



ALCALDÍA DE SANTA MARTA  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



# Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental DADSA.

## Informe Cumplimiento Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas

### Participación de la Mujer en Entidades Públicas

2025

30 de mayo de 2025

Oficina de Control Interno

Ceyeth Caballero – Jefe Control Interno



@SantaMartaDTCH - @dadsasm  
Carrera 13 No. 29 76, Bavaria

(+57) 301 593 6801 - Nit: 819.006.386-6

[www.dadsa.gov.co](http://www.dadsa.gov.co)





## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 581 de 2000, conocida como la “Ley de Cuotas”, y del Decreto 455 de 2020, el Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental presenta el informe de seguimiento correspondiente al primer semestre del año 2025, con el objetivo de reportar el estado de cumplimiento en materia de participación femenina en los niveles decisorios de la entidad.

Se responde a lo establecido en la Circular Externa 100-005-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se solicita a las entidades del orden distrital garantizar y reportar que al menos el 30% de los cargos de dirección, asesoría y toma de decisiones estén ocupados por mujeres, en concordancia con los principios de igualdad de género, equidad e inclusión.

Durante el periodo reportado, el Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental ha continuado consolidando acciones para promover el liderazgo femenino dentro de su estructura organizacional, reafirmando su compromiso con una gestión ambiental sostenible y con enfoque de equidad. Este documento contiene el análisis detallado del cumplimiento de la Ley de Cuotas en la entidad, así como la verificación por parte de la Oficina de Control Interno sobre la calidad, oportunidad y veracidad de la información reportada.



## OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 por parte del Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental, mediante el seguimiento a la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la entidad durante el primer semestre de 2025, garantizando el respeto por los principios de equidad de género, igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del enfoque de género en la gestión institucional.

Este seguimiento permitirá identificar avances, brechas y oportunidades de mejora, así como orientar la toma de decisiones para el cumplimiento progresivo de las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia de participación femenina en el sector público.



## **ALCANCE**

Este documento comprende el seguimiento y verificación del cumplimiento de la Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas, en el Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 1 de mayo de 2025. El análisis se centra en la participación de las mujeres en cargos del nivel directivo y en otros puestos con capacidad de decisión dentro de la estructura organizacional de la entidad, evaluando el cumplimiento del mínimo del 30% exigido por la normativa vigente.

El informe incluye la recolección, consolidación y validación de la información reportada, así como la revisión del cumplimiento de las orientaciones establecidas por la Circular Externa 100-005-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública. También se consideran las recomendaciones emitidas por los entes de control y se incorporan las observaciones de la Oficina de Control Interno frente a la oportunidad, integridad y veracidad de los datos suministrados.



## MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículos 13, 40, 43 y 189, que consagran los principios de igualdad ante la ley, la participación política, la protección especial a la mujer y las facultades del Presidente de la República como jefe de la administración pública.

Ley 581 de 2000, "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público", también conocida como Ley de Cuotas. Establece que un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio debe ser ocupado por mujeres, y dispone el deber de reporte y seguimiento de su cumplimiento por parte de las entidades públicas.

Ley 2424 de 2024, la cual modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, elevando al 50% el mínimo obligatorio de participación femenina tanto en cargos de máximo nivel decisorio como en otros niveles con capacidad de decisión. Esta ley refuerza el enfoque paritario y establece sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento.

Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública. Este decreto define reglas específicas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo en las entidades del orden nacional y territorial, incluidos los órganos del nivel distrital.

Circular Externa No. 100-005 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que orienta a las entidades públicas sobre el cumplimiento y reporte de la Ley de Cuotas, promoviendo la eliminación de barreras estructurales que afectan el acceso de las mujeres a cargos





directivos y alineando esta obligación con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Circular Externa No. 100-009 de 2024, que establece las fechas y lineamientos específicos para el reporte de información sobre participación femenina en cargos decisorios, haciendo énfasis en la responsabilidad institucional para cumplir con los plazos y criterios establecidos.

