



DEL GÉNERO TAMBIÉN SE HABLA

Diagnóstico y propuesta de Implementación
para Ministerios en Colombia.





DEL GÉNERO TAMBIÉN SE HABLA

Diagnóstico y propuesta de Implementación
para Ministerios en Colombia.

Publicado por:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

info@giz.de
www.giz.de/en

Bogotá Colombia - 2025

Financiada por:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Desarrollada por:

Despacio.org

Equipo GIZ:

Punto Focal Género: Esmeralda Rodríguez Fernández

IKI Interfaz: Soeren Kirstein; Marcela Rodríguez Salguero

Sanitation for Millions: Bärbel Schwaiger; Carolina Rangel Goyeneche; Diana García Moreno

ProMOVIS: Michael Engelskirchen; Felipe Azcarate Bermudez

PROBOSQUES II: Claudius Bredehoeft; Sofía García Velásquez

PREVEC II: Martin Dirr; Eduardo Rivera Hurtado

Equipo desarrollo técnico, Despacio:

Alejandra María Álvarez Orrego, Líder Área Género y Ciudad

Diana Ardila Luengas, Experta en Género

Christian Rincón Acosta, Coordinador Área Desarrollo Urbano

Karen Jaimes, Coordinadora Área Movilidad Sostenible

Valeria Bernal, Asesora de proyectos en Género.

Gabinete Ministerial Participante:

Lena Yanina Estrada Añokazi – Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible

José Fernando Suárez – Presidente de la Comisión de Regulación de Agua Potable (CRA)

Helga María Rivas Ardila – Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

José Daniel Rojas Medellín – Ministro de Educación Nacional

Edwin Palma – Ministro de Minas y Energía

María Fernanda Rojas Mantilla – Ministra de Transporte

Diana Marcela Morales Rojas – Ministra de Comercio, Industria y Turismo

Corrección de estilo, diseño y diagramación.

Freddie Bossa, Despacio

Laura Fernanda Sánchez, Despacio

Contenido

1. Introducción	10
-----------------	----

PARTE I: Diagnóstico del enfoque de género en 7 Ministerios de Colombia	11
--	-----------

2. Introducción del diagnóstico	12
---------------------------------	----

3. Marco conceptual y metodológico diagnóstico	13
--	----

4. Marco normativo nacional	14
-----------------------------	----

5. Análisis diagnóstico con perspectiva de género para cada ministerio	17
--	----

5.1 Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	18
--	----

5.1.1 Análisis de género por categorías	21
---	----

5.1.2 Análisis de retos y oportunidades	25
---	----

5.2 Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico	32
---	----

5.2.1 Análisis de género por categorías	34
---	----

5.2.2 Análisis de retos y oportunidades	36
---	----

5.3 Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	40
---	----

5.3.1 Análisis de género por categorías	43
---	----

5.3.2 Análisis de retos y oportunidades	47
---	----

5.4 Ministerio de Educación Nacional	51
--------------------------------------	----

5.4.1 Análisis de género	53
--------------------------	----

5.4.2 Análisis de retos y oportunidades	56
---	----

5.5 Ministerio de Transporte	60
------------------------------	----

5.5.1 Análisis de género por categorías	64
---	----

5.5.2 Análisis de retos y oportunidades	68
---	----

5.6 Ministerio de Minas y Energía	73
5.6.1 Análisis de género por categorías	75
5.6.2 Análisis de retos y oportunidades	79
5.7 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	83
5.7.1 Análisis de género por categorías	85
5.7.2 Análisis de retos y oportunidades	90
6. Conclusiones generales del diagnóstico	94

PARTE II: Herramienta para formular políticas sectoriales de género	98
--	-----------

7. Introducción a la herramienta	99
8. Objetivo y alcance herramienta	100
9. Marco conceptual	101
9.1 ¿Qué es una política sectorial?	101
9.2 ¿Qué es una política sectorial de género?	102
9.3 ¿Cuál es el objetivo y el alcance de una política sectorial de género?	102
9.4 ¿A quién busca proteger una política sectorial de género?	103
9.5 ¿Cuáles son los principios orientadores de una política sectorial de género?	104
9.5.1 Portafolio de principios orientadores para una política sectorial de género	105

10. Marco normativo	108
11. Marco metodológico: Paso a paso metodológico para la formulación de una política sectorial de género.	109
Paso 1: Identificación de líneas de trabajo sectorial	111
Paso 2: Identificación de problemáticas con enfoque de género en las líneas de trabajo sectorial	112
Paso 3: Ejercicio de categorización de las problemáticas	114
Paso 4: Identificación de retos sectoriales	115
Paso 5: Formulación de objetivos específicos	117
Paso 6: Formulación del objetivo general	119
Paso 7: Identificación de acciones sectoriales con enfoque de género	120
Paso 8: Plan de acción.	121
Paso 9: Matriz de riesgo	123
ANEXOS:	125
Marco normativo	125
a. Marco normativo internacional	125
b. Marco normativo nacional	125
Políticas sectoriales de referencias	129
Referencias	134

Índice de Tablas

Tabla 1.	Instrumentos normativos y de políticas a nivel nacional	15
Tabla 2.	Documentos para análisis Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.	19
Tabla 3.	Documentos para análisis Comisión de Regulación de Agua Potable Saneamiento Básico.	33
Tabla 4.	Documentos para análisis Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	41
Tabla 5.	Documentos para análisis Ministerio de Educación.	52
Tabla 6.	Documentos para análisis Ministerio de Transporte.	61
Tabla 7.	Documentos para análisis Ministerio de Minas y Energía.	74
Tabla 8.	Documentos para análisis Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.	84

1. Introducción

“Del Género también se habla: Diagnóstico y propuesta de implementación para ministerios en Colombia”, se desarrolla en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades en Género para Ministerios, una iniciativa conjunta entre la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ) - a través de los programas Prevec II, Probosques II, Sanitation for Millions, ProMOVIS e Interfaz IKI II - y la organización Despacio. Este esfuerzo colaborativo surge como respuesta a la necesidad de institucionalizar el enfoque de género en las políticas públicas del país, en cumplimiento tanto de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia como de las prioridades nacionales en materia de equidad.

La formulación de este diagnóstico parte del reconocimiento de que para avanzar en políticas sectoriales con enfoque de género se requiere primero una comprensión profunda de los avances y desafíos existentes en cada entidad.

Este documento cuenta con dos partes. En la primera, se encuentra un diagnóstico de siete ministerios y entidades del orden nacional: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Educación, Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA), Ministerio de Transporte, Ministerio de Minas y Energía, y Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; que busca identificar el estado actual de la transversalización del enfoque de género en las políticas, programas y estructuras organizacionales y analizar las capacidades institucionales existentes

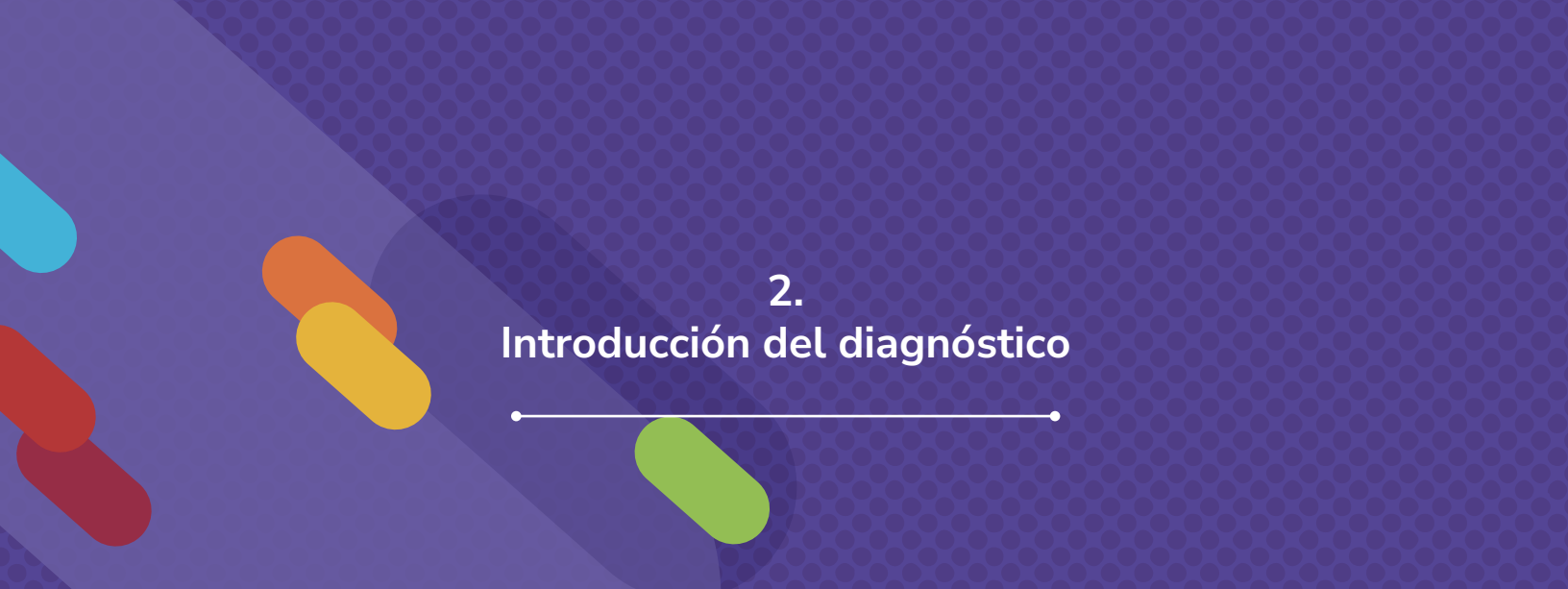
y las brechas por superar; y en su segunda parte, se establece una herramienta para la formulación de políticas sectoriales de género que puede ser utilizada como guía por las diferentes entidades nacionales.

Los principales hallazgos del diagnóstico revelaron avances significativos en la incorporación del lenguaje de género en los instrumentos de planeación, lo que demuestra un creciente reconocimiento institucional de la importancia del tema. Sin embargo, también se identificaron desafíos persistentes en la implementación práctica de las políticas, así como brechas importantes en capacidades institucionales y sistemas de seguimiento. Estos resultados evidencian que, si bien existe un marco normativo avanzado, su operacionalización enfrenta obstáculos que requieren atención prioritaria.

La inclusión de esta herramienta responde a la necesidad de contar con instrumentos prácticos que faciliten la incorporación efectiva del enfoque de género en la planeación institucional. Su desarrollo se fundamenta en el reconocimiento de que el avance en políticas sectoriales de género no solo responde a compromisos formales, sino que constituye una urgencia para promover la igualdad sustantiva, reconociendo la diversidad de identidades, roles y condiciones en los distintos sectores. El documento propone así un formato sistemático y replicable que busca apoyar a los equipos técnicos en la integración del enfoque de género y diferencial, en cumplimiento de los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

Parte I

**Diagnóstico del enfoque de género
en 7 Ministerios de Colombia**



2. Introducción del diagnóstico

Este diagnóstico establece una línea base sobre la transversalización del enfoque de género en los siguientes ministerios y entidades del Gobierno de Colombia. El análisis abarca los niveles externo e interno, con fecha de corte en diciembre de 2024.

Se trata de una investigación exploratoria, sin fines comparativos entre entidades. La información se recopiló a partir de fuentes primarias y secundarias disponibles en las instituciones, complementadas mediante grupos focales y cuestionarios aplicados a funcionarias y enlaces de género. Se analizaron las políticas públicas, instrumentos de planeación, mecanismos de gestión interna, espacios institucionales, acciones implementadas y documentación existente, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y brechas institucionales.

Este documento resume la investigación desarrollada por el equipo de Despacio en el marco del proyecto.

En primer lugar, se presenta un marco conceptual y metodológico que introduce los conceptos clave relacionados con el enfoque de género e interseccional, describe las cinco categorías de análisis empleadas para identificar desafíos institucionales y explica el proceso de recolección y análisis de la información.

En segundo lugar, se expone el marco normativo nacional, con las principales regulaciones y decretos que promueven la equidad de género a nivel nacional e institucional.

En tercer lugar, se incluye el análisis diagnóstico con perspectiva de género, que examina la situación de cada ministerio a partir del marco normativo, las categorías de análisis, los hallazgos principales, retos y oportunidades. Finalmente, se presentan las conclusiones generales, que resumen los hallazgos clave y formulan recomendaciones para fortalecer la igualdad de género en las instituciones.

3. Marco conceptual y metodológico diagnóstico

Se diseñó una metodología mixta que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos. Se realizó una revisión sistemática de 120 documentos, entre normativas, instrumentos de planificación, proyectos y otros documentos ministeriales, obtenidos de los repositorios web institucionales y complementados con información suministrada por los ministerios y por la GLZ. Se incluyeron únicamente aquellos instrumentos de política que incorporaban la transversalización del enfoque de género o diferencial, diferenciando entre los formulados hacia el contexto nacional (políticas públicas, programas y proyectos) y los de carácter interno (gestión y normativas propias de los ministerios).

La investigación fue de carácter exploratorio y no tuvo como propósito comparar entidades. Se basó en información primaria y secundaria recopilada en las instituciones, complementada con grupos focales y cuestionarios aplicados a funcionarias y enlaces de género. Se analizaron las políticas públicas, instrumentos de planeación, mecanismos de gestión interna, espacios institucionales, acciones implementadas y documentación disponible, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y brechas internas.

Adicionalmente, se aplicaron cuestionarios en un grupo focal con enlaces de género para recopilar percepciones y prácticas relacionadas con la transversalización del enfoque de género y diferencial en las entidades.

El análisis se estructuró en torno a cinco categorías clave:

- **Políticas públicas e instrumentos de planificación:** la integración del enfoque de género en estos instrumentos, evaluando objetivos, metas e indicadores de equidad, no discriminación e inclusión. También se examinaron los mecanismos de seguimiento y evaluación asociados.
- **Diseño e implementación de proyectos y programas:** la incorporación del enfoque de género en estas iniciativas, mediante indicadores de resultado e impacto.
- **Espacios institucionales¹ ministeriales:** capacidad para promover la inclusión de grupos vulnerables y la implementación de políticas de género. Se identificaron indicadores que permiten medir su efectividad en términos de colaboración y coherencia programática.

¹ Los espacios institucionales se refieren a las estructuras internas que permiten la toma de decisiones, la coordinación de acciones y el desarrollo de la misión de cada ministerio. Estos incluyen: comités, mesas de trabajo y unidades especializadas.

- **Herramientas de monitoreo y evaluación:** promoción de la equidad de género e inclusión. Se procuró identificar indicadores que reflejaran su contribución a la toma de decisiones y al mejoramiento de políticas y programas.
- **Capacidad institucional²:** se analizó la aptitud de los ministerios para implementar el enfoque de género e inclusión, evaluando estructuras, procesos y competencias del personal. Se identificaron factores que facilitan o limitan la implementación efectiva, como la paridad de género y la existencia de equipos especializados.

de las brechas de género, resaltando los hallazgos más relevantes de las categorías anteriores y agrupando las características comunes identificadas en cada ministerio. Este proceso permitió profundizar en las causas estructurales que las originan, con el objetivo de comprender los obstáculos que limitan la plena integración del enfoque de género e inclusión en las carteras ministeriales.

Posteriormente, el diagnóstico se centró en el análisis

² La capacidad institucional se refiere a las habilidades que tiene cada ministerio para llevar a cabo su misión, involucrando para ello recursos humanos, técnicos, financieros y organizacionales.

4. Marco normativo nacional

A continuación, se presenta una serie de instrumentos normativos y de política pública a nivel nacional que orientan y regulan la incorporación del enfoque de género en las acciones, planes y programas del Estado colombiano.

Estos instrumentos permiten guiar el diseño y la implementación de políticas, normativas y directrices encaminadas a reducir las brechas de género

y promover la no discriminación en el territorio nacional. De este modo, ofrecen una visión integral de los esfuerzos gubernamentales por incorporar la equidad de género desde un enfoque interseccional y sostenible.

En **la tabla 1**, se sintetiza la información normativa revisada:

Tabla 1. Instrumentos normativos y de políticas a nivel nacional

Fuente: *Elaboración propia*

Instrumento	Título
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 731 de 2002	“Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”
Ley 1257 de 2008	“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”

Tabla 1. Instrumentos normativos y de políticas a nivel nacional

Fuente: elaboración propia

Instrumento	Título
Ley 1346 de 2009	“Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”
Ley 1712 de 2014	“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
Ley 1823 de 2017	“Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas 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 2281 de 2023	“Por medio de la cual se crea El Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 1710 de 2020	“Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”
Directiva Presidencial 03 de 2022	Tiene como objetivo principal crear e implementar, dentro de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, protocolos contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral
Directiva Presidencial 01 de 2023	Tiene como objetivo general promover la igualdad de género y erradicar todas las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público
Circular externa 12 de 2017	Establece los lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer
CONPES 4080 de 2022	Política Pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país

5. Análisis diagnóstico con perspectiva de género para cada ministerio





Ambiente



5.1 Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, se analizaron **27 documentos**, clasificados según su tipología:

Tabla 2. Documentos analizados – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	"Bosques Territorios de Vida"
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Boletín encuentros mujeres 2022
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Boletín Mujeres cuidadoras de la naturaleza
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Decreto 3570 de 2011
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	DECRETO NÚMERO 1275 DE 2024
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Encuentro de Mujeres cuidadoras de la naturaleza
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Estrategia Climática de Largo Plazo

Tabla 2. Documentos analizados – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Estrategia Nacional de Restauración 2023 - 2026
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Gestión ambiental juvenil
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Herramientas de Género y Cambio Climático
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	La naturaleza de género de los desastres naturales: el impacto de eventos catastróficos en la brecha de género en la esperanza de vida, 1981–2002
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	PLAN DE ACCIÓN DE BIODIVERSIDAD
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan Estratégico Institucional (2022- 2026)
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Política Nacional para la Gestión Integral de la Biodiversidad y Sus Servicios Ecosistémicos (PNGIBSE)
Proyectos técnicos con enfoque de género	Diálogos climáticos regionales con organizaciones de mujeres: Las mujeres de Colombia en la gestión del cambio climático
Proyectos técnicos con enfoque de género	Género y Cambio Climático: Programa de fortalecimiento de capacidades para la integración del enfoque de género en la gestión del cambio climático
Proyectos técnicos con enfoque de género	GUÍA DE LENGUAJE CLARO DEL SECTOR AMBIENTE Y SOSTENIBLE
Proyectos técnicos con enfoque de género	Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan de Bienestar
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan de capacitación Ministerio de Ambiente
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan Estratégico Sectorial 2023-1026

Tabla 2. Documentos analizados – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo de Prevención y Atención Ante Cualquier Forma de Violencia Basada en Discriminación
Capacidad institucional - Equipo de género	Resolución 0001 del 02 de enero de 2024
Capacidad institucional - Equipo de género	Resolución 0002 del 02 de enero de 2024
Capacidad institucional - Equipo de género	Directorio institucional
Capacidad institucional - Equipo de género	Proyecto de resolución “Por la cual se crea el Comité Sectorial de Asuntos Poblacionales, Diferenciales y de Género, y se dictan otras disposiciones”.
Capacidad institucional - Equipo de género	Organigrama MinAmbiente

5.1.1 Análisis de género por categorías

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ha avanzado en la incorporación del enfoque de género en documentos estratégicos como el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023–2026 y la *Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático*. Se evidencia un compromiso político e institucional con la equidad de género, reflejado en iniciativas como la Red Nacional de Mujeres Ambientalistas y en la participación activa de mujeres en programas de conservación.

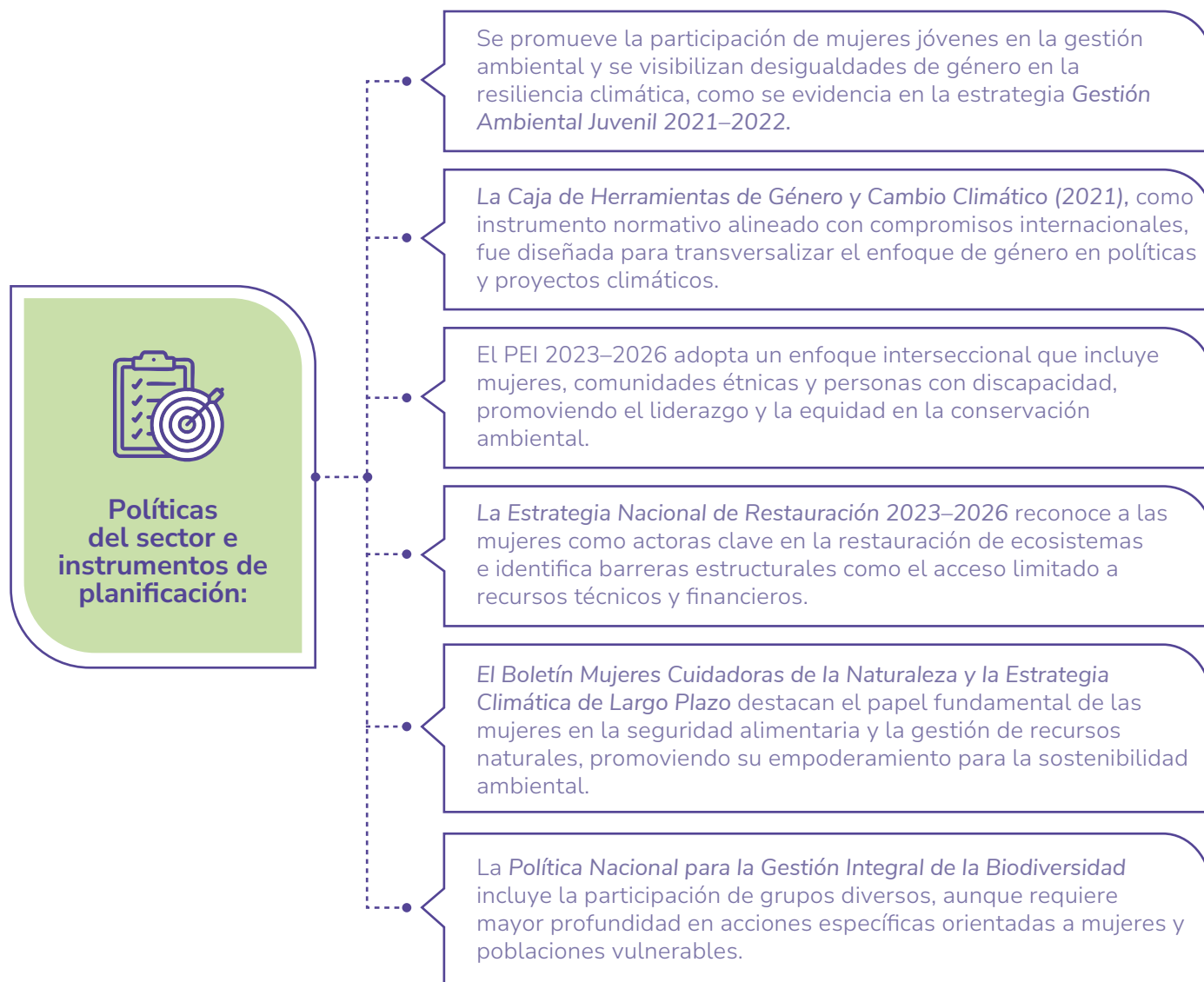
Se han identificado puntos focales de género dentro del Ministerio que, si bien no conforman un

equipo consolidado, representan un potencial para liderar la transversalización del enfoque de género. La colaboración con actores como ONU Mujeres y el Ministerio de Igualdad ha facilitado el acceso a recursos técnicos y a buenas prácticas que fortalecen las políticas institucionales.

No obstante, persisten debilidades. En nueve de los documentos revisados se identificó la ausencia de indicadores de género y, en ocho, la carencia de sistemas robustos de seguimiento. Esta limitación afecta la capacidad institucional para medir el impacto real de las acciones implementadas.

Se identifica una oportunidad para reforzar la cooperación técnica con entidades externas que contribuyan al desarrollo conjunto de estrategias y protocolos orientados a una transversalización efectiva del enfoque de género.

A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos por categoría de análisis:





Espacios institucionales y de gobernanza:

Se destaca el Proyecto de Resolución “Por la cual se crea el Comité Sectorial de Asuntos Poblacionales, Diferenciales y de Género” (2023). Si bien la norma contempla subcomités especializados en asuntos de género y étnicos, no detalla mecanismos específicos que garanticen la participación efectiva de mujeres y grupos históricamente excluidos de los procesos de toma de decisiones ambientales.

