsistencias, sobre las cuales se realizó el presente informe.
- 771 reportaron no contar con empleos del MND y OND.
- 600 presentaron inconsistencias.

El presente informe incluye los anexos correspondientes para mayor detalle sobre el análisis y resultados.

Anexo No. 1: Reporte de entidades sin inconsistencias.

Anexo No. 2: Reporte de entidades con inconsistencias.

Anexo No. 3: Reporte de entidades que manifestaron no contar con cargos del MND y OND.

Anexo No. 4: Reporte de entidades que no reportaron.

La información contenida en los Anexos No. 2 y 3 corresponde a aquellas entidades que presentaron inconsistencias en los datos suministrados y que dentro de su reporte manifestaron no contar con cargos del Máximo Nivel Decisorio y de Otros Niveles Decisorios. Dichos registros no se incluyen en los cálculos finales, ya que no cumplen con los criterios establecidos para los cargos definidos como de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, según lo estipulado en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y lo detallado en la metodología previamente explicada.

Ahora bien, para calcular los porcentajes de participación de las mujeres en los niveles decisorios de las distintas ramas y órganos del poder público, se empleó la siguiente fórmula matemática:

Porcentaje de mujeres en el máximo nivel decisorio Fórmula:

$$\%MMND = \frac{Mujeres_i}{CMND_i} \times 100$$

Donde:

1. $\%MMND$ = Porcentaje de mujeres en el máximo nivel decisorio
2. $Mujeres_i$ = Número total de mujeres en los cargos provistos del máximo nivel decisorio en la entidad.
3. $CMND_i$ = Número total de los cargos provistos del máximo nivel decisorio en la entidad.

Nota: Los cargos vacantes no se tienen en cuenta.

Porcentaje de mujeres en los otros niveles decisorios Fórmula:

$$\%MOND = \frac{Mujeres_i}{COND_i} \times 100$$

Donde:



Función Pública

1. $\%MOND$ = Porcentaje de mujeres en los otros niveles decisorios
2. $Mujeres_i$ = Número total de mujeres en los cargos provistos de los otros niveles decisorios en la entidad.
3. $COND_i$ = Número total de los cargos provistos de los otros niveles decisorios en la entidad.

Nota: Los cargos vacantes no se tienen en cuenta.

Por otro lado, en lo referente al **indicador que mide el porcentaje de mujeres en cargos de nivel directivo**, se lleva a cabo el cálculo implementando la información registrada en el Anexo 1 con la siguiente fórmula:

$$\%MCD = \frac{(\%MMND \times TMMND) + (\%MOND \times TMOND)}{TMMND + TMOND}$$

Donde:

1. $\%MCD$ = Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano.
2. $\%MMND$ = Porcentaje de mujeres en el máximo nivel decisorio.
3. $TMMND$ = Número total de los cargos provistos del máximo nivel decisorio en el Estado colombiano.
4. $\%MOND$ = Porcentaje de mujeres en los otros niveles decisorios
5. $TMOND$ = Número total de los cargos provistos de los otros niveles decisorios en el Estado colombiano.

La recolección de la información se realizó en función de la capacidad operativa, tecnológica e institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es importante destacar que la veracidad, calidad, oportunidad y validez de los datos reportados recaen directamente en la responsabilidad de cada una de las entidades pertenecientes a las diferentes ramas y órganos de la administración pública colombiana,

las cuales llevaron a cabo su respectivo reporte, lo que indica que el análisis y los resultados del informe reflejan la información proporcionada por las entidades.

4. RESUMEN EJECUTIVO

En el período correspondiente a la vigencia 2024, se habilitaron un total de 6.374 entidades del orden nacional y territorial para reportar información a través del aplicativo diseñado con el propósito de realizar el seguimiento al cumplimiento de la normativa relacionada con la participación femenina en cargos directivos.

De este total, 3.099 entidades realizaron el reporte requerido, y de éstas, 1.728 entidades suministraron información sin inconsistencias. El presente informe fue elaborado tomando como base los datos reportados por estas entidades sin inconsistencias.

Ilustración 1. Consolidado general de entidades sin inconsistencias.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024
 *De las 3.099 entidades que reportaron información, 1.728 lo hicieron sin inconsistencias.

En lo que respecta al total de cargos directivos reportados ascienden a 16.500, distribuidos entre entidades del orden nacional y territorial. De éstos:

- 3.609 cargos pertenecen a entidades del orden nacional.
- 12.891 cargos corresponden a entidades del orden territorial.

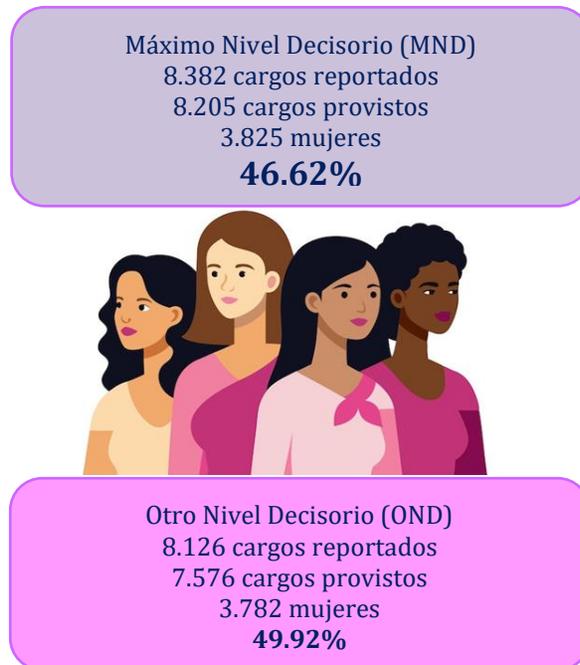
De los cargos totales, 15.781 están actualmente provistos y organizados de la siguiente manera:

- En el Máximo Nivel Decisorio fueron reportados 8.382 cargos, de éstos 8.205 fueron provistos y de los cuales 3.825 son ocupados por mujeres, representando un 46,62% de participación femenina.
- En el Otro Nivel Decisorio fueron reportados 8.126 cargos, de éstos 7.576 fueron provistos y de los cuales 3.782 son ocupados por mujeres, lo que equivale a un 49,92% de participación femenina.

Distribución de entidades del sector público:

- Total de entidades que reportaron sin inconsistencias: 1.728
- Entidades Orden Nacional: 164
- Entidades Orden Territorial: 1.564

Ilustración 2. Consolidado general de cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles.

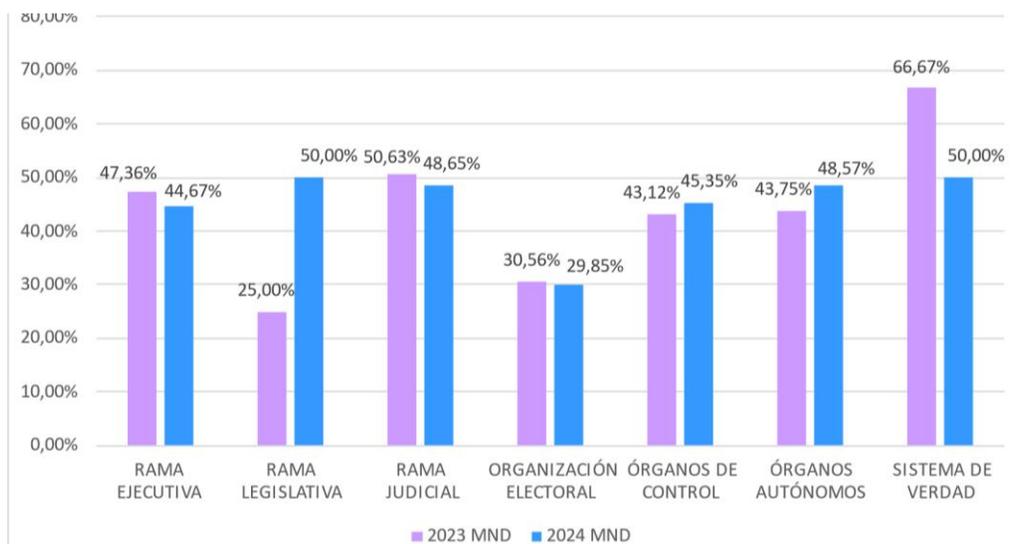


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De lo anterior, se observa una disminución en la participación de las mujeres en los cargos decisorios de las entidades públicas. En comparación con la vigencia 2023, la proporción de mujeres en el Máximo Nivel Decisorio bajó en un margen mínimo del 46,85% a un 46,62%, igualmente en el Otro Nivel Decisorio tuvo una disminución, pasando de un 49,99% a un 49,92%; sin embargo, es necesario tener en cuenta que, para la presente vigencia (2024), el reporte de Ley de Cuotas se realizó con un universo de 1.728 entidades a diferencia de la vigencia 2023 que se adelantó con 968 entidades.

De lo anterior, a pesar de la disminución porcentual mínima, se puede evidenciar la continuidad en el cumplimiento del porcentaje establecido por la Ley 581 de 2005 (30%), incluso superando tal porcentaje, lo que permite concluir que se continúa avanzando hacia una mayor equidad de género en los espacios de toma de decisiones dentro de las ramas y órganos del poder público y prepara a la administración pública para el cumplimiento del porcentaje estipulado en la Ley 2424 de 2024.

Gráfica 1. Comparación de la participación de la mujer en el MND por ramas y órganos del poder público vigencia 2023-2024

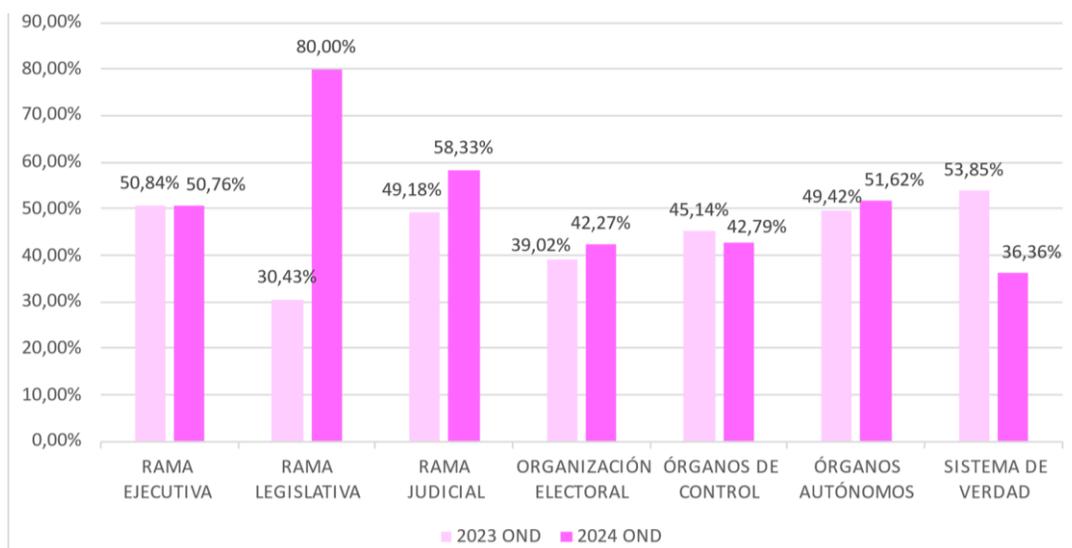


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En comparación con el año anterior, se registró una variación de los porcentajes en las Ramas y Órganos del Poder Público en la participación de mujeres en el Máximo Nivel Decisorio. Para la presente vigencia bajaron en su porcentaje las siguientes: Rama Ejecutiva de un 47,36% a un 44,67%; Rama Judicial del 50,63% a un 48,65%; Organización Electoral de un 30,56% a un 29,85%; Sistema Integral de Verdad Justicia Reparación y no Repetición, tuvo una disminución considerable, pasando de un 66,67% a un 50%.

Por su lado, tuvieron un aumento en su porcentaje frente a la participación de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio para la presente vigencia: los Órganos de Control que pasaron del 43,12% al 45,35%; por su parte, los Órganos Autónomos pasaron de un 43,75% a un 48,57%, finalmente para el caso de la Rama Legislativa tuvo un aumento significativo, pasando del 25%, a un 50%.

Gráfica 2. Comparación de la participación de la mujer en el OND por ramas y órganos del poder público vigencia 2023-2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En el caso del Otro Nivel Decisorio, de la gráfica anterior se evidencia un aumento significativo en la participación de la mujer en cargos directivos de Otros Niveles Decisorios, destacándose la Rama Legislativa, que pasó de un 30.43% a un 80%, igualmente la Rama

Judicial pasó de un 49,18% a un 58,33%; para el caso de la Organización Electoral pasó de un 39,02% a un 42,27% y en los Órganos Autónomos pasó del 49,42% al 51,62%.

Para el caso de la Rama Ejecutiva tuvo una disminución, pasó de un 50,84% a un 50,76%, los Órganos de Control y el Sistema de la Verdad, tuvieron una disminución significativa en la participación de la mujer: el primero del 45,14% al 42,79% y el segundo, del 53,85% al 36,36%.

Por otra parte, en la siguiente gráfica, se adelanta un análisis al orden territorial frente a la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio, evidenciándose que, a pesar de mantenerse por encima del 40% durante la presente vigencia y la vigencia anterior, existe una disminución en los porcentajes de participación femenina; para el caso de las Alcaldías Capitales que pasó de un 47,61% al 45,94%, las Alcaldías Municipales de un 48,67% a un 47,74%, las Gobernaciones de un 47,62% a un 45,74%. Para el caso de Bogotá, registró un aumento significativo en la participación femenina en cargos del Máximo Nivel Decisorio, pasando de un 47,59% a un 50%.

