

INFORME AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 581 DE 2000 Y DECRETO 829 de 2025



1

¹ La imagen fue creada por el autor del informe, con la ayuda de la inteligencia artificial (IA) Gemini.

1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el artículo No 2.2.2.1.5.3 del Decreto 648 del 2017 en lo relacionado con la obligatoriedad de presentar informes de Ley por parte de los jefes de Control Interno, y los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia como norma orientadora que implanta el principio de igualdad y equidad de género, la 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”, y, 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. Adicionalmente, Decreto 859 de 2025 Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

2. OBJETIVO

Este informe tiene como propósito revisar el cumplimiento de las normas que garantizan la participación real y efectiva de las mujeres en cargos de decisión dentro de las distintas ramas y entidades del poder público, de acuerdo con la Ley 581 de 2000 y la Ley 2424 de 2024 reglamentadas parcialmente por el Decreto 859 de 2025, que actualiza el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con esta materia.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este informe, se verificaron y analizaron los datos reportados por el área de Gestión de Talento Humano.

4. RESULTADOS

La presente evaluación hace parte del plan anual de auditoría y seguimiento al componente de control legal, con especial atención al principio de equidad de género en el acceso a cargos públicos en materia de igualdad y no discriminación.

A partir de la evaluación de estructura orgánica y planta de cargos², se establece que el Instituto de Valorización de Manizales Invama en la actualidad tiene 41 cargos distribuidos en los siguientes niveles;

DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	1	11	5	23

En la búsqueda de garantizar los derechos fundamentales de las mujeres el Gobierno nacional ha desarrollado los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de 1991, a través de diversas normativas, destacándose la Ley 581 de 2000 y los Decretos 2424 de 2019 y 859 de 2025.

Se establecen entonces mecanismos para la participación efectiva de la mujer en todos los niveles de las Ramas y Órganos del poder público, haciéndose claridad sobre las características de los cargos que deben reportarse en el **Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios**,

² Información aportada por Gestión de Talento Humano

según se describe a continuación.

“Que la mencionada Ley 581 de 2000, en sus artículos 2 y 3 definió el concepto de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, así:

"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".³

De acuerdo a lo anterior el Instituto de Valorización de Manizales Invama, cuenta con un cargo del nivel directivo (equivalente al máximo nivel decisorio) el cual en la actualidad está provisto por un (1) por un funcionario de género masculino.

³ Subrayas al margen del texto

En lo que respecta a otros niveles decisorios, señala la norma que no solo involucra a cargos de libre nombramiento y remoción sino también que tengan atribuciones de **dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones** y políticas del Estado.

Para el caso del Invama se encuentran los siguientes cargos bajo la denominación de libre nombramiento y remoción así;

Otros Niveles Decisorios	Número de Cargos	Género	
		Masculino	Femenino
Profesional Universitario de Comunicaciones	1		x
Profesional Universitario de Gestión Humana	1		x
Líder Programa Unidad Financiera y Administrativa	1	x	
Profesional Universitario de Compras y Suministros	1	x	
Profesional Universitario de Contabilidad y Presupuesto	1		x
Profesional Universitario de Sistemas	1		x
Líder Programa Unidad Técnica	1	x	
Líder de Programa Unidad Jurídica	1	x	

Profesional Universitario Atención al Cliente	1		x
TOTAL	9	4	5

En la actualidad existen 9 cargos de libre nombramiento y remoción, no obstante, no todos ostentan facultades de dirección y mando como;

Otros Niveles	Número de Cargos	Género	
Profesional Universitario de Contabilidad y Presupuesto	1		x
Profesional Universitario de Sistemas	1		x
Profesional Univesitario Atención al Cliente	1		x

Entendiendo facultades de dirección y mando como, la responsabilidad de ejercer liderazgo funcional y operativo sobre el proceso asignado, asumiendo la toma de decisiones estratégicas y operativas, impartiendo directrices, supervisando su implementación, y garantizando el cumplimiento integral de cada una de las fases, acompañamiento en la planeación, aporte de estrategias, discusión y análisis para la toma de decisiones.

Con sustento en lo anterior, se revisa los perfiles con las características antes señaladas encontrándose que los siguientes reúnen las condiciones para determinarse como otros niveles decisorios;

Otros Niveles Decisorios	Número de Cargos	Género	
		Masculino	Femenino

Profesional Universitario de Comunicaciones	1		x
Profesional Universitario de Gestión Humana	1		x
Líder Programa Unidad Financiera y Administrativa	1	x	
Profesional Universitario de Compras y Suministros	1	x	
Líder Programa Unidad Técnica	1	x	
Líder de Programa Unidad Jurídica	1	x	

El criterio que determina tales características en el marco de la presente evaluación, sería la participación activa en los diversos comités citados por la alta gerencia para el seguimiento, control y estructuración en la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Así las cosas; y de acuerdo con la normatividad vigente en materia de equidad de género en el empleo público, en particular con la Ley 581 de 2000 y el más reciente Decreto 859 de 2025, las entidades públicas deben garantizar la participación equitativa del 50% de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios.