Tampoco se evidencian metodologías ni acciones concretas que aseguren que la transversalización del enfoque de género supere el cumplimiento normativo formal y se traduzca en impactos tangibles, como el acceso equitativo a recursos naturales y la reducción de brechas de género en el sector ambiental. La efectividad de dicho comité dependerá de la voluntad política, la asignación de recursos y el establecimiento de sistemas de seguimiento con indicadores de impacto con enfoque de género.



Proyectos técnicos con enfoque de género:

Se destaca la propuesta de transversalizar el enfoque de género en todas las fases de los proyectos climáticos, promoviendo equipos interdisciplinarios y el uso de lenguaje inclusivo, como se plantea en la *Guía Ambiente: Género y Cambio Climático (PNUD)*.

El *Programa de Fortalecimiento de Capacidades para la Integración del Enfoque de Género en la Gestión del Cambio Climático* enfatiza la capacitación del personal técnico y la inclusión del enfoque de género en los Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Sectoriales (PIGCCS).

Los *Díálogos Climáticos Regionales con Organizaciones de Mujeres* identifican barreras estructurales que limitan la participación de las mujeres en la acción climática, y subrayan la necesidad de fortalecer el acceso a recursos y espacios de decisión.

Promoción de una comunicación inclusiva en los procesos políticos y técnicos, que facilite la comprensión y participación ciudadana, se evidencia en la *Guía de Lenguaje Claro del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible*.



Capacidad institucional:

Al (31 de diciembre de 2024), el Ministerio presentaba una representación paritaria en los niveles más altos de toma de decisiones: una mujer en la dirección general, cuatro mujeres liderando oficinas asesoras frente a tres hombres (siete oficinas asesoras en total), y los viceministerios a cargo de una mujer y un hombre.

Persisten vacíos en la estructuración del equipo de género dentro del Ministerio, lo cual limita la implementación efectiva de estrategias en esta materia. Actualmente, la entidad cuenta con una persona enlace de género cuya labor principal es la articulación con actores externos, sin que existan mecanismos institucionales definidos para transversalizar el enfoque de género en proyectos y políticas.

Desconocimiento por parte del personal sobre cómo aplicar la perspectiva de género en sus funciones. Además, la baja participación institucional en ejercicios como el Formulario de Diagnóstico del Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades en Género indica un compromiso institucional limitado.

Aunque se observa paridad en cargos directivos, en las subdirecciones y grupos de trabajo persiste una distribución desigual, con 21 hombres frente a 12 mujeres, lo que evidencia una reducción de oportunidades de liderazgo femenino en los niveles intermedios.



Instrumentos administrativos y de planificación internos

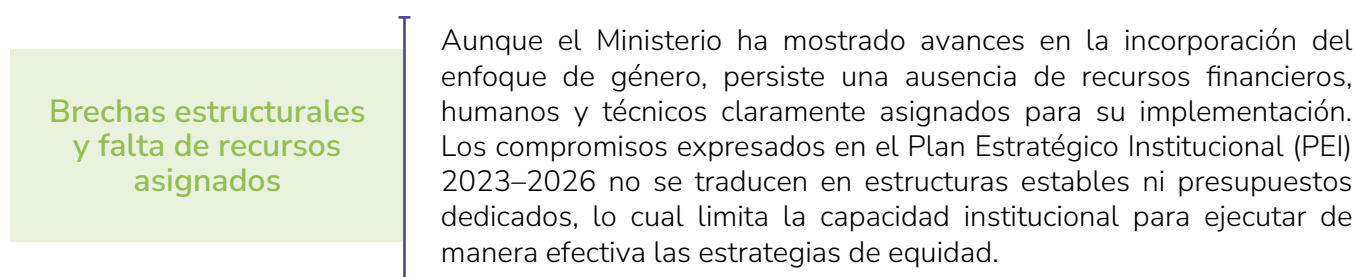
El *Protocolo de prevención y atención ante cualquier forma de violencia basada en discriminación* define el enfoque de género como una herramienta para visibilizar desigualdades y transformar patrones culturales. No obstante, se requiere fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del protocolo, con el fin de medir su efectividad en la generación de entornos laborales libres de violencia.

La ausencia de indicadores concretos dificulta evaluar si las acciones implementadas contribuyen efectivamente a reducir la discriminación y la violencia al interior del Ministerio. Por ello, se recomienda integrar dichos indicadores en otros instrumentos sectoriales —como planes de bienestar, capacitación y estrategias climáticas— para avanzar en la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.



5.1.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género



La alta rotación del personal obstaculiza la continuidad de los procesos, impide la consolidación de aprendizajes acumulados y debilita la memoria institucional en género. Esta inestabilidad compromete la sostenibilidad de los avances logrados y fragmenta la implementación de acciones estructurales.

Alta rotación y fragilidad del conocimiento institucional

Déficit de indicadores y sistemas de seguimiento

La falta de indicadores claros y específicos en los instrumentos de política ambiental restringe la posibilidad de medir impactos diferenciados en género. Sin un sistema de seguimiento robusto, las iniciativas pueden quedar limitadas a la formulación sin generar efectos demostrables, debilitando su legitimidad y pertinencia.

A pesar de la voluntad política, el Ministerio no ha consolidado mecanismos eficaces de coordinación con entidades clave como el Ministerio de Igualdad y Equidad, el Ministerio de Agricultura o agencias de cooperación. Esta desconexión reduce la eficacia de las políticas sectoriales, especialmente en lo relativo a mujeres rurales y poblaciones históricamente excluidas.

Débil articulación interinstitucional

Participación limitada de grupos diversos

Aunque se reconoce el papel de las mujeres en la conservación ambiental, no existen directrices operativas claras para garantizar su inclusión, ni la de comunidades rurales, indígenas, afrodescendientes o personas con discapacidad, en la toma de decisiones. La falta de mecanismos diferenciados perpetúa la exclusión en espacios de gobernanza ambiental.

Oportunidades

Fortalecer la institucionalidad del enfoque de género

Mediante la creación de un equipo técnico con funciones definidas, personal estable y recursos asignados permitiría superar la actual dependencia de enlaces individuales y garantizar la implementación efectiva del enfoque de género en todos los niveles del Ministerio. Esta medida consolidaría una estructura transversal con capacidad de coordinación, seguimiento e incidencia.

Integrados en los instrumentos sectoriales ya existentes, clave para evidenciar impactos, fortalecer la rendición de cuentas y orientar decisiones basadas en datos.

Desarrollar sistemas de monitoreo con indicadores específicos de género

El establecimiento de alianzas estratégicas representa otro eje clave.

La colaboración sistemática con entidades como ONU Mujeres, el Ministerio de la Igualdad y el Ministerio de Agricultura —en este último caso, dada su relación con mujeres rurales— facilitaría el acceso a recursos técnicos y financieros, además de promover la adopción de buenas prácticas. En este contexto, resulta prioritario implementar mecanismos innovadores de participación que trasciendan enfoques asistencialistas, posicionando a las mujeres de comunidades indígenas, afrodescendientes y rurales como actoras centrales en los procesos de decisión ambiental.

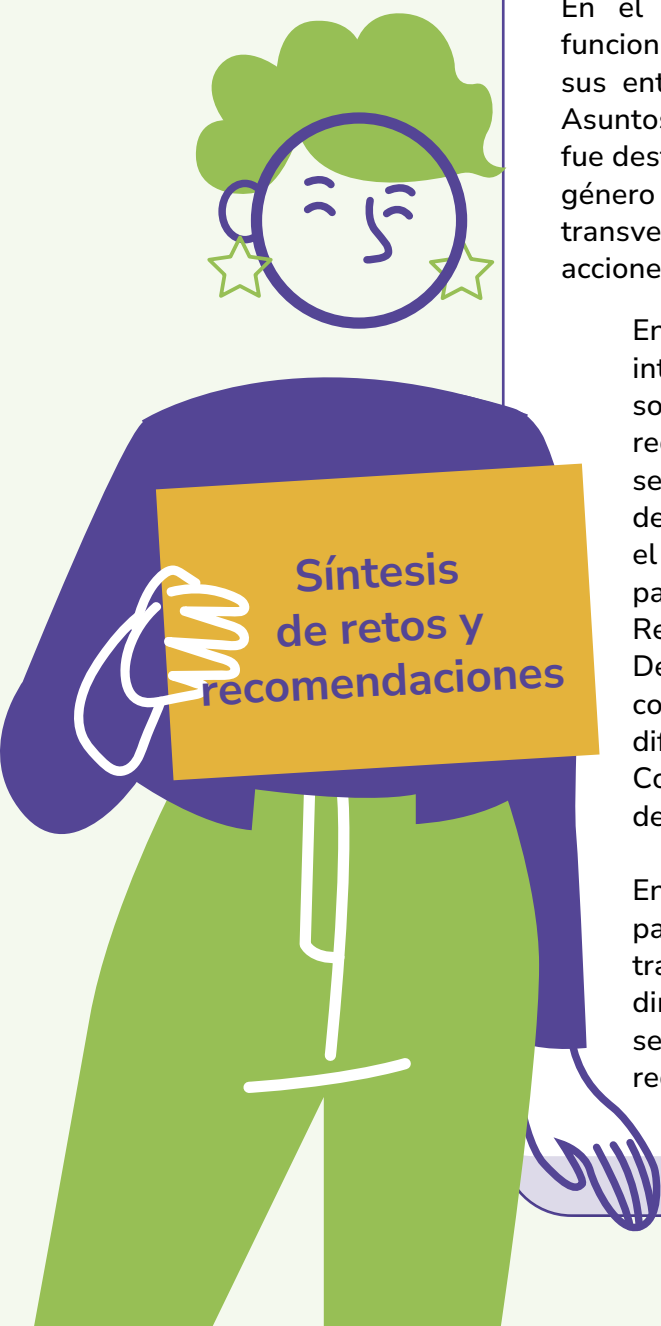
O la alineación con estándares internacionales (por ejemplo, la Política de Género 2025–2029 del Gobierno de Alemania) permitiría fortalecer la credibilidad institucional mediante el reconocimiento de avances verificables y, al mismo tiempo, establecer marcos metodológicos claros para la rendición de cuentas. La adaptación de experiencias exitosas —como las metodologías participativas implementadas por la CAR Cundinamarca con apoyo de ONU Mujeres— ofrecería insumos concretos para acelerar esta transformación institucional.

La obtención de certificaciones externas — como el Sello Equipares—

La articulación de estas estrategias, priorizadas con base en su impacto potencial y viabilidad operativa,

Permitiría trascender un enfoque meramente declarativo y consolidar prácticas institucionales transformadoras. Este abordaje integral fortalecería la efectividad de las políticas ambientales y posicionaría al Ministerio como referente en gestión ambiental con enfoque de género, en línea con los compromisos nacionales e internacionales en desarrollo sostenible e inclusión social.

Taller para la Formulación de la Política de Género del Sector Ambiente



En el marco de la consultoría, se realizó un taller con funcionarias y funcionarios del Ministerio de Ambiente y sus entidades adscritas, integrantes del Comité Sectorial de Asuntos Poblacionales, Diferenciales y de Género. El objetivo fue destacar la importancia de formular una política sectorial de género e identificar las principales barreras percibidas para su transversalización tanto al interior de la entidad como en sus acciones hacia el país.

En la primera parte del taller, Carolina Ferraz, experta internacional en políticas con enfoque de género, expuso sobre la relevancia de estas políticas, su papel en la reducción de brechas estructurales y su pertinencia para el sector ambiental. Posteriormente, se presentó un portafolio de principios orientadores y se explicó la metodología para el diseño de la política sectorial, detallada en la segunda parte de este documento. Este proceso se enmarca en la Resolución 0943 de 2023 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, que establece el Comité Sectorial como instancia estratégica para incorporar enfoques diferenciales y de género en la política ambiental. Este Comité es, además, el encargado de liderar la formulación de la Política Sectorial de Género del Sector Ambiente.

En la segunda parte del taller, se desarrolló un ejercicio participativo orientado a identificar obstáculos para la transversalización del enfoque de género en distintas dimensiones institucionales. A partir de este ejercicio, se reconocieron diversos retos y se propusieron recomendaciones para abordarlos.

1. Dimensión Administrativa

Retos identificados:	Recomendaciones:
- Persistencia de sesgos de género en la asignación de roles y oportunidades. - Ausencia de mecanismos presupuestales con enfoque de género. - Institucionalización débil del enfoque de género en la estructura organizacional. - Resistencia al cambio en algunas dependencias y entidades adscritas.	- Implementar programas de formación sobre estereotipos de género y liderazgo inclusivo. - Adaptar los procesos de selección y promoción para garantizar condiciones equitativas. - Introducir marcadores presupuestales y asignaciones específicas para acciones con enfoque de género. - Institucionalizar el enfoque de género en los planes estratégicos y crear comités internos con capacidad de incidencia

2. Dimensión Técnica

Retos identificados:	Recomendaciones:
- Alta rotación de personal, sin continuidad en los procesos de formación en género. - Predominio de una percepción masculinizada de los roles técnicos y de campo. - Ausencia de cláusulas de género en los contratos técnicos. - Falta de indicadores con enfoque de género en los procesos técnicos.	- Establecer formación continua y sistematizada en enfoque de género. - Promover referentes femeninos en roles técnicos e impulsar campañas de transformación cultural. - Incluir cláusulas de género y mecanismos de participación en la toma de decisiones técnicas. - Desarrollar indicadores de género aplicados a los ámbitos de agzua, gestión del riesgo e impacto ambiental.

3. Dimensión Legal

Retos identificados:	Recomendaciones:
- La normativa ambiental carece de enfoque de género. - Participación diferenciada limitada en los procesos de toma de decisiones ambientales.	- Revisar y actualizar la normativa sectorial incorporando criterios de equidad de género e interseccionalidad. - Incluir el enfoque de género en los Estudios de Impacto Ambiental y en las políticas de gestión hídrica. - Diseñar mecanismos que mitiguen los impactos de la maternidad en el ámbito laboral y promuevan la estabilidad laboral. - Rediseñar los espacios de participación con un enfoque diferencial que garantice representatividad.

4. Dimensión Financiera

Retos identificados:	Recomendaciones:
• Inexistencia de asignaciones presupuestales específicas para acciones de género. • Desigualdades salariales y barreras para el acceso de mujeres a cargos estratégicos. • Falta de trazadores presupuestales que permitan el seguimiento del gasto con enfoque de género.	• Establecer rubros específicos y trazadores presupuestales orientados al enfoque de género. • Financiar acciones afirmativas, programas de capacitación y el funcionamiento de los comités de género. • Reducir las brechas salariales y promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y proyectos estratégicos. • Asignar recursos específicos para cerrar brechas en sectores prioritarios como la gestión del agua.

5. Dimensión de Transformación Cultural y Comunicaciones

Retos identificados:	Recomendaciones:
• Uso de un lenguaje institucional no incluyente. • Acciones comunicativas concentradas en fechas conmemorativas, sin continuidad. • Ausencia de estrategias sostenidas de sensibilización y transformación cultural.	• Documentar y visibilizar buenas prácticas institucionales en materia de género. • Implementar campañas permanentes, medibles y con enfoque transformador que promuevan cambios culturales y fomenten la equidad.

6. Dimensión Organizacional

Retos identificados:	Recomendaciones:
• Resistencia institucional a la incorporación del enfoque de género. • Baja participación de mujeres en espacios de decisión estratégica. • Débil articulación entre niveles operativos y de formulación de política pública.	• Fortalecer liderazgos comprometidos con la equidad de género en todos los niveles institucionales. • Garantizar la participación activa de mujeres en la gobernanza del agua y en otras áreas estratégicas del sector ambiental. • Consolidar mecanismos de articulación institucional y transferencia de aprendizajes hacia la política pública.

7. Dimensión de Indicadores, Monitoreo y Seguimiento

Retos identificados:	Recomendaciones:
- Insuficiencia de datos desagregados por sexo y enfoque interseccional. - Limitada capacidad técnica para formular y utilizar indicadores de género. - Ausencia de mecanismos específicos para el seguimiento y evaluación de acciones con enfoque de género.	- Desarrollar sistemas robustos de información con desagregación por sexo y enfoque interseccional. - Ajustar instrumentos de recolección de datos y armonizar indicadores con los sistemas del DANE y otras entidades rectoras. - Integrar el enfoque de género en los sistemas de evaluación sectorial, garantizando transparencia y rendición de cuentas.

8. Dimensión “Otros”

Retos identificados:	Recomendaciones:
- Invisibilización de las desigualdades acumuladas que afectan a mujeres adultas mayores. - Subvaloración de los saberes tradicionales y comunitarios. - Predominio de enfoques tecnocráticos en la gestión ambiental.	- Diseñar acciones específicas orientadas a atender las necesidades de mujeres adultas mayores. - Reconocer e incorporar los saberes comunitarios como insumos válidos en la gestión ambiental. - Adoptar un enfoque holístico que articule conocimiento técnico y social, con perspectiva de género e interseccionalidad.

Conclusión

La construcción de una política sectorial de género para el sector ambiente constituye una oportunidad estratégica para promover una gestión ambiental más justa, inclusiva y transformadora. Este proceso no solo responde a los marcos normativos vigentes y a los compromisos nacionales en materia de equidad e inclusión, sino que también atiende a las realidades y necesidades expresadas por las entidades del sector.

Los insumos aquí sistematizados, resultado de un ejercicio participativo con actores clave, permiten identificar retos estructurales y operativos en diversas dimensiones institucionales. Asimismo,

orientan líneas de acción concretas que pueden fortalecer la transversalización del enfoque de género en los ámbitos administrativos, técnicos, legales, financieros, culturales y organizacionales del sector ambiente.

Contar con esta base técnica y colectiva facilita el diseño de una política pertinente y coherente, que no solo cierre brechas existentes, sino que también potencie nuevas formas de liderazgo, participación y toma de decisiones con enfoque de género e interseccionalidad. Avanzar en esta dirección es clave para consolidar un sector ambiental que integre la diversidad como principio y la equidad como eje de transformación institucional y territorial.



CRA
— — —

5.2 Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico

Para la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA), se analizaron **siete documentos**

Tabla 3. Documentos analizados – Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico
Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas de la entidad e instrumentos de planeación	Comunicado: Rechazo de violencia contra la mujer
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Informe de gestión 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Resolución UAE CRA 001 de 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan de bienestar e incentivos 2025
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan institucional de capacitación 2025
Capacidad institucional - Equipo género	Organigrama

5.2.1 Análisis de género por categorías

La Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA) ha manifestado su compromiso con la erradicación de la violencia basada en género mediante un comunicado oficial emitido el 25 de noviembre de 2022, con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Este pronunciamiento constituye un avance en la promoción de un entorno laboral seguro y libre de violencias, respaldado por la adopción de medidas internas orientadas a prevenir y atender casos de violencia contra las mujeres. No obstante, no se identificó evidencia de planes, programas o proyectos orientados al país que integren de manera sistemática el enfoque de género.

La entidad presenta avances en materia de equidad en cargos directivos, con una participación femenina del 60 % en niveles de liderazgo, y ha

implementado medidas como la flexibilidad horaria y la disposición de salas de lactancia. También se han desarrollado campañas de sensibilización, contenidos audiovisuales inclusivos y espacios formativos como la “Escuela de Mujeres y Hombres Construyendo Equidad”.

A pesar de estos esfuerzos, no se identificó una estructura oficial responsable de la transversalización del enfoque de género. La CRA no cuenta con una unidad técnica, área o grupo de trabajo dedicado a este propósito, ni con guías o lineamientos institucionales que orienten la inclusión del enfoque en sus instrumentos de planificación o gestión técnica. Adicionalmente, no se encontraron certificaciones o reconocimientos externos que respalden o validen sus avances en esta materia.



Políticas del sector e instrumentos de planificación:

No se identificaron planes, programas o proyectos con alcance nacional que incorporen el enfoque de género de manera explícita.



Espacios institucionales y de gobernanza:

De acuerdo con el diagnóstico realizado, la CRA no cuenta con espacios institucionales, comités o estrategias formales destinados a la transversalización del enfoque de género en su estructura organizacional.



Proyectos técnicos con enfoque de género:

No se identificaron proyectos técnicos en curso que incorporen de forma explícita el enfoque de género o que promuevan su integración en las acciones institucionales.



Capacidad institucional: equipo de género

El organigrama vigente evidencia una participación significativa de mujeres en cargos directivos: de diez posiciones de liderazgo, seis son ocupadas por mujeres (60 %). Aunque esta representación es relevante, no se identificó información suficiente para evaluar su participación efectiva en procesos de toma de decisiones con enfoque de género.

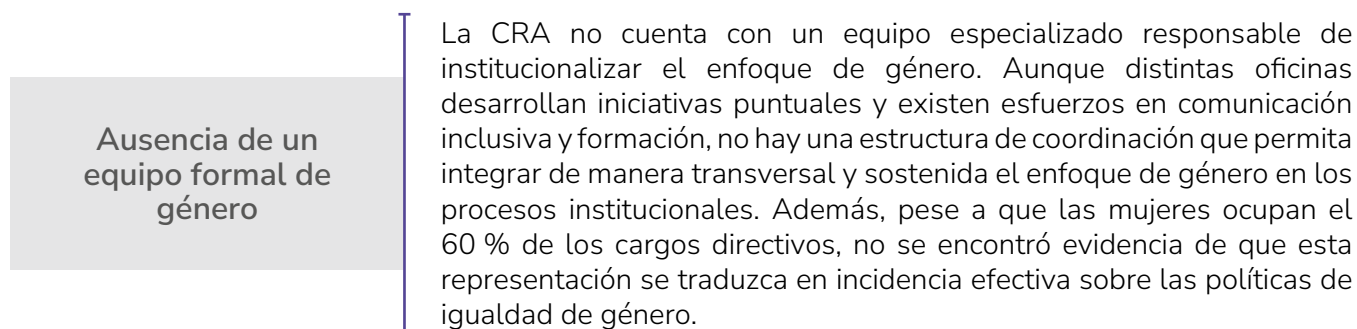
Actualmente, la CRA no cuenta con un equipo formal dedicado exclusivamente a la implementación y seguimiento del enfoque de género. Algunas funciones relacionadas con esta temática son asumidas por la Oficina de Planeación, la Oficina de Talento Humano y la Oficina de TIC, sin que exista una estructura coordinada para su gestión. Además, se reportó la vinculación de una persona contratista en la Subdirección de Regulación encargada de asuntos de género, lo que sugiere una dependencia de esfuerzos individuales más que de una estrategia institucional consolidada.

Se han desarrollado jornadas de capacitación sobre género y existe una política de paridad, aunque no se encontraron evidencias de mecanismos de evaluación de su impacto. En cuanto al bienestar laboral, la CRA ha implementado medidas como la flexibilidad horaria y la sala de lactancia (en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017). No obstante, no se identificaron mecanismos de seguimiento que garanticen la sostenibilidad del enfoque de género en la entidad.



5.2.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género



Se han desarrollado acciones formativas en equidad de género, pero no de forma sistemática. Es necesario documentar, evaluar y ajustar estas capacitaciones según las necesidades del personal, incorporando enfoques interseccionales y diferenciales que permitan abordar las desigualdades estructurales desde una perspectiva amplia.

Capacitación institucional limitada

Debilidad en la evaluación de las medidas internas implementadas

Aunque se han adoptado medidas como la sala de lactancia, la flexibilidad horaria y un protocolo de atención frente a violencias, no hay mecanismos definidos para evaluar su cumplimiento o impacto. La falta de indicadores impide identificar brechas persistentes o ajustar las estrategias para garantizar su sostenibilidad y efectividad.

La CRA no cuenta con herramientas sistemáticas para hacer seguimiento a las acciones que implementa en materia de género. Esta carencia limita la posibilidad de producir evidencia útil para la toma de decisiones y obstaculiza la mejora continua de sus políticas e intervenciones.

Inexistencia de sistemas de seguimiento con enfoque de género

Débil transversalización en planificación y proyectos técnicos

La integración del enfoque de género en políticas, planes y proyectos técnicos aún es incipiente. Se requiere que esta perspectiva esté presente en todas las fases, desde la formulación hasta la evaluación, garantizando que la igualdad de género sea un eje en la toma de decisiones.

La falta de herramientas de seguimiento y evaluación con indicadores claros representa un reto crítico. Sin estos, es difícil valorar el impacto de las estrategias implementadas y generar aprendizajes institucionales.

Ausencia de indicadores de género

Acceso limitado a certificaciones y reconocimientos

La falta de procesos orientados a obtener certificaciones en equidad de género (como el **Sello Equipares**) limita el reconocimiento de los avances alcanzados, así como la estandarización de buenas prácticas y la proyección institucional ante actores externos.

Se identifica la oportunidad de incluir criterios diferenciales en los esquemas tarifarios, considerando la situación de hogares con jefatura femenina y de sectores vulnerables, en los que las mujeres suelen asumir mayores responsabilidades y costos asociados a la gestión del agua y el saneamiento.

