

INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 LEY DE CUOTAS AÑO 2024

ENTIDAD: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
REVISION A CORTE: 31 AGOSTO DEL 2024

PRESENTACIÓN:

La Ley 581 de 2000, conocida como la Ley de Cuotas, tiene como objetivo garantizar la participación de al menos el 30% de mujeres en los niveles decisorios de las entidades públicas. Este informe presenta el seguimiento realizado en la Universidad de la Amazonia hasta el 31 de agosto de 2024, evaluando el cumplimiento de esta normativa.

En la Universidad de la Amazonia, estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno inclusivo donde las mujeres puedan desempeñar roles de liderazgo y contribuir significativamente al desarrollo de nuestra comunidad académica. Este informe no solo verifica el cumplimiento de la ley, sino que también destaca las actividades y estrategias implementadas para fomentar la participación femenina en nuestra institución.

El seguimiento y evaluación de la Ley de Cuotas es una tarea crucial que realizamos con rigor y transparencia. Este informe presenta un análisis detallado de la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la universidad, así como las acciones emprendidas para asegurar el cumplimiento de la normativa. Además, identifica los desafíos enfrentados y las soluciones adoptadas para superarlos, con el objetivo de mejorar continuamente nuestras prácticas y políticas de igualdad de género.

OBJETIVOS

GENERAL

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en la Universidad de la Amazonia, asegurando la participación equitativa de mujeres en cargos de decisión.

ESPECÍFICOS

1. Confirmar que la información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha sido reportada de manera oportuna y precisa.
2. Verificar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios dentro de la Universidad de la Amazonia.
3. Detectar posibles áreas de mejora en la implementación de la Ley de Cuotas y proponer acciones correctivas.

4. Implementar y evaluar estrategias que fomenten la igualdad de género en todos los niveles de la institución.

ALCANCE:

Este informe abarca una revisión exhaustiva del cumplimiento de la Ley de Cuotas en la Universidad de la Amazonia, con datos recopilados hasta el 31 de agosto de 2024. Se enfoca en evaluar la representación femenina en los niveles decisorios de la universidad, analizando tanto los cargos de máximo nivel decisorio como los otros niveles decisorios. Además, se examinan las políticas y actividades implementadas para promover la igualdad de género, identificando los desafíos enfrentados y las soluciones adoptadas para superarlos. El informe también propone acciones concretas para mejorar la participación femenina y asegurar el cumplimiento continuo de la normativa, con el objetivo de crear un entorno más inclusivo y equitativo en nuestra institución.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Se encuentran definidos en el artículo 5 del Acuerdo No. 043 del 27 de agosto de 2024 del Consejo Superior Universitario “*Por el cual se adopta el Código de integridad y buen gobierno de la Universidad de la Amazonia*”.

MISIÓN

“La Universidad de la Amazonia es una Institución Estatal de Educación Superior del orden nacional, en proceso de mejoramiento continuo para ser reconocida por su alta calidad, el liderazgo de sus docentes, estudiantes y graduados en los sectores público y privado, a través de la investigación, la formación de talento humano, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento a la sociedad, profundizando en todos los ámbitos de la ciencia para contribuir a la formación integral de los estudiantes y el desarrollo sostenible de la Amazonia.”

VISIÓN

“En el año 2030, la Universidad de la Amazonia será reconocida nacional e internacionalmente por su alta calidad, acreditada institucionalmente; por su liderazgo en la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento; por su compromiso con el desarrollo sostenible de la Amazonia y la formación integral de sus estudiantes.”

En sesión del Consejo Superior Universitario (C.S.U.) realizada el 23 de septiembre de 2019, se aprobó la modificación a la Misión y Visión de la Universidad de la Amazonia (Artículos 6 y 7 Acuerdo 62/2002 C.S.U.), y fue publicada en la página web de la Universidad, posterior al cumplimiento del trámite previsto en el artículo 57 del mencionado acuerdo.

VALORES

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA
- EL CUIDADO DE SÍ
- LA PAZ

NORMATIVIDAD EXTERNA E INTERNA EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."

Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida"

Ley 2424 de 2024 "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".

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, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo

Circular Externa No. 100-009–2024, del Departamento Administrativo de la Función Pública "REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS."

Acuerdo 62 del 29 de noviembre de 2002 del Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia "Por el cual se deroga el Acuerdo 064 de 1993, y se adopta el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia".

Acuerdo 35 del 13 de julio de 2021 "Por el cual se modifican los artículos 15, 16 ,17, 18, 19 y 20 del Títulos IV capítulo II y Título V del Acuerdo No. 062 de 2022- Estatuto General de la Universidad de la Amazonia".

Conforme a la normatividad vigente y el seguimiento realizado a corte del 31 de agosto del año 2024 se verifica lo siguiente:

INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 - LEY DE CUOTAS AÑO 2024 OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	
Tipo de Auditoría	Presencial
Fecha informe	24 de enero de 2025
Nombre Auditoría:	INFORME DE SEGUIMIENTO A LEY 581 DE 2000 - LEY DE CUOTAS AÑO 2024
Proceso Evaluado:	Institucional
Líder del proceso auditado (nombre y cargo)	Fabio Buriticá Bermeo - Rector
Vigencia Auditada	Enero - Agosto de 2024
Líder del Equipo Auditor:	Diana Fernanda Bermeo Mantilla
Equipo Auditor:	Richard Fabian Cuéllar Leal Fabio Beltrán Perdomo Yessica Alejandra Suaza Darlenson Quinto Ibarguen José David Vega Pimentel

OPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN DEL INFORME

La Oficina Asesora de Control Interno, verificó el cumplimiento de la Circular Externa 100-009 del 05 de septiembre de 2024 - DAFP, en donde se evidenció el cargue oportuno de la información requerida en la circular en mención, por parte de la Dirección Gestión Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, con fecha 4 de octubre de 2024. Como se muestra a continuación:



----- Forwarded message -----

De: **Formularios Función Pública** <formulariosfp@funcionpublica.gov.co>

Date: vie, 4 oct 2024 a la(s) 11:30 a.m.

Subject: Registro encuesta FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2024

To: <dserviciosua@uniamazonia.edu.co>

Entidad: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA,

se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **FORMULARIO REPORTE LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO EN EL ESTADO COLOMBIANO VIGENCIA 2024**

La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo



Función Pública



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá

CAMINO A LA
**ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL**

FORMULARIO DE REPORTE EXTRAORDINARIO O DE VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN
LEY DE CUOTAS VIGENCIA 2024

NOMBRE DE LA ENTIDAD	CÓDIGO SIGEP	PREGUNTA 1	Máximo Nivel Decisorio (MND)				Otros Niveles Decisorios (OND)								
			PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11			
Universidad de la Amazonia	370	16	OK	11	0	5	6	OK	Vicerecciones, Decanos, Secretario General	Ninguno	5	0	3	2	OK

PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	INFORMACIÓN DE CONTACTO			
Indique la denominación del empleo de los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 8 (Ejemplo: Director Técnico, Subdirector, Jefe de Oficina, etc.)	Solo para las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Indique de los cargos de nivel directivo de Otros Niveles Decisorios de su entidad, reportados en la pregunta 9, cuáles son nombrados por el Presidente de la República?	Indique los nombres y apellidos del Secretario General y/o jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces, que reportó esta información	Indique el cargo del servidor(a) público que reportó esta información	Registre el correo electrónico institucional del servidor(a) público que reportó esta información	Registre el celular de contacto del servidor(a) público que reportó la información
Jefe de Oficina de Nivel directivo	Ninguno	Leila Isabel González Salazar	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	dserviciosua@uniamazonia.edu.co	320 9162852

Nivel Directivo	Cantidad de Cargos	Ocupados por Mujeres	Porcentaje mínimo de Cumplimiento	Porcentaje de Cumplimiento 2024
MND	11	5	30%	45,5%
OND	5	3	30%	60,0%
Total Cargos Nivel Directivo	16			