Directiva 001 de 2024, emitida por la Procuraduría General de la Nación, que solicita a las Oficinas de Control Interno ejercer vigilancia preventiva sobre el cumplimiento de la Ley de Cuotas, en el marco de su misión de control a la gestión pública y defensa de los derechos fundamentales.



## SEGUIMIENTO

El seguimiento a este informe se basa en la información preliminar proporcionada durante una reunión con los responsables del área. No se contó con un reporte formal ni con datos detallados para analizar en profundidad el cumplimiento de los plazos establecidos ni la participación femenina en los cargos de poder decisorio. Sin embargo, se destaca que los tres cargos con poder decisorio fueron identificados y se proporcionaron los nombres de las personas ocupantes de dichos cargos.

### Participación Femenina en el Directivo de la Entidad

A continuación, se presentan los cargos y las personas responsables de cada uno:

| Cargo                              | Nombre           | Género    |
|------------------------------------|------------------|-----------|
| Directora General                  | Paola Gómez      | Femenino  |
| Sub-dirección de Gestión Ambiental | Manuel Fuentes   | Masculino |
| Jefe de Oficina (Control Interno)  | Ceyeth Caballero | Masculino |

Se puede afirmar que la entidad cumple con este requisito. De los tres (3) cargos con poder decisorio mencionados, uno (1) está ocupado por una mujer, lo que representa un 33.33% de participación femenina en los cargos directivos, superando el mínimo exigido por la ley.





## HALLAZGOS

En la revisión de los cargos directivos dentro de la entidad, se observó que la participación femenina actualmente cumple con el requisito mínimo del 30% establecido por la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), la cual exige una representación adecuada de mujeres en los niveles decisorios del sector público. Este cumplimiento demuestra un avance importante en la garantía de los derechos de las mujeres y la inclusión en los espacios de toma de decisiones.

No obstante, al contrastar este nivel de participación con las disposiciones más recientes de la Ley 2424 de 2024, se evidencia un incumplimiento respecto al nuevo estándar del 50% de participación femenina en los cargos de máximo nivel decisorio. Esta brecha normativa representa un área crítica de mejora, que debe ser abordada de manera estratégica para garantizar la adecuada implementación de la ley dentro del plazo de tres años otorgado por la misma.

Adicionalmente, según la información disponible, la entidad está dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 455 de 2020, el cual reglamenta el seguimiento a la aplicación de la Ley de Cuotas, así como a las Circulares 100-005 y 100-009 de 2024, emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Estas circulares refuerzan la necesidad de adoptar medidas afirmativas, realizar reportes periódicos y garantizar procesos de selección y promoción con enfoque de género.

También se verifica el cumplimiento de la Directiva 001 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, que establece lineamientos para el control preventivo del cumplimiento de la Ley de Cuotas y exige a las entidades reportes actualizados y justificados ante los órganos de control.

Otros elementos relevantes observados:





Existencia de una política institucional de igualdad de género: Si bien se identifican esfuerzos aislados en materia de equidad, la entidad aún no cuenta con una política formal y transversal de igualdad de género que oriente la gestión interna hacia la paridad y la eliminación de barreras estructurales.

Datos desagregados: La entidad ha avanzado en la generación de estadísticas de participación de mujeres en cargos directivos, aunque aún no consolida una herramienta de análisis periódico que permita visualizar tendencias, brechas y oportunidades de mejora con suficiente precisión.

Procesos de selección y promoción: Se identifican procedimientos normativos que priorizan el mérito, pero es necesario incorporar un enfoque de equidad de género explícito en los manuales de funciones y los protocolos de selección, con el fin de asegurar condiciones justas y objetivas.

Capacitación interna: Existen acciones de formación ocasionales sobre temas de género, pero no se cuenta con un programa permanente de sensibilización dirigido a directivos, jefes de talento humano y comités de selección.





## RECOMENDACIONES

### 1. Programas de desarrollo y liderazgo con enfoque de género

Diseñar e implementar programas de formación dirigidos a mujeres con alto potencial de liderazgo dentro de la entidad.