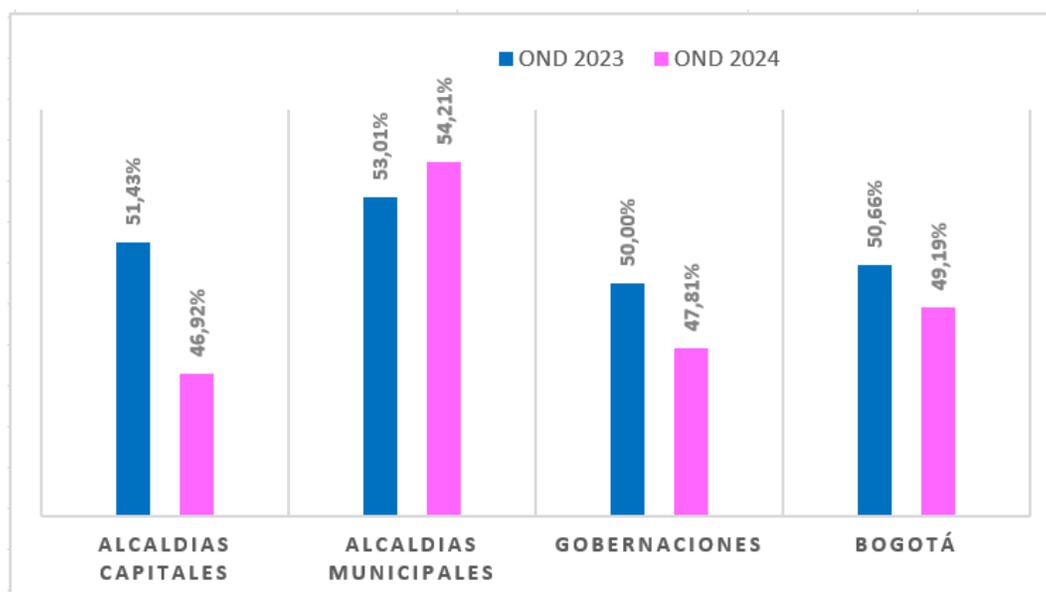
Gráfica 3. Comparativo MND en el nivel territorial vigencias 2023 -2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En el Otro Nivel Decisorio, la participación de la mujer alcanza un rango superior al 50% en las Alcaldías Municipales; sin embargo, para el caso de las Alcaldía Capitales, Gobernaciones y Bogotá, comparados con la vigencia 2023, se evidencia una disminución, en la participación de la mujer en cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, así, para el caso de las Alcaldías Capitales pasaron de un 51,43% a un 46,92%; las Gobernaciones de un 50% a un 47,81% y Bogotá de un 50,66% a un 49,19% como se evidencia en la siguiente gráfica:

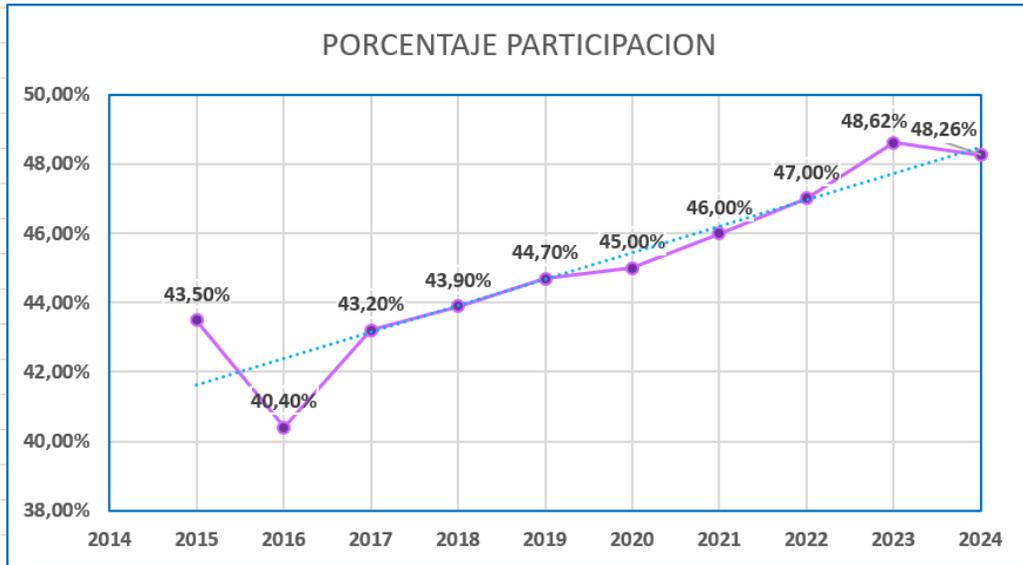
Gráfica 4. Comparativo OND en el nivel territorial vigencias 2023 -2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

A pesar de que los porcentajes de participación de la mujer en cargos de Otro Nivel Decisorio, entre la vigencia 2023 y 2024 presentan una disminución significativa en las Alcaldías Capitales, en las Gobernaciones y en Bogotá, el cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, arroja un porcentaje superior al 30%; sin embargo, es necesario que se continúe avanzando en el compromiso hacia la paridad de género en las entidades del orden territorial.

Gráfica 5. Evolución del porcentaje de participación de la mujer en los cargos directivos del Estado



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

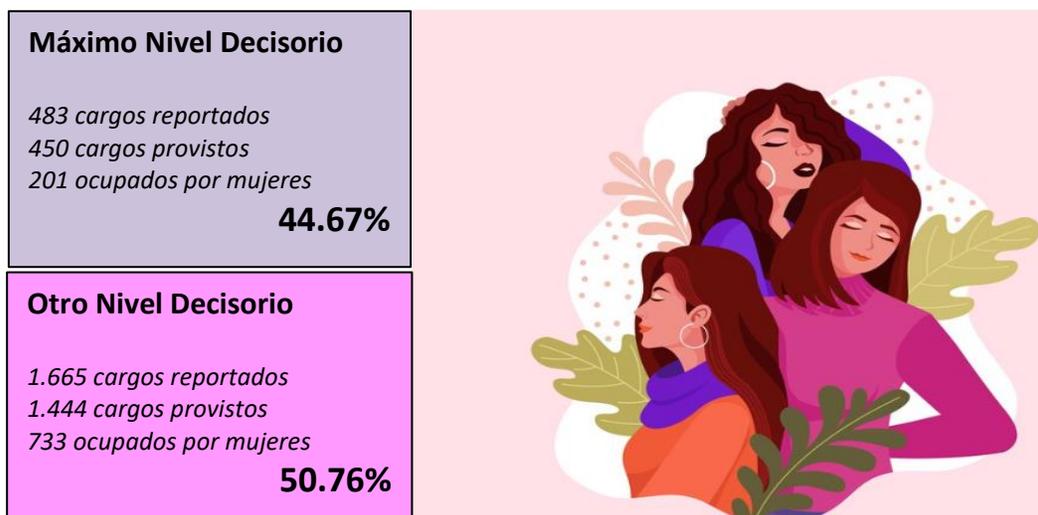
5. RESULTADOS RAMA EJECUTIVA

5.1 Orden Nacional

En la Rama Ejecutiva del orden nacional, 121 entidades adelantaron el reporte de acuerdo con la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 para la presente vigencia; sin embargo, es necesario tener en cuenta que por su estructura organizacional o naturaleza jurídica algunas entidades no cuentan con los cargos de nivel directivo suficientes para ser reportados en el Máximo Nivel Decisorio y Otro Nivel Decisorio.

Durante esta vigencia, reportaron 2.148 cargos, de los cuales 1.894 fueron provistos de la siguiente manera; para el caso del Máximo Nivel Decisorio reportaron 483 de los cuales 450 fueron provistos y de éstos 201 fueron ocupados por mujeres; en Otro Nivel Decisorio 1.665 cargos fueron reportados de los cuales 1.444 fueron provistos y de éstos 733 fueron ocupados por mujeres.

Ilustración 3. Consolidado REON* participación de la mujer MND y OND



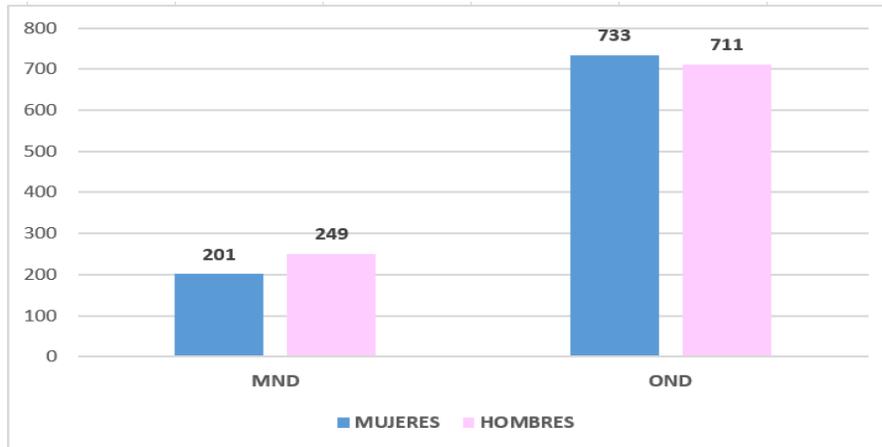
Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024.
*REON: Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

En la ilustración anterior, se evidencia que la rama ejecutiva del orden nacional cumple con la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 alcanzando un 44,67% de participación de la mujer en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y un 50,76% en el Otro Nivel Decisorio.

Al comparar estos resultados con los de la vigencia anterior, se observa un crecimiento continuo en la participación de las mujeres en esta Rama tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en Otro Nivel Decisorio, pues, las mismas aumentaron del 40,95% al 44,67% (MND) y del 49,15% al 50,76% (OND).

En cuanto a la distribución de los cargos provistos entre hombres y mujeres en la Rama Ejecutiva del orden nacional, en la siguiente gráfica se observa el aumento porcentual, que encamina la participación de mujeres y hombres hacia una paridad de género, específicamente frente a los cargos directivos de Otros Niveles Decisorios, pues se debe continuar con el proceso de generar buenas prácticas dirigidas a lograr una participación equitativa en los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio.

Gráfica 6. Distribución mujeres y hombres Rama Ejecutiva del orden nacional 2024



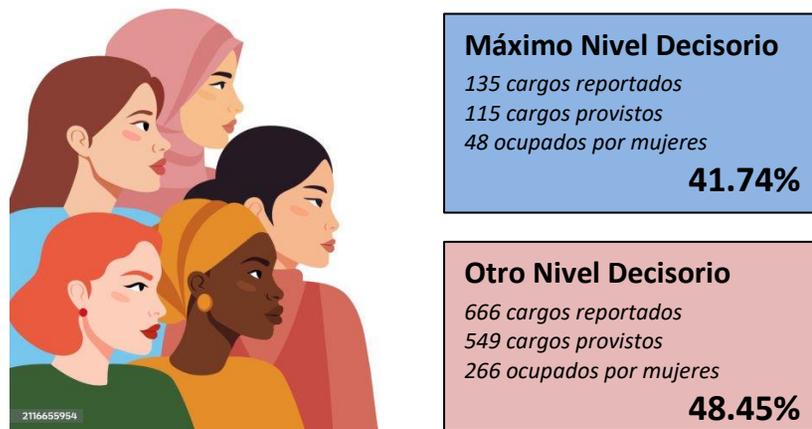
Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

5.1.1 Orden nacional por cabezas de sector administrativo¹⁰

Para esta vigencia, las 25 entidades cabezas de sector de la Rama Ejecutiva del orden nacional, reportaron un total de 801 cargos, de los cuales 135 corresponden al Máximo Nivel Decisorio, 115 fueron provistos y de éstos 48 fueron ocupados por mujeres. En cuanto a cargos directivos del Otro Nivel Decisorio, fueron reportados 666, de los cuales 549 fueron provistos y de éstos 266 fueron ocupados por mujeres.

¹⁰ El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante concepto No. 486261 de 2020 emitido por la Dirección Jurídica, definió el sector administrativo indicando que se trata de la forma como está organizada la Rama Ejecutiva en Colombia. Las entidades cabezas de sector, son un conjunto de entidades lideradas por ministerios, departamentos administrativos, e integrados por superintendencias y entidades adscritas o vinculadas, encargadas de un tema específico, dedicadas a la prestación de un bien o servicios específicos a cargo del Estado.

Ilustración 4. Consolidado cabezas de sector participación de la mujer MND y OND 2024

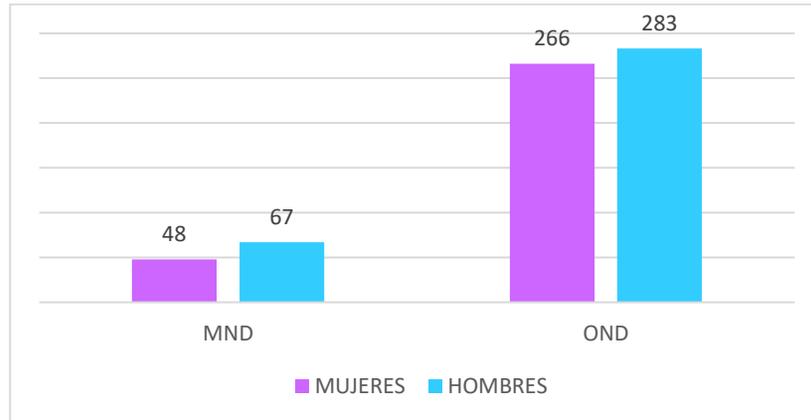


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De la ilustración anterior, las entidades cabezas de sector de la Rama Ejecutiva del orden nacional cumplen con los requisitos establecidos por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, superando el porcentaje estipulado por la citada Ley; sin embargo, frente al Máximo Nivel Decisorio, comparado a la vigencia anterior tuvo una disminución importante de 4 puntos, pasando del 46,36% al 41,74% de participación femenina, mientras que, en el Otro Nivel Decisorio, tuvo un aumento de 1 punto, pasando del 47,56% al 48,45%.

De lo anterior se refleja que pese a contar con un cumplimiento por encima del porcentaje mínimo exigido por la Ley, es necesario que las entidades cabezas de sector aúnen fuerzas y fortalezcan sus estrategias a través de las cuales se logre mejorar las cifras respecto de la participación de la mujer en los cargos del Máximo Nivel Decisorio con el fin de continuar avanzando hacia una mayor equidad de género en los cargos directivos.

Gráfica 7. Distribución mujeres y hombres por entidades cabezas de sector 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la distribución de mujeres y hombres en los cargos reportados y provistos dentro de las entidades cabezas de sector, se observa un balance equitativo en la representación de mujeres y hombres en los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y de Otro Nivel Decisorio.

