

INFORME DE EVALUACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

APEV – Administradora del Patrimonio Escindido de Empresas Varias de Medellín

Jefe de Control Interno

Medellín, 1 de abril de 2026

1. Introducción

La equidad de género es un principio orientado a garantizar la igualdad de oportunidades, trato y participación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las entidades públicas, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política, la Ley 581 de 2000 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la dimensión de Talento Humano.

En desarrollo de las funciones de la Oficina de Control Interno y del rol de evaluación y seguimiento, se realiza el presente informe con el fin de verificar las condiciones de equidad de género en la entidad, identificando posibles brechas, riesgos o situaciones que puedan afectar el principio de igualdad.

2. Objetivo

Evaluar las condiciones de equidad de género en la administradora del patrimonio escindido de empresas varias de Medellín (APEV), mediante el análisis de la composición del personal, condiciones laborales, asignación salarial, acceso a oportunidades y participación en la entidad, con el fin de identificar posibles brechas o riesgos relacionados con discriminación de género.

3. Alcance

El presente informe comprende el análisis del total de la planta de personal de la entidad, la cual está conformada por tres (3) servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera:

- Director de la entidad – Hombre
- Contadora – Mujer
- Jefe de Control Interno – Hombre

Debido al tamaño reducido de la planta de personal, el análisis se realiza de manera cualitativa y comparativa.

4. Criterios de Evaluación

Para la presente evaluación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Igualdad en la asignación de cargos.
- Igualdad en las condiciones salariales.
- Acceso a oportunidades y participación.
- Ambiente laboral libre de discriminación.
- Participación en la toma de decisiones.
- Existencia de políticas o lineamientos institucionales de equidad de género.

5. Caracterización del Talento Humano

5.1 Distribución por género

Género	Número	Porcentaje
Hombres	2	66,7%
Mujeres	1	33,3%
Total	3	100%

5.2 Distribución por nivel del cargo

Nivel	Hombres	Mujeres
Directivo	1	0
Profesional	1	1

5.3 Indicadores de Equidad de Género

Indicador	Resultado
Participación femenina	33,3%
Participación masculina	66,7%
Mujeres en cargos directivos	0%
Hombres en cargos directivos	100%
Brecha salarial	No evidenciada
Casos de discriminación reportados	0

6. Análisis de Equidad de Género

6.1 Asignación de cargos

La asignación de cargos se realiza conforme a los perfiles profesionales, experiencia y competencias laborales requeridas para cada cargo. No se evidencian criterios de asignación basados en género.

6.2 Condiciones salariales

De acuerdo con la información analizada, los salarios corresponden al nivel jerárquico, responsabilidades y funciones de cada cargo. No se evidencian diferencias salariales basadas en género, sino en la estructura organizacional.

6.3 Acceso a oportunidades

No se evidencian restricciones en el acceso a funciones, responsabilidades o participación dentro de la entidad por razones de género.

6.4 Ambiente laboral

No se reportan situaciones de discriminación, acoso laboral o trato desigual. Se evidencia un ambiente laboral basado en el respeto y la colaboración.

6.5 Participación en la toma de decisiones

La estructura organizacional permite la participación de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones, sin evidenciar exclusión por género.

7. Hallazgos

- No se evidencian brechas de género en la asignación de funciones, responsabilidades o condiciones laborales.
- No se evidencian diferencias salariales por razones de género.
- La participación femenina en la entidad corresponde al 33,3% del total de la planta.
- No existe una política formal documentada de equidad de género en la entidad.

8. Riesgos Identificados

- La ausencia de una política formal de equidad de género puede generar riesgos de incumplimiento normativo.
- El tamaño reducido de la planta limita la medición de indicadores estadísticos de equidad de género.
- La falta de lineamientos documentados puede generar dependencia de prácticas informales en materia de igualdad y no discriminación.

Recomendaciones

- Formular y adoptar una política o lineamiento interno de equidad de género.
- Incluir el enfoque de género en futuros procesos de contratación y vinculación de personal.
- Documentar mecanismos para la prevención del acoso laboral y la discriminación.
- Incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación temas relacionados con equidad de género, lenguaje inclusivo y prevención de discriminación.
- Realizar seguimiento periódico a indicadores de equidad de género.

Conclusión

De acuerdo con el análisis realizado, no se evidencian condiciones de desigualdad de género en la asignación de funciones, condiciones salariales, acceso a oportunidades, ambiente laboral o participación en la entidad. No obstante, se identifica como oportunidad de mejora la formalización de lineamientos institucionales en materia de equidad de género, con el fin de garantizar la sostenibilidad de este principio en la entidad y dar cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cordialmente,



OSCAR SERNA VALENCIA

Jefe Oficina de Control Interno

Administradora del Patrimonio Escindido de Empresas Varias de Medellín – APEV

Copia:

JOHN JAIME DE JESUS MONCADA OSPINA

Director General.