



**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA -
UPME
DIRECCIÓN GENERAL - CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PARTICIPACIÓN
ACTIVA DE LA MUJER EN EMPLEOS DEL NIVEL
DIRECTIVO, A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

DOCUMENTO-2024-017

Bogotá D.C., diciembre de 2024

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN EMPLEOS DEL NIVEL DIRECTIVO, A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024

En cumplimiento del *Plan de Auditoría Interna Independiente – PAII 2024*, y de la normatividad vigente, la Dirección General - Control Interno realizó la *Auditoría de Cumplimiento Participación Activa de la Mujer en Empleos del Nivel Directivo, a 30 de septiembre de 2024*.

El equipo de trabajo estuvo conformado por Gerardo Calderón Lemus, Asesor de Control Interno, quien supervisó la Auditoría, Leonel Mauricio Velandia Gómez, Profesional Especializado de la Dirección General - Control Interno, quien acompañó el proceso de auditoría, y Alexander Bueno Herrera, Profesional Especializado de la Dirección General - Control Interno, quien la ejecutó. Los funcionarios Leonel Mauricio Velandia Gómez y Alexander Bueno Herrera participaron hasta la generación del informe preliminar.

Se envía el informe a los miembros del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, para su conocimiento y lo de su competencia, atendiendo lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019. El informe adjunto, será enviado por correo electrónico para facilitar su lectura.

CRITERIO NORMATIVO

- Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (...)”*
- Numeral 7 del Artículo 40 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece: *“(…) Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”.*

- Artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015¹, agregado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020².
- Circular Externa 100-009-2024³ del 5 de septiembre de 2024, expedida por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

• PARIDAD EN LOS EMPLEOS DEL NIVEL DIRECTIVO EN LA UPME

El Artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, agregado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020, establece lo siguiente:

“La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

(...)

c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

(...)”

La Secretaría General, mediante comunicación 20241130195231 del 8 de octubre de 2024, dio respuesta a la solicitud de información con radicado 20241000062123 del 01 de octubre de 2024; información que fue objeto de revisión y análisis para el presente informe.

De la información suministrada se pudo establecer que la UPME tiene nueve (09) empleos del nivel directivo, a saber: Director(a) General, Secretario(a) General, Jefe de Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos, Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información, Subdirector(a) de Demanda, Subdirector(a) de Energía Eléctrica, Subdirector(a) de Gestión de la Información, Subdirector(a) de Hidrocarburos y Subdirector(a) de Minería.

A continuación, se aprecia cómo se encuentran, a corte de la presente auditoría, provistos los empleos del nivel directivo en la UPME:

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

² 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.

³ Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME					
EMPLEOS DEL NIVEL DIRECTIVO					
A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024					
DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	HOMBRE	MUJER	VACANTE
Dirección General	Director General	Carlos Adrián Correa Flórez	1		
Secretaría General	Secretario General	Paula Johanna Ruiz Quintana		1	
Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Jefe de Oficina	Manuel Peña Suárez	1		
Oficina de Tecnologías de la Información	Jefe de Oficina	Eric Mauricio Vargas Forero	1		
Subdirección de Demanda	Subdirector General	Jessica Arias Gaviria		1	
Subdirección de Energía Eléctrica	Subdirector General	José Lenin Morillo Carrillo	1		
Subdirección de Gestión de la Información	Subdirector General	Johanna Stella Castellanos Arias		1	
Subdirección de Hidrocarburos	Subdirector General	Mauricio Andrés Palma Orozco	1		
Subdirección de Minería	Subdirector General	Olga Tatiana Araque Mendoza		1	
TOTAL			5	4	0
			56%	44%	0%
			9		

Fuente: GIT de Gestión del Talento Humano

Se establece que los cargos del Nivel Directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, están desempeñados en un cincuenta y seis por ciento (56%) por hombres y un cuarenta y cuatro (44%) por mujeres, es decir, que de nueve (9) cargos, cinco (5) están provistos a hombres y cuatro (4) están provistos a mujeres, a 30 de septiembre de 2024.

Nota: El resultado compuesto por números enteros y decimales, se aproximó al número entero más cercano de mayor o menor valor, conforme lo siguiente: si el resultado es cualquier entero terminado en punto cinco (.5) o mayor, deberá ser aproximado al número entero superior, en caso contrario, será aproximado al número entero inferior⁴.