A continuación, se presentan dos ilustraciones que registran las buenas prácticas implementadas por las entidades en cada sector administrativo, evidenciando su desempeño en el cumplimiento del indicador de porcentaje de participación femenina en los cargos directivos, tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en el Otro Nivel Decisorio:



Función Pública

Ilustración 5. Entidades con buenas prácticas hacia la paridad de género en el MND 2024

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS MND OCUPADO POR MUJERES
AGROPECUARIO, PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	100,00%
	EMPRESA COLOMBIANA DE PRODUCTOS VETERINARIOS VECOL S.A..	62,50%
	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	54,55%
	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	50,00%
	UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	50,00%
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	INSTITUTO DE INVESTIGACION DE RECURSOS BIOLÓGICOS ALEXANDER VON HUMBOLDT	60,00%
	INSTITUTO DE HIDROLOGIA, METEOROLOGIA Y ESTUDIOS AMBIENTALES	50,00%
	AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	50,00%
	PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA	50,00%
	MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	44,44%
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	66,67%
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUNTA CENTRAL DE CONTADORES	100,00%
	ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.	75,00%
	SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	62,50%
	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA	50,00%
CULTURA	INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA	100,00%
	MINISTERIO DE CULTURA	66,67%
	ARCHIVO GENERAL DE LA NACION	50,00%
	DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA	100,00%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS MND OCUPADO POR MUJERES
	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	75,00%
DEFENSA NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	60,00%
DEPORTE	MINISTERIO DEL DEPORTE	33,33%
EDUCACIÓN NACIONAL	MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL	33,33%
FUNCIÓN PÚBLICA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA	33,33%
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	UNIDAD DE PROYECCION NORMATIVA Y ESTUDIOS DE REGULACION FINANCIERA	100,00%
	AGENCIA DEL INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS, RENTAS Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES	100,00%
	FONDO DE GARANTIAS DE INSTITUCIONES FINANCIERAS	100,00%
	FONDO PARA EL FINANCIAMIENTO DEL SECTOR AGROPECUARIO.	100,00%
	FONDO NACIONAL DE AHORRO	100,00%
	CENTRAL DE INVERSIONES S.A.	63,16%
	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	50,00%
	SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMIA SOLIDARIA	50,00%
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCION SOCIAL	44,44%
	SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA	42,86%
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURIA GENERAL DE LA NACION	40,00%
	FONDO DE GARANTIAS DE ENTIDADES COOPERATIVAS	40,00%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS MND OCUPADO POR MUJERES
	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	37,50%
IGUALDAD Y EQUIDAD	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	100,00%
	INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS	50,00%
	MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD	50,00%
INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN	CENTRO DE MEMORIA HISTORICA	100,00%
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	66,67%
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA	66,67%
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA	66,67%
INTELIGENCIA ESTRATÉGICA Y DE CONTRAINTELIGENCIA	N/C*	
INTERIOR	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	100,00%
	CORPORACION NACIONAL PARA LA RECONSTRUCCION DE LA CUENCA DEL RIO PAEZ Y ZONAS ALEDAÑAS	50,00%
	IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA	50,00%
JUSTICIA Y DEL DERECHO	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	50,00%
	AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURIDICA DEL ESTADO	50,00%
MINAS Y ENERGÍA	SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	50,00%
	UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA	50,00%
	AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	50,00%
PLANEACIÓN	SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS	43,75%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS MND OCUPADO POR MUJERES
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACION	100,00%
	AGENCIA DE RENOVACION DEL TERRITORIO	50,00%
	AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BARCO VARGAS	50,00%
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	43,75%
RELACIONES EXTERIORES	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA	71,43%
	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	50,00%
SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	75,00%
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD	66,67%
	FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA	50,00%
	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	50,00%
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	N/C*	
TRABAJO	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	100,00%
	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	66,67%
	MINISTERIO DEL TRABAJO	50,00%
	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	50,00%
TRANSPORTE	UNIDAD DE PLANEACION DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE	100,00%
	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CUCUTA LTDA	100,00%
	SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE	66,67%

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS MND OCUPADO POR MUJERES
	INSTITUTO NACIONAL DE VIAS	50,00%
	MINISTERIO DE TRANSPORTE	50,00%
	AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL	50,00%
VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	COMISION DE REGULACION DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO	66,67%

Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

*Estos sectores solo cuentan con una entidad que fue parte del análisis del apartado anterior, por lo que no se tienen en cuenta en esta tabla.

En la tabla anterior se observan entidades que han alcanzado la paridad de género en los cargos del Máximo Nivel Decisorio, esto es, entre el 50% y 100% en sectores como: Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural; Ambiente y Desarrollo Sostenible; Ciencia, Tecnología e Innovación; Comercio, Industria y Turismo; Cultura; Defensa; Hacienda y Crédito; Igualdad y Equidad; Inclusión Social y Reconciliación; Información Estadística; Interior; Justicia y Derecho; Minas y Energía; Presidencia de la República; Relaciones Exteriores; Salud y Protección Social; Trabajo; Transporte; Vivienda, Ciudad y Territorio.

Ilustración 6. Entidades con buenas prácticas hacia la paridad de género en el OND 2024.

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
AGROPECUARIO, PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	80,00%
	EMPRESA COLOMBIANA DE PRODUCTOS VETERINARIOS VECOL S.A..	70,00%
	UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	66,67%
	INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	43,75%
	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	42,86%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA	62,50%
	INSTITUTO DE HIDROLOGIA, METEOROLOGIA Y ESTUDIOS AMBIENTALES	57,14%
	MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	50,00%
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	38,46%
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.	100,00%
	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA	60,00%
	SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	83,33%
	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	53,85%
CULTURA	MINISTERIO DE CULTURA	100,00%
	ARCHIVO GENERAL DE LA NACION	50,00%
DEFENSA NACIONAL	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	57,89%
	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	50,00%
	SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA S.A.	50,00%
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	50,00%
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	47,37%
DEPORTE	MINISTERIO DEL DEPORTE	50,00%
EDUCACIÓN NACIONAL	MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL	55,00%
FUNCIÓN PÚBLICA	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA	50,00%
HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO	SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S.	100,00%
	FONDO DE GARANTIAS DE INSTITUCIONES FINANCIERAS	100,00%
	SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMIA SOLIDARIA	83,33%
	INSTITUTO COLOMBIANO DE CREDITO EDUCATIVO Y	71,43%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
	ESTUDIOS TECNICOS EN EL EXTERIOR MARIANO OSPINA PEREZ	
	UNIDAD DE PROYECCION NORMATIVA Y ESTUDIOS DE REGULACION FINANCIERA	66,67%
	AGENCIA DEL INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS, RENTAS Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES	66,67%
	FONDO NACIONAL DE GARANTIAS S.A.	57,97%
	SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA	57,78%
	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	53,33%
	CENTRAL DE INVERSIONES S.A.	50,00%
	SOCIEDAD FIDUCIARIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO S.A.	50,00%
	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	45,83%
IGUALDAD Y EQUIDAD	MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD	61,54%
	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	61,11%
	INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS	50,00%
	INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS	50,00%
INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	65,79%
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA	66,67%
	INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI	47,37%
INTELIGENCIA ESTRATÉGICA Y DE CONTRAINTELIGENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DIRECCION NACIONAL DE INTELIGENCIA	37,50%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
INTERIOR	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION	75,00%
	MINISTERIO DEL INTERIOR	53,33%
	IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA	50,00%
JUSTICIA Y DEL DERECHO	UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS	70,00%
	AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURIDICA DEL ESTADO	60,00%
	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO	52,38%
	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	50,00%
MINAS Y ENERGÍA	MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA	80,00%
	INSTITUTO DE PLANIFICACION Y PROMOCION DE SOLUCIONES ENERGETICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS	50,00%
	UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA	50,00%
	SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	42,86%
PLANEACIÓN	DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION	47,37%
	SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS	44,44%
	AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-	40,00%
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	AGENCIA DE RENOVACION DEL TERRITORIO	75,00%
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	75,00%
	AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BARCO VARGAS	66,67%



Función Pública

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
	UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	50,00%
	AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACION	50,00%
RELACIONES EXTERIORES	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	39,47%
SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	100,00%
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD	54,84%
	FONDO DE PREVISION SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA	50,00%
	ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	50,00%
	FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA	50,00%
	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	50,00%
	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	42,86%
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	40,74%
TRABAJO	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES	100,00%
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	66,67%
	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	60,00%
	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	45,45%
	MINISTERIO DEL TRABAJO	36,17%
TRANSPORTE	SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE	72,73%

SECTOR ADMINISTRATIVO	ENTIDADES BUENAS PRÁCTICAS	PORCENTAJE CARGOS OND OCUPADO POR MUJERES
	UNIDAD DE PLANEACION DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE	66,67%
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL	61,54%
VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	COMISION DE REGULACION DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO	50,00%
	MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	47,06%

Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

* Estos sectores no cuentan con la totalidad de sus entidades, corresponde a un análisis realizado del apartado anterior.

Para finalizar este apartado, en la tabla anterior se observa el ejercicio hacia la paridad de género de algunas de las entidades que forman parte de 25 de los diferentes sectores administrativos y que cuentan con la participación de la mujer en cargos pertenecientes a Otro Nivel Decisorio con un porcentaje entre el 50% y el 100% a saber: Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural; Ambiente y Desarrollo Sostenible; Comercio, Industria y Turismo; Cultura; Defensa Nacional; Deporte; Educación; Función Pública; Hacienda y Crédito; Igualdad y Equidad; Inclusión Social y Reconciliación; Información Estadística; Interior; Justicia y Derecho; Minas y Energía; Presidencia de la República; Salud y Protección Social; Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Trabajo; Transporte; Vivienda, Ciudad y Territorio.

6. RESULTADOS RAMA LEGISLATIVA

Respecto de la Rama Legislativa del poder público, integrada por el Senado de la República y la Cámara de Representantes que conforman el Congreso de la República, se evidenció que la Cámara de Representantes realizó su reporte en ceros tanto para el Máximo Nivel Decisorio como para Otros Niveles Decisorios. Para el caso del Senado de la República, reportó un total de 7 cargos de los cuales 2 corresponden al Máximo Nivel Decisorio y se encuentran provistos así: 1 por una mujer y 1 por un hombre, lo que equivale al 50% de la participación de la mujer en dicho nivel; mientras que, en el Otro Nivel Decisorio cuentan

con 5 cargos reportados y provistos, de los cuales 4 son ocupados por mujeres y 1 por un hombre, lo que equivale a un 80% de participación de la mujer en ese nivel decisorio.

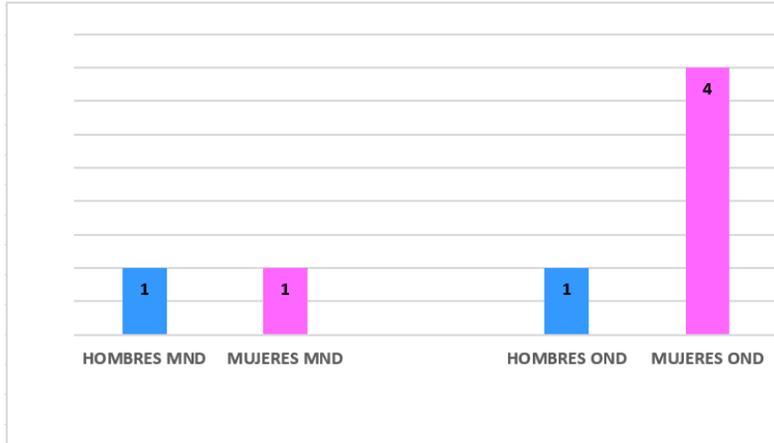
Ilustración 7. Consolidado Rama Legislativa participación de la mujer MND y OND 2024.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

Según la información presentada y, en comparación con la vigencia anterior, la Rama Legislativa tuvo un avance importante frente a la eliminación de brechas de género, pues cumple con lo establecido por la Ley 581 de 2000, respecto de la participación de la mujer en cargos del Máximo Nivel Decisorio ya que pasó de un 25% a un 50%, y para el caso de los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, pasó de un 30,43% a un 80%, por lo que se considera un ejemplo de buenas prácticas y de perseverancia en el camino de cerrar brechas de género y por ende alcanzar la paridad.

Gráfica 8. Distribución mujeres y hombres Rama Legislativa 2024

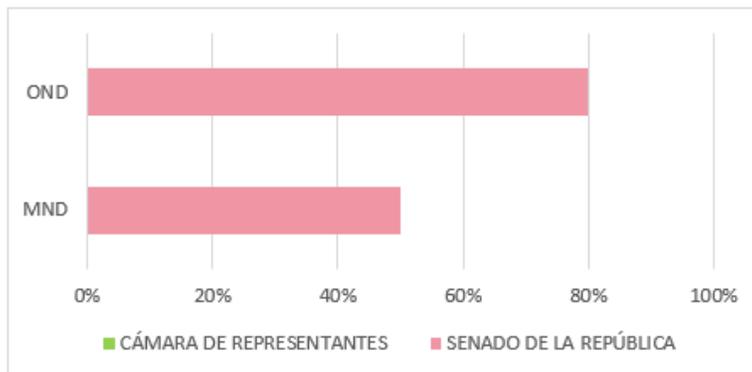


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En términos de distribución, en la Rama Legislativa se evidencia paridad de género entre hombres y mujeres en el Máximo Nivel Decisorio; en cuanto a Otro Nivel Decisorio la participación de la mujer supera la participación del hombre en 3 cargos.

Seguidamente, se incluye una gráfica que detalla la participación de hombres y mujeres en cada entidad que conforma la Rama Legislativa, insistiendo en que la Cámara de Representantes realizó su reporte en ceros.

Gráfica 9. Participación de la mujer por entidad Rama Legislativa



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la gráfica anterior se refleja el comportamiento de la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la Rama Legislativa. La Cámara de Representantes muestra una ausencia total de mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y en Otros Niveles Decisorios, mientras que en el Senado de la República hay un 50% de participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio y un 80% en Otro Nivel Decisorio, alcanzando paridad de género en el Máximo Nivel Decisorio.

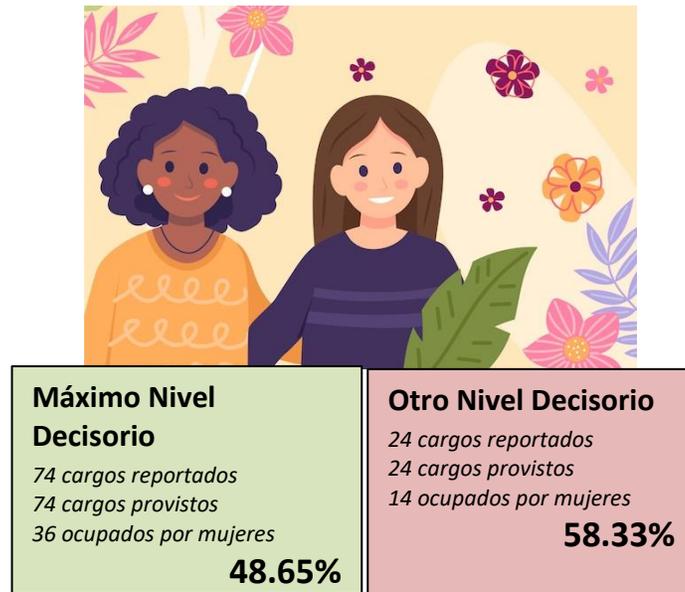
7. RESULTADOS RAMA JUDICIAL

Por otro lado, en la Rama Judicial, las entidades consideradas para este informe son la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, dado que otras instituciones, como la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional, y el Consejo de Estado, entre otras, no cuentan con estructuras organizacionales que permitan cumplir los requisitos de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

En este contexto, la Fiscalía General de la Nación reportó para la vigencia 2024 un total de 98 cargos de los cuales 74 se encuentran provistos en el Máximo Nivel Decisorio, con una participación femenina en 36 cargos que equivale al 48,65%. Con respecto a los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, del total reportaron 24 cargos provistos, de los cuales 14 están ocupados por mujeres, lo que equivale al 58.33%.

Para el caso del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, no adelantó el proceso de reporte de Ley de Cuotas.

Ilustración 8. Consolidado Rama Judicial participación de la mujer MND y OND 2024.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De acuerdo con la ilustración, se evidencia que la Fiscalía General de la Nación, quien forma parte de la Rama Judicial, cumple con lo establecido en la Ley 581 de 2000, alcanzando un 48,65% de participación femenina en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y un 58,33% en cargos directivos de Otro Nivel Decisorio.