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 581 DEL 31 DE MAYO DE 2000

Se verificó la participación efectiva de la mujer en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, de acuerdo con el reporte y a la verificación de la estructura orgánica de la Universidad, donde se concluye y presenta el siguiente cuadro resumen:

Reporte consolidado de la provisión de la ley de cuotas de la siguiente manera:

PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER		
CONCEPTO	CANTIDAD (Corte 31 de agosto de 2024)	PORCENTAJE
Cargos del nivel directivo	16	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio	11	100%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio vacantes	0	0
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por mujeres	5	45.5%
Cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por hombres	6	54.%
Cargos directivos de otros niveles decisorios	5	100%
Cargos directivos de otros niveles decisorios vacantes	0	0
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por mujeres	3	60%
Cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por hombres	2	40%

Fuente: Formulario reporte 2024-DAFP

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Distribución de Cargos:

- **Máximo Nivel Decisorio:** Se identificaron 11 cargos de máximo nivel decisorio en la Universidad de la Amazonia. De estos, 5 están ocupados por mujeres, lo que representa un 45.5% de participación femenina. Este porcentaje no solo cumple, sino que supera el mínimo del 30% establecido por la Ley 581 de 2000. Es un reflejo positivo del compromiso de la Universidad de la Amazonia con la equidad de género en los niveles más altos de decisión.
- **Otros Niveles Decisorios:** En los otros niveles decisorios, se identificaron 5 cargos, de los cuales 3 están ocupados por mujeres, representando un 60% de participación femenina. Este porcentaje es significativamente superior al mínimo requerido por la ley, lo que demuestra un esfuerzo continuo por parte de la Universidad para promover la igualdad de género en todos los niveles de liderazgo.

La distribución de cargos muestra un avance significativo en la inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro de la Universidad. La participación femenina en el máximo nivel decisorio es del 45.5%, lo que indica que casi la mitad de los cargos de mayor jerarquía están ocupados por mujeres. En los otros niveles decisorios, la participación femenina es aún mayor, alcanzando el 60%. Estos resultados reflejan un entorno institucional que valora y promueve la diversidad de género, lo cual es esencial para una toma de decisiones más inclusiva y representativa.

Actividades Implementadas:

- **Consolidación de información:** Se recopiló y consolidó toda la información necesaria para el diligenciamiento del formulario de reporte de la Ley de Cuotas 2024. Este proceso incluyó la identificación de los cargos decisorios y la verificación de la participación femenina en dichos cargos.
- **Revisión y aprobación:** La información recopilada fue revisada y aprobada por la Jefe de la Dirección Gestión Talento Humano, con el acompañamiento de un asesor jurídico. Esta revisión aseguró la precisión y la integridad de los datos antes de su envío.
- **Diligenciamiento y envío:** Se procedió a diligenciar el formulario en línea y enviar las respectivas respuestas al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este paso finalizó el proceso de reporte, cumpliendo con los requisitos establecidos por la normativa.

Las actividades implementadas demuestran un enfoque metódico y colaborativo para asegurar el cumplimiento de la Ley de Cuotas. La consolidación de información y la revisión detallada por parte de la Dirección Gestión Talento Humano y su asesor jurídico garantizan que los datos reportados sean precisos y completos. El diligenciamiento y envío del

formulario en línea reflejan el compromiso de la Universidad con la transparencia y la rendición de cuentas.

Evidencias de Cumplimiento:

- **Correo electrónico:** Se recibió una confirmación del Departamento Administrativo de Función Pública sobre el registro satisfactorio de la información enviada. Esta confirmación es una prueba de que el proceso de reporte se realizó correctamente y dentro de los plazos establecidos.
- **Registro del formulario:** Se cuenta con evidencia del formulario de reporte de la Ley de Cuotas 2024, lo cual respalda la veracidad de los datos reportados y el cumplimiento de la normativa.

Las evidencias de cumplimiento son fundamentales para demostrar la transparencia y la responsabilidad de la Universidad en el proceso de reporte. La confirmación del DAFP y el registro del formulario proporcionan una base sólida para validar los datos reportados y asegurar que se han seguido todos los procedimientos requeridos.