El texto original del artículo 4 de la Ley 581 de 2000⁵ establecía un porcentaje mínimo de participación de mujeres en cargos del "máximo nivel decisorio" y "otros niveles decisorios" del 30%, respectivamente. Este porcentaje subió al 50% por la modificación prevista en el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024⁶. Sin embargo, la aplicación de este 50% está sujeto a la reglamentación a que hace referencia el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024.

⁴ Sitio Web Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, Preguntas Frecuentes Numeral 6. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/preguntas-frecuentes>. Se toma como referencia lo sugerido por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, con relación al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad.

⁵ Ley 581 de 2000 (31 de mayo 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.

⁶ Ley 2424 de 2024 (6 de septiembre 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.

Esta situación planteó un reto de definición de criterio al equipo auditor, el cual considera que mientras no se expida la reglamentación prevista en la Ley 2424 de 2024, el porcentaje mínimo de participación exigible actualmente en cargos del “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”, es el fijado en el texto original del 4 de la Ley 581 de 2020 (30%).

Sin embargo, el marco normativo actual colombiano también incorpora otras normas sobre la materia de participación de las mujeres en la Administración Pública, como lo es el artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020, que plantea un porcentaje mínimo del 50% a partir del año 2022, aplicable a “*los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial*”.

Hallazgo Preliminar 1:

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumple con el porcentaje mínimo para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo, a 30 de septiembre de 2024, debido a que el porcentaje de participación de la mujer en cargos del nivel directivo es del 44%, cifra inferior a lo establecido en el Literal c) del Artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.

Se recomienda a la Administración que, en la medida que se presente una vacancia definitiva en cargos del nivel directivo provistos con hombres, al momento de proveerlo, se vincule a una mujer en dicho cargo, con el fin de cumplir con el porcentaje mínimo requerido en la normatividad vigente aplicable, para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

La Dirección General – Control Interno, mediante correo electrónico envió a la Secretaría General informe preliminar de la presente auditoría con el fin de recibir observaciones y/o comentarios.

Mediante comunicación 20241130072783, de 7 de noviembre de 2024, suscrita por la Secretaría general, se da respuesta indicando lo siguiente:

“(…) Frente al particular es pertinente señalar que la Ley 581 de 2000 establecía una participación de mínimo el treinta por ciento (30%) de los

cargos de máximo nivel decisorio, desempeñados por mujeres; tanto para cargos del máximo nivel decisorio como de otros niveles decisorios.

Posteriormente, con ocasión de lo señalado en la Ley 2424 de 2024 se modificó este límite inferior, aumentándolo al 50%, indicando en todo caso que deberá reglamentarse los cargos a los cuales les aplicará dicha ley. Por lo anterior, ante ausencia de la reglamentación señalada no es posible hacer exigible este nuevo umbral, por lo que debería seguir aplicándose el establecido en la Ley 581 de 2000, correspondiente al 30%.

Ahora bien, respecto de lo preceptuado en el artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015 que establece un aumento progresivo en la participación de la mujer en los cargos directivos de las entidades, partiendo de un treinta y cinco (35%) llegando a un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo que serán desempeñados por mujeres. Dicha disposición debe entenderse como un mandato de optimización de conformidad con lo señalado en sus párrafos del siguiente tenor literal:

"PARÁGRAFO 1. Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes.

PARÁGRAFO 2. Cuando para la nominación de cargos de nivel directivo concurren varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación, sin que ésta sea inexorable".

De esta manera, lo que pretende la norma es el incremento progresivo de la participación de la mujer en los cargos directivos de las entidades. Así pues, se puede evidenciar como en la UPME se ha dado aplicación a estos principios, pues actualmente dentro de los cargos directivos de máximo nivel decisorio existe paridad de género y en los cargos de otros niveles decisorios se encuentra un avance progresivo.

VIGENCIA	TOTAL CARGOS OTROS NIVELES DECISORIOS	VACANTES	MUJERES	HOMBRES	% LEY
2019	7	0	1	6	14%
2020	7	0	2	5	29%
2021	7	0	4	3	57%
2022	7	0	4	3	57%
2023	7	1	2	4	29%
2024	7	0	3	4	43%

Esto ha sido recogido por la Corte Constitucional (sentencia C-371 de 2000) en donde indicó lo siguiente: "la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar de manera paulatina, en la medida en que los cargos del "máximo nivel decisorio" y de "otros niveles decisorios" vayan quedando vacantes.