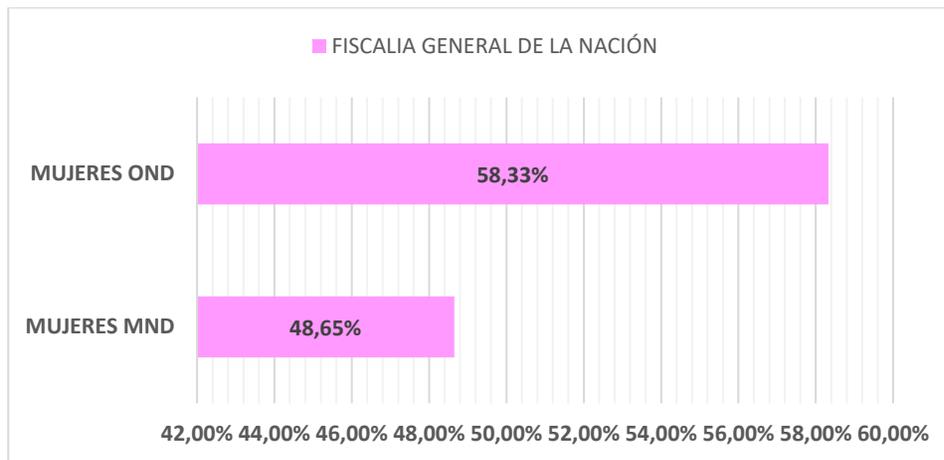
Gráfica 10. Distribución de mujeres y hombres en la Rama Judicial por nivel 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En cuanto a la distribución de la participación de la mujer en la Fiscalía General de la Nación, se evidencia un avance significativo por alcanzar la paridad de género en la ocupación de cargos directivos tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en el Otro Nivel Decisorio.

Gráfica 11. Participación de la mujer por entidad Rama Judicial 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De acuerdo con la gráfica anterior, se observa que la Fiscalía General de la Nación en comparación con la vigencia anterior, frente a la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio bajó del 51,35% al 48,65%, mientras que en el Otro Nivel Decisorio subió del 54,17% al 58,33% aumentando en un 7,68% la participación de la mujer en dicho nivel decisorio. De lo anterior, se refleja que la Fiscalía General de la Nación se encuentra en el camino de avanzar hacia la paridad de género con base a las buenas prácticas sobre la materia.

8. RESULTADOS ÓRGANOS DE CONTROL

Los órganos de control son el conjunto de entidades del Estado colombiano que ejercen funciones de vigilancia y control sobre la gestión de las entidades públicas. Lo componen la Procuraduría General de la Nación, la Auditoría General de la República, la Contraloría General de la República, la Defensoría del Pueblo y el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

Para esta vigencia los órganos de control reportaron un total de 667 cargos, de los cuales, 176 son del Máximo Nivel Decisorio, de éstos 172 fueron provistos y 78 de ellos fueron ocupados por mujeres, lo que equivale al 45,35% de participación de la mujer en dicho nivel; en cuanto a Otro Nivel Decisorio, del total, fueron reportados 491 cargos, de los cuales 416 fueron provistos y 178 de ellos ocupados por mujeres, lo que equivale al 42,79% de participación femenina en cargos de ese nivel decisorio.

Ilustración 9. Consolidado Órganos de Control participación de la mujer MND y OND 2024

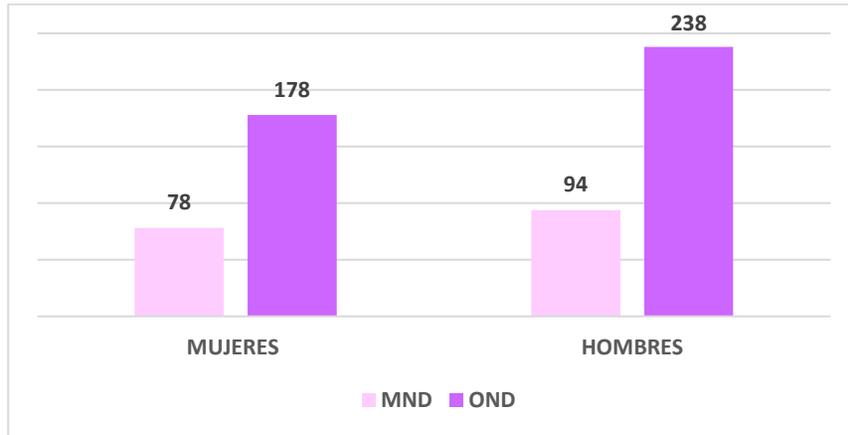


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la ilustración anterior se observa que los Órganos de Control cumplen con los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, con un 45,35% de la participación de la mujer en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y 42,79% en cargos directivos de Otro Nivel Decisorio.

En comparación con la vigencia anterior, se observa un aumento de 2,23 puntos porcentuales en la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio, pasando del 43,12% al 45,35%; sin embargo, respecto del Otro Nivel Decisorio presentan una disminución de 3 puntos, es decir que, del 45,14% bajó al 42,79%.

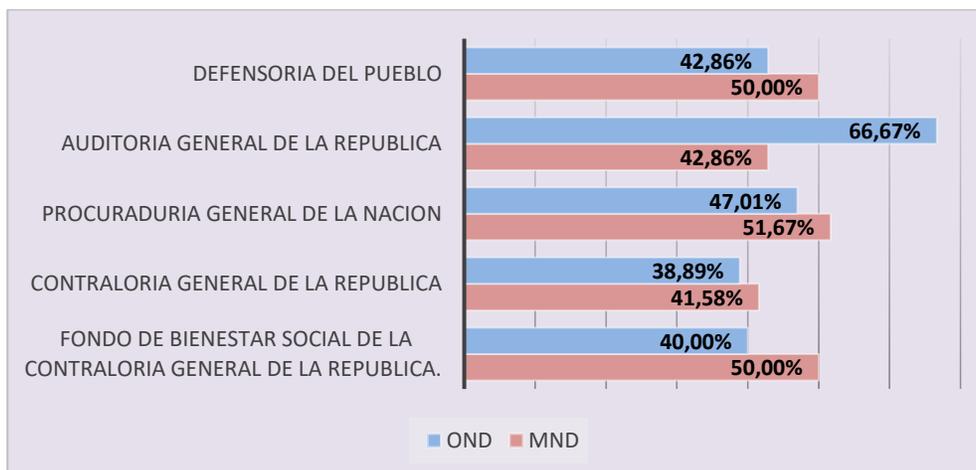
Gráfica 12. Distribución de mujeres y hombres en los Órganos de Control 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En relación con la distribución de la participación de mujeres y hombres indicada en la gráfica anterior, se ve reflejado que los hombres tienen mayor presencia tanto en los cargos del Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios a comparación de las mujeres en dichos cargos decisorios.

Gráfica 13. Participación de la mujer por entidad Órganos de Control 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De acuerdo con la anterior gráfica, se observan avances frente a la participación de las mujeres en los cargos directivos pertenecientes a los dos niveles decisorios en las entidades que hacen parte de los Órganos de Control, lo que evidencia su acercamiento hacia la paridad de género.

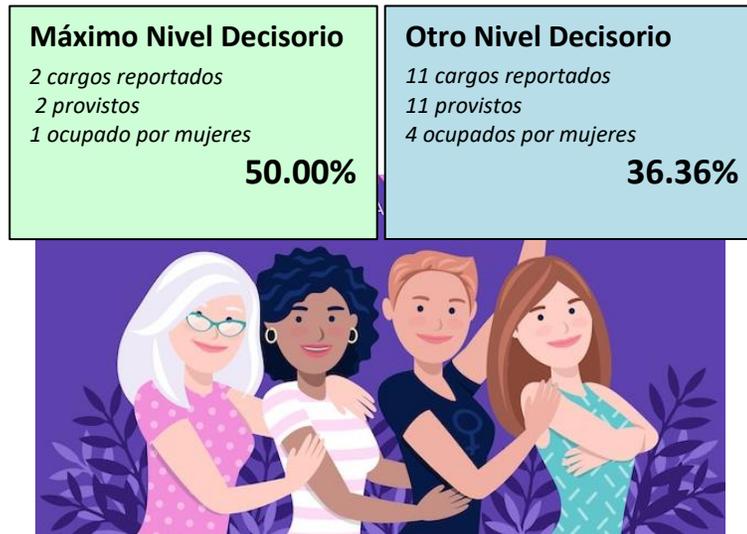
9. SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN (SIVJRNR)

Este sistema institucional transitorio surgió como parte del Acuerdo Final de Paz para la protección de los derechos de las víctimas del conflicto armado, la finalización del conflicto y la construcción participativa de la sociedad. Está conformado por tres entidades: la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición Civil, la Jurisdicción Especial para la Paz y la Unidad para la Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el contexto y debido al conflicto armado.

Para la presente vigencia se cuenta con el reporte de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en razón del Conflicto Armado, la cual informó contar con un total de 13 cargos directivos de los cuales, 2 son del Máximo Nivel Decisorio y están provistos, 1 de ellos ocupado por una mujer, lo que corresponde a un 50% de participación de la mujer en esos cargos y en el Otro Nivel Decisorio, cuenta con 11 cargos provistos, de los cuales cuatro (4) están ocupados por mujeres, lo que corresponde a un 36,36% de participación de la mujer en dicho nivel decisorio.

Ahora bien, para el caso de la Jurisdicción Especial para la Paz, la misma adelantó el reporte, sin embargo, presentó inconsistencias y, por tanto, no fue tenido en cuenta dentro del presente análisis. Por su parte, la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición inició su proceso de liquidación mediante el Decreto 1776 del 28 de agosto de 2022 en concordancia con el Decreto 2101 de 2022.

Ilustración 10. Consolidado SIVJNRN participación de la mujer MND y OND 2024.

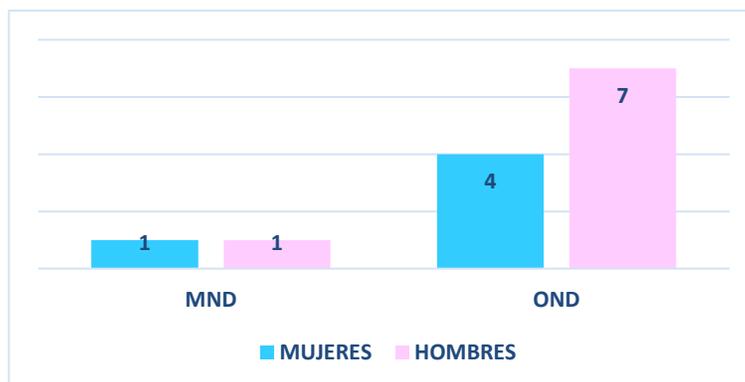


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la ilustración anterior se evidencia que el SIVJNRN cumple con los porcentajes establecidos en la Ley 581 de 2000, alcanzando un 50,00% en el Máximo Nivel Decisorio y un 36,36% en el Otro Nivel Decisorio.

En este sentido, en comparación con la vigencia anterior, se aprecia una disminución de 16 puntos en la participación de la mujer en cargos del Máximo Nivel Decisorio, pasando de un 66,67% al 50,00% y 17 puntos en Otro Nivel Decisorio, pasando del 53,85% al 36,36%.

Gráfica 14. Distribución de mujeres y hombres en el SIVJNRN 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la gráfica anterior se evidencia que SIVJNR alcanzó la paridad de género en los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y pese a la disminución del porcentaje en Otros Niveles Decisorios, cumple con lo estipulado por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 para ambos niveles decisorios.

10. RESULTADOS DE LOS ÓRGANOS AUTÓNOMOS

De los órganos autónomos, se incluyeron en este informe 21 de las 34 Corporaciones Autónomas Regionales, ya que las demás entidades presentaron inconsistencias en sus reportes. Asimismo, se consideraron los 10 Entes Universitarios Autónomos. Por otro lado, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantó el reporte, reportando un total de 6 cargos del nivel directivo, de los cuales 1 se encuentra provisto en el Máximo Nivel Decisorio por un hombre, mientras que para el caso de los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, del total 5 corresponden a dicho nivel de los cuales 2 están ocupados por mujeres, lo que corresponde al 40% de participación femenina; del mismo modo, es necesario tener en cuenta que los Comisionados son elegidos mediante proceso meritocrático, las cuales se constituyen en estricto orden de mérito y con ocasión a un concurso público abierto, lo que lo excluye según el artículo 5° de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024. Igualmente, el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia también adelantó el correspondiente reporte, con un cargo directivo de Máximo Nivel Decisorio ocupado por un hombre; por su parte, el Banco de la República no realizó el reporte.

Para esta vigencia, los órganos autónomos reportaron un total de 497 cargos, de los cuales 215 corresponden al Máximo Nivel Decisorio, 210 fueron provistos y de ellos, 102 son ocupados por mujeres. Para el caso de los cargos de Otro Nivel Decisorio, reportaron 282 cargos, de los cuales 277 están provistos y 143 fueron ocupados por mujeres.

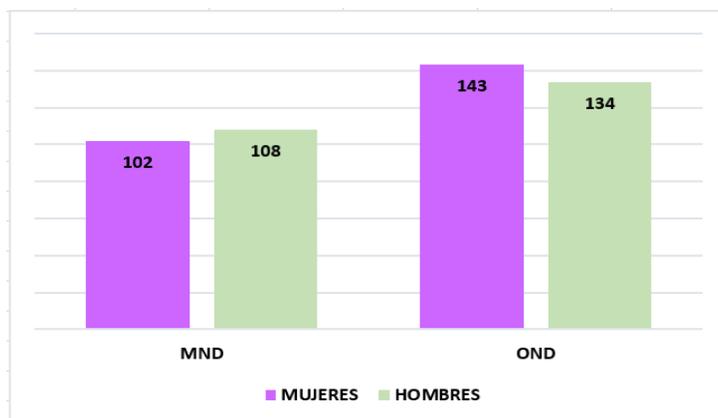
Ilustración 11. Consolidado Órganos Autónomos participación de la mujer MND y OND 2024.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la ilustración anterior se evidencia que los Órganos Autónomos cumplen la Ley 581 de 2000, con un 48,57% en el Máximo Nivel Decisorio y un 51,62% en el Otro Nivel Decisorio. En comparación con la vigencia anterior, se observa que el comportamiento del indicador varió significativamente en los dos niveles decisorios, al pasar de 43,75% al 48,57% en el Máximo Nivel Decisorio y del 49,42% al 51,62% en el Otro Nivel Decisorio acercándose a la paridad de género en ambos niveles decisorios.

