



Informe
Ley de Cuotas
2025



Introducción

La equidad de género y la inclusión laboral han cobrado relevancia creciente en el ámbito corporativo y público, no solo como un mandato ético y social, sino también como un factor determinante en la eficiencia, innovación y competitividad organizacional. En este contexto, la Ley de Cuotas se constituye en un instrumento normativo fundamental que busca garantizar la participación mínima de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones dentro de las entidades públicas y privadas, fomentando la igualdad de oportunidades y reduciendo brechas históricas de género.

La corporación Rotorr, consciente de su responsabilidad institucional y social, ha asumido la implementación de la Ley de Cuotas como un eje estratégico dentro de su política de gestión de talento humano. La adopción de esta normativa no solo representa un cumplimiento legal, sino también una oportunidad para fortalecer la diversidad en sus procesos de gobernanza, mejorar la toma de decisiones mediante la inclusión de perspectivas diversas y proyectar una imagen corporativa responsable y comprometida con los valores de equidad.

Este informe se centra en analizar de manera integral el estado de cumplimiento de la Ley de Cuotas en Rotorr, evaluando indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejan la participación femenina en niveles jerárquicos, la eficacia de los programas de inclusión implementados y las brechas aún existentes. Asimismo, se examina cómo estas acciones impactan en la cultura organizacional, la motivación del talento humano y la sostenibilidad institucional, considerando tanto los retos como las oportunidades que surgen en el

proceso de integración de la equidad de género en la gestión corporativa.

Finalmente, se presentan recomendaciones estratégicas orientadas a optimizar la aplicación de la Ley de Cuotas, fortaleciendo los mecanismos de seguimiento, promoviendo la capacitación y sensibilización del personal, y asegurando que la inclusión de género se convierta en un factor de transformación positiva para la corporación. De esta manera, el informe busca ofrecer una visión completa, basada en evidencia, que sirva como soporte para la toma de decisiones y la planificación estratégica institucional.

Objetivo General

Analizar la implementación de la Ley de Cuotas en la corporación Rotorr, evaluando su cumplimiento, impacto en la gestión organizacional y contribución a la equidad de género, con el fin de identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en la política de inclusión laboral.

Objetivos Específicos

- Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley de Cuotas en los diferentes niveles jerárquicos de la corporación Rotorr, mediante el análisis de indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Identificar las brechas y desafíos existentes en la participación de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones dentro de la organización.

- Analizar los efectos de la implementación de la Ley de Cuotas sobre la cultura organizacional, la motivación del talento humano y la toma de decisiones estratégicas.
- Revisar los programas, políticas y estrategias adoptadas por Rotorr para promover la equidad de género y su alineación con la normativa vigente.
- Formular recomendaciones estratégicas que fortalezcan el cumplimiento de la Ley de Cuotas y optimicen los procesos de inclusión y diversidad dentro de la corporación.

Alcance

El presente informe aborda la implementación y cumplimiento de la Ley de Cuotas en la corporación Rotorr, para la vigencia 2025, enfocándose en el análisis de la participación de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones durante el período más reciente disponible. Se incluye la evaluación de indicadores internos de equidad de género, la revisión de políticas y programas de inclusión laboral, así como el análisis del impacto organizacional y cultural de estas medidas.

El informe se limita a examinar la situación de la corporación Rotorr, sin extenderse a comparaciones directas con otras entidades, aunque se consideran estándares y lineamientos normativos nacionales que sirven como referencia. Asimismo, abarca recomendaciones estratégicas orientadas a fortalecer la equidad de género y mejorar la gobernanza interna, sin abordar aspectos legales externos más allá de la Ley de Cuotas y su reglamentación vigente.

En términos temporales, el análisis se centra en el cumplimiento y resultados obtenidos en los últimos años, proporcionando un panorama actual y sustentando proyecciones y propuestas de mejora futuras. De esta manera, el alcance del informe permite ofrecer una visión integral y práctica sobre la implementación de la Ley de Cuotas en la corporación Rotorr, orientada a la toma de decisiones estratégicas y al fortalecimiento de la gestión institucional.

Marco legal

La Ley de Cuotas, en Colombia, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones dentro de las entidades públicas y privadas, promoviendo la equidad de género como principio fundamental de la organización laboral.

- **Ley 581 de 2000.**
 - Establece la obligación de reservar al menos el 30% de los cargos de dirección para mujeres en empresas privadas y organizaciones públicas.
 - Busca asegurar la participación equilibrada de mujeres en la toma de decisiones y en cargos estratégicos.
 - Exige que las entidades implementen mecanismos internos para garantizar el cumplimiento de la cuota.