Es el caso típico de lo que se conoce en la doctrina como vigencia sucesiva de la ley, es decir, que las disposiciones que la integran no tienen que entrar en vigencia simultáneamente, ni producir los efectos a que están llamados en un solo momento, sino que se van dando en el tiempo de manera sucesiva y paulatina."

De esta manera, por un lado, la entidad se encuentra cumpliendo con las normas vigentes respecto del mínimo legalmente establecido (30%) hasta tanto no se expida la reglamentación de la ley 2024, y por otro, se evidencia la intención de dar cumplimiento de manera paulatina a las reglas de que trata el artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, pues de los últimos 8 nombramientos de cargos directivos de la UPME realizados desde la vigencia 2023, 4 han recaído en mujeres, lo que conlleva a un nombramiento del 50% de mujeres en cargos directivos desde la vigencia 2023. El único cargo de nivel directivo que fue nombrado en la vigencia 2022 y que sigue vigente es el Director General, pero la elección de nombramiento de este empleo no es interna y la UPME no tiene influencia en su decisión".

Análisis de la respuesta del Proceso o Área Responsable:

En atención a la comunicación 20241130072783 de la Secretaría General, la Dirección General – Control Interno menciona lo siguiente:

Efectivamente, la **Ley 581 de 2000**⁷, establecía en el texto original del literal a) del artículo 4 "que como mínimo el 30% de cargos del **máximo nivel decisorio** de que trata el artículo 2º, serán desempeñado por mujeres"; por su parte, el texto original del artículo 2 de la norma citada establecía "que se entiende por 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". Así mismo, el texto original del artículo 4 de la misma norma, literal b, disponía que la participación de la mujer en los **otros niveles decisorios** de las entidades públicas debe ser mínimo del treinta por ciento (30%).

7 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.

El texto original del artículo 4 de la Ley 581 de 2000 fue modificado por la Ley 2424 de 2024, elevando el porcentaje mínimo de participación de mujeres al 50% de los cargos del máximo nivel decisorio y cargos de otros niveles decisorios.

El equipo auditor considera que el porcentaje del 50% de los cargos del “máximo nivel decisorio” y “de otros niveles decisorios” actualmente no es aplicable hasta que el Presidente de la República defina, mediante reglamentación, los cargos a los cuales se les aplicará esta Ley. Sin embargo, el equipo auditor aclara que la Ley 581 de 2000 o su modificación (Ley 2424 de 2024) no constituyeron el criterio aplicado para este aspecto evaluado dentro del informe. En su lugar, se utilizó como criterio el artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020, el cual a pesar de ser de menor jerarquía jurídica se encuentra vigente y tiene una base claramente definida: “empleos del nivel directivo”.



Fuente – Dirección General – Control Interno

Realizada las anteriores citas, es claro que la Dirección General – Control Interno no auditó el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, ya que no realizó un seguimiento a la provisión de mujeres en el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio ni en el 30% de otros niveles decisorios; esto se debe a que el artículo 4 de dicha ley fue modificado por la Ley 2424 de 2024, que aún se encuentra dentro del plazo de los seis (6) meses para su reglamentación.

De otra parte, la Ley 581 de 2000 ha sido complementada y respaldada por otras normativas y políticas públicas que refuerzan la equidad de género en diferentes áreas, como por ejemplo el **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”, normatividad que si fue el sustento normativo para el seguimiento, el cual corresponde al Criterio Normativo auditado por la Dirección General – Control Interno.

Este Decreto establece reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de **nivel directivo** en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, por lo que a la UPME le es aplicable el mencionado Decreto 455 de 2020.