Gráfica 15. Distribución de mujeres y hombres en los Órganos Autónomos 2024

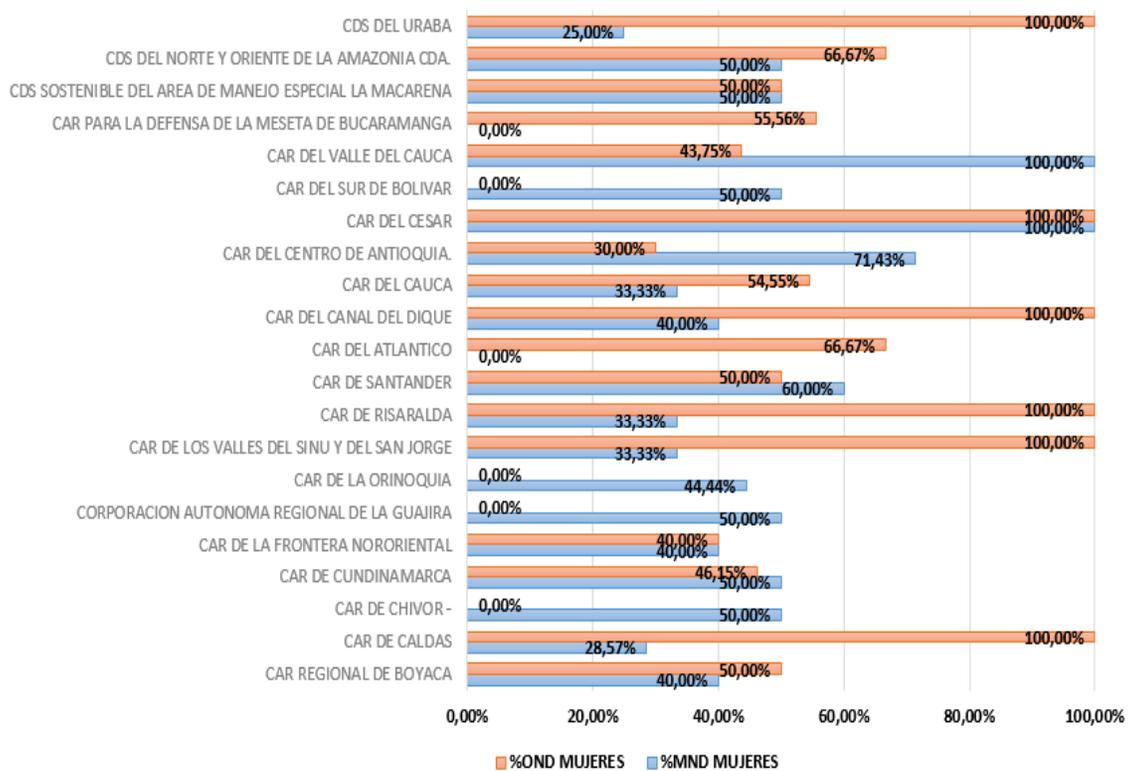


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En cuanto a la distribución entre mujeres y hombres, se evidencia un camino hacia la paridad de género, pues, llama la atención ver el comportamiento del indicador, ya no solo con miras al cumplimiento de una cuota mínima del 30%, sino al esfuerzo continuo por avanzar hacia la paridad de género en los niveles directivos decisorios.

A continuación, se presenta la relación de participación de las mujeres en los niveles decisorios dentro de las entidades que conforman esta clasificación orgánica

Gráfica 16. Comparativo Corporaciones Autónomas Regionales por nivel 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

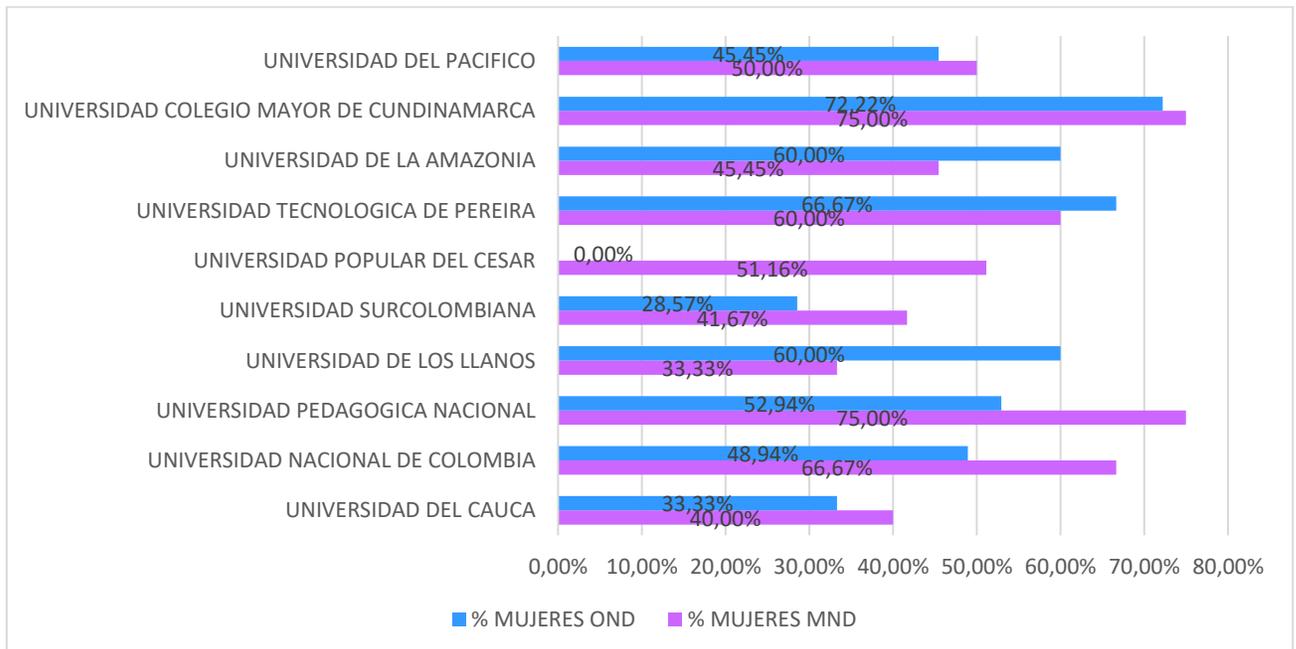
En la ilustración anterior, se evidencia un comportamiento variable en el indicador de participación efectiva de las mujeres en los cargos de nivel directivo. Sin embargo, destacan Corporaciones como: la CAR de Chivor; CAR Cundinamarca; CAR de la Guajira; CAR Santander; CAR Cesar; CAR Sur de Bolívar; CAR Valle del Cauca y también las Corporaciones para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena y

del Norte y Oriente de la Amazonía CDA. quienes cuentan con una participación de la mujer en los cargos del nivel directivo del Máximo Nivel Decisorio entre el 50% y el 100%.

En lo que refiere a la participación de la mujer en cargos del nivel directivo de Otro Nivel Decisorio, se destacan igualmente las Corporaciones de: CAR de Boyacá; Caldas; De los Valles del Sinú y del San Juan Jorge; CAR de Risaralda; de Santander; CAR del Atlántico, CAR del Canal del Dique; CAR del Cauca; CAR del Cesar; CAR para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga y también las Corporaciones para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena; del Norte y Oriente de la Amazonía CDA y del Urabá, las cuales cuentan entre el 50% y el 100% de participación de la mujer.

Así mismo, es necesario destacar que las Corporaciones del Cesar; y la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena presentan un cumplimiento paritario tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en Otros Niveles Decisorios del 100% y 50% respectivamente, evidenciado el esfuerzo por parte de las entidades por alcanzar la equidad de género, por lo que se considera exaltar su labor y compromiso en el ejercicio continuo de mejora y alcanzar los objetivos establecidos por la ley de cuotas.

Gráfica 17. Comparativo Entes Universitarios Autónomos por nivel 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En relación con los Entes Universitarios Autónomos, la gráfica anterior muestra que algunas universidades reportan una participación femenina superior al 60% en ambos niveles decisorios, mientras que en otras el indicador permanece entre el 28% y el 52%.

Finalmente, es relevante destacar el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que ha consolidado su avance hacia la paridad de género. Al comparar su avance con la vigencia anterior y la actual, se evidenció que, en el Máximo Nivel Decisorio, pasó de un 60% a un 75%, y en el Otro Nivel Decisorio, de un 47,37% a un 72,22%.

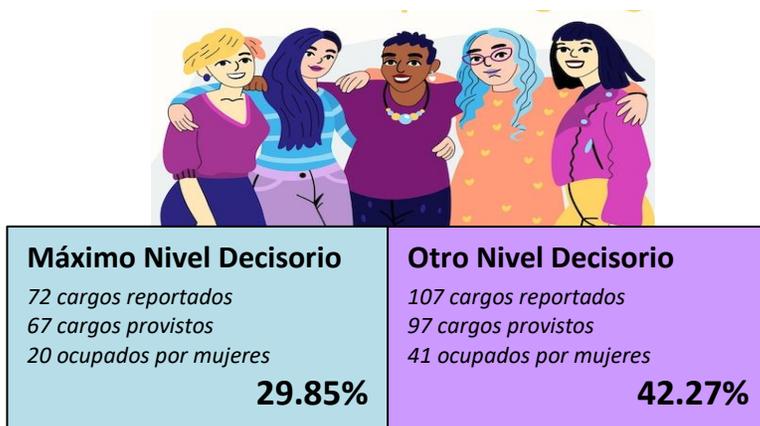
11. RESULTADOS ORGANIZACIÓN ELECTORAL

La Organización Electoral está conformada por la Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral. No obstante, este último no se evidenció reporte.

Para esta vigencia, la Registraduría Nacional del Estado Civil reportó un total de 179 cargos de los cuales:

- En el Máximo Nivel Decisorio cuenta con 72 cargos, de los cuales 67 fueron provistos y 20 están ocupados por mujeres.
- En Otro Nivel Decisorio cuenta con 107 cargos, de los cuales 97 fueron provistos y 41 están ocupados por mujeres.

Ilustración 12. Consolidado Organización Electoral participación de la mujer MND y OND 2024.

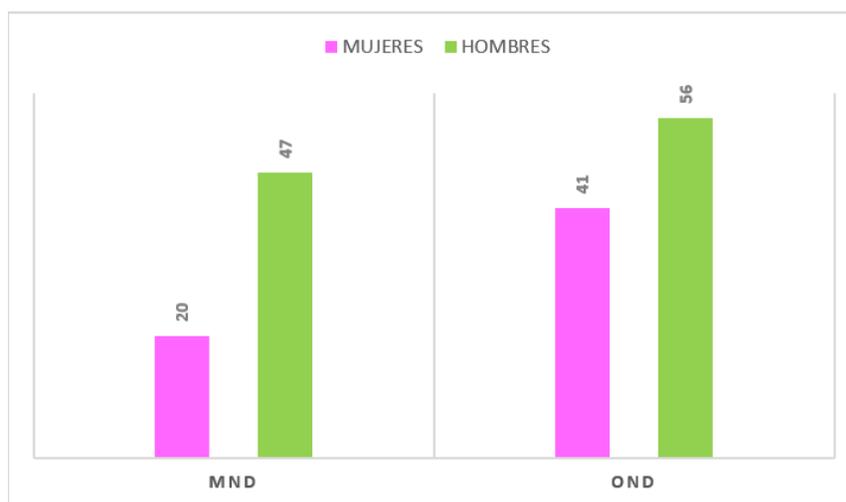


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31

En la ilustración anterior, se observa que la Organización Electoral no cumple con el porcentaje establecido en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, correspondiente al 30% como mínimo en la participación de la mujer en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio, a diferencia de la participación de la mujer en los cargos de Otro Nivel Decisorio donde cuenta con un 42,27%.

En comparación con la vigencia anterior, presenta una variación porcentual en el Máximo Nivel Decisorio con una disminución del 0,71% en la participación de la mujer, ya que para la vigencia 2023, había cumplido con el porcentaje mínimo establecido por la Ley 581 de 2000, correspondiente a un 30,56% a diferencia de la presente vigencia en la que contó con un 29,85%. Para el caso de la participación de la mujer en cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, pasó de un 39,02% a un 42,27%.

Gráfica 18. Distribución de mujeres y hombres en la Organización Electoral 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la distribución de ocupación entre mujeres y hombres en la Organización Electoral, se observa que la brecha de género en el Máximo Nivel Decisorio comprende una diferencia de 27 cargos adicionales desempeñados por hombres, mientras que en el Otro Nivel Decisorio la diferencia es de 15 cargos.

12. RESULTADOS ENTIDADES TERRITORIALES

A continuación, se presentan los resultados de las entidades territoriales, donde se observa la distribución en el Máximo Nivel Decisorio y en los Otros Niveles Decisorios por Gobernaciones, Alcaldías Capitales, entidades de Bogotá D.C., y Alcaldías Municipales, de acuerdo con lo reportado en el formulario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la vigencia 2024.

12.1 Gobernaciones

Para esta vigencia, las 32 Gobernaciones reportaron en el Máximo Nivel Decisorio un total de 1.389 cargos, de los cuales 477 son del Máximo Nivel Decisorio y de éstos, 470 fueron provistos y 215 fueron ocupados por mujeres. Para el caso de los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio, del total 912 cargos son de Otros Niveles Decisorios de los cuales, 868 fueron provistos y de éstos 415 están ocupados por mujeres.

Ilustración 13. Consolidado Gobernación participación de la mujer MND y OND 2024.

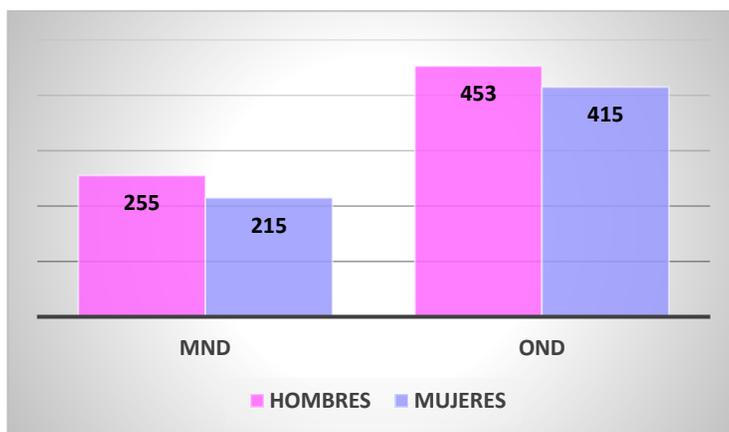


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la ilustración anterior se evidencia que las Gobernaciones superan los porcentajes establecidos en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, con un 45,74% en el Máximo Nivel Decisorio y un 47,81% en el Otro Nivel Decisorio.

En comparación con la vigencia anterior, se observa una disminución porcentual en el indicador de participación efectiva de las mujeres, al pasar de 47,62% a 45,74% en el Máximo Nivel Decisorio y del 50% al 47,81% en el Otro Nivel Decisorio, sin embargo, continúa superando el porcentaje mínimo exigido por la Ley 581 de 2000 correspondiente al 30% en ambos niveles decisorios y se encuentra encaminado hacia la paridad de género.