Revisión de marcos tarifarios con enfoque de género

Oportunidades

La creación de una estructura dedicada a la transversalización del enfoque de género

Con recursos técnicos, humanos y financieros propios, permitiría pasar de acciones puntuales a una estrategia institucional robusta. Esta medida no solo garantizaría sostenibilidad, sino que también habilitaría una mayor incidencia de las mujeres en la toma de decisiones.

Permitiría atender necesidades diferenciadas y reducir brechas persistentes, especialmente en contextos donde las mujeres enfrentan mayores responsabilidades y costos asociados al acceso a servicios básicos.

Integrar el enfoque de género en la gestión del agua y el saneamiento

El protocolo vigente de prevención de violencias puede constituir una base

Para desarrollar una estrategia integral de equidad de género. Su fortalecimiento con acciones estructurales, más allá de la atención a casos individuales, permitiría consolidar un entorno laboral seguro y transformador.

Oportunidades

Puede escalar a otras áreas de la CRA para consolidar capacidades institucionales en equidad de género. Su ampliación contribuiría a la transformación cultural de forma sostenida y medible.

La “Escuela de Mujeres y Hombres Construyendo Equidad”

Contar con directrices específicas, acompañadas de mecanismos de seguimiento y financiamiento definido

Permitiría estructurar acciones de género con mayor efectividad y sostenibilidad, facilitando su integración en los procesos técnicos y administrativos.

y su difusión en plataformas digitales representa una vía efectiva para sensibilizar a públicos diversos y posicionar la equidad de género como eje transversal de la comunicación institucional.

La producción de contenidos accesibles, incluyendo lengua de señas,

La articulación con actores del territorio, como empresas prestadoras y comunidades

Permitiría identificar necesidades diferenciadas y diseñar respuestas contextualizadas. Esta colaboración puede reforzar el enfoque de género en la implementación de soluciones de agua y saneamiento, aumentando su impacto y pertinencia.



Vivienda



5.3 Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

En el caso del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se identificaron **21 documentos** relevantes para el análisis con perspectiva de género.

Tabla 4. Documentos analizados – Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Informe de Gestión al Congreso de la República (2023- 2024)- Minvivienda
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Informe de seguimiento Plan de Acción Institucional
Capacidad institucional - Equipo de género	Organigrama del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024)
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan Anual de Adquisiciones (PAA)- Julio 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan Estratégico de Talento Humano 2024
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Programa Barrios en Paz (Memoria Justificativa)

Tabla 4. Documentos analizados – Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Programa Barrios en Paz (Borrador de Decreto)
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Resolución 0002 del 4 de enero de 2021
Proyectos técnicos con enfoque de género	ABC Programa "Casa Digna, Vida Digna"
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Cambia Mi Casa (Borrador de Decreto)
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Mi Casa Ya (Resolución 0101 del 16 de febrero de 2024)
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural
Proyectos técnicos con enfoque de género	Ruta ComuniAgua
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan Estratégico Institucional (2022- 2026)
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan Institucional de Capacitación 2024
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan de Acción Institucional
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Decreto 3571 de 2011
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Decreto 0128 de 2023
Proyectos técnicos con enfoque de género	Cartilla Inclusión Enfoque de Género Minvivienda

5.3.1 Análisis de género por categorías

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio ha iniciado la incorporación del enfoque de género e inclusión en programas y proyectos clave, tales como *Barrios de Paz*, *Casa Digna*, *Vida Digna*, *Cambia Mi Casa* y *Mi Casa Ya* (Minvivienda, 2021a, 2023a, 2023b, 2023c, 2024j). Estos programas incluyen criterios de género en la asignación de subsidios de vivienda, con priorización de mujeres cabeza de hogar y trabajadoras informales.

Si bien se evidencian avances en la integración de este enfoque, como la asignación de recursos en el Plan Anual de Adquisiciones 2024 (Minvivienda, 2024d) y el desarrollo de herramientas como la *Cartilla para la Inclusión del Enfoque de Género y Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer* (Minvivienda, 2022a), persisten desafíos para su plena institucionalización y efectividad.

El análisis del [Plan Institucional de Capacitación 2024](#) revela una concentración de mujeres en cargos asistenciales y una participación limitada en espacios de toma de decisiones (Minvivienda, 2024h). Aunque el plan contempla la equidad de género como línea de acción, su ubicación final en el orden de prioridades representa una oportunidad para fortalecer este enfoque, especialmente en aspectos como la equidad salarial y la participación efectiva en la toma de decisiones.

A pesar de contar con instrumentos de planificación y presupuestación con perspectiva de género, su uso aún no está plenamente consolidado dentro de la estructura institucional. La cartilla mencionada constituye un avance importante a nivel normativo, pero la ausencia de una oficina especializada en género dentro del Ministerio limita la articulación sostenida de acciones y obstaculiza la transversalización efectiva de este enfoque.



Políticas del sector e instrumentos de planificación:

El Decreto Ley 3571 de 2011 (DAFP, 2011), que define la estructura y funciones del Ministerio, no incorpora explícitamente un enfoque de género, aunque sí contempla la inclusión de comunidades rurales, lo cual refleja una orientación general hacia poblaciones históricamente excluidas.

La *Propuesta de Plan de Acción Institucional* (Minvivienda, 2024i) establece metas diferenciadas para la entrega de viviendas a mujeres y comunidades rurales. Se destacan iniciativas con criterios de priorización para mujeres en condición de vulnerabilidad.

Programas como *Barrios de Paz* (Minvivienda, 2023b, 2023c) priorizan territorios afectados por violencia, pero no explicitan mecanismos de implementación con enfoque de género. *Casa Digna, Vida Digna* (Minvivienda, 2021a) y *Cambia Mi Casa* (Minvivienda, 2023a) incluyen criterios de género en la asignación de subsidios. *Basura Cero* (Minvivienda, s. f.) contempla trabajo con organizaciones lideradas por mujeres. *Mi Casa Ya* (Minvivienda, 2024j), por su parte, no incorpora de manera explícita este enfoque en su diseño normativo.

En el ámbito de los servicios básicos, el *Plan Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural* (Minvivienda, 2021b) y *Ruta ComuniAgua* (Minvivienda, 2024k) mencionan la necesidad de reducir brechas para mujeres y niñas, aunque aún requieren estrategias operativas que aseguren la integración efectiva del enfoque de género.



Espacios institucionales y de gobernanza:

De acuerdo con la información suministrada por la entidad durante el grupo focal del 25 de septiembre de 2024, el Ministerio cuenta con un comité de género. No obstante, la falta de información detallada sobre su funcionamiento, alcance o impacto indica una debilidad en su capacidad para coordinar y dar seguimiento efectivo a la agenda de género en el sector.



Proyectos técnicos con enfoque de género:

La Cartilla para la Inclusión del Enfoque de Género (Minvivienda, 2022a) define conceptos clave y propone herramientas para la transversalización del enfoque de género.

El Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer (Minvivienda, 2022a) constituye un instrumento fundamental para priorizar recursos en proyectos sectoriales.

Se requiere fortalecer los mecanismos de articulación intersectorial y monitoreo para garantizar la sostenibilidad de las políticas inclusivas.



Capacidad institucional: equipo de género

El Ministerio cuenta con una ministra y con una representación significativa de mujeres en los niveles directivos superiores (Minvivienda, 2024c). En los niveles intermedios de dirección, persiste una disparidad de género: 12 mujeres frente a 21 hombres. Esta brecha en niveles medios sugiere la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a cargos estratégicos. En las subentidades seleccionadas para el proyecto de fortalecimiento en género, los cargos directivos del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico y del Grupo de Desarrollo Sostenible están ocupados por hombres. Esto evidencia la necesidad de promover una mayor equidad en la asignación de roles estratégicos.

Aunque el Ministerio cuenta con una persona enlace de género, encargada de coordinar acciones y articular esfuerzos con actores externos, se identifican limitaciones asociadas a la falta de metodologías claras y herramientas específicas para la transversalización efectiva del enfoque de género en los proyectos institucionales.



El Ministerio ha incorporado el enfoque de género en planes estratégicos y operativos, reflejando una intención de institucionalización. La asignación de recursos en el Plan Anual de Adquisiciones (Minvivienda, 2024d) muestra un esfuerzo por integrar este enfoque de manera estructural tanto en la misión institucional como en la gestión interna.

Se han establecido lineamientos para la inclusión y la reducción de riesgos psicosociales mediante acciones formativas y políticas de integridad (Minvivienda, 2024i), fortaleciendo la equidad de género en el entorno laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (Minvivienda, 2024f) contempla acciones para prevenir y atender violencias basadas en género y discriminación por discapacidad, adoptando una perspectiva de derechos.

El Plan Estratégico de Talento Humano (Minvivienda, 2024g) incorpora la equidad de género y la interseccionalidad mediante el eje "Mujeres, Inclusión y Diversidad", aunque persiste una oportunidad de mejora en la inclusión de personas con discapacidad.

El Plan Institucional de Capacitación (Minvivienda, 2024h) aborda temas como justicia de género, liderazgo femenino y equidad laboral, orientados al fortalecimiento de capacidades institucionales.

Aunque se evidencian avances, se requiere un mayor énfasis en la inclusión de personas con discapacidad y en la evaluación de la efectividad de las capacitaciones en equidad de género. Es necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento para garantizar impactos sostenidos dentro y fuera de la entidad.



No se identificaron certificaciones o reconocimientos institucionales en equidad de género dentro del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. Esta ausencia representa una oportunidad para validar los esfuerzos existentes y avanzar en la institucionalización de prácticas con respaldo externo.

5.3.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género

Segregación vertical en la estructura institucional:

A pesar de la presencia de una ministra y de una participación destacada de mujeres en cargos directivos superiores, persiste una marcada sobrerrepresentación de mujeres en cargos asistenciales. La baja presencia femenina en los niveles intermedios de decisión, así como en subentidades estratégicas como el Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico y el Grupo de Desarrollo Sostenible, revela la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo y a la influencia sobre las decisiones de política pública.

Aunque el *Plan Institucional de Capacitación* (MinVivienda, 2024h) incluye temas como liderazgo femenino, justicia de género y equidad laboral, su ubicación en el orden de prioridades, así como la escasa presencia de acciones formativas en otras áreas clave del Ministerio, limitan su alcance. Esto afecta la generación de capacidades técnicas necesarias para incorporar el enfoque de género de manera transversal, especialmente en campos como la planificación territorial, el déficit habitacional y la adaptación al cambio climático con enfoque interseccional, especialmente en hogares con jefatura femenina y en poblaciones con discapacidad (Transforma, 2021a).

Insuficiente priorización de la equidad de género en los procesos de formación:

Debilidad en la incorporación de temas estructurales en la planificación institucional:

Aspectos fundamentales como la igualdad salarial, la conciliación entre la vida laboral y familiar, el fortalecimiento del liderazgo femenino o el enfoque diferencial étnico no se encuentran suficientemente integrados en los instrumentos de planificación. La relación entre equidad de género y políticas de cambio climático, por ejemplo, continúa ausente en el diseño e implementación de estrategias sectoriales.

A pesar de contar con instrumentos técnicos como la Cartilla de Inclusión del Enfoque de Género y el Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer, su utilización efectiva en la toma de decisiones y asignación presupuestal es limitada. Esta falta de institucionalización impide traducir el compromiso formal en acciones sistemáticas y medibles.

Aplicación marginal de herramientas existentes:

Fortalecimiento institucional mediante una unidad especializada:

La creación de una estructura formal con jerarquía definida y recursos propios permitiría superar la actual dependencia de esfuerzos individuales, como el rol de la persona enlace de género, y avanzar hacia una coordinación sostenida del enfoque en todas las áreas del Ministerio. Esta medida garantizaría mayor articulación, continuidad y sostenibilidad en las acciones de equidad de género.

El análisis documental muestra una baja presencia de criterios de género en los programas de infraestructura y provisión de servicios. Esta omisión resulta crítica, dado que el acceso desigual a servicios como vivienda, agua potable, saneamiento, manejo de residuos y espacio público afecta de especial manera a mujeres, hogares con jefatura femenina, personas con discapacidad y comunidades rurales.

Débil incorporación del enfoque de género en infraestructura y servicios públicos:

Oportunidades

Fortalecer la articulación con el Ministerio de Igualdad y otras entidades afines

Permitiría consolidar capacidades técnicas y operativas en torno a la transversalización del enfoque de género. Estas alianzas son clave para integrar de manera coherente la equidad en políticas de vivienda y desarrollo territorial.

Con posición jerárquica y recursos asignados, facilitaría la coordinación efectiva de acciones, asegurando continuidad y articulación transversal en todos los niveles de la entidad.

Dotar al Ministerio de una estructura formal dedicada a género,

Implementar programas de capacitación enfocados en la transversalización del enfoque de género,

Incluyendo su relación con el cambio climático y la gestión del territorio, permitiría cerrar brechas técnicas y metodológicas identificadas en el diagnóstico institucional.

Oportunidades

favorecería una implementación coherente del enfoque, con líneas de acción claras y responsables definidos en cada proceso, consolidando la gobernanza interna en equidad de género.

Establecer mecanismos coordinados entre áreas misionales y entidades adscritas

Formular medidas específicas para hogares con jefatura femenina

Permitiría mejorar su acceso a subsidios de vivienda y priorizar su atención en programas de mejoramiento barrial y hábitat rural.

De agua potable, saneamiento, espacio público, residuos y desarrollo urbano garantizaría respuestas más pertinentes para mujeres y grupos históricamente excluidos.

Incluir criterios diferenciales en los proyectos

Fortalecer la vinculación entre equidad de género y planificación climática

Permitirá reconocer y potenciar el rol de las mujeres en la adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad.

Facilitaría la distribución justa de beneficios y oportunidades en el ámbito de competencia del Ministerio, garantizando acceso equitativo a recursos y servicios del sector.

Desarrollar mecanismos específicos para mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad

Implementar acciones afirmativas y criterios de equidad en procesos de selección interna

Permitiría revertir la actual disparidad de género en cargos estratégicos y fortalecer la toma de decisiones inclusivas. Esto ayudaría a incrementar la representación femenina en niveles medios y altos.

Oportunidades

Fortalecer la inclusión de personas con discapacidad en la gestión del talento humano

Mediante acciones concretas y mecanismos de seguimiento permitirá avanzar en un entorno laboral más diverso e inclusivo.

Garantizar que los procesos de sensibilización se traduzcan en transformaciones institucionales y decisiones con perspectiva de género, con base en mecanismos de evaluación.

Ampliar la efectividad de las capacitaciones requerirá

Contar con instrumentos de seguimiento del enfoque de género

Facilitaría medir resultados, ajustar estrategias y fortalecer la rendición de cuentas interna y externa.

Facilitará validar avances institucionales, consolidar estándares y posicionar al Ministerio como referente sectorial en materia de inclusión.

Iniciar procesos de certificación en equidad de género, como el Sello Equipares



Educación



5.4 Ministerio de Educación Nacional

Tabla 5. Documentos analizados – Ministerio de Educación Nacional

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo para la prevención y manejo de casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de género y/o discriminación por etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias del MEN
Proyectos técnicos con enfoque de género	Resolución 014466 de 2022, Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural
Proyectos técnicos con enfoque de género	Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer 2021

Tabla 5. Documentos analizados – Ministerio de Educación Nacional

Fuente: *Elaboración propia*

Tipología de documento	Nombre del documento
Proyectos técnicos con enfoque de género	Programa de formación en bienestar de la “Mujer Maestra”
Políticas del Ministerio e Instrumentos de Planeación	Logros mujer: Políticas Transversales Equidad de la Mujer 2019-2020
Políticas del Ministerio e Instrumentos de Planeación	Tips políticas transversales equidad de la mujer

5.4.1 Análisis de género por categorías

El Ministerio ha desarrollado marcos normativos clave como los *Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género en instituciones de educación superior (IES)* y el *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres*. Estos documentos abordan de forma integral la prevención, atención y protección frente a violencias de género en entornos educativos y laborales.

También se han identificado instrumentos orientados a la equidad en el sector educativo, como el *Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer (2021)*, que asignó recursos específicos para proyectos con

enfoque de género desde la educación inicial hasta la superior. Además, se han desarrollado estrategias inclusivas que consideran a mujeres, personas LGBTQ+, comunidades étnicas y personas con discapacidad.

Programas como *Mujer Maestra* fortalecen el liderazgo y el bienestar emocional de docentes, mientras que otras iniciativas han promovido la formación de educadores en competencias socioemocionales y derechos sexuales y reproductivos. El Ministerio ha articulado acciones con entidades como ONU Mujeres y CEPAL, adoptando buenas prácticas para promover la equidad de género en el sistema educativo.



Políticas del sector e instrumentos de planificación:

Se han implementado acciones para integrar el enfoque de género en las políticas del sector, destacándose los *Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES*, en el marco de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (2018–2022).

Este documento reconoce la diversidad de género y trasciende el binarismo, incorporando medidas afirmativas como procesos de formación y protocolos de denuncia orientados a la garantía de derechos.



Espacios institucionales y de gobernanza:

El *Protocolo para la prevención y manejo de casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo* (2023) establece lineamientos para la atención, el acompañamiento psicológico y la confidencialidad, contribuyendo a un entorno institucional seguro.

Sin embargo, persiste la necesidad de fortalecer las formaciones continuas sobre rutas de atención y mecanismos de denuncia, con el fin de garantizar la implementación efectiva de estos protocolos.



Proyectos técnicos con enfoque de género:

El *Trazador Presupuestal de Equidad de la Mujer 2021* refleja la inversión en proyectos con enfoque de género en todos los niveles del sistema educativo.

Se promueven iniciativas para aumentar la participación de mujeres en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

El programa *Mujer Maestra* fortalece las capacidades de liderazgo, bienestar emocional y autocuidado en docentes. Se han reportado impactos positivos en la dinámica educativa.



Capacidad institucional: equipo de género

El Ministerio cuenta con una alta participación de mujeres en cargos directivos.

Aunque algunas funcionarias abordan temas de género, no existe un grupo técnico estructurado para liderar su transversalización, lo que limita su integración en las políticas sectoriales.



Instrumentos administrativos y de planificación internos

El *Protocolo para la prevención y manejo de casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo* constituye un avance en la garantía de derechos laborales y contractuales en el sector público educativo.



Certificaciones / reconocimientos

No se identificaron certificaciones o reconocimientos en materia de igualdad de género. Se recomienda evaluar la posibilidad de obtener certificaciones como el Sello Equipares de igualdad de género para fortalecer el compromiso institucional.

5.4.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género

Ausencia de un equipo técnico especializado en género:

La transversalización del enfoque de género no cuenta con una estructura institucional formal que la sustente. Aunque algunas funcionarias lideran acciones puntuales, la inexistencia de un grupo técnico estructurado limita la articulación intersectorial y la consolidación de políticas sostenidas.

La falta de una dirección o dependencia con mandato claro en materia de género impide coordinar, monitorear y evaluar de forma sistemática la implementación de acciones con enfoque de equidad. Esta ausencia también restringe la posibilidad de establecer mecanismos de rendición de cuentas y sostenibilidad institucional.

Debilidad en la gobernanza institucional:

Protocolos con implementación limitada:

Aunque el Ministerio ha adoptado protocolos clave para la prevención y atención de violencias basadas en género y discriminación en el entorno laboral y educativo, su aplicación efectiva enfrenta barreras operativas. La falta de mecanismos digitales de denuncia, de seguimiento oportuno y de formación continua sobre rutas de atención obstaculiza su impacto real.

Los programas de formación docente existentes no abordan de manera suficiente la transformación de prácticas pedagógicas desde un enfoque interseccional. La ausencia de una Escuela de Formación Permanente limita la actualización continua del personal frente a temáticas como derechos sexuales y reproductivos, liderazgo femenino o equidad territorial.

Capacitación insuficiente en enfoque interseccional:

Débil monitoreo de las políticas con enfoque de género:

No se cuenta con un sistema robusto de seguimiento y evaluación que permita medir el impacto de las acciones desarrolladas. La inexistencia de un Observatorio de Equidad o de indicadores sistemáticos impide generar datos para retroalimentar las políticas y ajustar estrategias según resultados verificables.

Las acciones con enfoque de género no se encuentran adaptadas a las diversas realidades del país. La carencia de una red de instituciones piloto con modelos educativos interseccionales limita la posibilidad de escalar buenas prácticas en contextos regionales y rurales.

Desarticulación de esfuerzos a nivel territorial:

Subaprovechamiento del liderazgo sectorial en equidad de género:

Pese a avances significativos y articulaciones con agencias como ONU Mujeres y CEPAL, el Ministerio no ha consolidado un liderazgo público en equidad educativa. La ausencia de una estrategia de proyección institucional o de mecanismos de reconocimiento internacional limita su posicionamiento como referente nacional o global en esta materia.

Oportunidades

La revisión y aplicación efectiva de lineamientos institucionales con enfoque de género

Permitiría consolidar políticas que garantizan entornos educativos seguros, incluyentes y libres de discriminación. Esta acción reforzaría la coherencia interna del Ministerio frente a sus compromisos normativos ya existentes.

Fortalecerá capacidades institucionales y transformará prácticas pedagógicas y administrativas desde una perspectiva de equidad. Estos procesos pueden apoyarse en experiencias previas como Mujer Maestra y las alianzas con agencias multilaterales.

Invertir en procesos continuos de capacitación dirigidos a docentes, estudiantes y funcionariado

Diseñar mecanismos robustos de monitoreo permitirá medir el impacto real

de las políticas con enfoque de género e interseccionalidad. La generación de datos sistemáticos facilitará el ajuste de estrategias y la rendición de cuentas a nivel interno y ante la ciudadanía.

Oportunidades

sino también factores como etnia, territorio y condición socioeconómica reforzará la protección de derechos en entornos educativos diversos. Esto permitiría avanzar hacia una educación más inclusiva y contextualizada.

Ampliar el alcance de los protocolos actuales para abordar no solo el género

Integrar el enfoque de género en currículos, guías pedagógicas y materiales educativos

Posibilitará un cambio estructural en la manera en que se abordan los roles, identidades y desigualdades en el aula. Esta acción impactaría de manera directa las experiencias formativas de niñas, niños y adolescentes.

Permitirá incorporar estándares globales y buenas prácticas en equidad de género. Estas alianzas también podrían facilitar asistencia técnica, recursos estratégicos y visibilidad internacional.

Consolidar vínculos con organismos como ONU Mujeres y UNESCO

Coordinar acciones con esta entidad contribuirá a alinear

esfuerzos institucionales con la política nacional de género, optimizando recursos y asegurando coherencia entre niveles sectoriales y territoriales.

que las políticas diseñadas respondan a las realidades territoriales. Esta articulación aumentará la legitimidad social de las iniciativas y su potencial de implementación efectiva.

El diálogo y trabajo conjunto con comunidades educativas garantizará

Iniciar procesos de certificaciones en equidad de género

Permitiría validar los esfuerzos institucionales en la materia, fortalecer el compromiso del Ministerio y proyectar su liderazgo en inclusión educativa.

Oportunidades

Incluir sistemáticamente esta perspectiva en la formulación de políticas

Y programas educativos consolidará al Ministerio como un referente nacional en la garantía del derecho a la educación sin discriminación.

Permitirá fomentar una cultura de equidad en el sector educativo. Estas acciones pueden contribuir a desnaturalizar las violencias de género y fortalecer entornos de aprendizaje seguros e inclusivos.