En el artículo 2.2.12.3.3 del *Decreto 1083 de 2015*⁸ se establece las reglas para la participación efectiva de la mujer, señalando lo siguiente:

Vigencia	Participación de la mujer en cargos de nivel directivo
2020	35%
2021	45%
2022	50%

Se evidencia en el mencionado artículo que, desde la vigencia 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de **nivel directivo** deben ser desempeñados por mujeres en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

Ahora bien, teniendo en cuenta que desde la vigencia 2020 esta norma debía aplicarse de manera sucesiva o paulatina, en la medida en que los cargos de nivel directivo fueran quedando vacantes, y dada la expedición de los Decretos 2121⁹ y 2122 de 2023¹⁰, el alcance del seguimiento se estableció a 30 de septiembre de 2024, razón por la cual el porcentaje de vinculación de mujeres en cargos directivos que le corresponde cumplir a la UPME es mínimo el 50%.

Para verificar el cumplimiento de anterior porcentaje, se verificó la información suministrada por el GIT de Talento Humano, donde se determinó que la UPME actualmente no se encuentra cumpliendo con lo plasmado en el artículo 2.2.12.3.3 del *Decreto 1083 de 2015*, *por cuanto el 44% de los cargos del nivel directivo se encuentran ocupados por mujeres, como se observa a continuación:*

⁸ Adicionado por el Decreto 455 de 2020.

⁹ Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME

¹⁰ Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME.

No	Dependencia	Directivo que lo ocupa
1	Director General	Carlos Adrián Correa Flórez
2	Secretaría General	Paula Johanna Ruiz Quintana
3	Oficina Proyectos de Fondos	Manuel Peña Suárez
4	Subdirección de Demanda	Jessica Arias Gaviria
5	Subdirección de Energía Eléctrica	José Lenin Morillo Carrillo
6	Subdirección de Hidrocarburos	Mauricio Andrés Palma Orozco
7	Subdirección de Minería	Olga Tatiana Araque Mendoza
8	Subdirección de Gestión de la Información	Johanna Stella Castellanos Arias
9	Oficina de Tecnologías de la Información	Eric Mauricio Vargas Forero

Sin embargo, con el fin de tener elementos adicionales de análisis para resolver las diferencias entre el equipo auditado y auditor se procedió a elevar una consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública mediante radicado 20249000856262 (20249000856302).

En atención a esa consulta, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante oficio 20243000704261 (20/12/2024), respondió lo siguiente: *"es importante señalar que si bien desde este Departamento Administrativo, se vienen promoviendo acciones en busca de la paridad de género en los cargos de nivel directivo del Estado colombiano, las entidades públicas deberán cumplir como mínimo con el porcentaje del 30% establecido en su momento en la Ley 581 de 2000, teniendo en cuenta que la Ley 2424 de 2024 estableció un plazo de seis (6) meses para reglamentar el procedimiento y los cargos a los cuales les aplicará lo relacionado con el 50%, sin dejar de lado las directrices definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, "Colombia, potencia mundial de la vida", relacionadas con promover la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo y alcanzar la paridad de género en el 2026".* Subrayado por fuera del texto.

En virtud de lo anterior, se procede a eliminar el hallazgo registrado en el informe preliminar; sin embargo, se reformula la recomendación en los siguientes términos:

Recomendación:

Continuar avanzando en la implementación de la paridad de género en los empleos del nivel directivo de la UPME, en concordancia con las *directrices definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*.

- **REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS**

La Circular Externa 100-009-2024 del 5 de septiembre de 2024, expedida por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, señala lo siguiente: *“En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 de 2000, se solicita a los destinatarios de esta circular reportar la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios, a través del formulario dispuesto por este Departamento Administrativo “Reporte Ley de Cuotas – participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2024”, el cual contiene preguntas para recopilar la información y con ello poder elaborar el informe anual señalado en el mencionado artículo.*

El cronograma y enlace para el reporte de la información es el siguiente:

Fecha de corte de la información:	Agosto 31 de 2024
Fecha de apertura del aplicativo:	Septiembre 6 de 2024
Fecha de cierre del aplicativo:	Octubre 11 de 2024
Enlace reporte información:	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2024-r2

(...)”.

La Secretaría General, mediante comunicación 20241130195231 del 8 de octubre de 2024, en respuesta a la comunicación 20241000062123 del 01 de octubre de 2024, indica lo siguiente: *“ Se adjunta archivo Excel nombrado “Reporte Ley de cuotas UPME 2024”. con extensión .xlsx, hoja “Punto 3”, con la información de los cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios.*

Es de aclarar, que de conformidad con la circular externa No. 100-009–2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el corte de la

información reportada es el 31 de agosto de 2024, y a esa fecha aún no se había provisto el empleo de Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información, por lo que se reportó como vacante definitiva”.