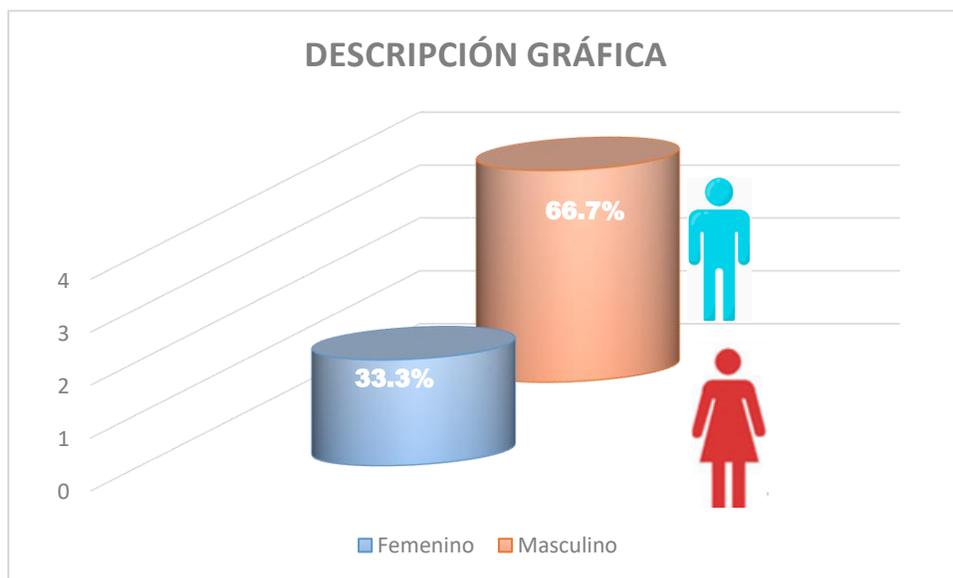
En lo que respecta el máximo nivel decisorio, y la existencia de solo un cargo con estas características en el instituto de Valorización de Manizales Invama, sería obligación de validar la existencia del equilibrio desde el contexto de la administración municipal desde donde se determina la distribución de cargos de máximo nivel decisorio.

En cuanto a los otros niveles decisorios, la entidad cuenta con seis (6) cargos, de los cuales cuatro (4) están ocupados por hombres (66.7%) y dos (2) por mujeres (33.3%). Esto indica que, aunque se ha avanzado en la participación femenina, aún no se alcanza la paridad establecida del 50%.

Es importante aclarar que los cargos de control interno (asesores, jefes, directores o quien haga sus veces), aunque son cargos de confianza y que en alguna manera se pueden equiparar a cargos de libre nombramiento y remoción, no corresponden a la misma naturaleza. Lo cierto es que dichos cargos se orientan a la asesoría y el control interno, y no a la formulación y ejecución de políticas de la misma manera que los cargos de nivel directivo.

Por tanto, en el escenario del presente informe, no es tenido en cuenta el cargo de asesor de control interno para determinar el cumplimiento de la Ley de cuotas en el Instituto de Valorización de Manizales Invama.

Descripción gráfica



5. CONCLUSIÓN

Con base en el análisis realizado, se concluye que el Instituto de Valorización de Manizales – Invama, en lo que respecta al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) y el Decreto 859 de 2025, presenta avances parciales en la participación femenina en los niveles decisorios.

En primer lugar, se evidencia que el máximo nivel decisorio cuenta con un único cargo, cuya ocupación no permite evaluar, por sí sola, el cumplimiento del principio de equilibrio de género. En este sentido, se resalta que la validación de dicha condición debe ser considerada desde el contexto integral de la administración municipal, desde donde se define y distribuye la estructura directiva de las entidades descentralizadas.

En cuanto a los niveles decisorios distintos al máximo nivel, se identifican seis (6) cargos, de los cuales cuatro (4) son desempeñados por hombres (66,7%) y dos (2) por mujeres (33,3%). Aunque esto representa un avance frente a la presencia femenina en cargos de dirección, no se alcanza aún el umbral exigido como meta ideal en la normatividad.

Adicionalmente, es pertinente aclarar que el cargo de asesor de control interno no ha sido considerado en este análisis, toda vez que, pese a su nivel de confianza y relevancia estratégica, su naturaleza funcional está orientada al control y la asesoría, y no a la formulación y ejecución de políticas públicas, por lo cual no se enmarca dentro del criterio de cargos directivos que exige la Ley 581 de 2000.

En consecuencia, se recomienda continuar implementando acciones afirmativas y estrategias institucionales que promuevan la equidad de género en la conformación de sus niveles directivos, con el fin de dar cumplimiento progresivo a las disposiciones legales y a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso a cargos públicos.



ANYELA ANDREA HENAO LONDOÑO

Asesora de Control Interno