Gráfica 19. Distribución de mujeres y hombres en las Gobernaciones 2024

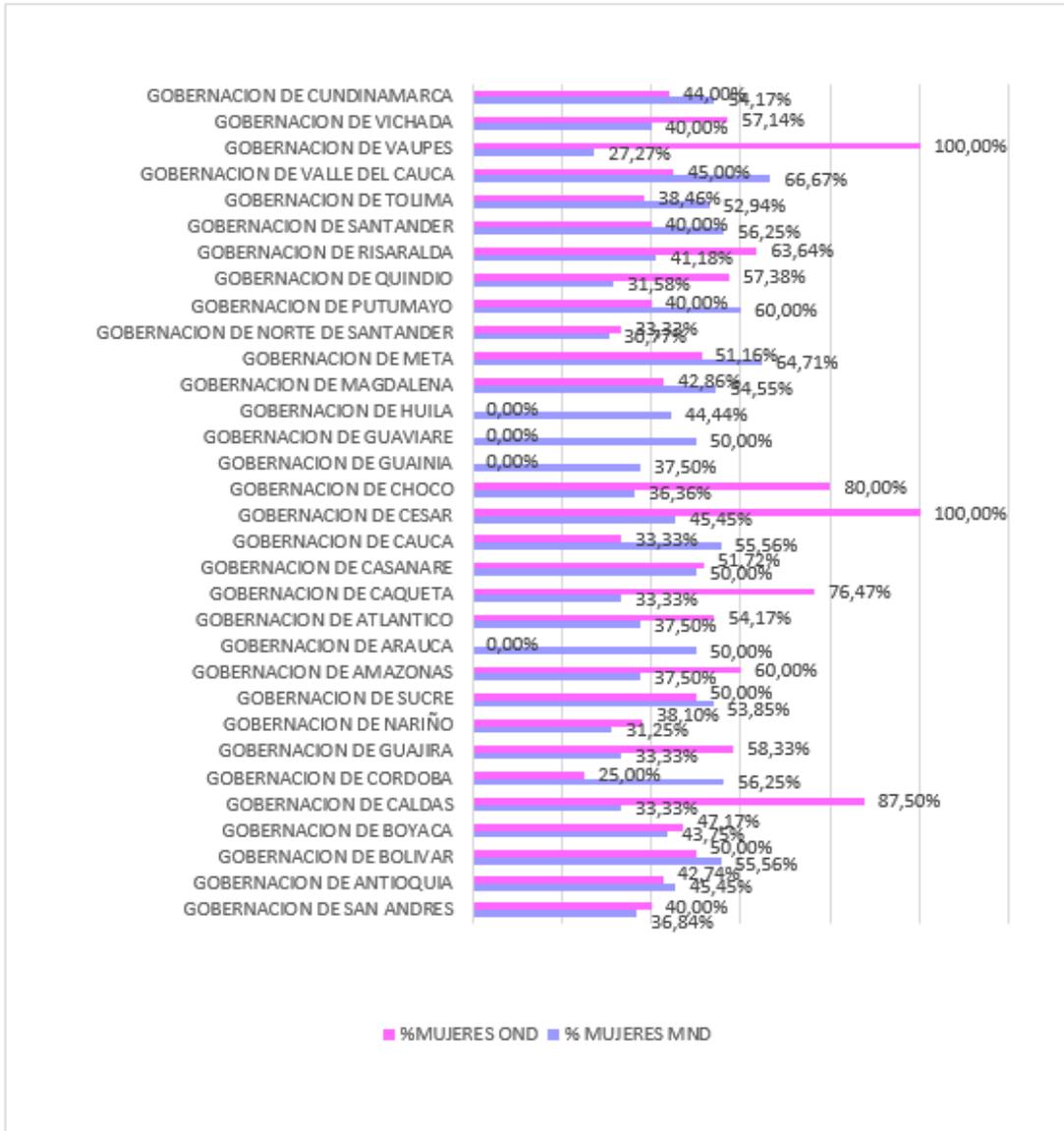


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En relación con la distribución de los cargos entre las mujeres y los hombres, se observa una brecha en ambos niveles decisorios, pues en el Máximo Nivel Decisorio se evidencia una diferencia de 40 cargos más ocupados por hombres y, por otra parte, en Otros Niveles Decisorios existe una diferencia de 38 cargos más ocupados por hombres, por lo que se considera necesario dar inicio a la aplicación de buenas prácticas con el fin de alcanzar la paridad de género.

A continuación, se presenta el comportamiento del indicador en ambos niveles decisorios en las 32 gobernaciones.

Gráfica 20. Comparativo por nivel Gobernaciones 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la gráfica anterior, se evidencia que las Gobernaciones de: Bolívar; Casanare y Sucre, presentan un acercamiento hacia la paridad de género, pues los porcentajes en la



Función Pública

participación de la mujer en el Máximo Nivel Decisorio se encuentra entre el 50% y 55,56%, mientras que para el caso de Otro Nivel Decisorio se encuentran entre el 50% y el 51,72%.

Para el caso de las Gobernaciones del Vaupés; Huila; Guaviare; Guainía; Arauca y Córdoba se evidencia que la participación de la mujer en cargos directivos se encuentra entre el 0% y el 25%, evidenciándose un incumplimiento a la Ley 581 de 2000; por su parte, frente a las demás Gobernaciones se evidencia el cumplimiento del porcentaje establecido por la citada Ley tanto para los cargos del Máximo Nivel Decisorio como de Otros Niveles Decisorios.

12.2 Alcaldías Capitales

Para la presente vigencia, las 31¹¹ Alcaldías Capitales reportaron un total de 1.163 cargos, de ellos 444 son del Máximo Nivel Decisorio y 431 cargos fueron provistos, de éstos 198 fueron ocupados por mujeres. En lo que respecta a Otro Nivel Decisorio, del total reportaron 727 cargos, de los cuales 699 fueron provistos y 328 de éstos son ocupados por mujeres.

Ilustración 14. Consolidado Alcaldías Capitales participación de la mujer MND y OND.



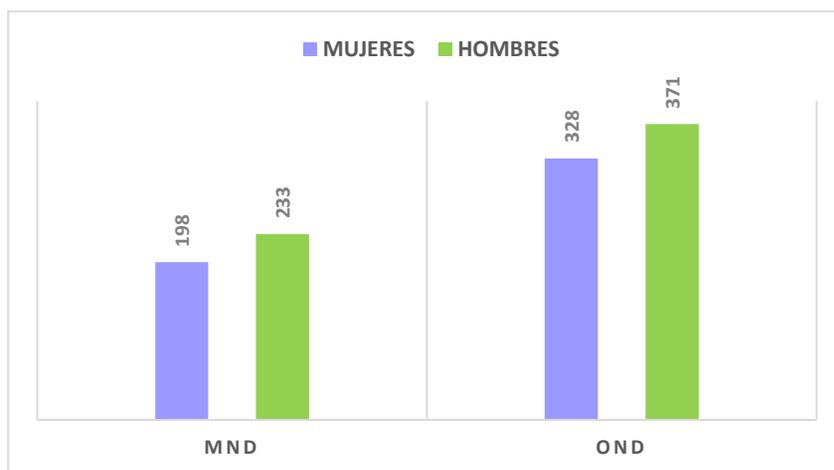
Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

¹¹Son 31 Alcaldías Capitales, toda vez que el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina goza de un estatuto especial de acuerdo con lo establecido en la Ley 47 de 1993.

En la ilustración anterior, se observa que las Alcaldías Capitales cumplen por encima de los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, con un 45,94% en el Máximo Nivel Decisorio y un 46,92% en Otro Nivel Decisorio.

En comparación con la vigencia anterior, se aprecia una disminución para ambos niveles decisorios, siendo más notable en los cargos de Otros Niveles Decisorios en donde bajó 5 puntos, es decir del 51,43% pasó al 46,92%, mientras que para el Máximo Nivel Decisorio bajó 2 puntos, es decir, del 47,61% al 45,94%.

Gráfica 21. Distribución de mujeres y hombres por Alcaldías Capitales



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

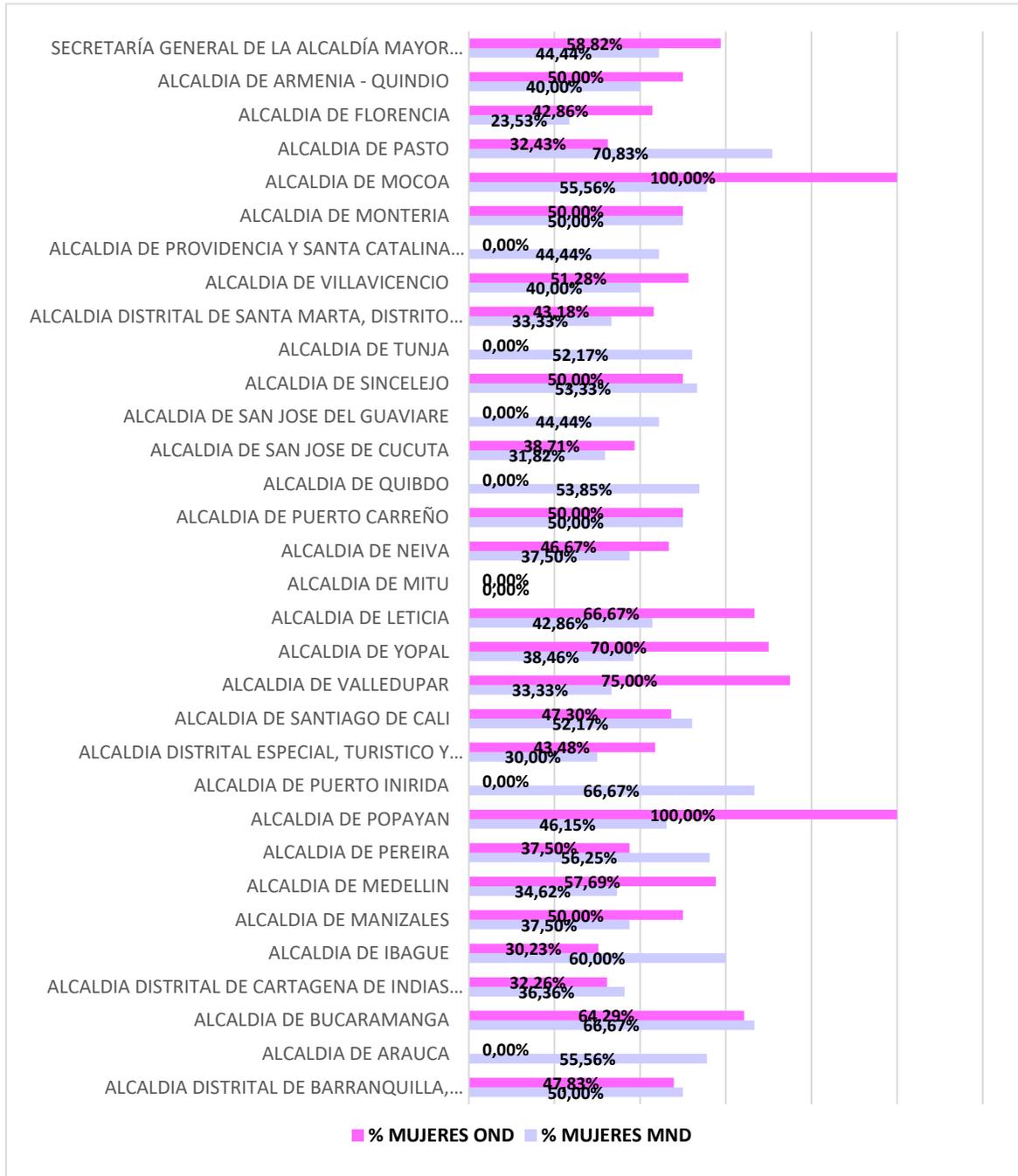
En relación con la distribución de mujeres y hombres, se aprecia la ocupación de los cargos tanto para el Máximo Nivel Decisorio como de Otro Nivel Decisorio direccionado más a los hombres que a las mujeres, por lo que se considera necesario que las entidades retomen el camino en el que venían en la vigencia anterior con un enfoque hacia la paridad de género.

A continuación, se presenta la relación entre ambos niveles decisorios en las Alcaldías Capitales.



Función Pública

Gráfica 22. Comparativo por nivel Alcaldías Capitales 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la gráfica se observan experiencias de paridad de género en el indicador de participación de las mujeres en los cargos directivos de los niveles decisorios establecidos en la ley de cuotas, como es el caso de la Alcaldía de Montería y la Alcaldía de Puerto Carreño, que cuenta con un porcentaje del 50% tanto en el Máximo Nivel Decisorio como en Otros Niveles Decisorios; por su parte, la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con un 66,67% en el Máximo Nivel Decisorio y 64,29% en el Otro Nivel Decisorio.

Igualmente, es importante resaltar el ejercicio de balance en que se encuentra el indicador de las Alcaldías de Mocoa; Sincelejo; Santiago de Cali; Barranquilla; Popayán; Bogotá; Leticia; Villavicencio; Leticia; Armenia.

Para el caso de las Alcaldías de: Providencia y Santa Catalina, Tunja; Guaviare; Quibdó; Mitú; Puerto Inírida; Arauca, se evidencia un incumplimiento a la Ley 581 de 2000 respecto a la participación de las mujeres en Máximo Nivel o en Otro Nivel Decisorio.

12.3 Entidades de Bogotá D.C.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), para esta vigencia, reportó 52 entidades de Bogotá D.C. Sin embargo, para este apartado no se tendrá en cuenta la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., ya que se analizó en el apartado de las Alcaldía Capitales. En ese sentido, para el presente análisis corresponderá a 51 entidades.

Al respecto, en total reportaron 1.068 cargos, 290 son del Máximo Nivel Decisorio de los cuales 280 fueron provistos y de éstos 140 fueron ocupados por mujeres; para el caso de los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio del total, 778 cargos fueron reportados para ese nivel, de los cuales 740 cargos fueron provistos y 364 de éstos fueron ocupados por mujeres.

Igualmente, en la siguiente ilustración se evidencia que las entidades de Bogotá D.C. superaron los porcentajes de cumplimiento contemplados en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, con un 50% en los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y un 49,19% en los cargos directivos de Otro Nivel Decisorio.

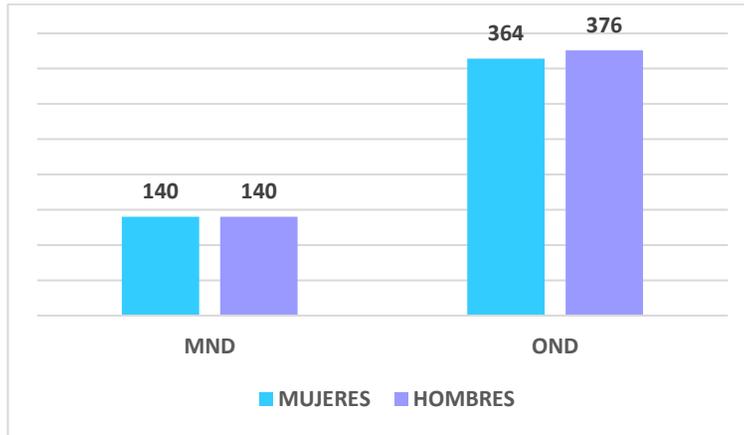
Ilustración 15. Consolidado entidades Bogotá D.C participación de la mujer MND y OND.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En comparación con la vigencia anterior, se aprecian cambios en el indicador de participación de las mujeres en ambos niveles decisorios. Por un lado, se produjo un aumento porcentual que permitió la paridad de género en el Máximo Nivel Decisorio, al pasar de 47,59% al 50%, y por el otro, se produjo una disminución porcentual en Otro Nivel Decisorio pasando del 50,66% a 49,19%, superando lo establecido por la Ley 581 de 2000.