De igual manera, en la comunicación mencionada, la Secretaría General indica lo siguiente: *“Se adjunta certificado del registro del formulario enviado por la Función Pública el día 11 de septiembre de 2024, en archivo con formato PDF nombrado “Reporte Ley de cuotas UPME 2024cer”.*

Se establece que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, reportó en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el 11 de septiembre de 2024, la información requerida sobre el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, respecto de la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, atendiendo la instrucción dada en la Circular Externa 100-009-2024 del DAFP, de conformidad con la información reportada por el GIT de Gestión de Talento Humano.

RESUMEN HALLAZGOS

No se presentan hallazgos.

RECOMENDACIONES

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
1	Continuar avanzando en la implementación de la paridad de género en los empleos del nivel directivo de la UPME, en concordancia con las <i>directrices definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.</i>

FIRMAS

ORIGINAL FIRMADO

ALEXANDER BUENO HERRERA

Profesional Especializado
Dirección General - Control Interno
Ejecutó

ORIGINAL FIRMADO

**LEONEL MAURICIO VELANDIA
GÓMEZ**

Profesional Especializado
Dirección General - Control Interno
Revisó

ORIGINAL FIRMADO

GERARDO CALDERÓN LEMUS

Asesor de Control Interno
Dirección General - Control Interno
Aprobó

ANEXO 1 – COMUNICACIÓN DAFP 20243000704261



* 2 0 2 4 3 0 0 0 7 0 4 2 6 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20243000704261

Fecha: 20/12/2024 09:34:25 a.m.

Bogotá D.C.

Doctor

GERARDO CALDERÓN LEMUS

gerardo.calderon@upme.gov.co

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN MINERO ENERGÉTICA – UPME

Bogotá, D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Ley de Cuotas.
Radicado No.: 20249000856262 y 20249000856302 del 04/12/2024

Reciba un cordial saludo, doctor Calderón:

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: «(...) *Pregunta 1: En una unidad administrativa especial del orden nacional existen nueve empleos del nivel directivo, incluyendo el empleo de Director General, el cual es designado por el Presidente de la República. ¿Para determinar la cantidad mínima de empleos del nivel directivo que deben ser desempeñados por mujeres, en cumplimiento del artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015 (50%), adicionado por el Decreto 455 de 2020, se debe tener en cuenta en la base el empleo de Director General (9) o éste se debe excluir (8)? Pregunta 2: Visto el parágrafo 1 del ARTÍCULO 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015, que señala que las disposiciones sobre participación efectiva de la mujer son de aplicación progresiva, conforme se generen las vacantes en los empleos del nivel directivo, es necesario conocer de qué forma se evalúa el cumplimiento por parte de la entidad, toda vez que la dinámica de la provisión de los empleos públicos es cambiante y por tanto en lo corrido de una vigencia puede surgir situaciones en las que el cumplimiento de los porcentajes previstos por la norma se den, pero en otro momento se evidencie su incumplimiento, atendiendo la progresividad cómo se evalúa la gestión del nominador. (...) Pregunta 3: En vigencia del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, se contempló como mínimo que el 30 % de los cargos del máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios debían ser ocupados por mujeres, consignando en el parágrafo de dicho artículo la consecuencia jurídica de su incumplimiento; ahora bien el artículo 2.2.12.3.3 del Decreto 1083 de 2015 incrementó los porcentajes previstos legalmente, surge entonces la inquietud de la consecuencia jurídica de incumplir dichos porcentajes adicionales por parte del nominador, toda vez que exceden de la reserva legal prevista.*». Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que este Departamento Administrativo en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

entidades del Estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011²; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En desarrollo de sus facultades legales, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

Así las cosas, la resolución de los casos particulares, corresponderá a la autoridad nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En ese sentido, 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, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."*, establece:

"Artículo 1o. Finalidad. *La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.*

Artículo 2o. 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 3o. 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" (Subrayado fuera del texto)*

² Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Así mismo, en su artículo 4 indicó los elementos a tener en cuenta para que se dé la adecuada participación efectiva de las mujeres:

“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.