Desafíos y Soluciones:

- **Desafíos:** La implementación gradual de la Ley de Cuotas y la necesidad de un enfoque estratégico en la designación de cuotas representan desafíos significativos. Es crucial planificar cuidadosamente cómo se asignan las cuotas para garantizar una representación efectiva y equitativa.
- **Soluciones:** Para abordar estos desafíos, se han implementado ciclos de capacitaciones orientados por el Departamento Administrativo de Función Pública. Estas capacitaciones, como la sobre generalidades del reporte de la Ley de Cuotas, ayudan a mejorar la comprensión y la aplicación de la normativa.

Los desafíos identificados subrayan la importancia de un enfoque estratégico y planificado para la implementación de la Ley de Cuotas. Las soluciones adoptadas, como las capacitaciones, son esenciales para equipar a los responsables con el conocimiento y las herramientas necesarias para cumplir con la normativa de manera efectiva. Estas acciones no solo facilitan el cumplimiento de la ley, sino que también promueven una cultura institucional de igualdad y diversidad.

Evaluación y Resultados:

- **Cumplimiento de la Ley:** La Universidad de la Amazonia cumple con lo definido en los artículos 4 y 12 de la Ley 581 de 2000 sobre la participación efectiva de la mujer en los empleos de nivel directivo. Este cumplimiento refleja el compromiso de la universidad con la equidad de género y la inclusión.

- **Meta de participación femenina:** Se continúa trabajando para alcanzar la meta del 50% de participación femenina en cargos directivos al finalizar el cuatrienio 2022-2026, según lo definido en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Este objetivo ambicioso requiere un esfuerzo continuo y coordinado por parte de toda la institución.

La evaluación y los resultados muestran que la Universidad de la Amazonia está en el camino correcto para cumplir con la Ley de Cuotas y alcanzar sus metas de participación femenina. El cumplimiento actual de la normativa y el trabajo continuo hacia la meta del 50% de participación femenina en cargos directivos demuestran un compromiso sólido con la igualdad de género. Estos esfuerzos no solo cumplen con los requisitos legales, sino que también fortalecen la capacidad de la universidad para tomar decisiones inclusivas y representativas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1. La Universidad de la Amazonia ha logrado un cumplimiento notable de la Ley 581 de 2000, con un 45.5% de los cargos de máximo nivel decisorio y un 60% de los otros niveles decisorios ocupados por mujeres. Estos porcentajes no solo cumplen con la normativa, sino que también reflejan un compromiso sólido con la equidad de género.
2. Se han implementado diversas políticas y campañas que han sido efectivas para promover la igualdad de género y aumentar la participación de mujeres en roles de liderazgo. Estas iniciativas han creado un entorno más inclusivo y equitativo dentro de la universidad.
3. A pesar de los avances, es crucial mantener y fortalecer las campañas de sensibilización y las políticas de igualdad de género para asegurar que estos resultados se sostengan y mejoren con el tiempo.

Recomendaciones:

1. Es esencial seguir desarrollando y ejecutando campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género. Estas campañas deben dirigirse a toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo. La educación y la concienciación son herramientas poderosas para cambiar actitudes y comportamientos, y para promover un entorno más inclusivo y equitativo.
2. Para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en la universidad, se recomienda implementar programas de mentoría y capacitación. Estos programas pueden proporcionar a las mujeres las habilidades y el apoyo necesarios para asumir roles de liderazgo. La mentoría, en particular, puede ser una herramienta valiosa para ayudar a las mujeres a navegar sus carreras y alcanzar sus metas profesionales.

3. Para asegurar el cumplimiento continuo de la Ley de Cuotas, es importante realizar evaluaciones periódicas. Estas evaluaciones deben revisar la participación femenina en los cargos decisorios y la efectividad de las políticas y campañas implementadas. Además, deben identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario. La evaluación continua es clave para mantener el progreso y asegurar que la universidad siga siendo un líder en la promoción de la igualdad de género.



DIANA FERNANDA BERMEO MANTILLA
Asesor Oficina Asesora de Control Interno

Elaboró: Cuéllar, R.