Gráfica 23. Distribución de mujeres y hombres en Bogotá D.C.



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

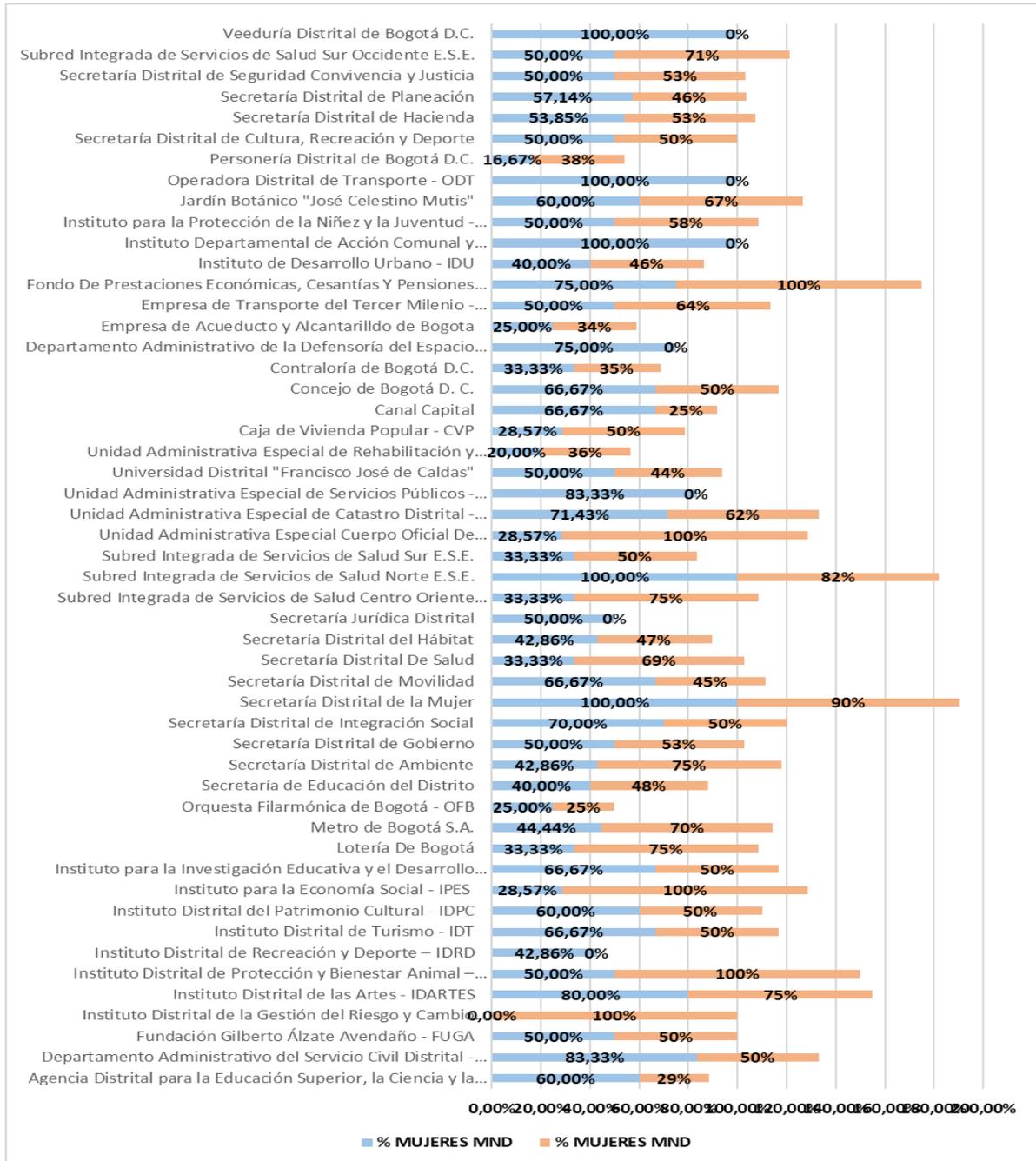
En relación con la distribución de mujeres y hombres en los cargos de nivel directivo, se observa que la brecha en Otro Nivel Decisorio corresponde a la ocupación de 12 cargos más por hombres.

A continuación, se presenta la relación entre ambos niveles decisorios en las entidades de Bogotá D.C.



Función Pública

Gráfica 24. Comparativo entidades Bogotá D.C., por nivel 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

En la gráfica anterior, se evidencia el comportamiento del indicador de participación de las mujeres en cargos de nivel directivo, destacando a 2 entidades que lograron la paridad de género:

- Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
- Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.

En comparación con la vigencia anterior, se observan buenas prácticas que reflejan avances hacia la paridad de género en las siguientes entidades:

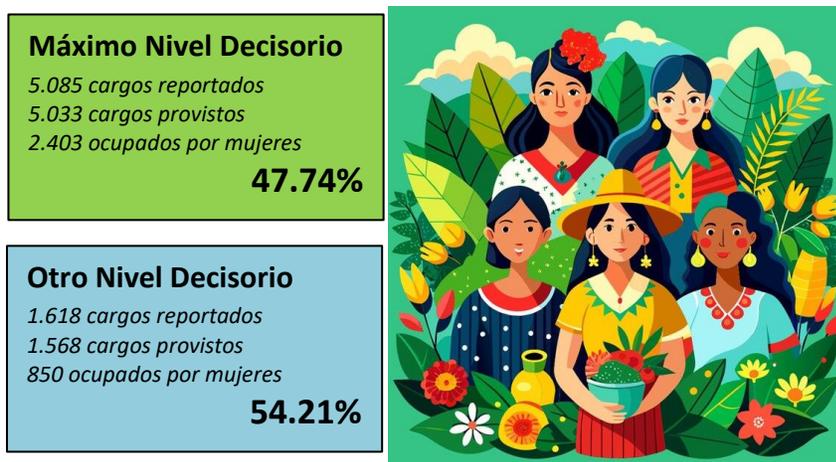
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. en el Máximo Nivel Decisorio: se mantuvo con un 100% en la participación de la mujer; mientras que, en Otro Nivel Decisorio, tuvo un aumento, pasando del 76,92% al 82%.
- Secretaría Distrital de la Mujer, se mantuvo con un 100% en la participación de la mujer en el Máximo Nivel Decisorio, y un 90% en Otros Niveles Niveles Decisorios.
- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES: Mantuvo el porcentaje de participación de la mujer en cargos del Máximo Nivel Decisorio del 80%, mientras que en Otro Nivel Decisorio pasó del 62,50% al 75%.
- Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones – FONCEP, tuvo un incremento considerable en ambos niveles decisorios, de un 50% en el Máximo Nivel Decisorio pasó al 75% y en Otro Nivel Decisorio pasó del 75% al 100%.
- Concejo de Bogotá, tuvo un importante avance frente al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, pasando de un 33,33% en el Máximo Nivel Decisorio a un 66,67% y de un 0% en Otro Nivel Decisorio al 50%.

12.4 Alcaldías Municipales

En la vigencia actual, se recopiló información de 879 Alcaldías Municipales para el presente informe, reportando un total de 6.703 cargos de los distribuidos así:

- **Máximo Nivel Decisorio:**
 - Total, cargos reportados: 5.085.
 - Cargos provistos: 5.033.
 - Cargos ocupados por mujeres: 2.403.
- **Otro Nivel Decisorio:**
 - Total, cargos reportados: 1.618
 - Cargos provistos: 1.568
 - Cargos ocupados por mujeres: 850.

Ilustración 16. Consolidado Alcaldías Municipales participación de la mujer MND y OND.

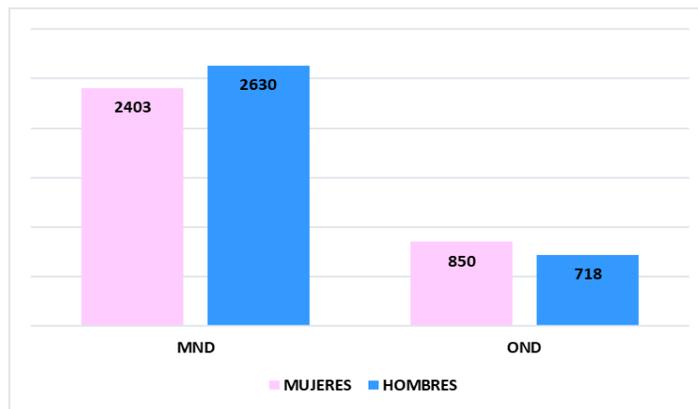


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024.

En la ilustración anterior, se evidencia que a pesar de que en la vigencia 2023, las Alcaldías Municipales tuvieron un 48,67% de participación de la mujer en el Máximo Nivel Decisorio

y en esta vigencia tuvo una disminución, pasando al 47,74% y, para el caso de Otro Nivel Decisorio aumentaron del 53,01% al 54,21%, continúan superando los porcentajes mínimos establecidos en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y acercándose a la paridad de género.

Gráfica 25. Distribución de mujeres y hombres en las Alcaldías Municipales 2024

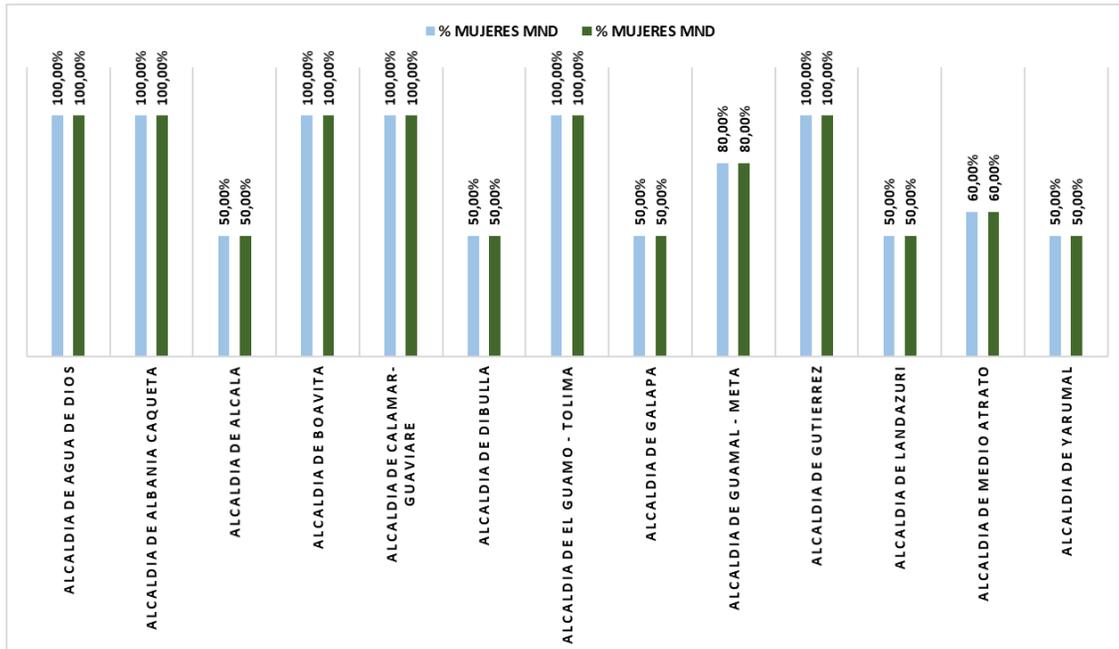


Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024.

En la distribución de la ocupación de los cargos entre mujeres y hombres, se evidencia la necesidad de que las entidades continúen trabajando con el propósito de eliminar las brechas de género, implementando buenas prácticas que promuevan el tránsito hacia la paridad de género, permitiendo la participación de las mujeres en los cargos de niveles directivos.

A continuación, se presenta una gráfica que ilustra la participación de las mujeres en el Máximo Nivel Decisorio y en el Otro Nivel Decisorio, resaltando las Alcaldías Municipales que han logrado implementar las mejores prácticas hacia la igualdad de género.

Gráfica 26. Comparativo Alcaldías Municipales por nivel 2024



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

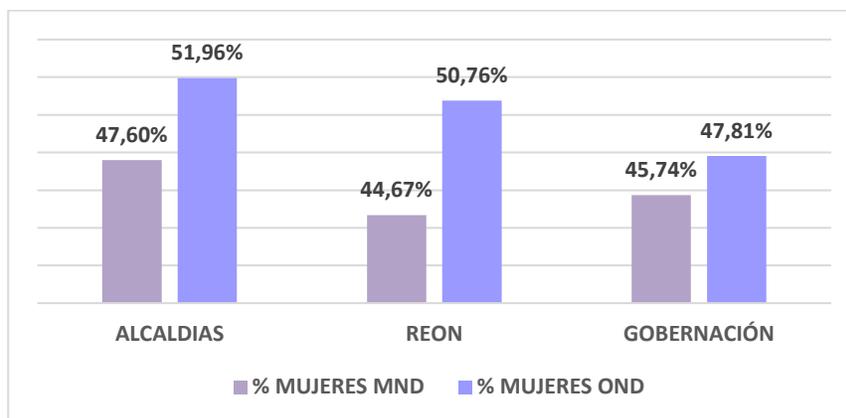
La gráfica anterior muestra a 13 Alcaldías Municipales que se destacan en cumplir por encima del porcentaje mínimo exigido por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, en lo que refiere a la participación de la mujer en los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y en Otros Niveles Decisorios, adicional a ello, se evidencia que hay paridad de género, al contar con un equilibrio entre hombres y mujeres en el desempeño de los cargos directivos, entre ellas se encuentran las Alcaldías de: Agua de Dios; Albania; Alcalá; Boavita; Calamar; Dibulla; Guamo; Galapa; Guamal; Gutiérrez; Landázuri; Medio Atrato y Yarumal.

13. SEGUIMIENTO AL INDICADOR DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026

En el contexto del indicador establecido en las directrices del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida", denominado: "Participación de las mujeres en los cargos de nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del gobierno nacional, alcaldías y gobernaciones", cuyo objetivo es alcanzar, durante el cuatrienio, la paridad de género en los cargos directivos, buscando erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres en las entidades del Estado colombiano y promover la participación activa de las mujeres.