- **Decreto 1227 de 2001**
 - Reglamenta la aplicación de la Ley 581, precisando los mecanismos de control, reporte y seguimiento del cumplimiento de la cuota.
 - Establece sanciones para las entidades que no cumplan con los porcentajes mínimos exigidos.
- **Constitución Política de Colombia, Art. 13**
 - Garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, prohibiendo cualquier forma de discriminación.
 - Sirve como fundamento constitucional para la implementación de la Ley de Cuotas.
- **Ley 1257 de 2008:** Prevención y sanción de la violencia contra la mujer, que incluye medidas de promoción de igualdad laboral.
- **Resoluciones internas y políticas corporativas de la entidad:** deben alinearse con la Ley de Cuotas para garantizar su cumplimiento.

Metodología

El informe se elaboró mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo, complementado con análisis cualitativo de políticas internas. Se recopilaron datos de personal y cargos directivos por género a través de

registros internos, revisión documental y entrevistas semiestructuradas con responsables de gestión humana. Se calcularon los porcentajes de cumplimiento de la Ley de Cuotas (30% mínimo de participación femenina) y se analizaron las políticas institucionales de equidad de género. La información se validó con registros oficiales y responsables de área para garantizar precisión y consistencia, permitiendo formular conclusiones y recomendaciones para mejorar la participación de mujeres en cargos estratégicos.

Seguimiento

Cargo	Total de Cargos	Mujeres	Hombres
Dirección Ejecutiva	1	0	1
Gerencia Financiera y Administrativa	1	1	0
Gerencia de Proyectos	1	0	1
Gerencia de Innovación	1	0	1
Gerencia de Tecnología	1	0	1
Jefe de Oficina de Talento humano	1	1	0
Jefe de Oficina Jurídica	1	1	0
Jefe de Oficina de Adquisiciones	1	1	0
Total	8	4	4

Totales generales

- Total de Cargos: 8
- Mujeres: 4 (50%)
- Hombres: 4 (50%)

Análisis detallado

- A nivel general, la corporación Rotorr cumple con la Ley de Cuotas, superando el mínimo del 30% de participación femenina en cargos directivos.
- Sin embargo, se evidencia una concentración de hombres en los cargos estratégicos y de alta responsabilidad, como Dirección Ejecutiva, Gerencia de Proyectos, Innovación y Tecnología. Esto indica que, aunque el número total de mujeres cumple la ley, su presencia en áreas de decisión crítica es limitada.
- Por el contrario, las mujeres se concentran en áreas de apoyo y gestión interna (Finanzas y Administrativo, Talento Humano, Jurídica y Adquisiciones). Esto refleja una tendencia común en muchas organizaciones, donde las mujeres ocupan posiciones de responsabilidad operativa y administrativa, pero tienen menor representación en cargos estratégicos que definen la dirección de la institución.

Indicadores de Cumplimiento y Brecha de Género

Representación femenina en cargos directivos

Mujeres = $4/8 * 100 = 50\%$

Interpretación: El 50% de los cargos directivos está ocupado por mujeres, cumpliendo ampliamente con la Ley de Cuotas.

Representación masculina en cargos directivos

Hombres = $4/8 * 100 = 50\%$

Brecha de género en cargos estratégicos

- Dirección Ejecutiva: 0% mujeres
- Gerencia de Proyectos: 0% mujeres
- Gerencia de Innovación: 0% mujeres
- Gerencia de Tecnología: 0% mujeres

Interpretación. Aunque la participación femenina es adecuada en términos globales, la ausencia de mujeres en cargos estratégicos representa una brecha crítica en la equidad real, afectando la diversidad en la toma de decisiones.

Indicador de equilibrio global.

La distribución general muestra un balance 50/50, pero con concentración de género en determinadas áreas. Esto sugiere la necesidad de políticas activas para redistribuir equitativamente la participación femenina en cargos de liderazgo estratégico.

Conclusiones

Observaciones y Recomendaciones

Observaciones

- La corporación cumple formalmente con la Ley de Cuotas, pero existe una brecha en la asignación de cargos estratégicos clave.
- La concentración de mujeres en áreas administrativas refleja una asimetría funcional que limita la diversidad en la alta dirección.

Recomendaciones

- Implementar planes de desarrollo y mentoría para el liderazgo femenino, enfocados en áreas estratégicas como innovación, tecnología y proyectos.
- Establecer un programa de sucesión inclusivo, priorizando la preparación de candidatas femeninas para ocupar cargos críticos.

- Monitorear periódicamente los indicadores de equidad de género y reportar los avances al comité directivo.
- Fomentar una cultura organizacional inclusiva que incentive la participación de mujeres en la toma de decisiones estratégicas, más allá del cumplimiento numérico.

Conclusión

La corporación Rotorr evidencia un cumplimiento formal de la Ley de Cuotas, con 50% de representación femenina en los cargos directivos. Sin embargo, la ausencia de mujeres en cargos estratégicos revela brechas que podrían limitar la diversidad y la innovación en la toma de decisiones. Es fundamental implementar estrategias de desarrollo de liderazgo femenino y políticas de sucesión inclusivas para lograr una equidad real y sostenida.