El diseño de campañas conjuntas con actores locales, nacionales e internacionales



Transporte



5.5 Ministerio de Transporte

Para el Ministerio de Transporte, producto de la recopilación de documentos y de la información suministrada por la entidad, se encontraron y analizaron **16 documentos**:

Tabla 6. Documentos analizados – Ministerio de Transporte

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Política de género, igualdad y diversidad
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Estrategia Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial - ENMA
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Estrategia Nacional para el Abordaje de la Violencia Sexual en el Transporte Público y la Movilidad Activa - ENVIS
Espacios institucionales y de gobernanza	Comité Sectorial para la Implementación y Coordinación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género
Proyectos técnicos con enfoque de género	Cartilla para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación en el Sector Transporte
Proyectos técnicos con enfoque de género	Género y Cambio climático. Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas del Sector de Transporte

Tabla 6. Documentos analizados – Ministerio de Transporte

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Proyectos técnicos con enfoque de género	Programa de formación laboral con un enfoque de género y enrutamiento para la empleabilidad.
Proyectos técnicos con enfoque de género	Género y Movilidad Activa: acciones para no dejar a nadie atrás en Colombia.
Proyectos técnicos con enfoque de género	ABC: Género y Transporte.
Proyectos técnicos con enfoque de género	Cuatro Años Trabajando Juntas. Aprendizajes y Experiencias en la Transversalización del enfoque de Género en el Sector Transporte. 2019 - 2023
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Caracterización Sectorial de Género
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Diagnóstico institucional con enfoque de género
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo para la Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Guía para la comunicación incluyente y no sexista
Capacidad institucional y Equipo género	Organigrama Ministerio de Transporte
Certificaciones y Reconocimientos	Sello Equipares

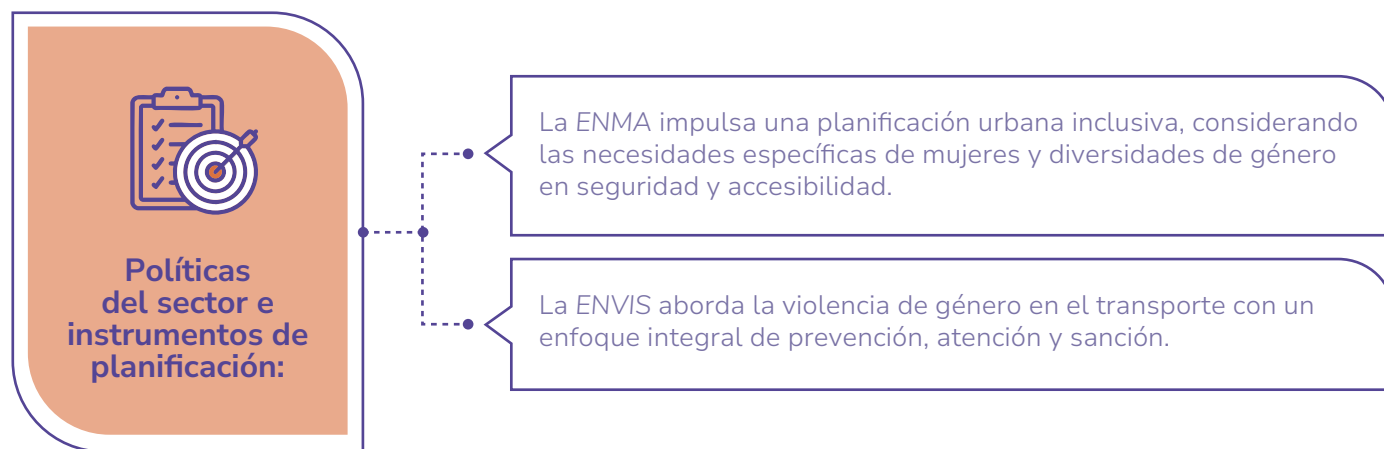
5.5.1 Análisis de género por categorías

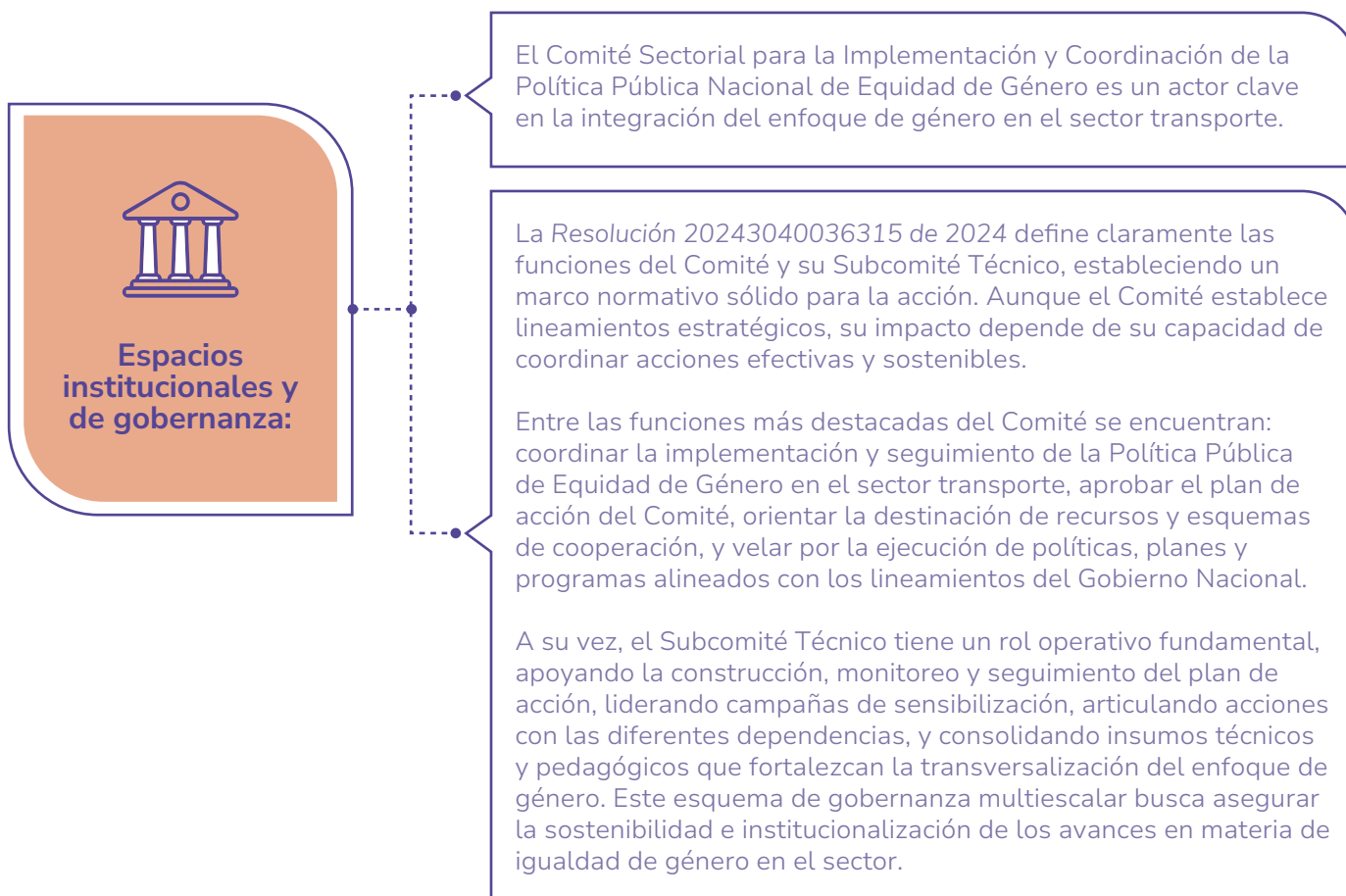
Colombia ha desarrollado un marco normativo sólido para la transversalización del enfoque de género en la movilidad, destacándose la *Política de Género, Igualdad y Diversidad*, la *Estrategia Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial (ENMA)* y la *Estrategia Nacional para el Abordaje de la Violencia Sexual en el Transporte Público y la Movilidad Activa (ENVIS)*.

Estos instrumentos trazan directrices concretas para promover la equidad en el acceso al transporte y garantizar entornos seguros, libres de violencia y discriminación. No obstante, su implementación efectiva enfrenta importantes desafíos, como la necesidad de fortalecer la articulación interinstitucional, asegurar recursos financieros sostenibles y consolidar un compromiso político a largo plazo.

En particular, aunque la ENVIS constituye un avance al enfocarse en la prevención de la violencia sexual, se requiere profundizar hacia transformaciones estructurales que aseguren de manera integral la seguridad, el bienestar y la autonomía de las mujeres en el espacio público y en el transporte.

Desde la perspectiva interna, se resaltan los esfuerzos del Ministerio en mantener enlaces de género, promover medidas internas para el abordaje de violencias, el Sello Equipares y el liderazgo femenino en cargos directivos. Sin embargo, estas acciones carecen de instrumentos normativos y de una estructura organizacional sólida para que sean sostenibles en el tiempo.











Capacidad institucional: equipo de género

Se reconoce el esfuerzo del Ministerio por conmemorar fechas clave como el Día Internacional de la Mujer y el Día de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres, promoviendo conciencia sobre desigualdades y derechos humanos.

Se evidencia presencia de liderazgo femenino en la alta dirección. Aunque la Ministra es mujer, se registran avances en la representación femenina en áreas estratégicas como la Secretaría General y oficinas cercanas al Despacho Ministerial (según la información obtenida al corte de la presente investigación).

Asimismo, la creación de un micrositio web sobre género representa un avance en la visibilización de las acciones institucionales, al facilitar el acceso a información sobre políticas, proyectos y avances en materia de equidad dentro del sector. No obstante, su alcance resulta limitado si no se acompaña de mecanismos que aseguren su actualización constante y el uso efectivo de esta herramienta como insumo para la toma de decisiones.

Se destaca también la existencia de un equipo de género, aunque este se encuentra adscrito al Grupo de Asuntos Ambientales y Desarrollo Sostenible, y se desconoce su incidencia total en las decisiones del Ministerio.

Enfoque predominantemente simbólico: aunque las conmemoraciones y acciones de sensibilización son valiosas, la transversalización del enfoque de género requiere medidas estructurales más profundas y sostenidas.



Certificaciones / reconocimientos

El Ministerio de Transporte ha registrado avances en la incorporación del enfoque de género en su estructura institucional y operativa. Un hito relevante en este proceso fue la obtención, en 2023, del Sello Equipares Público – Sello de Igualdad de Género, otorgado por el PNUD. Este reconocimiento refleja el compromiso institucional con la equidad y la transformación cultural en el sector.

Un resultado concreto de este proceso fue la formulación de la *Política Institucional de Género, Igualdad y Diversidad*, que orienta y respalda formalmente las acciones desarrolladas para el cierre de brechas de género. Esta política, elaborada con acompañamiento técnico del Programa Equipares, fortalece la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional y contribuye a su sostenibilidad en el tiempo.

5.5.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género

Aunque el Ministerio ha implementado medidas como la creación de un equipo especializado, campañas de sensibilización y lineamientos para la comunicación incluyente, estas acciones siguen siendo insuficientes frente a los retos estructurales que impiden una transversalización efectiva y sostenida del enfoque de género en todas las áreas y niveles de decisión de la entidad.

Falta de voluntad política y recursos claros:

La transversalización del enfoque de género continúa dependiendo del interés individual de personas o equipos, sin respaldo institucional sólido ni presupuesto asignado. Mientras no se asignen recursos permanentes ni se ejerza un liderazgo político activo, las acciones de género seguirán siendo iniciativas frágiles, vulnerables a los cambios administrativos.

Muchas de las acciones desarrolladas están ligadas a proyectos de corto plazo o al impulso de funcionarias específicas, lo que impide su sostenibilidad. La ausencia de una estrategia clara de institucionalización expone los avances a retrocesos frente a la rotación de personal o cambios de gobierno.

Fragilidad y discontinuidad de las iniciativas:

Limitaciones en la implementación efectiva:

Disponer de protocolos o lineamientos no garantiza resultados si no existen mecanismos de seguimiento, sanción y rendición de cuentas. La falta de formación continua y de una gestión interna coherente dificulta que las normas se traduzcan en prácticas concretas.

Aunque se reconocen algunas brechas de género, gracias a las iniciativas y proyectos del Ministerio, la mayoría de las acciones ignoran cómo estas se profundizan al cruzarse con factores como la etnia, la discapacidad o la pobreza. Esta omisión reduce la capacidad del Ministerio para diseñar soluciones realmente inclusivas y coherentes con las necesidades de la población.

Débil enfoque interseccional:

Carencia de datos desagregados y sistemas de evaluación:

La ausencia de información robusta limita la formulación, el monitoreo y la evaluación de políticas con enfoque de género. Sin datos desagregados y sin indicadores específicos, es imposible medir impactos, realizar ajustes y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas.

La equidad de género no se logrará sin cambios en la estructura del sector transporte, incluyendo mayor representación de mujeres en puestos de liderazgo. A pesar del liderazgo femenino en el Ministerio, existen direcciones ocupadas exclusivamente por hombres, lo que evidencia inequidades en los niveles estratégicos de decisión. Es fundamental revisar y fortalecer las estrategias de inclusión femenina en el sector transporte, garantizando mayor equidad en los procesos de selección y promoción; además, resulta clave fortalecer las competencias del personal en perspectiva de género y fomentar una transformación organizacional profunda.

Desafíos en la transformación organizacional y capacidad institucional:

Débil implementación territorial:

A pesar de que existen lineamientos desde el nivel central, su aplicación en el territorio es muy limitada. Muchos entes locales carecen de capacidades técnicas, financiación y datos para llevar a cabo políticas con enfoque de género. Esta desconexión refuerza las brechas y subraya la necesidad de mayor acompañamiento y coordinación entre niveles de gobierno.

Oportunidades

Puede convertirlo en una instancia estratégica para coordinar y escalar la transversalización del enfoque de género en el transporte. Su estructuración como instancia con autonomía técnica y política permitiría consolidar acciones interinstitucionales sostenidas.

Fortalecer la capacidad operativa y de decisión del Comité Sectorial

El trabajo conjunto con otros sectores y entidades gubernamentales

Así como con organizaciones de la sociedad civil, permitiría articular normas, políticas y acciones dirigidas a la igualdad de género. Esta articulación podría garantizar coherencia, eficiencia y mayor cobertura de las iniciativas.

Por ejemplo, adscribiéndolo directamente al Despacho Ministerial— fortalecería su capacidad para incidir en decisiones estratégicas, coordinar transversalmente con otras dependencias y garantizar la sostenibilidad del enfoque de género.

Elevar el perfil del equipo de género dentro del Ministerio

La experiencia con socios como la Unión Europea y los Países Bajos

En el desarrollo de la ENMA demuestra el potencial de la cooperación internacional para movilizar recursos técnicos y financieros. Profundizar estos vínculos permitiría ampliar el alcance de las acciones de género en el sector transporte.

Fondos sectoriales y el Sistema General de Regalías permitiría financiar de manera estructural las acciones del Ministerio en materia de género, evitando la dependencia exclusiva de recursos de cooperación.

Incluir el enfoque de género en los lineamientos del Presupuesto General de la Nación

Establecer líneas presupuestales específicas y mecanismos de seguimiento

Contribuiría a consolidar la transversalización del enfoque de género como una dimensión estructural del quehacer institucional, más allá de acciones puntuales o sujetas a ciclos políticos.

Oportunidades

Brindar asistencia técnica a entidades territoriales para que formulen proyectos financiables

Permitiría ampliar la cobertura de las políticas del Ministerio. Este apoyo podría articularse con fuentes nacionales o regionales para cerrar brechas en zonas que históricamente han sido desatendidas.

Como UMUS - Unidad de Movilidad Urbana Sostenible y GAADS - Grupo de Asuntos Ambientales y DEsarrollo Sosyenible, permitiría monitorear avances, identificar cuellos de botella, facilitar rendición de cuentas y garantizar transparencia frente a la ciudadanía.

Un sistema consolidado, más allá de los esfuerzos puntuales de grupos

Contar con datos que crucen variables

Como género, etnia, discapacidad y territorio es fundamental para diseñar políticas pertinentes. Esta información fortalecería la capacidad institucional de actuar con base en evidencia y responder a realidades diversas.

Permitiría evaluar avances, realizar ajustes y garantizar que la equidad de género se mantenga como prioridad en la gestión del Ministerio.

Definir metas concretas a corto, mediano y largo plazo

Aprovechar el prestigio del Sello Equipares

Como punto de partida para establecer mecanismos permanentes de mejora institucional permitiría evitar que este reconocimiento se convierta en un fin en sí mismo.

Hasta la evaluación de proyectos consolidaría su papel como eje de las políticas sectoriales, y no como elemento accesorio.

Asegurar que el enfoque de género esté presente desde la planificación

Oportunidades

Lo que requiere modificar normativas, prácticas institucionales y condiciones laborales para garantizar igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres en el sector.

Pasar del compromiso simbólico a la acción estructural

Implementar mecanismos para aumentar la representación femenina en altos cargos

Fortalecería la transformación institucional. Esto implica revisar prácticas de selección, promoción y formación con enfoque de género.

Dotando al equipo de mayor autonomía, recursos y visibilidad para fortalecer su rol en la transformación institucional y en la implementación del enfoque de género de manera transversal.

Formalizar e institucionalizar el equipo de género dentro del Ministerio

Expansión territorial y adaptación a contextos diversos

- **Expansión de proyectos a zonas rurales e intermedias:** adaptar estrategias a los contextos socioeconómicos y culturales específicos de cada territorio garantizará una mayor equidad en la movilidad.
- **Integración de género en todas las etapas del diseño y ejecución de proyectos:** asegurar que no sea un elemento aislado, sino una dimensión estructural en la planificación de la movilidad.
- **Incidencia en políticas públicas:** una red consolidada puede generar estrategias conjuntas y promover políticas de equidad de género más efectivas.
- **Desarrollo de capacidades a nivel territorial:** fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio a nivel territorial mediante procesos de formación, asistencia técnica y herramientas concretas que permitan a las entidades territoriales incorporar el enfoque de género. Esto contribuiría a cerrar brechas de implementación entre el nivel central y los territorios, asegurando una aplicación más equitativa e integral del enfoque en todo el país.



Energía



5.5 Ministerio de Minas y Energía

Para el Ministerio de Minas y Energía, producto de la recopilación de documentos, así como de la información suministrada por la entidad, se encontraron y analizaron **12 documentos**:

Tabla 7. Documentos analizados – Ministerio de Minas y Energía

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Estrategia de transversalización de Género
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	CONPES 4075 de 2022. Política de Transición energética
Espacios institucionales y de gobernanza	Comité de Asuntos de Género del Sector Minero-Energético
Proyectos técnicos con enfoque de género	Estudio sectorial de equidad de género para el Sector Minero-Energético
Proyectos técnicos con enfoque de género	Cartilla para la inclusión del enfoque de género en el ciclo de planeación y presupuestación. Sector Minas y Energía

Tabla 7. Documentos analizados – Ministerio de Minas y Energía

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Proyectos técnicos con enfoque de género	Género y cambio climático. Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático. Sector Minero-Energético
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Guía Práctica de Recomendaciones - Comunicación con enfoque de género en el Sector Minero-Energético
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Incentivos no pecuniarios de bienestar
Capacidad institucional y Equipo género	Organigrama Ministerio de Minas y Energía
Certificaciones y Reconocimientos	Sello Equipares

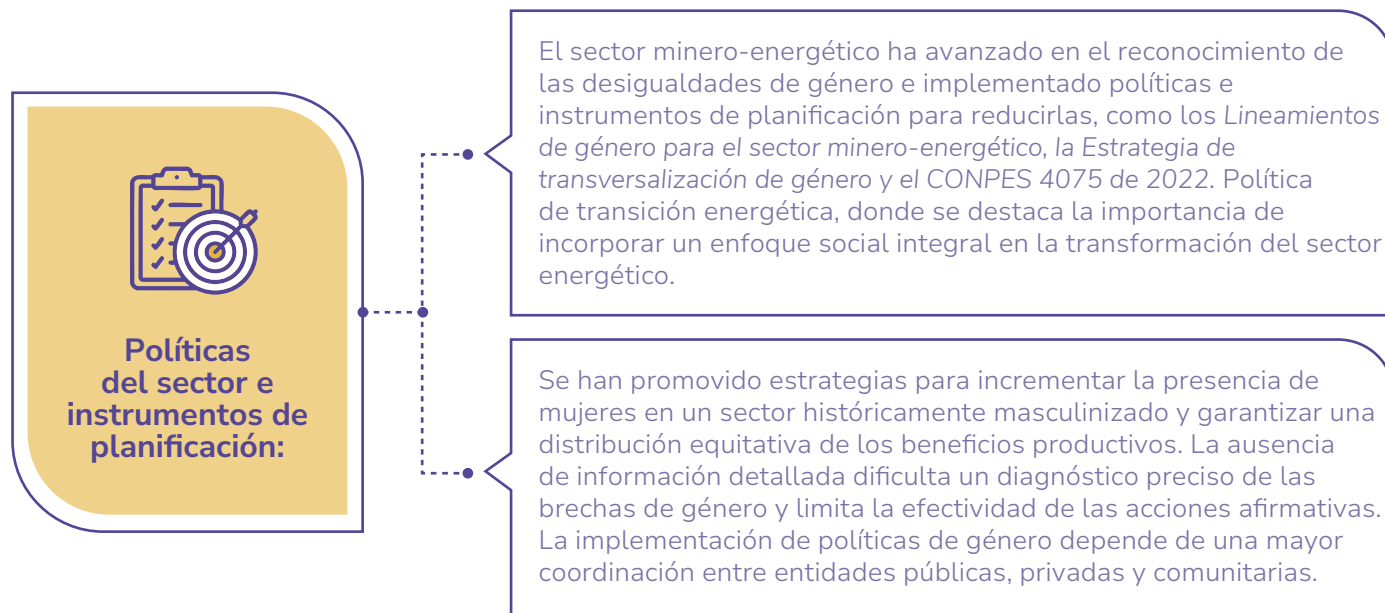
5.6.1 Análisis de género por categorías

El Ministerio de Minas y Energía ha demostrado un compromiso institucional con la transversalización del enfoque de género, reflejado en documentos estratégicos como la *Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático. Sector minero-energético*, y en la implementación de políticas como los *Lineamientos de género para el sector minero-energético y el CONPES 4075 de 2022. Política de transición energética*. Se han desarrollado instrumentos para reducir desigualdades estructurales y estrategias para incrementar la participación de mujeres en un sector históricamente masculinizado.

Asimismo, la adhesión al Sello Equipares valida los esfuerzos institucionales por cerrar brechas de género y promover condiciones laborales más equitativas. La reactivación del Comité de Asuntos de Género en 2024 refuerza la institucionalización de estos esfuerzos, al igual que la integración del enfoque de género en programas como *comunidades energéticas y distritos mineros*. Sin embargo, persisten retos como la falta de información desagregada e interseccional, la ausencia de herramientas para medir el impacto de las políticas energéticas en mujeres y la necesidad de fortalecer la inclusión de mujeres con discapacidad en el sector.

En términos de equidad laboral, se ha logrado un equilibrio en la composición de la planta permanente y entre contratistas, acompañado de medidas como salas de lactancia, flexibilidad horaria y jornadas de capacitación en género. La adopción del teletrabajo durante el ciclo menstrual representa un avance en la integración de necesidades diferenciadas en el bienestar laboral. No obstante, sigue siendo fundamental que la sensibilización en género se traduzca en estrategias sostenibles y en la toma de decisiones.

Además, la consolidación del enfoque de género en la planificación y gestión del sector requiere una mayor coordinación entre entidades públicas, privadas y comunitarias. En este sentido, herramientas como el *Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético* y la *Cartilla para la inclusión del enfoque de género en el ciclo de planeación y presupuestación*. Sector Minas y Energía proporcionan insumos clave para el diseño de acciones concretas hacia la equidad en el sector.





Espacios institucionales y de gobernanza:

Se resalta la reactivación del Comité de Asuntos de Género (2024). Su consolidación como espacio estratégico fortalece la institucionalización del enfoque de género en el sector minero-energético.

La articulación entre actores públicos y privados refuerza la equidad en la transición energética.

Campañas institucionales han promovido la igualdad de género y la corresponsabilidad parental dentro del sector.

La integración en programas como Comunidades energéticas y distritos mineros garantiza que la equidad sea un principio estructural.



Proyectos técnicos con enfoque de género:

Se han desarrollado estudios, guías y metodologías que facilitan la integración del enfoque de género en políticas y estrategias del sector, como el Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético, la Cartilla para la inclusión del enfoque de género en el ciclo de planeación y presupuestación. Sector Minas y Energía, y la Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático. Sector minero-energético.

Se ha avanzado en la inclusión del enfoque de género en el análisis de brechas, la planeación y presupuestación, y la gestión del cambio climático.

El Estudio sectorial de equidad de género proporciona un diagnóstico basado en evidencia para diseñar acciones concretas hacia la equidad en el sector.



Instrumentos administrativos y de planificación internos

El Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia establece lineamientos claros para sancionar el acoso, la discriminación y la violencia de género en el sector.

La Guía práctica de recomendaciones – Comunicación con enfoque de género fortalece la equidad en la comunicación institucional, promoviendo un lenguaje libre de sesgos.

La adopción del teletrabajo durante el ciclo menstrual reconoce necesidades diferenciadas de las mujeres y abre camino para medidas más inclusivas en el bienestar laboral.

Se han promovido jornadas de formación para sensibilizar al personal e integrar el enfoque de género en la gestión pública y la planificación interna.



Capacidad institucional: equipo de género

Con respecto al balance de género en la planta de personal, se ha alcanzado una representación cercana a la paridad, con una ligera mayoría de mujeres en roles contratistas.