Parágrafo. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.” (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, es importante precisar que la Ley Estatutaria 2424 del 6 de septiembre 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.”, en el artículo 1° modificó el artículo 4° de la Ley 581 de 2000³, en los siguientes términos:

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

a. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;

b. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno Nacional en el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, reglamentará los cargos a los cuales les aplicará la presente Ley” (Subrayado fuera de texto)

Por otra parte, el Estado Colombiano adoptó, en el marco de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el quinto de ellos asociado a la consecución de la igualdad de género y con una meta específica de “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidad de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

³ “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.”

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que si bien desde este Departamento Administrativo, se vienen promoviendo acciones en busca de la paridad de género en los cargos de nivel directivo del Estado colombiano, las entidades públicas deberán cumplir como mínimo con el porcentaje del 30% establecido en su momento en la Ley 581 de 2000, teniendo en cuenta que la Ley 2424 de 2024 estableció un plazo de seis (6) meses para reglamentar el procedimiento y los cargos a los cuales les aplicará lo relacionado con el 50%, sin dejar de lado las directrices definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia, potencia mundial de la vida”, relacionadas con promover la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo y alcanzar la paridad de género en el 2026.

De igual manera, es importante señalar lo estipulado por la Corte Constitucional en la sentencia C-371 de 2000:

“(…) 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 (…)”. (Subrayado fuera de texto)

En este orden de ideas, el nominador de los órganos, organismos y entidades del Estado debe cumplir los porcentajes establecidos por la normatividad vigente que consagra las estrategias para lograr la paridad de género en los empleos directivos, para lo que se recomienda realizar una revisión de la planta de personal y el manual de funciones, donde se identifiquen los cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y seguir el cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en estos cargos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, para el **Máximo Nivel Decisorio** se relacionan los siguientes cargos: ministros, viceministros, secretarios generales, directores de departamento, secretarios de despacho, en algunos casos directores o subdirectores entre otros, es decir, aquellos con ordenación del gasto y/o última toma de decisiones en la entidad.

Y para **Otros Niveles Decisorios** se señalan los siguientes cargos: directores, subdirectores, jefes de oficina (siempre y cuando pertenezcan a nivel directivo, no asesor), jefes de control interno (solo para la rama ejecutiva del orden nacional de acuerdo con la Ley 1474 de 2011⁴), entre otros, según las características solicitadas por la norma como se expuso anteriormente.

Seguidamente, en lo que tiene que ver con el Decreto 455 de 2020⁵ que adiciona el Decreto 1083 de 2015, esta norma se expidió con el propósito de establecer reglas para llegar a la meta del cuatrienio definida en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 relacionada con la paridad en los cargos de nivel directivo del Estado, a través del cual se estableció su ámbito de aplicación a los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores

⁴ “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”

⁵ “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”

central y descentralizado; y del mismo modo, se establecieron porcentajes para los años 2020, 2021, y 2022 para llegar a la paridad de género al 50%.

Por lo anterior, y en este sentido, y para atender a su primera pregunta, con respecto del empleo de Director General; al pertenecer al nivel Directivo y de Libre nombramiento y remoción se debe tener en cuenta para el cumplimiento de la Ley de Cuotas.

A su vez, y atendiendo a su segunda consulta, es necesario precisar que conforme con la norma transcrita, es obligación del nominador de los órganos, organismos y entidades del Estado, dar cumplimiento a los porcentajes establecidos por la normatividad vigente que, consagra las diferentes estrategias para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo, para lo cual se les recomienda realizar una revisión de la planta de personal y el manual de funciones, donde se identifiquen los cargos de libre nombramiento y remoción que pertenezcan al nivel directivo y así, hacer seguimiento al cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en estos cargos.

Seguidamente, y con relación a su tercera consulta, es importante indicar que la Ley 2424 de 2024 establece en el parágrafo del artículo 4, lo siguiente:

“**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.” (Subrayado fuera de texto).

Por lo anterior, será los órganos de control de conformidad con el régimen disciplinario vigente, establecer las sanciones disciplinarias a las que haya lugar por el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024 (Ley de Cuotas).

Finalmente, me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo”, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Proyectó: Nancy Meneses
Revisó: Kevin Alexander Sogamoso Duarte

11402.8.2