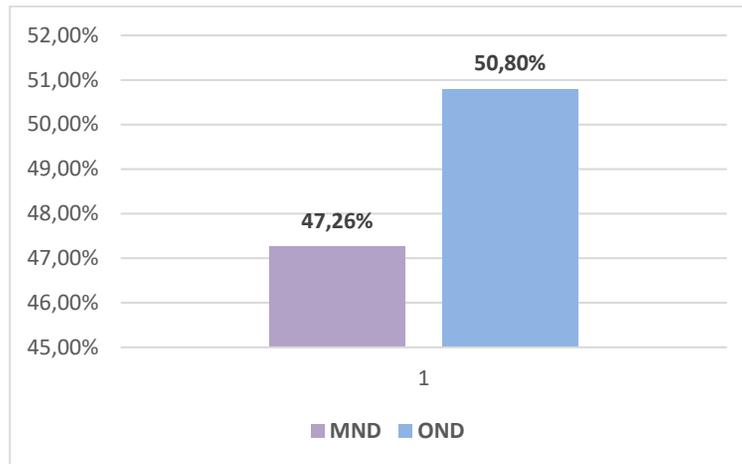
Al respecto, se presenta el comportamiento de dicho indicador, a saber:

Gráfica 27. Participación de la mujer en los cargos del nivel directivo en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional (REON), Gobernaciones y Alcaldías



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

Gráfica 28. Participación de la mujer en ambos niveles decisorios en el Indicador del PND



Fuente: Función Pública. Dirección de Empleo Público - agosto 31 de 2024

De acuerdo con las gráficas anteriores, se puede observar un comportamiento positivo del indicador hacia el logro de la paridad de género en el cuatrienio, aumentado del 47% al 47,26% en la participación de la mujer en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio y del 49,61% al 50,80% en la participación de la mujer en Otros Cargos del Nivel Decisorio, alcanzando un porcentaje ponderado del 48,74% en ambos niveles de toma de decisiones, superando así la meta establecida para el año 2024, que corresponde al 47%.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Durante esta vigencia, un total de 1.728 entidades públicas reportaron la participación de la mujer en cargos de nivel directivo sin inconsistencias, registrándose 16.500 cargos, 8.332 corresponden al Máximo Nivel Decisorio (MND), de los cuales 8.205 fueron provistos y de éstos 3.825 están ocupados por mujeres, lo que representa un porcentaje de participación del 46,62%. En cuanto al Otro Nivel Decisorio (OND), del total, 8.126 cargos fueron reportados para dicho nivel, 7.576 fueron provistos y de éstos 3.782 son ocupados por mujeres, alcanzando un porcentaje de participación del 49,92%.

El porcentaje de participación femenina en los cargos de nivel directivo, tanto en el MND como en el OND, llegó al 48,26% en la presente vigencia, reflejando una leve disminución

de 0,36 puntos porcentuales respecto de 48,61% alcanzado en el 2023, este resultado continúa mostrando una tendencia positiva hacia la paridad de género en los cargos de nivel directivo.

Como se ha manifestado en el presente informe, la Ley 581 de 2000, establece un porcentaje mínimo del 30% de participación de las mujeres tanto para los cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio como de Otros Niveles Decisorios, así, el análisis de la representación de las mujeres en dichos cargos directivos decisorios dentro de las ramas del poder público y demás órganos que integran el Estado, revelan tendencias mixtas, con incrementos en algunos sectores y retrocesos mínimos en otros. Este panorama muestra tanto los avances logrados como los desafíos pendientes en la consecución de la igualdad de género en el acceso a posiciones de decisión en Colombia.

En el caso de la disminución en la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio, en algunos de los sectores claves, se ha observado una disminución en la representación femenina en cargos directivos, evidenciándose los siguientes sectores donde la participación de las mujeres ha experimentado una caída:

Rama Judicial: La participación femenina pasó del 50,63% al 48,65%, con una reducción de 1.98 puntos porcentuales. Aunque la representación femenina sigue siendo considerablemente alta, esta disminución refleja un pequeño retroceso en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión. Esto puede estar relacionado con que sólo la Fiscalía General de la Nación realizó el reporte mientras que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses que forma parte de esta rama, omitió dar cumplimiento a la presentación del respectivo reporte.

Organización Electoral: En este sector, la participación femenina pasó del 30,56% al 29,85%, con una disminución de 0,71 puntos. Aunque la baja es modesta, como ya se había manifestado anteriormente, se evidencia el incumplimiento del porcentaje mínimo de participación de las mujeres que establece la Ley 581 de 2000, así mismo es necesario tener en cuenta que el Consejo Nacional Electoral que forma parte de la organización electoral, omitió adelantar el correspondiente reporte; por tanto se resalta la necesidad de promover políticas más efectivas para aumentar la participación femenina en cargos claves relacionados con la gestión y supervisión electoral, dado que la paridad en el sistema electoral es fundamental para una democracia inclusiva.



Función Pública

Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición: Este sector experimentó una disminución considerable, pasando del 66,67% al 50%. La caída de 16,67 puntos porcentuales es significativa y podría reflejar un retroceso en la implementación de políticas que promuevan la equidad de género en los órganos encargados de garantizar la justicia transicional en Colombia. Es necesario aclarar, que la Jurisdicción Especial para la Paz que forma parte de este sistema, adelantó el reporte, pero el mismo presentó inconsistencias por lo que no pudo ser tenido en cuenta.

En la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio, también se han registrado aumentos importantes en la representación de las mujeres en cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio a saber:

Órganos de Control: La participación femenina aumentó del 43,12% al 45,35%, lo que representa un incremento de 2.23 puntos porcentuales. Este aumento refleja avances en la promoción de la igualdad de género en sectores como la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, organismos clave en la supervisión y control de la gestión pública.

Órganos Autónomos: En los órganos autónomos, la participación femenina creció del 43,75% al 48,57%, con un aumento de 4.82 puntos. Este crecimiento muestra un esfuerzo por incorporar más mujeres en los espacios donde se toman decisiones clave sobre la política pública y la gestión de recursos en instituciones autónomas, vale la pena aclarar que para el caso de la Corporaciones Autónomas no fueron evaluadas las 34 existentes, sino 21, teniendo en cuenta que las demás presentaron inconsistencias en su reporte.

Rama Ejecutiva: La participación femenina aumentó del 40,95% al 44,67%. Este incremento de aproximadamente de 3,72 puntos porcentuales, lo que refleja un avance en las políticas de inclusión y una mayor promoción de las mujeres en cargos decisorios dentro de las entidades que conforman esta rama del poder. Es importante analizar que este aumento se debe a la implementación de políticas públicas efectivas en el campo.

Rama Legislativa: A pesar de que las entidades que la conforman (Cámara de Representantes y Senado de la República) adelantaron el correspondiente reporte, para el caso de la Cámara de Representantes el mismo fue en ceros; sin embargo, para el Senado de la República presentó un cambio positivo en la participación femenina subiendo del 25% al 50%, alcanzando la paridad en los cargos directivos. Este avance podría ser el resultado

de una mayor inclusión de las mujeres en el Congreso, impulsada por políticas como la Ley de Cuotas y la creciente movilización de mujeres en la política. Este es un indicativo positivo de la evolución hacia una mayor paridad y la creciente visibilidad de las mujeres en la toma de decisiones legislativas.

En Otros Niveles Decisorios, la situación muestra un patrón mixto, con aumentos en algunos sectores y disminuciones en otros, lo que refleja tanto los avances como los retos persistentes en la inclusión de mujeres en la administración pública.

Rama Legislativa: En Otros Niveles Decisorios en esta rama, es necesario aclarar nuevamente que para el caso de la Cámara de Representantes el reporte fue en ceros, así las cosas, el análisis se adelantó con el reporte realizado por el Senado de la República, evidenciándose que la participación femenina aumentó considerablemente del 30,43% al 80%. Este incremento sugiere una consolidación de la igualdad de género en los niveles más bajos de la estructura legislativa, donde las mujeres están accediendo a puestos de decisión con mayor frecuencia. Este es un reflejo de un cambio cultural hacia una mayor participación de las mujeres en el poder legislativo.

Rama Judicial: En este caso la participación femenina en otros niveles decisorios también aumentó, pasando del 49,18% al 58,33%. Este crecimiento es una señal de que, a pesar de la leve disminución en los cargos del máximo nivel decisorio, las mujeres continúan ganando espacios de toma de decisiones dentro de la rama judicial en cargos de otros niveles decisorios.

Rama Ejecutiva: En la Rama Ejecutiva, la participación femenina en otros niveles decisorios aumentó del 49,15% al 50,76%, lo que representa un incremento positivo.

Aunque no es un aumento significativo, esta estabilidad sugiere que las políticas de inclusión en cargos medios y bajos en la Rama Ejecutiva siguen siendo efectivas en términos de representación femenina.

Órganos de Control: Experimentaron una disminución en la participación femenina, pasando del 45,14% al 42,79%. Este retroceso en la representación femenina podría reflejar factores estructurales o una falta de impulso en las políticas de igualdad en el acceso a estos cargos en la contraloría, la procuraduría y otras entidades de control.

Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición: Este sistema mostró una disminución significativa, pasando del 53,85% al 36,36% en los cargos directivos de

otros niveles decisorios, lo que refleja un retroceso importante. Esta caída podría estar vinculada a una falta de medidas de equidad de género o a la menor visibilidad de las mujeres en el sistema de justicia transicional.

Ahora bien, en lo que respecta a la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio en entidades territoriales, las mismas, muestran una tendencia mixta, con algunos aumentos y disminuciones, a saber:

Gobernaciones: La participación femenina en las gobernaciones pasó del 47,62% al 45,74%, lo que representa una disminución de 1,88 puntos porcentuales. Esta caída podría ser señal de un retroceso en las acciones de inclusión de mujeres en cargos de alto nivel decisorio dentro de las gobernaciones. Aunque las mujeres siguen representando una proporción significativa en estos cargos, el descenso puede indicar que las oportunidades para las mujeres en estos puestos están disminuyendo o que no se están aplicando con la misma eficacia las políticas públicas orientadas a garantizar su inclusión en el liderazgo regional.

Alcaldías Capitales: La participación femenina disminuyó ligeramente, pasando del 47,61% al 45,94%. La caída de 1,67 puntos porcentuales podría reflejar una tendencia similar a la observada en las gobernaciones. Este retroceso podría estar vinculado a la falta de políticas específicas que promuevan la participación femenina en la asignación de cargos en estas Alcaldías que suelen tener una mayor complejidad administrativa y política.

Entidades de Bogotá: En las entidades de Bogotá, la participación femenina experimentó un aumento del 47,59% al 50%, alcanzando la paridad de género. Este avance es significativo, ya que representa un paso importante hacia la igualdad de género en los cargos decisorios dentro de la capital del país. El aumento podría estar asociado con políticas más fortalecidas de paridad y las iniciativas que buscan equilibrar la representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en Bogotá, un distrito que ha sido pionero en la implementación de diversas políticas de género.

Alcaldías Municipales: En las alcaldías municipales, la participación femenina pasó del 48,67% al 47,74%, con una disminución de 0,93 puntos porcentuales. Aunque esta caída es relativamente pequeña, es importante señalar que las mujeres continúan siendo una proporción significativa en estos cargos. No obstante, la disminución puede reflejar que, a nivel municipal, las políticas de inclusión de género pueden no estar siendo tan efectivas o

que no hay suficientes medidas de promoción activa para garantizar que las mujeres accedan a estos cargos.

Además, en lo que refiere a la participación de la mujer en cargos directivos de Otros Niveles Decisorios en las entidades territoriales, revela una dinámica variada, con algunas disminuciones y un aumento en ciertos sectores, a saber:

Gobernaciones: La participación femenina en otros niveles decisorios pasó del 50% al 47,81%, lo que representa una disminución de 2,19 puntos porcentuales. Esta caída podría señalar una pérdida de representatividad femenina en los niveles administrativos y de toma de decisiones dentro de las gobernaciones, en donde las políticas de inclusión pueden no estar funcionando como se esperaba, o existen otras causas que explican la reducción de mujeres en ciertos cargos.

Alcaldías Capitales: La participación femenina disminuyó del 51,43% al 46,92%, lo que supone una reducción de 4,51 puntos porcentuales. Este descenso significativo podría reflejar una tendencia más amplia hacia una menor representación femenina en cargos administrativos y decisorios a nivel de alcaldías en las principales ciudades del país. Este retroceso podría estar relacionado con la falta de políticas activas de inclusión de género, o incluso con la competencia política y la posible falta de espacios para que las mujeres accedan a puestos de mayor poder en estas alcaldías.

Entidades Bogotá: La participación femenina en otros niveles decisorios pasó del 50,66% al 49,19%, con una disminución de 1,47 puntos porcentuales. Aunque esta disminución no es tan significativa como en otros sectores, refleja una ligera reducción en la representación de las mujeres en los cargos decisorios a nivel de las entidades del distrito capital. Es importante destacar que, a pesar de esta caída, Bogotá sigue mostrando un buen nivel de inclusión en comparación con otras regiones, lo que sugiere que las políticas locales de paridad y equidad de género siguen siendo relativamente efectivas, aunque podría haber aspectos que necesiten ajustes.

Alcaldías Municipales: La participación femenina aumentó del 53,01% al 54,21%, representando un incremento de 1,2 puntos porcentuales. Este aumento es positivo, ya que muestra una tendencia creciente en la participación de las mujeres en los cargos decisorios de los municipios, lo que puede reflejar una implementación más efectiva de políticas públicas de equidad de género en los niveles locales. El incremento sugiere que las mujeres



Función Pública

están accediendo a mayores espacios de toma de decisiones y liderazgo en estos territorios, lo cual es un avance significativo en términos de paridad de género.

De lo anterior, a pesar de los avances y retrocesos observados en la participación de la mujer en cargos directivos decisorios, es necesario trabajar en la concientización sobre la política de género al interior de las entidades públicas, tanto nacionales como territoriales, con el fin de avanzar hacia una creciente participación de mujeres en puestos de decisión, a fin de continuar cerrando brechas de género.

Con el fin de seguir promoviendo la participación de las mujeres en los cargos de nivel directivo, en los órganos y entidades públicas, se recomienda que se continúen implementando estrategias para integrar el enfoque de género en la administración pública. Esto fomentará no sólo la participación activa de las mujeres, sino también la creación de espacios libres de violencia, fortaleciendo los liderazgos femeninos y consolidando la paridad de género en estos cargos al interior de las entidades del Estado Colombiano.

Por último, es crucial señalar que, a pesar de los avances, los órganos, organismos y entidades públicas deben seguir creando acciones que permitan continuar generando espacios de participación efectiva para las mujeres, reconociendo sus diversas identidades étnicas y culturales, entre otros aspectos, pues, a lo anterior se sumará la reglamentación de la Ley 2424 de 2024, que establecerá de manera gradual la paridad de género, y con la cual, busca garantizar el cumplimiento de las normas vigentes sobre la materia. Esto consolidará equidad y promoverá la diversidad e inclusión en el empleo público.

ANEXOS

ANEXO No. 1: REPORTE DE ENTIDADES SIN INCONSISTENCIAS.

ANEXO No. 2: REPORTE DE ENTIDADES CON INCONSISTENCIAS.

ANEXO No. 3: REPORTE DE ENTIDADES QUE MANIFESTARON NO CONTAR CON CARGOS DEL MND Y OND.

ANEXO No. 4: REPORTE DE ENTIDADES QUE NO REPORTARON.



Función Pública

Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado colombiano

Versión 1
Dirección de Empleo Público
Diciembre de 2024