Se han implementado medidas como la conmemoración de fechas clave, estrategias de sensibilización y promoción de la participación femenina en la organización.

La implementación de salas de lactancia, flexibilidad horaria y jornadas de capacitación en género refleja un compromiso con la creación de un entorno laboral más equitativo.

Se destaca la existencia de un equipo de género vinculado a la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, que a su vez hace parte directamente del Despacho del Ministro.



Certificaciones / reconocimientos

La adhesión al Sello Equipares representa un hito en la institucionalización de la equidad de género dentro del Ministerio de Minas y Energía. La certificación valida los esfuerzos por reducir brechas de género y promover condiciones laborales más inclusivas. La adopción del Sello Equipares impulsa una transformación en la cultura institucional, reforzando la diversidad e inclusión en el sector.

5.6.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género

Débil seguimiento y monitoreo que compromete la sostenibilidad de las estrategias:

Uno de los principales obstáculos para la integración real del enfoque de género en el Ministerio de Minas y Energía es la ausencia de mecanismos sólidos de seguimiento y evaluación. Las estrategias implementadas no cuentan con sistemas que permitan medir avances, identificar barreras persistentes o hacer ajustes necesarios. La falta de información desagregada por sexo, género, discapacidad y otros factores interseccionales impide conocer el impacto real de las acciones emprendidas. Esta deficiencia pone en riesgo la sostenibilidad de las iniciativas y las relega a acciones simbólicas. Además, medidas como el teletrabajo durante el ciclo menstrual no están siendo monitoreadas adecuadamente, lo que cuestiona su aplicación efectiva.

Actualmente, el equipo de género carece del posicionamiento y de los recursos necesarios para incidir de forma real en la gestión del Ministerio. Su ubicación dentro de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales limita su capacidad de acción y lo relega a un rol secundario. Además, la subrepresentación de mujeres con discapacidad dentro del Ministerio evidencia la exclusión estructural que persiste.

Falta de institucionalización del enfoque de género y debilidad del equipo responsable:

Baja implementación de herramientas y políticas de género existentes:

Aunque el Ministerio ha desarrollado herramientas para incorporar el enfoque de género, su aplicación es insuficiente. No existen estrategias claras para integrarlas en la planificación, la toma de decisiones o la asignación de recursos. Tampoco hay protocolos que aseguren su continuidad, lo que genera una alta dependencia del liderazgo de turno. Esta falta de institucionalización deja las acciones sujetas a la voluntad individual de funcionarias o funcionarios sensibles al tema.

La transformación cultural dentro del Ministerio es aún superficial. Aunque se han desarrollado jornadas de formación, estas han sido actividades esporádicas sin continuidad ni integración real en la cultura organizacional. No basta con sensibilizar, es necesario garantizar que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se traduzcan en cambios estructurales, normativos y operativos. Además, la baja representación de mujeres en cargos directivos y en roles técnicos altamente masculinizados refleja la persistencia de techos de cristal. Se requiere una estrategia contundente para promover el liderazgo femenino, especialmente en áreas estratégicas del sector minero-energético.

Resistencia cultural y capacitación fragmentada:

Oportunidades

Asegurar que los cambios en el sector se realicen bajo principios de justicia de género

Representa una oportunidad para transformar la gobernanza energética en una estructura más inclusiva, equitativa y sostenible. Esto permite avanzar hacia una transición energética que beneficie a poblaciones tradicionalmente excluidas, como las mujeres rurales o trabajadoras del sector.

que promuevan justicia ambiental y social, integrando las necesidades específicas de mujeres y comunidades en condición de vulnerabilidad en los proyectos de adaptación y mitigación climática desarrollados por el sector.

La articulación entre género y cambio climático puede fortalecer iniciativas

Oportunidades

Las guías y estudios existentes ofrecen una base concreta

Para que la equidad de género se integre desde el diseño hasta la evaluación de proyectos minero-energéticos. Aplicar estos insumos de forma sistemática permitiría que las decisiones técnicas respondan a las realidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Corregir esta desproporción mediante decisiones institucionales explícitas garantizaría una representación más equitativa en el diseño de políticas públicas y en la definición de prioridades estratégicas.

El sector sigue estando liderado por hombres en los niveles más altos de dirección.

Establecer rutas claras de ascenso y procesos de selección con enfoque de género

Contribuiría a que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a cargos estratégicos, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas como la minería y la energía.

Con asignación presupuestal propia fortalecería su capacidad de articulación y lo posicionaría como un actor clave en la planificación y ejecución de políticas sectoriales.

Integrar al equipo de género como una estructura permanente

El uso de mecanismos de monitoreo, junto con la producción de datos desagregados,

Permitiría identificar el impacto real de las acciones institucionales, ajustar las estrategias de forma oportuna y consolidar un sistema de mejora continua.

Pueden articularse en una estrategia cultural de largo plazo que transforme las prácticas internas y consolide un entorno laboral más justo e inclusivo.

Las medidas ya adoptadas —como protocolos de prevención de violencias, comunicación con enfoque de género o flexibilidades laborales—

Oportunidades

Más allá de medidas aisladas como el teletrabajo menstrual— puede contribuir a reducir desigualdades estructurales y mejorar las condiciones laborales.

Avanzar en políticas de bienestar laboral que contemplen las necesidades diferenciadas de las y los trabajadores del sector

La colaboración con entidades como la Unión Europea

Los Países Bajos o el Ministerio de Igualdad ofrece una oportunidad para movilizar recursos, compartir buenas prácticas y potenciar la incidencia del enfoque de género en el sector minero-energético.

Al integrar un enfoque estructural de equidad que le permita al Ministerio liderar con el ejemplo en la promoción de igualdad de género en el sector.

Posicionamiento del sector minero-energético como referente en inclusión

La implementación extendida de la Guía de Comunicación con enfoque de género

Puede reforzar la narrativa institucional sobre equidad, asegurando que los mensajes externos e internos promuevan una visión transformadora, libre de estereotipos y coherente con los compromisos del sector.



Comercio,
Industria y Turismo



5.7 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Para el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se identificaron **16 documentos**, a partir de la búsqueda realizada y de la información suministrada por la entidad:

Tabla 8. Documentos analizados – Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Política Nacional de Reindustrialización 2022-2026
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Plan Sectorial de Turismo 2022-2026
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Política de participación ciudadana
Políticas del Ministerio e instrumentos de planeación	Línea de política pública para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes 2018-2028
Espacios institucionales y de gobernanza	Resolución Número 0273 de 2021
Proyectos técnicos con enfoque de género	Manual de buenas prácticas para la prevención de la ESCNNA en viajes y turismo
Proyectos técnicos con enfoque de género	Mujeres más productivas
Proyectos técnicos con enfoque de género	Mujeres y comercios más productivos

Tabla 8. Documentos analizados – Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Fuente: Elaboración propia

Tipología de documento	Nombre del documento
Proyectos técnicos con enfoque de género	Mi primer viaje
Proyectos técnicos con enfoque de género	Rutas con orgullo
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Protocolo de prevención y atención contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Gestión en discapacidad
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan de bienestar social e incentivos - 2024
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Plan institucional de capacitación
Instrumentos administrativos y de planificación internos	Informe de Gestión 2023
Capacidad institucional - Equipo género	Organigrama Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

5.7.1 Análisis de género por categorías

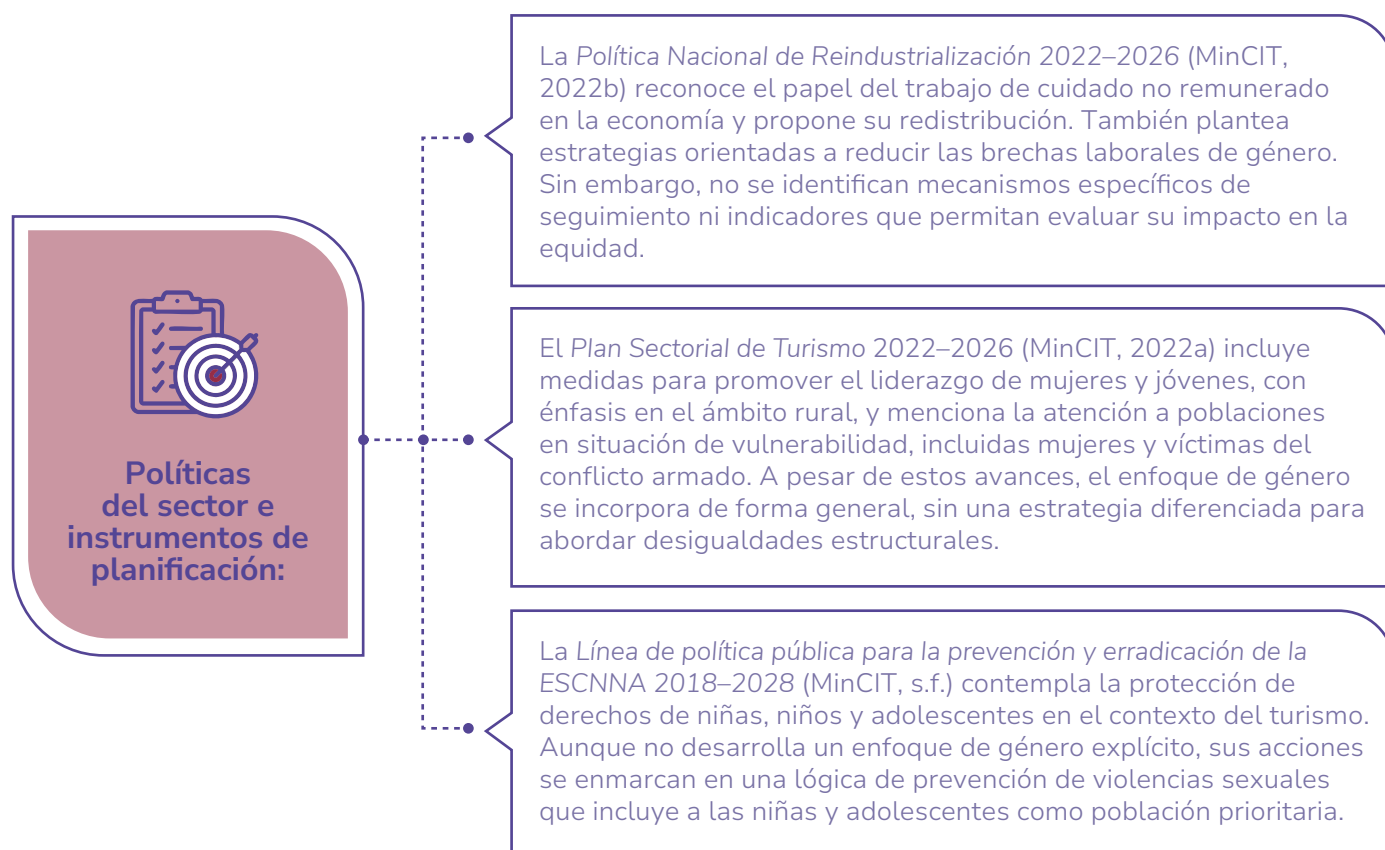
El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en sus políticas, planes y proyectos. Instrumentos como la Política Nacional de Reindustrialización y el Plan Sectorial de Turismo reconocen la importancia de redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado y promueven estrategias para reducir brechas laborales entre hombres y mujeres.

Asimismo, se han desarrollado proyectos con enfoque de género, como Mujeres más productivas (MinCIT, 2023) y Rutas con orgullo (MinCIT, 2024a), orientados al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres y la inclusión social.

En el ámbito institucional, se han implementado instrumentos como el *Protocolo de prevención y atención contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo* (MinCIT, s.f.b) y se ha trabajado con el PNUD en la ruta hacia la obtención del Sello Equipares. No obstante, persisten retos como la ausencia de un equipo de género formalmente consolidado, la baja frecuencia de reuniones del comité encargado y la brecha de género en cargos directivos, lo cual limita la transversalización efectiva del enfoque de género.

De acuerdo con esto, se requiere fortalecer la capacidad institucional, garantizar la implementación efectiva de las estrategias y establecer mecanismos de seguimiento para medir el impacto de las acciones en la equidad de género.

A continuación, se presenta un análisis por categoría:





Espacios institucionales y de gobernanza:

La creación del comité de género representa un avance clave en la promoción de la igualdad de género dentro del sector. Su existencia permite abordar sesgos y estereotipos, así como integrar el enfoque de género en planes y programas. Sin embargo, la baja frecuencia de reuniones del comité —solo dos sesiones al año— limita su capacidad de incidencia, seguimiento y respuesta ante las brechas identificadas, lo que puede afectar la efectividad de sus acciones y su rol como articulador institucional.



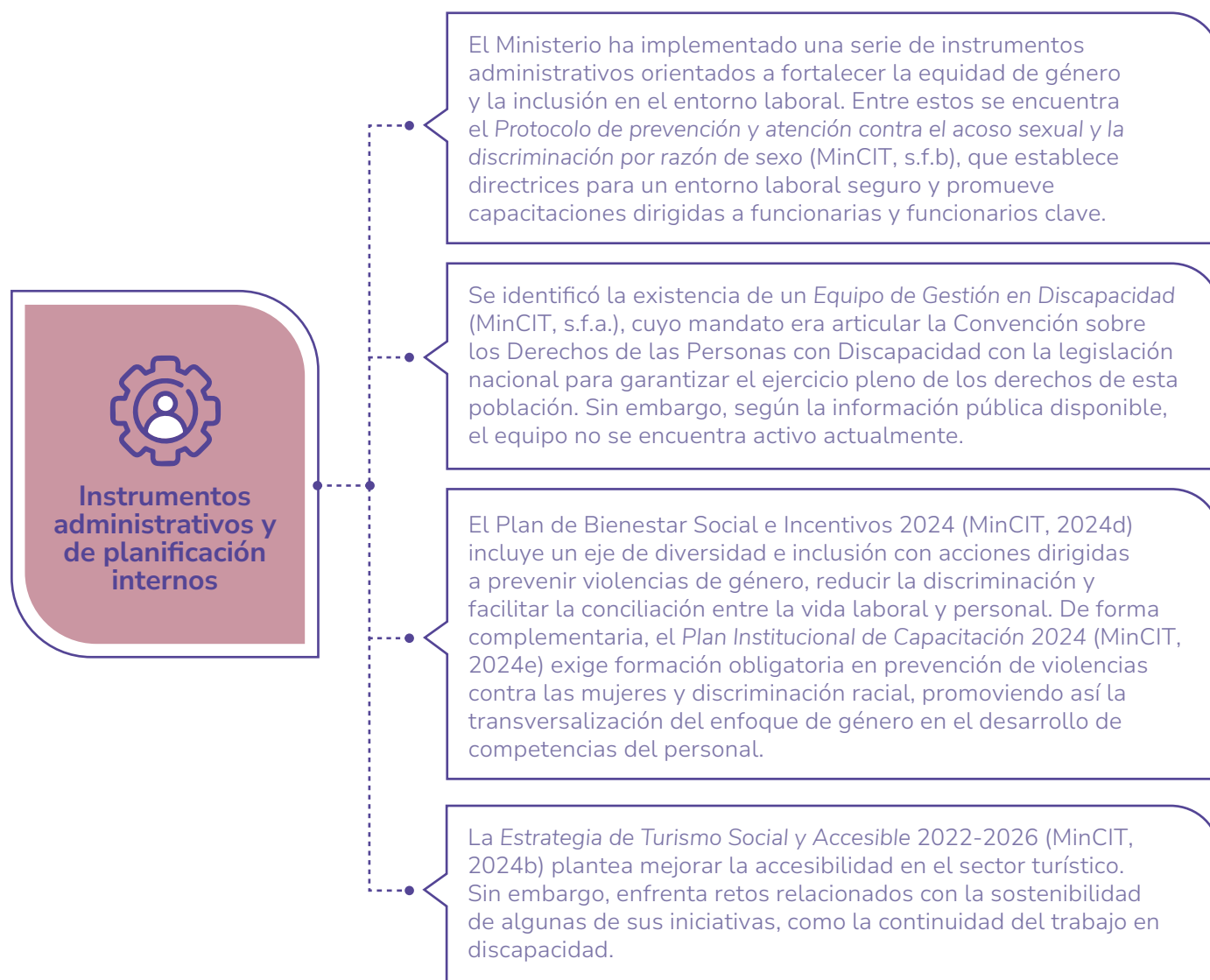
Proyectos técnicos con enfoque de género:

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo ha desarrollado proyectos con enfoque de género que responden a las prioridades sectoriales en materia de reindustrialización, inclusión y reducción de brechas. El *Manual de buenas prácticas para la prevención de la ESCNNA en viajes y turismo* (MinCIT, s.f.) constituye un esfuerzo clave para la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes en el sector turístico. No obstante, requiere la incorporación de mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir su implementación y efectividad en los territorios.

Los programas *Mujeres más productivas* (MinCIT, 2023) y *Mujeres y comercios más productivos* (Colombia Productiva, 2024) fortalecen la autonomía económica de mujeres, en especial aquellas víctimas del conflicto armado. Ambos programas reportan indicadores de impacto a corto plazo, aunque sería recomendable fortalecer el seguimiento a mediano y largo plazo para evaluar sostenibilidad, escalabilidad y transformación estructural de las condiciones laborales de las participantes.

El programa *Mi primer viaje* (MinCIT, 2024f) promueve el acceso al turismo para poblaciones excluidas. Aunque no tiene un enfoque de género explícito, su componente interseccional puede favorecer la inclusión de mujeres en contextos de movilidad restringida, especialmente en zonas rurales o afectadas por el conflicto.

Por su parte, *Rutas con orgullo* (MinCIT, 2024a) representa una iniciativa relevante para la visibilización de la diversidad sexual y de género en el sector turístico. Al fomentar experiencias más inclusivas para la comunidad LGBTIQ+, este proyecto contribuye a la construcción de una cultura sectorial más respetuosa e inclusiva, y plantea retos de sostenibilidad y articulación interinstitucional para su implementación a nivel nacional.





Capacidad institucional: equipo de género

El 41 % de los cargos directivos del Ministerio están ocupados por mujeres, pero persiste una brecha significativa en los niveles más altos de decisión: todos los viceministerios están liderados por hombres (MinCIT, 2024c). Aunque hay avances en áreas técnicas específicas —como el Viceministerio de Desarrollo Empresarial— donde se observa mayor representación femenina, esta no se replica en los espacios de mayor poder institucional.

No existe un equipo de género formalmente constituido dentro del Ministerio. Las funciones relacionadas con el tema son asumidas por profesionales sin dedicación exclusiva, lo cual limita la capacidad de incidir de manera sostenida en la transversalización del enfoque. Aunque se han identificado avances en la participación laboral femenina —con una ligera sobrerrepresentación de mujeres tanto en la planta como en la contratación por prestación de servicios—, la falta de institucionalización impide consolidar estos avances en políticas estructurales.

Existen beneficios como horarios flexibles para madres y personas gestantes, y acceso a guarderías. No obstante, no hay evidencia pública sobre su implementación efectiva ni sobre su cobertura. Del mismo modo, aunque se han realizado jornadas de capacitación en género y conciliación entre la vida laboral y personal, no se cuenta con información sobre su impacto, continuidad o articulación con otros instrumentos de gestión institucional.

Herramientas como el Plan Institucional Anual y el Plan Estratégico Sectorial podrían ser claves para avanzar en la transversalización del enfoque de género, pero actualmente no se dispone de información suficiente sobre su implementación ni sobre mecanismos concretos de seguimiento.

La ausencia de un equipo de género consolidado continúa siendo una barrera para institucionalizar, dar seguimiento y sostener en el tiempo las estrategias de equidad.



Certificaciones / reconocimientos

El Ministerio trabaja actualmente con el PNUD para obtener el Sello Equipares, un proceso que, de concretarse, podría fortalecer la institucionalización del enfoque de género y consolidar buenas prácticas laborales en términos de equidad.

5.7.2 Análisis de retos y oportunidades

Brechas internas y retos en la Integración del Enfoque de Género

Falta de transversalización del enfoque de género en todas las áreas misionales del Ministerio:

Aunque el Ministerio ha formulado instrumentos como la Política Nacional de Reindustrialización y el Plan Sectorial de Turismo incorporando elementos del enfoque de género, este no se encuentra presente en todos los sectores en los que trabaja la entidad. Particularmente, en el componente de comercio, no se evidencia una incorporación explícita del enfoque, lo cual refleja una aplicación parcial que limita el alcance institucional de la equidad. Además, se requiere que el diseño de políticas y planes considere las necesidades diferenciadas de cada grupo poblacional, como mujeres, personas con discapacidad, juventudes y población mayor, desde una perspectiva interseccional.

Si bien algunos instrumentos mencionan acciones dirigidas a poblaciones específicas, los indicadores definidos para medir su implementación e impacto no contemplan variables diferenciadas. Por ejemplo, el Plan Sectorial de Turismo prioriza a mujeres y víctimas del conflicto, pero los indicadores no permiten hacer un seguimiento efectivo ni evaluar si se están cerrando brechas de forma real. Esto limita la capacidad del Ministerio para ajustar sus acciones y rendir cuentas sobre sus avances en equidad.

Débil incorporación de indicadores de género y diferenciados en los planes, políticas y proyectos:

Operatividad limitada del Comité de Género del sector:

Actualmente, el Comité de Género sesiona únicamente dos veces al año y no cuenta con personal técnico especializado en enfoque de género. Esta baja operatividad limita su capacidad para hacer seguimiento riguroso a los proyectos, verificar el cumplimiento de políticas, y planificar acciones estratégicas que impulsen la transversalización del enfoque. La falta de continuidad y de articulación interna reduce su impacto y convierte el comité en un órgano consultivo con escasa incidencia.

Aunque existen proyectos relevantes como Mujeres más productivas, estos están dirigidos a perfiles específicos (por ejemplo, mujeres víctimas del conflicto) y no responden a una estrategia amplia que abarque a otros grupos tradicionalmente excluidos. Se requiere ampliar el portafolio de proyectos que respondan a las necesidades de personas con discapacidad, juventudes, población mayor, comunidades étnicas y población LGBTIQ+, de manera que la política pública se articule con un enfoque interseccional real.

Insuficiente diversificación de proyectos con enfoque de género:

Persistencia de brechas de género en la estructura institucional:

Aunque la mayoría de las personas vinculadas laboralmente al Ministerio son mujeres, los cargos de mayor nivel siguen estando ocupados predominantemente por hombres (59 % en los niveles de dirección y toma de decisiones). Esta distribución refleja una segmentación vertical de género que impide una representación equitativa en espacios estratégicos de poder y liderazgo. A esto se suma la ausencia de una política clara de promoción interna que garantice la equidad en los procesos de ascenso.

El Ministerio no cuenta actualmente con una Sala Amiga de la Familia Lactante, a pesar de lo establecido por la Ley 1823 de 2017, por lo que es primordial revisar los instrumentos normativos y de políticas que se enuncian en la [matriz anexa](#). Asimismo, no se evidencian acciones concretas en cumplimiento del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, que exige la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto refleja una desconexión entre el mandato legal y la práctica institucional en términos de cuidado e inclusión.

Falta de cumplimiento en normativas específicas:

**Falta de información
desagregada
para el análisis de
desigualdades:**

La información con la que cuenta el Ministerio se presenta mayoritariamente de manera agregada, lo cual dificulta el análisis de desigualdades estructurales por sexo, edad, discapacidad, etnia u orientación sexual. Esta carencia limita el diseño de políticas y proyectos basados en evidencia, y restringe la posibilidad de responder de forma focalizada a las necesidades de los grupos con mayor riesgo de exclusión.

Actualmente no existe una unidad o equipo institucional encargado exclusivamente de liderar la transversalización del enfoque de género. Las funciones relacionadas se distribuyen entre funcionarias sin dedicación exclusiva ni respaldo formal, lo que impide una implementación sostenible y articulada. La creación de un equipo con autonomía, recursos y capacidad técnica es una necesidad urgente para avanzar en la transformación institucional del Ministerio.

**Ausencia de un
equipo de género
especializado y
formalizado dentro
del Ministerio:**

Oportunidades

**Aprovechamiento
estratégico del
Comité Sectorial de
Género:**

El Comité Sectorial, formalizado mediante la Resolución 273 de 2021, representa una plataforma clave para institucionalizar el enfoque de género en el Ministerio. Su activación frecuente y su articulación con áreas técnicas permitiría realizar un seguimiento sistemático de políticas, planes y proyectos, garantizando su implementación efectiva y la identificación de ajustes necesarios. Para esto, es fundamental que se dote de capacidad técnica y se le asigne un rol activo en la planificación sectorial.