Incluir módulos sobre liderazgo estratégico, negociación, gestión de equipos y resolución de conflictos, así como espacios para el fortalecimiento de redes de apoyo interinstitucionales.

### 2. Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de la Ley 2424 de 2024

Establecer un sistema robusto de monitoreo con periodicidad mensual o trimestral, que contemple indicadores desagregados por género, nivel jerárquico y avance frente a las metas establecidas por la ley.

Publicar informes periódicos para promover la transparencia y rendición de cuentas ante los organismos de control y la ciudadanía.

Incorporar alertas tempranas para identificar desviaciones en el cumplimiento de los objetivos y activar acciones correctivas de manera oportuna.

### 3. Garantía de procesos de selección basados en mérito y equidad

Revisar y ajustar los procesos de designación y nombramiento para garantizar que estén completamente alineados con principios de mérito, competencia e imparcialidad.



Incorporar evaluaciones anónimas y paneles de selección diversos, con representación de ambos géneros y observadores externos que velen por la objetividad del proceso.

#### 4. Política institucional de equidad de género

Formular una política de equidad de género que establezca metas concretas, recursos asignados y mecanismos de implementación transversales a toda la entidad.

Promover campañas internas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos inconscientes en la toma de decisiones.

#### 5. Alianzas interinstitucionales y con la sociedad civil

Establecer convenios con entidades especializadas en igualdad de género, organismos multilaterales y universidades para fortalecer capacidades internas y compartir buenas prácticas.

Involucrar a organizaciones de la sociedad civil en procesos de auditoría social sobre el avance en materia de participación femenina en cargos de decisión.

#### 6. Evaluación del clima organizacional con enfoque de género

Aplicar encuestas periódicas para identificar barreras culturales, prácticas discriminatorias o sesgos de género que puedan estar afectando el acceso o permanencia de mujeres en altos cargos.

Utilizar los resultados como base para acciones correctivas, programas de formación y ajustes en las políticas internas.





## CONCLUSIONES

Las recomendaciones expuestas buscan garantizar el cumplimiento integral de la Ley 2424 de 2024, al tiempo que impulsan una transformación estructural orientada a la equidad de género en los niveles más altos de decisión. La implementación de estas acciones permitirá no solo dar respuesta al marco normativo, sino también consolidar una cultura organizacional inclusiva, en la que se reconozca y promueva activamente el liderazgo femenino como un factor clave para la innovación, la legitimidad institucional y la mejora del servicio público.

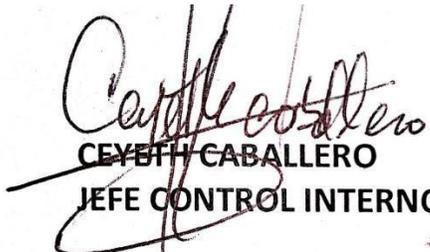
Es fundamental que el Departamento Administrativo Distrital De Sostenibilidad Ambiental DADSA, asuma este compromiso con un enfoque estratégico y sostenido, entendiendo que la equidad de género no es un cumplimiento formal, sino un principio de gobernanza que fortalece la calidad democrática, la eficiencia en la toma de decisiones y la representatividad en el ejercicio del poder público.

La Ley 2424 de 2024 otorga un plazo de tres años para alcanzar los niveles de participación femenina establecidos, lo cual representa una oportunidad para planificar e implementar medidas estructurales y sostenibles. Este período debe aprovecharse para revisar los procesos internos de selección, promoción y liderazgo, identificar y eliminar barreras institucionales, y generar condiciones equitativas de acceso y permanencia en los cargos de máxima responsabilidad.

Adicionalmente, el cumplimiento efectivo de esta ley debe verse como parte de un proceso continuo de mejora institucional.

En definitiva, avanzar hacia una representación paritaria en los niveles decisorios no solo es una obligación legal, sino una apuesta estratégica por una gestión pública más justa, eficiente y representativa de la diversidad de la sociedad que sirve.

Atentamente,

  
**CEYTH CABALLERO**  
**JEFE CONTROL INTERNO**