La colaboración actual con el PNUD y el Ministerio del Trabajo en el proceso de obtención del Sello Equipares puede servir como base para construir una red más amplia de alianzas estratégicas. Articularse con entidades como el Ministerio de Igualdad y Equidad, y con organizaciones de la sociedad civil con experiencia en género, permitirá potenciar capacidades institucionales y asegurar una implementación efectiva del enfoque en los diferentes sectores misionales del Ministerio.

**Fortalecimiento
de la articulación
interinstitucional:**

Oportunidades

Retomar el equipo de gestión en discapacidad permitiría fortalecer las capacidades institucionales para integrar este enfoque en la formulación e implementación de planes y proyectos. Además de dar cumplimiento a la Ley 1346 de 2009, esta acción posibilitaría una inclusión real de personas con discapacidad en los programas y servicios del Ministerio, desde una perspectiva de derechos y no exclusivamente asistencial.

Reactivación del equipo de gestión en discapacidad:

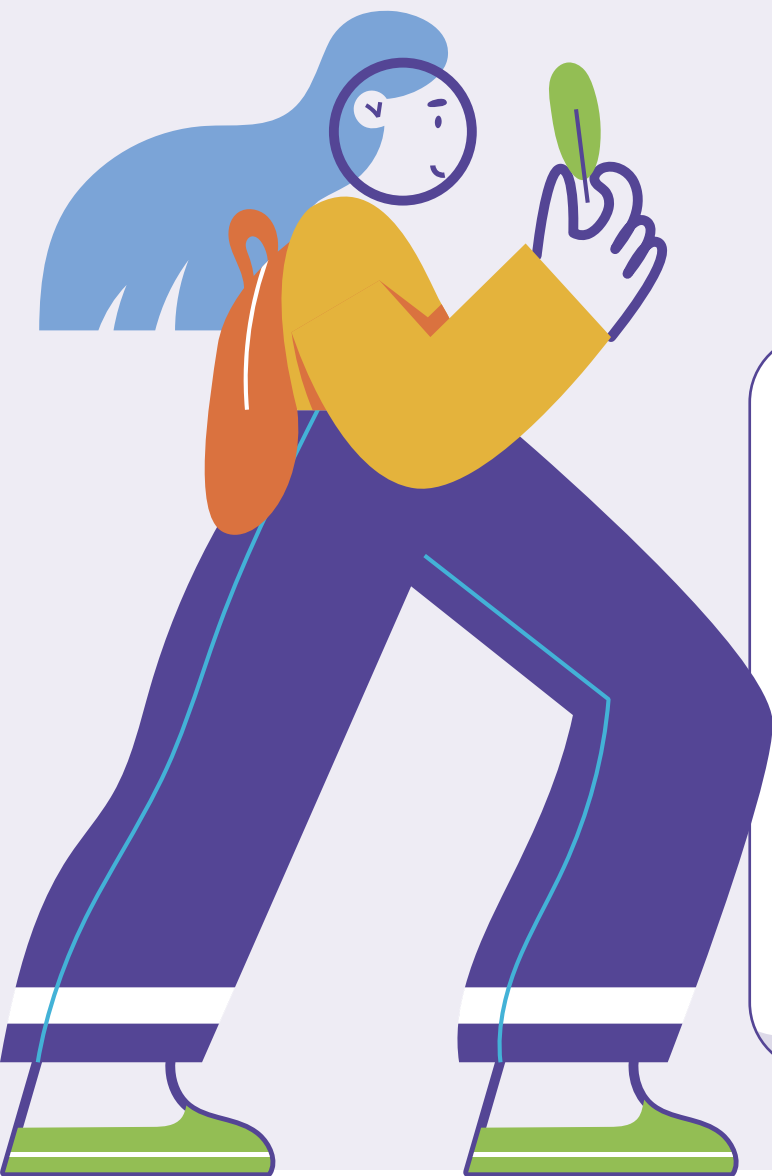
Incorporación de indicadores con enfoque de género en políticas y proyectos:

Es prioritario que todas las políticas, planes y proyectos formulados por el Ministerio incluyan indicadores sensibles al género y a otras dimensiones interseccionales. Estos indicadores permitirán medir el impacto real de las intervenciones en distintos grupos poblacionales, identificar barreras persistentes y generar ajustes que aumenten la efectividad de las acciones en términos de equidad.

Aunque existen iniciativas valiosas como Mujeres más productivas, el Ministerio tiene la oportunidad de ampliar su portafolio de proyectos técnicos con enfoque de género. Es necesario diseñar nuevas intervenciones dirigidas a poblaciones actualmente subatendidas, como personas con discapacidad, juventudes, adultos mayores, comunidades étnicas y población LGBTIQ+. Estos nuevos proyectos no solo cumplirían con lo establecido en las políticas sectoriales, sino que también fortalecerían la legitimidad institucional y el impacto social del Ministerio.

Formulación e implementación de nuevos proyectos con enfoque de género:

6. Conclusiones generales del diagnóstico



Retos generales en la integración del enfoque de género en los Ministerios de Colombia

El análisis de los distintos ministerios revela desafíos estructurales comunes que dificultan la transversalización efectiva del enfoque de género, tanto en la gestión interna como en la formulación e implementación de políticas públicas. Uno de los principales obstáculos es la ausencia de estructuras institucionales estables dedicadas a este enfoque: la mayoría de las entidades carece de equipos especializados o direcciones con funciones claramente definidas, dotadas de capacidad técnica y autoridad vinculante para coordinar e implementar acciones sostenidas. Esta situación limita la institucionalización del enfoque y lo deja sujeto a esfuerzos individuales o aislados.

La escasa asignación de recursos financieros, técnicos y humanos para el desarrollo de estrategias de equidad de género constituye un segundo reto estructural. Esta falta de respaldo presupuestal impide consolidar agendas institucionales robustas, reduce la sostenibilidad de las iniciativas y debilita su impacto, especialmente en contextos de alta rotación de personal.

Otro obstáculo transversal es la inexistencia de sistemas de seguimiento y evaluación que incorporen indicadores de género claros y medibles. Sin estas herramientas, las entidades no pueden evaluar avances ni realizar ajustes basados en evidencia, lo que afecta la rendición de cuentas y la credibilidad de las acciones.

En términos de capacidades institucionales, la formación en género no ha sido priorizada de manera consistente. Aunque algunas entidades han implementado capacitaciones, estas suelen ser esporádicas, no están articuladas con los procesos de planificación ni incorporan enfoques interseccionales, lo que limita su efectividad para transformar prácticas institucionales.

Además, la débil articulación interinstitucional —tanto entre áreas internas de los ministerios como entre entidades del Estado— impide avanzar hacia políticas integrales con enfoque de género. Esta fragmentación limita el aprovechamiento de herramientas ya desarrolladas, obstaculiza la alineación de esfuerzos y reduce las posibilidades de generar transformaciones estructurales sostenibles.

Oportunidades generales para avanzar en la integración del enfoque de género

El análisis transversal de los distintos ministerios revela un conjunto de oportunidades comunes que podrían acelerar y consolidar la institucionalización del enfoque de género en la administración pública. Estas oportunidades no solo permitirían superar los enfoques fragmentados y puntuales, sino también contribuir a construir una gestión pública más justa, inclusiva y efectiva.

Una primera oportunidad clave es la consolidación de estructuras institucionales permanentes con capacidad real de incidencia. La creación o fortalecimiento de equipos o unidades de género con respaldo presupuestal, personal técnico calificado y articulación directa con los niveles de decisión permitiría garantizar la sostenibilidad de las acciones y reducir la dependencia de iniciativas aisladas o de personas específicas. Estas unidades deben ser parte integral de la arquitectura institucional, con funciones claramente definidas y autoridad para incidir en los procesos estratégicos del sector.

Una segunda oportunidad central radica en la formulación de políticas sectoriales de género. Estas políticas deben establecer lineamientos claros que orienten la incorporación del enfoque de género en todos los proyectos, normativas, estrategias, programas y planes que desarrollen los sectores, reconociendo sus contextos, problemáticas y desafíos particulares. La existencia de una política sectorial facilita la alineación institucional, fortalece la coherencia interna y provee un marco normativo para exigir rendición de cuentas. Además, permite avanzar desde la voluntad política hacia compromisos institucionales sostenibles.



En tercer lugar, se identifica un alto potencial de avance mediante alianzas interinstitucionales y cooperación internacional. La colaboración con entidades como ONU Mujeres, el Ministerio de Igualdad, organismos multilaterales y otras organizaciones ofrece la posibilidad de movilizar recursos técnicos y financieros, y de adaptar buenas prácticas que han demostrado efectividad en contextos similares. Estas alianzas deben incluir mecanismos participativos que incorporen las voces y experiencias de mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, jóvenes y otros grupos históricamente excluidos como actoras estratégicas en la formulación e implementación de políticas públicas.

También se destaca la necesidad de fortalecer los sistemas de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas con enfoque de género. La implementación de indicadores específicos, desagregados por sexo, territorio, etnia, edad, discapacidad y otros factores interseccionales permitiría medir el impacto real de las intervenciones, identificar brechas persistentes y ajustar políticas con base en evidencia. Herramientas como el Sello Equipares, los planes de acción institucional de género o los protocolos internos pueden convertirse en motores de transformación si se articulan con procesos de evaluación periódica, mejora continua y participación de las comunidades destinatarias.

En cuarto lugar, se reconoce una gran oportunidad para incidir a nivel territorial. Es posible fomentar que los enfoques de género e interseccionalidad también se integren en las entidades territoriales, a través de lineamientos, asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades locales. Promover la adopción de planes, estrategias o proyectos con enfoque de género desde lo local puede cerrar brechas de acceso, participación y seguridad para mujeres y otros grupos históricamente excluidos, y garantiza que las políticas nacionales se traduzcan en transformaciones reales en los territorios.

Por último, todos los ministerios tienen ante sí una gran oportunidad para vincular el enfoque de género con sus agendas sectoriales específicas, ya sea en vivienda, energía, medio ambiente, educación, salud, cultura o agua y saneamiento. Esto implica integrar la equidad de género no solo en la formulación de políticas y programas, sino también en sus presupuestos, sistemas de contratación, mecanismos de seguimiento, formación de personal, diseño de infraestructura y estrategias de intervención territorial. Esta transversalización permitirá que la equidad de género deje de ser un componente complementario y se convierta en un eje estructurante de la gestión pública, con impacto directo en la mejora de la calidad de vida de toda la población, especialmente de las mujeres y grupos históricamente marginados.

Parte II

Herramienta para formular
políticas sectoriales de Género

7.

Introducción a la herramienta

La necesidad de avanzar en políticas sectoriales de género responde a compromisos nacionales e internacionales, así como a la urgencia de institucionalizar medidas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y el reconocimiento de la diversidad de identidades, roles y condiciones que configuran los distintos sectores.

Este documento propone un formato práctico, replicable y sistemático que facilite a los equipos técnicos de las entidades públicas la incorporación del enfoque de género y diferencial en la planeación sectorial, en cumplimiento de los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

8. Objetivo y alcance herramienta

En esta sección se brindan recomendaciones técnicas y metodológicas para la formulación de políticas sectoriales de género, orientadas a promover la igualdad de género, el cierre de brechas y la inclusión de grupos históricamente excluidos en los diferentes sectores del gobierno nacional.

Alcance

Este documento está dirigido a los equipos técnicos y responsables de transversalizar el enfoque de género en las entidades del orden nacional, con el fin de ofrecer un marco conceptual, metodológico y normativo que oriente la formulación de políticas sectoriales de género.

Este instrumento reconoce que las dinámicas sectoriales requieren enfoques específicos para abordar las desigualdades de género. Por lo tanto, la metodología se aplicó en un taller virtual con personas funcionarias del Ministerio de Ambiente y entidades adscritas, para establecer, con las personas expertas del sector, las recomendaciones a cada componente metodológico, respondiendo a los retos y oportunidades en materia de igualdad de género en el sector ambiente.

¿Qué encontrará en este documento?

La formulación de una política sectorial de género se construye a partir de tres pilares fundamentales:

- **Marco conceptual** – ¿Qué entendemos por política sectorial de género?
- **Marco normativo** – ¿Qué leyes, normas y compromisos sustentan la formulación de esta política?
- **Marco metodológico** – ¿Cómo se elabora la política? ¿Cuál es el camino a seguir?

Este documento guía paso a paso el marco metodológico, con el fin de mostrar cómo se estructura y desarrolla el proceso de formulación de una política sectorial de género.

9. Marco conceptual

9.1 ¿Qué es una política sectorial?

Una política sectorial es un instrumento de gestión pública diseñado para abordar problemáticas específicas en un área determinada, como salud, educación, agricultura o transporte. Según Subirats (2020), estas políticas surgen de la necesidad de brindar respuestas focalizadas a demandas particulares que no pueden ser resueltas mediante estrategias generales. A diferencia de las políticas transversales, las sectoriales se caracterizan por su especialización temática y por articular acciones concretas de corto, mediano y largo plazo en un campo delimitado.

En este sentido, la importancia de las políticas sectoriales radica en su capacidad para movilizar recursos técnicos, financieros y humanos hacia

objetivos precisos. Como señala Roth (2018), “la efectividad de una política pública depende en gran medida de su capacidad para identificar y priorizar problemas específicos dentro de un sector, en lugar de aplicar soluciones estandarizadas” (p. 34).

Además, estas políticas suelen requerir la coordinación entre múltiples actores, incluyendo agencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y, en algunos casos, el sector privado. Según la OCDE (2021), este enfoque colaborativo es esencial para garantizar la coherencia entre las diferentes intervenciones y maximizar su impacto.

9.2 ¿Qué es una política sectorial de género?

Una política sectorial de género es una estrategia que incorpora la perspectiva de género en un ámbito específico, con el fin de eliminar desigualdades históricas que afectan principalmente a mujeres y poblaciones diversas. Como explica ONU Mujeres (2019), este tipo de políticas “no se limitan a agregar un componente de género, sino que buscan transformar las estructuras institucionales y culturales que reproducen la discriminación” (p. 12). Un caso emblemático es la política de género en el sector salud, que puede incluir desde la capacitación de personal médico en violencia de género hasta la garantía de servicios de salud reproductiva sin barreras. Estas políticas suelen articularse con marcos internacionales como la CEDAW o la Agenda 2030, lo que refuerza su legitimidad y alcance.

El enfoque de estas políticas reconoce que las desigualdades de género se manifiestan de manera diferenciada en cada sector.

Como explica Falú (2021), “no es lo mismo abordar la brecha salarial en el mercado laboral que garantizar el acceso a servicios de salud reproductiva; cada ámbito exige diagnósticos y soluciones específicas” (p. 89). Por ejemplo, una política sectorial de género en educación podría incluir la capacitación docente en estereotipos de género, mientras que una en el sector agrícola podría enfocarse en el acceso de mujeres a tierras y créditos.

A su vez, estas políticas suelen basarse en marcos internacionales como la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing, que obligan a los Estados a adoptar medidas concretas. Según la CEPAL (2023), su efectividad depende de tres factores clave: voluntad política, asignación de recursos suficientes y participación activa de organizaciones de mujeres en su diseño e implementación.

9.3 ¿Cuál es el objetivo y el alcance de una política sectorial de género?

El objetivo principal de una política sectorial de género es garantizar que las intervenciones en un área específica contribuyan a reducir las brechas de género y promuevan la igualdad sustantiva. Como señala Lagarde (2016), esto implica “no solo igualdad en el acceso a oportunidades, sino también en los resultados obtenidos” (p. 112). El alcance de estas políticas es multidimensional. Según Fraser (2017), abarca al menos tres dimensiones: redistribución (de

recursos económicos y servicios), reconocimiento (de identidades y necesidades diversas) y representación (en espacios de decisión). Una política sectorial de género en empleo, por ejemplo, podría combinar medidas como subsidios para emprendimientos femeninos (redistribución), campañas contra la discriminación laboral (reconocimiento) y cuotas en sindicatos (representación).

Además, su implementación requiere mecanismos robustos de monitoreo y evaluación. Como advierte la OCDE (2022), “sin indicadores desagregados por sexo, edad y etnia, es imposible medir el impacto real de estas políticas” (p. 78). Por ello, varias

políticas sectoriales de género incluyen sistemas de seguimiento con metas cuantificables, como aumentar en un 20 % la contratación de mujeres en ciertos rubros o reducir en un 30 % las denuncias por acoso laboral en un sector económico.

9.4 ¿A quién busca proteger una política sectorial de género?

Una política sectorial de género debe basarse en el concepto de género y no centrarse únicamente en la identidad de mujer. Así, se evita reforzar el estereotipo de que los temas de género se limitan a las mujeres y personas LGBTIQ+. Este enfoque permite centrarse en cerrar brechas estructurales y mantener la atención en los problemas a solucionar, en lugar de transmitir la idea de que se otorguen tratamientos preferenciales a grupos particulares, lo cual podría generar resistencia o reacciones negativas (Ferrer, 2025).

Por lo tanto, dentro de una política sectorial de género se incluyen:

- Población infantil
- Juventud
- Mujeres
- Personas en situación de discapacidad
- Personas adultas mayores
- Comunidad LGBTIQ+
- Comunidades indígenas
- Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras
- Comunidades ROM-Gitano
- Hombres
- Poblaciones rurales

9.5 ¿Cuáles son los principios orientadores de una política sectorial de género?

Los principios que guían estas políticas derivan de marcos teóricos y acuerdos internacionales sobre derechos humanos. La CEPAL (2023) destaca cuatro ejes fundamentales: la igualdad sustantiva, que va más allá de la igualdad formal para garantizar resultados equitativos; la interseccionalidad, que reconoce que las opresiones por género se cruzan con otras como la clase o la etnia; la participación inclusiva, que exige el involucramiento activo de las mujeres y diversidades en el diseño e implementación; y la transversalidad, que implica integrar el enfoque de género en todas las etapas de la política, desde la planificación hasta la evaluación. Estos principios no son meramente declarativos. Como señala Lagarde (2016), su aplicación determina si una política logra ser transformadora o reproduce jerarquías existentes.

Es de resaltar el principio de la interseccionalidad, concepto desarrollado por Crenshaw (1989), que reconoce que las opresiones por género se intersectan con otras como la clase, la raza, la edad o la discapacidad. Como plantea Hill Collins (2019), “una política sectorial de género que ignore estas intersecciones puede terminar beneficiando solo a mujeres privilegiadas” (p. 45). Por ello, políticas en sectores como salud deben considerar cómo mujeres indígenas, afrodescendientes o con discapacidad enfrentan barreras adicionales. Igualmente, se destaca la transversalidad (integrar el género en todas las etapas de la política) y la participación inclusiva. Según ONU Mujeres (2020), este principio exige que “las beneficiarias directas sean parte activa del diseño, implementación y evaluación de las políticas” (p. 23).

9.5.1 Portafolio de principios orientadores para una política sectorial de género

A continuación, se presenta una base de diez principios orientadores que pueden ser seleccionados en su totalidad y adaptados para la formulación de una política sectorial en cualquier área temática:

1. Rompiendo barreras para alcanzar la igualdad: igualdad, no discriminación y vida libre de violencias

Reconoce que todas las personas tienen derecho al mismo trato y oportunidades para el goce pleno de sus derechos, eliminando cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razones de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, edad, discapacidad, entre otras condiciones. Este principio también implica un compromiso firme con la erradicación de todas las formas de violencia basada en género, como expresión extrema de la desigualdad. La igualdad es un derecho humano y una obligación del Estado, y solo puede alcanzarse garantizando entornos libres de violencias, donde todas las personas puedan vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

Valora las múltiples identidades, cuerpos, culturas y expresiones de género y sexualidad. Promueve la eliminación de estereotipos y prácticas discriminatorias, y fomenta la participación y representación de personas pertenecientes a grupos diversos o subrepresentados.

2. Identidades libres para sociedades justas: diversidad e inclusión

3. Miradas cruzadas para realidades equitativas: interseccionalidad y enfoque diferencial

Comprende cómo se entrecruzan diferentes dimensiones de desigualdad (género, clase, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otras), generando formas específicas de exclusión. Este enfoque permite identificar y atender las necesidades particulares de grupos históricamente marginados.

**4.
Voces que
transforman:
participación y
empoderamiento**

Garantiza la participación activa, informada y vinculante de las mujeres, personas LGBTQ+, personas diversas y comunidades vulneradas en todas las fases del ciclo de las políticas públicas. Fomenta el fortalecimiento organizativo, la incidencia política y el empoderamiento individual y colectivo.

El enfoque de género debe estar integrado en todas las políticas, programas, planes y presupuestos, en todos los niveles de gobierno y en todas las etapas del ciclo de política pública. Implica coordinación entre sectores y niveles de gobierno, así como articulación con la sociedad civil.

**5.
Género en el corazón
de la gestión pública:
transversalidad**

**6.
Juntando saberes,
tejiendo soluciones:
intersectorialidad e
interdisciplinariedad**

Promueve la articulación entre sectores y disciplinas para abordar de forma integral las causas estructurales de la desigualdad de género. Implica trabajo colaborativo entre actores técnicos, políticos, sociales y académicos.

Requiere reorganizar el trabajo de cuidado y doméstico, tradicionalmente asignado a las mujeres, como una responsabilidad colectiva del Estado, la sociedad y el mercado. Es un principio clave para alcanzar una sociedad más igualitaria y un desarrollo verdaderamente sostenible.

**7.
El cuidado, una
tarea colectiva:
corresponsabilidad y
sostenibilidad de la vida**

**8.
Territorios que hablan,
culturas que enseñan:
territorialidad e
interculturalidad**

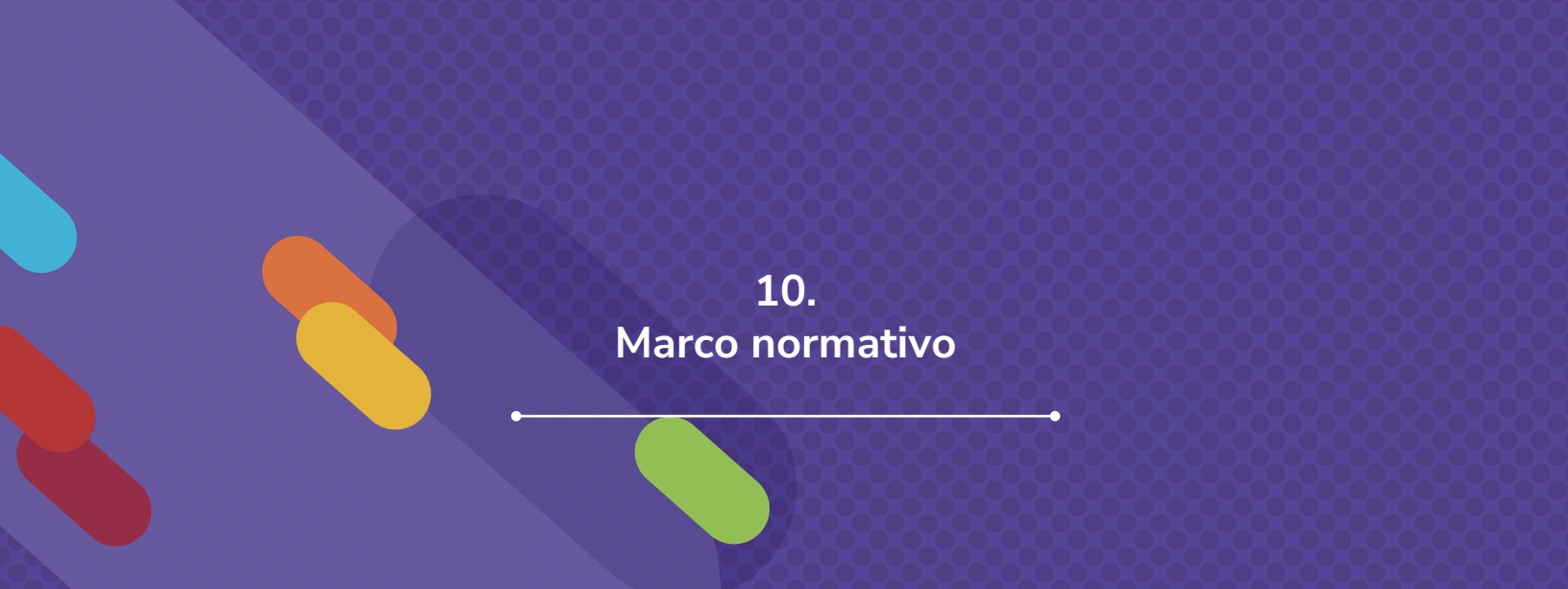
Promueve la articulación entre sectores y disciplinas para abordar de forma integral las causas estructurales de la desigualdad de género. Implica trabajo colaborativo entre actores técnicos, políticos, sociales y académicos.

**9.
Cuentas claras,
género presente:
transparencia,
monitoreo y rendición
de cuentas**

Toda política debe contemplar mecanismos claros de seguimiento, evaluación e impacto, con indicadores desagregados por género y otros factores. La transparencia institucional fortalece la confianza, la legitimidad y la participación ciudadana.

Las políticas de género deben partir del reconocimiento de todas las personas como sujetas de derechos y avanzar de manera sostenida hacia su garantía plena. Esto implica una mirada integral (derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales), un compromiso con la no regresividad y una implementación concreta a través de acciones, presupuestos, información pública y evaluación permanente.

**10.
Derechos humanos en
el centro: integralidad,
progresividad y
garantía efectiva**



10. Marco normativo

El marco normativo establece la base jurídica y política que justifica la formulación de una política sectorial de género. Responde a la pregunta: ¿por qué es importante que cada sector cuente con una política propia de género? Desde esta perspectiva, se identifican compromisos internacionales, mandatos constitucionales y políticas públicas nacionales que exigen la implementación de medidas concretas para la transversalización del enfoque de género en las instituciones del Estado.

El reconocimiento legal del principio de igualdad y no discriminación, junto con la exigencia de adoptar acciones afirmativas para superar desigualdades estructurales, constituyen fundamentos clave para que cada entidad desarrolle políticas que respondan a sus dinámicas propias y contribuyan al cierre de brechas. En el anexo de este documento, y en el marco normativo del diagnóstico, se encuentra el detalle del despliegue normativo desde el ámbito nacional e internacional.

11.

Marco metodológico: Paso a paso metodológico para la formulación de una política sectorial de género

Esta metodología, basada en el análisis de casos de referencia (ver anexo), propone un paso a paso para orientar la formulación de una política sectorial de género, la cual puede ser modificada y adaptada de acuerdo con las condiciones y necesidades de cada sector.

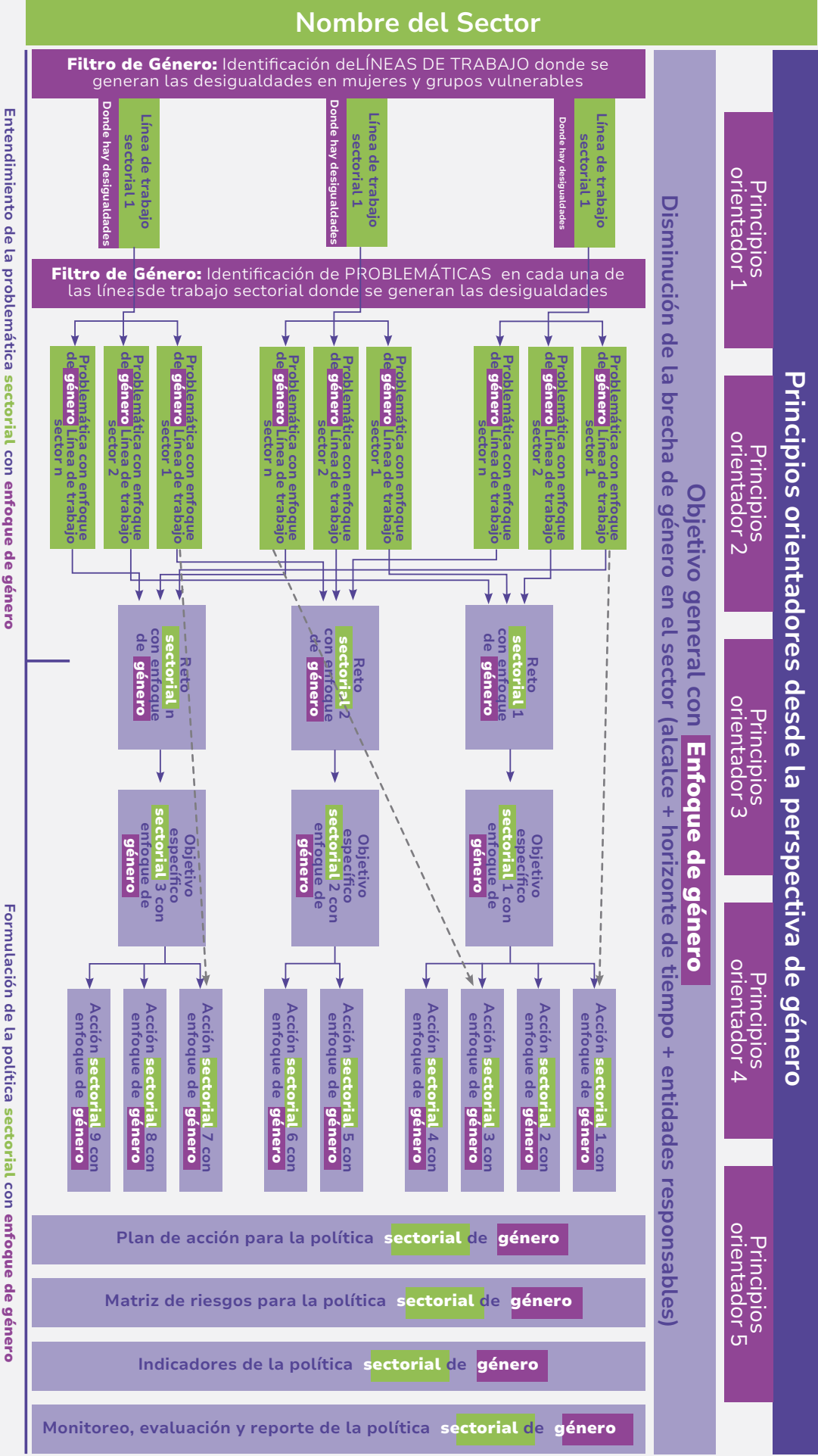
Los principios orientadores mencionados en el capítulo 3 están presentes de manera transversal en todos los pasos del proceso de formulación, como se muestra en el esquema incluido.

Este paso a paso metodológico se fundamenta en el ciclo de iteración que orienta la metodología de design thinking, el cual busca expandir para explorar y generar ideas (fase de divergencia), y luego enfocar y sintetizar (fase de convergencia).

La ruta metodológica consta de 11 pasos. En la primera parte se busca un entendimiento profundo de la problemática del sector con enfoque de género (divergencia); posteriormente, se establecen los retos y objetivos de la política (convergencia), lo que da lugar a la formulación de acciones (divergencia), que luego se organizan en un plan de acción, se analizan mediante una matriz de riesgos, y se vinculan a una serie de indicadores con su respectivo sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento.

Figura 1. Identificación de líneas de trabajo sectorial con enfoque de género

Fuente: Elaboración propia



Paso 1

Identificación de líneas de trabajo sectorial



Este paso tiene como objetivo establecer las principales líneas de trabajo del sector que servirán como punto de partida para analizar las desigualdades de género existentes. Por tanto, se busca comprender desde dónde se origina la problemática, aplicando un enfoque de género desde el inicio del proceso de selección.

Las líneas de trabajo sectorial corresponden a los principales ejes o áreas de intervención dentro de un ministerio o sector. Estas pueden estar definidas por:

- Planes y proyectos institucionales.
- La estructura organizacional del ministerio.
- Diagnósticos previos o políticas existentes del sector.

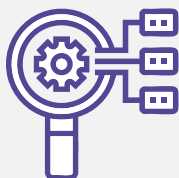
Sin embargo, el criterio más importante para su selección es la existencia comprobada o potencial de desigualdades que afectan a mujeres y a otros grupos históricamente excluidos, lo que exige la aplicación de un filtro de género en el análisis.

Como criterio clave, se priorizarán aquellas líneas en las que se hayan identificado brechas, discriminación, acceso inequitativo, roles estereotipados o impactos diferenciados por razones de género.

Este filtro asegura que la política sectorial de género se base en una comprensión real y contextualizada del problema.

Recomendaciones metodológicas:

- Revisar documentos de planeación estratégica del sector.
- Consultar estudios de género previos (si existen).
- Recoger insumos del equipo sectorial (entrevistas, talleres, diagnósticos institucionales).
- Identificar si existen líneas temáticas históricamente masculinizadas o feminizadas dentro del sector.



Resultado esperado de este paso:

Identificar una o varias líneas de trabajo sectorial priorizadas, cada una de las cuales será objeto de un análisis más profundo para identificar problemáticas específicas con enfoque de género.

Paso 2

Identificación de problemáticas con enfoque de género en las líneas de trabajo sectorial



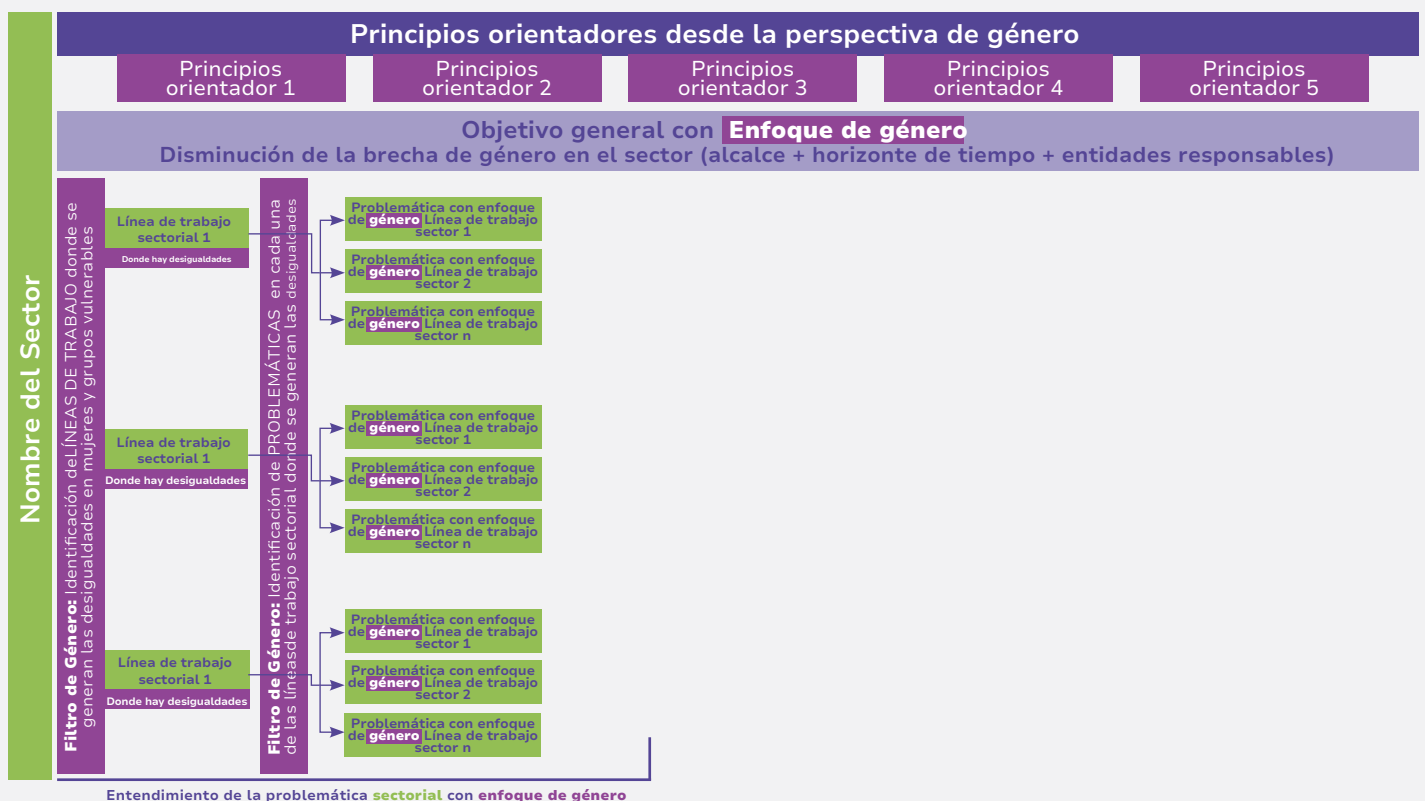
El objetivo de este paso es profundizar en el entendimiento de la problemática sectorial desde una perspectiva de género, identificando las situaciones específicas que producen o reproducen desigualdades dentro de cada línea de trabajo previamente seleccionada.

Es importante tener presentes los principios orientadores para la identificación de las problemáticas en cada línea de trabajo, ya que estos permiten reflexionar sobre la interseccionalidad, la diversidad, la heterogeneidad de los territorios, la violencia y el cuidado.

Este paso busca desagregar y clasificar las problemáticas existentes dentro de cada línea de trabajo sectorial donde ya se ha identificado la presencia de desigualdades de género. No se trata solo de enunciar brechas generales, sino de comprender sus manifestaciones específicas en contextos concretos.

Figura 2. Identificación de problemáticas con enfoque de género en las líneas de trabajo sectorial.

Fuente: Elaboración propia



Para esto se propone:

A. Revisión documental

- Estudios de género aplicados al sector.
- Informes de política pública y diagnósticos institucionales.
- Información de líneas base, indicadores sectoriales desagregados

B. Espacios participativos

- Talleres con equipos técnicos sectoriales.
- Grupos focales.
- Entrevistas a funcionarios.

C. Análisis a través de preguntas direccionadoras en referencia a los principios orientadores

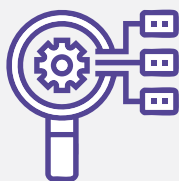
- ¿Cómo se ve afectada, en esta línea de trabajo, cada una de las siguientes poblaciones?:
 - La población infantil
 - La juventud
 - Las mujeres
 - Las personas con discapacidad
 - Las personas adultas mayores
 - La comunidad LGBTIQ+
 - Las comunidades indígenas
 - Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras
 - Las comunidades ROM
 - Los hombres
 - Las poblaciones rurales

- ¿Dónde se presentan las mayores desigualdades para los grupos vulnerables?
- ¿Dónde se evidencia que la igualdad formal no se traduce en igualdad real de resultados?
- ¿Qué perfiles de mujeres y diversidades enfrentan mayores barreras de acceso o de ejercicio de derechos?
- ¿Cómo afectan la etnia, la clase, la edad, el género o la discapacidad la manera en que se experimenta la política?
- ¿Dónde se debilita la perspectiva de género en la implementación o evaluación de la política?
- ¿Qué riesgos existen de que la política refuerce desigualdades si no se atienden las múltiples dimensiones de exclusión?
- ¿Cómo se ha asegurado que la participación no sea solo simbólica, sino que influya en las decisiones de política?

D. Lluvia de ideas con expertos sobre problemáticas

Para cada línea de trabajo sectorial, se realiza un ejercicio de identificación libre de problemáticas, priorizando aquellas que:

- Excluyen o afectan desproporcionadamente a mujeres y diversidades.
- Reproducen roles tradicionales de género.
- Tienen consecuencias diferenciadas según el género.
- Desencadenan conductas o situaciones de discriminación y violencia contra mujeres y grupos vulnerables.



Con base en esto, se espera obtener una lista de problemáticas con enfoque de género organizada por línea de trabajo sectorial, lo que permite comenzar a construir el puente hacia los retos sectoriales y, posteriormente, los objetivos específicos de la política.

Paso 3

Ejercicio de categorización de las problemáticas



El objetivo de este paso es organizar las problemáticas identificadas previamente en grupos o categorías que compartan características comunes, con el fin de formular retos sectoriales con enfoque de género que orienten las acciones estratégicas de la política.

Una vez desagregadas las problemáticas por línea de trabajo sectorial, es necesario clasificarlas en función de elementos compartidos, tanto desde el enfoque de género como desde lo sectorial. Esto permite:

- Sintetizar el diagnóstico sin perder profundidad analítica.
- Visibilizar patrones estructurales de desigualdad.
- Traducir problemas dispersos en retos concretos y accionables.

Las características comunes pueden responder al género, a factores técnicos propios del sector u otros determinantes. Aunque el resultado de la agrupación será particular en cada caso, a continuación se presentan ejemplos orientadores:

A. Agrupamiento por categorías de género

Este enfoque permite identificar factores comunes desde la perspectiva de género. Algunas categorías posibles incluyen:

- Acceso desigual a recursos y oportunidades.
- Violencias basadas en género en contextos sectoriales.
- Sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado.
- Baja participación en espacios de decisión.
- Desigualdad salarial o precariedad laboral.

B. Agrupamiento por ejes sectoriales

Se identifican componentes técnicos, institucionales o estructurales del sector que articulan las problemáticas. Algunas categorías pueden ser:

- Modalidades de empleo.
- Servicios o infraestructura.
- Participación institucional.
- Subsectores específicos.

C. Cruce entre categorías de género y sectoriales

Este análisis identifica intersecciones entre problemáticas que se expresan simultáneamente desde ambos enfoques, lo que permite definir retos clave con enfoque de género.

Recomendaciones metodológicas para este paso:

- Realizar talleres participativos o sesiones de análisis con personas expertas.
- Utilizar tarjetas, matrices o herramientas visuales para facilitar la agrupación colaborativa.
- Recordar que no todas las problemáticas deben traducirse inmediatamente en un reto.
- Priorizar según criterios como urgencia, viabilidad de intervención e información disponible.

Paso 4

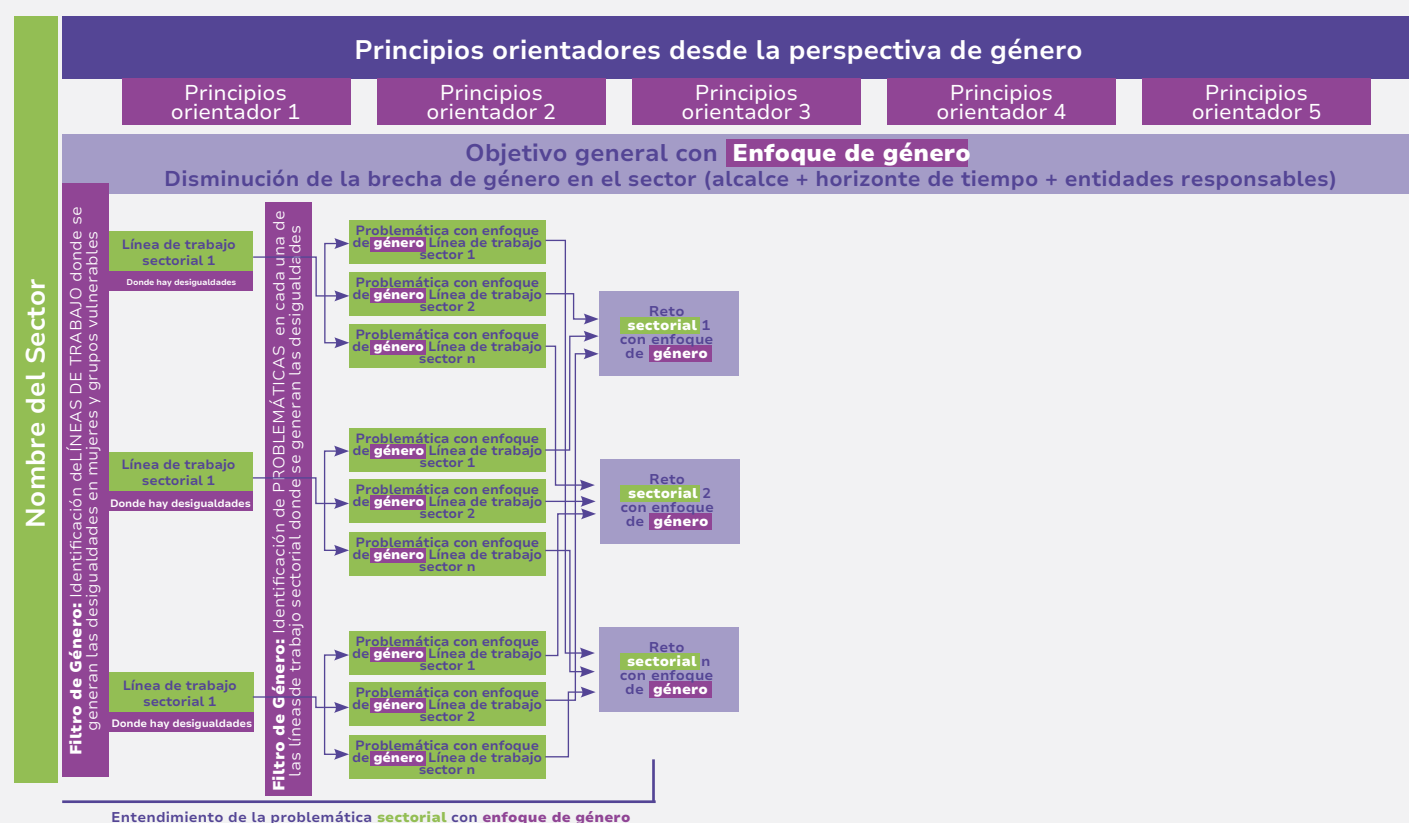
Identificación de retos sectoriales



El objetivo de este paso es formular retos sectoriales a partir de la categorización de las problemáticas con enfoque de género. Estos retos funcionarán como ejes estratégicos para el diseño de objetivos específicos y acciones dentro de la política sectorial de género. Es en esta etapa donde finaliza el proceso de entendimiento de la problemática.

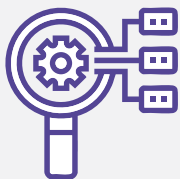
Figura 3. Articulación entre problemáticas identificadas y retos sectoriales con enfoque de género.

Fuente: Elaboración propia



Un reto sectorial es una pregunta orientadora o un enunciado estratégico que sintetiza un conjunto de problemáticas similares, articulando tanto la perspectiva de género como las características estructurales del sector. Representa un desafío colectivo que la política debe abordar de manera integral. Un reto:

- Se deriva de problemáticas reales identificadas previamente.
- Integra dimensiones sectoriales y de género de forma articulada.
- Es lo suficientemente amplio como para permitir el diseño de varias acciones específicas.
- Se expresa como desafío (no como acción ni como solución).



Resultado esperado de este paso:

Obtener un conjunto de retos sectoriales pertinentes, que constituirán la base directa para los siguientes pasos del proceso. Este paso marca el momento de transición clave en la formulación de la política sectorial de género. Solo con retos sectoriales claramente identificados es posible avanzar hacia la construcción de objetivos específicos, acciones estratégicas y el plan de acción correspondiente.

El entendimiento profundo de las causas comunes de desigualdad permite que las respuestas políticas sean coherentes, focalizadas y sostenibles.

Paso 5

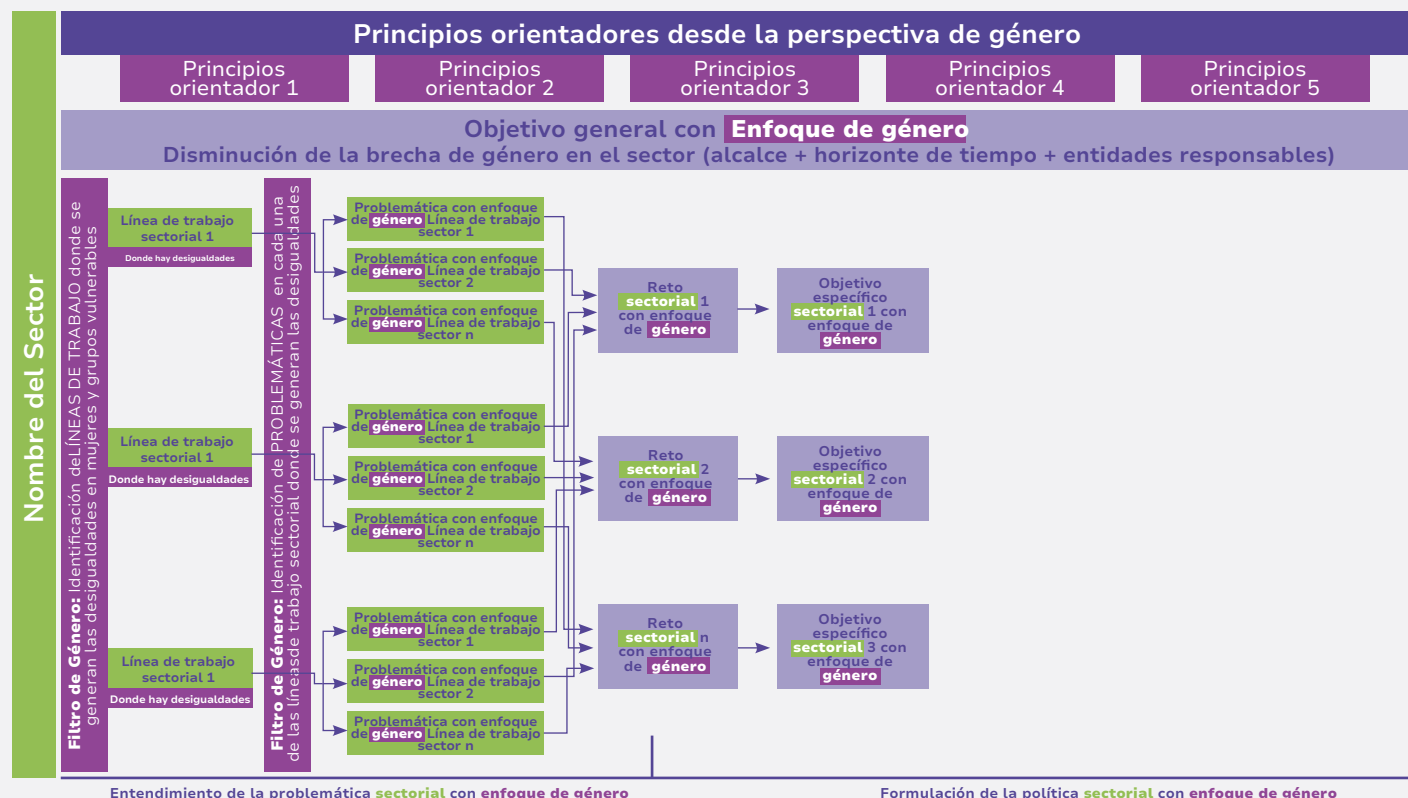
Formulación de objetivos específicos



Este paso tiene como objetivo traducir los retos sectoriales en objetivos específicos claros, medibles y accionables, que estructuren la política sectorial de género en términos operativos y permitan orientar las acciones estratégicas, metas e indicadores. Aquí comienza la formulación de la política sectorial de género.

Figura 4. Identificación de objetivos específicos a partir de retos sectoriales con enfoque de género.

Fuente: *Elaboración propia*



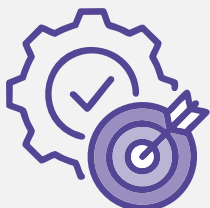
Cada objetivo específico debe responder directamente a un reto sectorial previamente formulado, estar alineado con el objetivo general de la política y mantener un alcance concreto, limitado y viable. Esto facilita su implementación y evaluación. Se recomienda su formulación siguiendo el método SMART (específico, medible, alcanzable, realista y con duración limitada).

Para este paso, se debe evitar que los objetivos específicos se limiten a declaraciones genéricas. Se debe asegurar que cada objetivo pueda asociarse a una o varias acciones concretas. Es prioritario garantizar claridad y viabilidad, evitando formulaciones ambiguas o excesivamente ambiciosas. Asimismo, se recomienda incorporar criterios de equidad interseccional cuando sea pertinente (edad, etnia, orientación sexual, ruralidad, discapacidad, entre otros).

Los objetivos específicos constituyen el núcleo operativo de la política: son el punto de conexión entre el diagnóstico y la intervención institucional.

Paso 6

Formulación del objetivo general



Este paso tiene como propósito definir el objetivo general de la política sectorial de género, orientado a la disminución de las brechas de género en el sector correspondiente. Este objetivo constituirá la guía estructural de toda la política y debe estar alineado con los principios orientadores.

Para su formulación se recomienda la aplicación de la herramienta SMART (Martins, 2025), un recurso que permite definir objetivos claros, medibles y viables. SMART corresponde al acrónimo en inglés de cinco características clave:

- **S – Specific (específico):** define con precisión qué se busca lograr.
- **M – Measurable (medible):** permite establecer indicadores que posibiliten su evaluación.
- **A – Achievable (alcanzable):** se enmarca dentro de las capacidades técnicas e institucionales del sector.
- **R – Realistic (realista):** es factible, considerando los recursos y el contexto institucional.
- **T – Time-bound (temporalizado):** delimita un horizonte de tiempo para su cumplimiento.

El objetivo general debe sintetizar el alcance de la política, establecer un horizonte temporal claro y señalar las entidades responsables de su ejecución. Se trata de una declaración estratégica que articula el enfoque de género con los retos sectoriales, y orienta la formulación de objetivos específicos, acciones y metas.

Paso 7

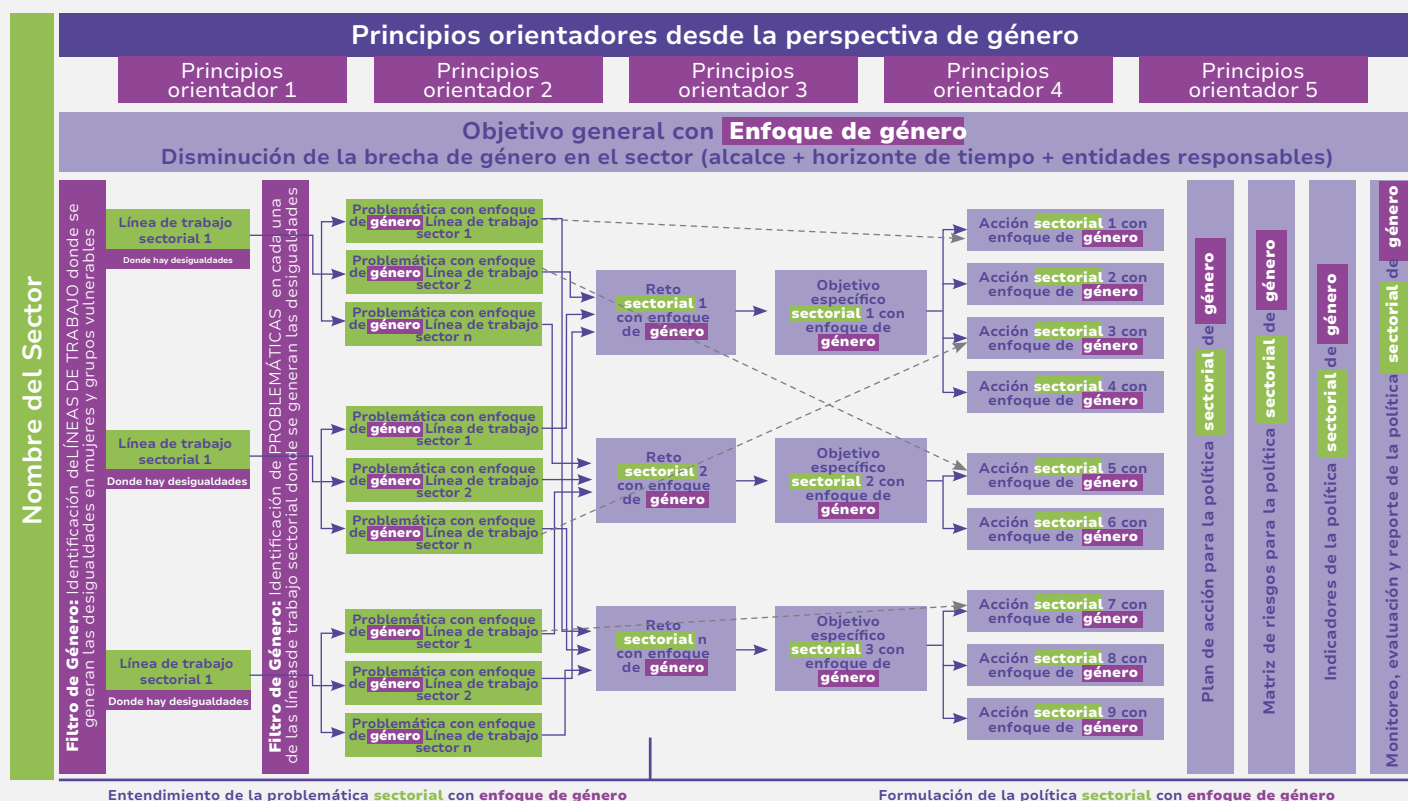
Identificación de acciones sectoriales con enfoque de género



El objetivo de este paso es idear las acciones mediante las cuales se puedan alcanzar los objetivos específicos. Metodológicamente, estas acciones tienen una relación directa con las problemáticas previamente identificadas.

Figura 5. Relación entre objetivos específicos y acciones sectoriales con enfoque de género.

Fuente: Elaboración propia



Para su formulación, es necesario considerar el alcance de la política y definir con precisión el nivel de profundidad y detalle de cada acción. Una acción sectorial con enfoque de género es una intervención estratégica y programada, orientada a responder a un objetivo específico y a generar transformaciones concretas frente a las desigualdades de género en el sector. Estas acciones deben cumplir con los siguientes criterios:

- Estar alineadas con el reto sectorial correspondiente.
- Ser viables desde el punto de vista técnico, institucional y financiero.
- Incorporar un enfoque interseccional e inclusivo, considerando factores como género, etnia, discapacidad, edad y territorio



El plan de acción es un instrumento metodológico que traduce la estrategia en ejecución concreta. Permite organizar las acciones y operacionalizar los objetivos específicos, estableciendo qué se va a hacer, quién lo va a hacer, en cuánto tiempo y con qué recursos. Funciona como hoja de ruta de la política, facilitando su seguimiento, evaluación y ajuste (HeadStart, 2023).

Este plan garantiza que la política no quede en el nivel declarativo, sino que se convierta en un conjunto de actividades organizadas, con responsables definidos y metas alcanzables, promoviendo así la transformación efectiva de las brechas de género en el sector.

A continuación, se presenta la estructura base de la matriz para formular el plan de acción:

Figura 6. Matriz base para el plan de acción sectorial con enfoque de género.
 Fuente: Elaboración propia

Objetivo Específico	Acción	Responsable	Corresponsable	Recursos necesarios	Tiempo de ejecución

Metodología sugerida para su construcción:

- A. Derivar cada acción sectorial de un objetivo específico formulado en el paso anterior.
- B. Redactar la acción en clave de solución o intervención.
- C. Incluir:
 - a. Responsable (entidad líder del sector).
 - b. Corresponsables (otras entidades u organizaciones clave para la implementación).
 - c. Plazo realista (inicio y fin aproximado).
 - d. Recursos necesarios (opcional, pero útil si se prevé un proceso de presupuestación). Se debe definir también la fuente del recurso.
- D. Validar la matriz con equipos técnicos y sociales del sector para asegurar viabilidad, pertinencia e implicación institucional.

Como resultado, se obtiene una matriz consolidada del plan de acción sectorial con enfoque de género, que articula estratégicamente los objetivos específicos con acciones operativas, generando condiciones claras para la implementación de la política.

El plan de acción es el corazón operativo de la política sectorial de género. Una acción mal definida o sin responsables claros puede traducirse en metas incumplidas. Por eso, debe construirse de forma participativa, concreta y adaptable.

Paso 9

Matriz de riesgo



El objetivo de este paso es anticipar y gestionar los factores que pueden afectar la implementación de la política sectorial de género, mediante la construcción de una matriz de riesgos que permita identificar amenazas y definir estrategias para aceptar, mitigar, transferir o eliminar su impacto.

La matriz de riesgos es una herramienta de gestión que permite identificar, analizar y clasificar posibles eventos o condiciones que podrían obstaculizar, retrasar o comprometer el logro de los objetivos y acciones definidas en el plan de acción. Esta herramienta ayuda a comprender la naturaleza del riesgo y determinar su nivel (EMA, 2018).

En el contexto de una política sectorial con enfoque de género, la matriz de riesgos fortalece la sostenibilidad, la adaptabilidad y la eficacia de las intervenciones, considerando tanto factores estructurales del sector como posibles resistencias

institucionales, sociales o culturales a la equidad de género.

Sirve para:

- Prever obstáculos operativos o políticos durante la implementación.
- Proponer medidas de respuesta oportunas y estratégicas.
- Aumentar la capacidad institucional para enfrentar escenarios adversos.
- Evitar que los objetivos y acciones de la política queden trancos o desarticulados.

Fuente: *Elaboración propia*

Acción (según Plan de Acción)	Riesgo identificado	Probabilidad	Estrategia	Actuación	Responsable
		Alta	Aceptar		
		Media	Mitigar		
		Baja	Transferir		
			Eliminar		

Metodología sugerida para su construcción:

- **Acción:** corresponde a la acción establecida en el plan de acción.
- **Riesgo identificado:** posibles factores internos o externos que pueden afectar su ejecución.
- **Probabilidad de ocurrencia:** evaluación subjetiva según el análisis del equipo técnico.
- **Estrategia:** seleccionar una respuesta frente al riesgo: aceptar, mitigar, transferir o eliminar.
- **Actuación:** definir acciones concretas para implementar la estrategia.
- **Responsable:** asignar quién será la entidad o dependencia encargada de su gestión.

Este paso debe dar como resultado una matriz de riesgos integrada al documento de política sectorial, que fortalezca su implementación y sostenibilidad, y sirva como insumo clave para el seguimiento y la toma de decisiones a lo largo del tiempo.

La matriz de riesgos no busca eliminar todos los riesgos, sino anticiparlos, reconocer su posible impacto y preparar al sector para responder con flexibilidad y enfoque preventivo. Una política con enfoque de género debe estar especialmente atenta a resistencias culturales, institucionales y presupuestales que pueden aparecer incluso después de su formulación.

ANEXOS

Marco normativo

Marco normativo

a. Marco normativo internacional

A continuación, se listan los principales instrumentos y compromisos internacionales que respaldan la necesidad de contar con políticas sectoriales de género:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Asamblea General de las Naciones Unidas, 2008.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Naciones Unidas, 2015.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, ONU, 1995
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de los Estados Americanos (OEA), 1995.

b. Marco normativo nacional

A nivel nacional, además de la ratificación de los compromisos internacionales por parte del Estado colombiano, la formulación de políticas sectoriales de género se fundamenta en:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Establece el marco jurídico supremo que garantiza el principio de igualdad, el derecho a la no discriminación y el deber del Estado de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
 - Artículo 13: Establece la igualdad ante la ley y la obligación del Estado de proteger especialmente a las personas en condiciones de debilidad manifiesta, así como de sancionar los abusos que se cometan contra ellas.
 - Artículo 43: Reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y obliga al Estado a garantizar el acceso efectivo de las mujeres a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

- Artículo 93: Establece que los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia prevalecen en el orden interno, otorgando rango constitucional a instrumentos como la CEDAW.

Incorporación de instrumentos internacionales al orden jurídico colombiano

- **Ley 51 de 1981:** Aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual refuerza el compromiso constitucional con la igualdad de género.
- **Ley 35 de 1986:** Aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- **Ley 248 de 1995:** Aprueba la Convención de Belém do Pará, obligando al Estado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- **Ley 984 de 2005:** Aprueba el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que permite a las mujeres acudir al comité internacional si sus derechos son vulnerados.
- **Decreto 1398 de 1990:** Desarrolla principios de no discriminación e igualdad conforme a la Ley 51 de 1981.

Normativa nacional clave para la igualdad de género

- **Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas:** Establece la obligación de garantizar una participación mínima del 30 % de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio en los organismos del poder público. Aunque no se refiere directamente a políticas sectoriales, sí establece un estándar para la representación y participación femenina en los niveles directivos de las instituciones.

“En todos los niveles del Estado se garantizará la adecuada y efectiva participación de la mujer en los diferentes cargos de decisión.” – Artículo 4, Ley 581 de 2000.

- **Ley 731 de 2002 – Ley Mujer Rural:** Establece acciones afirmativas para mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, especialmente las de menores ingresos. Incluye medidas en acceso a crédito, tierra, salud, educación, participación y proyectos productivos.
- **Ley 823 de 2003 – Igualdad de oportunidades:** Busca establecer un marco legal para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Colombia. Establece acciones que el gobierno debe tomar para promover y garantizar los derechos de las mujeres, así como para eliminar los obstáculos que impiden su acceso a los mismos derechos que los hombres.
- **Ley 1257 de 2008 – Medidas contra la violencia hacia las mujeres:** Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Obliga al Estado a adoptar políticas públicas de promoción de derechos con un enfoque integral y diferencial, y a garantizar el acceso a servicios integrales en salud, educación, justicia y protección social.

“Corresponde al Estado adoptar, interinstitucional e integralmente, políticas públicas para la prevención, atención, protección y reparación a las mujeres víctimas.” – Artículo 2.

- **Ley 1413 de 2010 – Inclusión del trabajo no remunerado en el sistema de cuentas nacionales:** Reconoce el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, realizado en su mayoría por mujeres, y establece la obligación de medirlo y visibilizarlo en las

estadísticas nacionales. Tiene implicaciones para sectores como planeación, economía, trabajo, protección social y desarrollo rural.

“El trabajo doméstico no remunerado deberá ser incorporado como parte integral del sistema de cuentas nacionales.” – Artículo 1.

- **Ley 1448 de 2011 – Ley de Víctimas y Restitución de Tierras:** Reconoce el impacto diferencial del conflicto armado sobre las mujeres, niñas y personas LGBTI, y establece medidas para su atención, protección y reparación integral. Incorpora un enfoque de género y diferencial obligatorio en todas las acciones estatales relacionadas con víctimas.
- **Ley 1482 de 2011 – Ley Antidiscriminación:** Protege a individuos y colectivos frente a actos de racismo o discriminación por motivos de género, orientación sexual, etnia, entre otros.
- **Ley 1496 de 2011 – Igualdad salarial:** Establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, promoviendo medidas para eliminar la brecha salarial de género.
- **Ley 1761 de 2015 – Ley Rosa Elvira Cely (Feminicidio):** Tipifica el feminicidio como delito autónomo, reconociendo la violencia extrema por razones de género y exigiendo atención prioritaria por parte del sistema judicial.
- **Ley 2117 de 2021:** Establece medidas para fortalecer y promover la igualdad de las mujeres en el acceso laboral y en la educación, especialmente en sectores económicos donde han tenido una baja participación.

Políticas públicas y planes de desarrollo

- **CONPES 4080 de 2022 – Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país**

Este documento actualiza y profundiza la política pública nacional de equidad de género, alineándola con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de Paz. Establece líneas estratégicas para el empoderamiento económico de las mujeres, la redistribución del trabajo de cuidado, la participación política, la prevención de violencias y la gestión institucional para la igualdad.

“La política plantea una ruta para reducir las brechas estructurales de género y avanzar hacia un desarrollo sostenible con equidad para las mujeres en toda su diversidad.” – CONPES 4080 de 2022.

Su implementación requiere la participación activa de todos los sectores, lo que convierte este documento en una hoja de ruta clave para la formulación de políticas sectoriales con enfoque de género.

- **CONPES 4143 de 2023 – Política nacional de cuidado**

Busca reconocer, redistribuir y reducir las cargas desproporcionadas del trabajo de cuidado no remunerado, que recae principalmente en las mujeres. Propone la creación del Sistema Nacional de Cuidados, articulando acciones entre diferentes sectores como salud, educación, protección social, infraestructura, transporte, vivienda y trabajo.

“Se requiere transformar las estructuras sociales y económicas que han perpetuado la desigualdad de género en el trabajo de cuidado, con un enfoque interseccional y territorial.” – CONPES 4143 de 2023.

Este CONPES es especialmente importante para sectores como transporte, educación, salud o trabajo, ya que plantea responsabilidades concretas intersectoriales y llama a integrar el enfoque de género y de cuidado en políticas, programas y presupuestos.

- **CONPES 4147 de 2025 – Política pública nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTIQ+**

Establece acciones estatales para garantizar los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Resalta la necesidad de que los sectores públicos integren enfoques de diversidad sexual y de género en sus planes, programas y proyectos.

- **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 – “Colombia, potencia mundial de la vida”. Departamento Nacional de Planeación**

El PND incorpora de manera explícita el enfoque de género y diferencial en sus metas y estrategias. Establece lineamientos para todos los sectores y niveles de gobierno, promoviendo la igualdad de género como principio transversal para la transformación social, ambiental y económica del país.

“Se fortalecerán las capacidades institucionales para la incorporación transversal del enfoque de género y diferencial en todas las etapas de la gestión pública.” – PND 2022–2026.

- **Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022 – “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”**

Por primera vez incluyó el capítulo “Pacto de equidad para las mujeres”.

Introduce el trazador presupuestal de género, que permite hacer seguimiento al impacto de la inversión pública en el cierre de brechas de género.

- **Directiva Presidencial 01 de 2023**

Establece lineamientos para que todas las entidades del sector público adopten e implementen un protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y violencias basadas en género y discriminación (por raza, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras), en el ámbito laboral y contractual. Se insta a promover una cultura institucional de cero tolerancia a la violencia y discriminación, erradicar estereotipos y garantizar la participación efectiva de las mujeres, incluyendo el cumplimiento del 50 % en cargos directivos.

En los anexos de este documento se incluyen políticas nacionales e internacionales de género sectoriales que pueden servir de referencia para la formulación.

Políticas sectoriales de referencia

a. Casos de referencia internacional

Este capítulo presenta una revisión de casos internacionales en sectores diversos que han desarrollado políticas sectoriales de género o estrategias institucionales con un enfoque de igualdad. Su análisis responde al interés de identificar enfoques, estructuras y componentes que puedan servir como referencia para la formulación del marco metodológico que orientará el diseño de una política sectorial en cualquier área temática en Colombia.

Se analizó el alcance de estas políticas, sus objetivos, los marcos institucionales que las respaldan, así como las orientaciones y medidas específicas que proponen para incorporar la perspectiva de género en la gestión sectorial. Estos ejemplos permiten visibilizar rutas posibles, aprendizajes y experiencias aplicables o adaptables al contexto nacional.

- **Caso 1: Plan de Igualdad en Ciencia, Tecnología e Innovación (2021-2027) España**

El Plan de Igualdad en Ciencia, Tecnología e Innovación, lanzado por el Gobierno de España en 2021, constituye una política sectorial de género dirigida a reducir las brechas estructurales que enfrentan las mujeres en los campos científicos y tecnológicos. Este plan parte del reconocimiento de que, pese a los avances en la equidad educativa, las mujeres continúan infrarrepresentadas en el sistema de I+D+i, representando apenas el 41 % del personal investigador (CINEMAT, 2021). Su alcance abarca desde la formación académica hasta la consolidación de carreras científicas, con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades,

eliminar sesgos de género en evaluaciones académicas y fomentar la participación femenina en puestos de liderazgo dentro de universidades y centros de investigación.

El plan se estructura en torno a cuatro ejes estratégicos:

1. **Formación y carrera investigadora**, que incluye becas específicas para mujeres en disciplinas STEM donde están subrepresentadas.
2. **Corresponsabilidad**, mediante la integración de licencias de maternidad y paternidad como criterio en la ejecución de proyectos científicos.
3. **Lucha contra las discriminaciones**, estableciendo protocolos institucionales contra el acoso sexual y laboral en entornos de investigación.
4. **Visibilización**, a través de premios y campañas de comunicación sobre los aportes de mujeres científicas.

Entre los componentes clave con enfoque de género, el plan establece medidas concretas como la implementación de cuotas vinculantes que exigen una representación mínima del 40 % de mujeres en tribunales de evaluación científica. Asimismo, introduce sistemas de indicadores de seguimiento con datos desagregados por sexo para todas las convocatorias de financiamiento y becas, garantizando una trazabilidad de los avances.

Finalmente, incorpora un enfoque interseccional

con medidas diferenciadas para apoyar a mujeres migrantes, rurales y pertenecientes a minorías en el ámbito científico (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021).

- **Caso 2: Estrategia de Igualdad de Género en la Política Exterior y de Cooperación de Australia (2025)**

En 2025, el Gobierno de Australia lanzó una ambiciosa estrategia de igualdad de género que integra este enfoque de manera transversal en todos los componentes de su política exterior, incluyendo la diplomacia, el comercio internacional y la cooperación para el desarrollo. Esta estrategia responde a la necesidad de una política internacional feminista que aborde tanto los desafíos globales en los derechos de las mujeres como las inequidades persistentes en el acceso a recursos, seguridad y representación política, especialmente en la región del Pacífico (Needham, 2025).

El documento se estructura como una política marco con orientación multisectorial, articulando acciones específicas en diversos niveles de intervención internacional. Un aspecto relevante es la asignación presupuestaria explícita: se destinan 30 millones de dólares australianos a organizaciones de la sociedad civil que promuevan metas de equidad de género e inclusión social. Esta financiación tiene como objetivo fortalecer las capacidades locales, especialmente en contextos frágiles o postconflicto.

Los componentes más relevantes de esta estrategia incluyen: la prevención de la violencia sexual y de género, con énfasis en contextos humanitarios y de crisis; la promoción activa de los derechos sexuales y reproductivos, en concordancia con las convenciones internacionales; y el fomento de la inclusión económica de las mujeres, mediante la

eliminación de barreras estructurales al acceso a financiamiento y empleo. Además, se contempla la institucionalización del enfoque de género mediante auditorías de género, evaluaciones de impacto y la formación de cuerpos diplomáticos en igualdad (Needham, 2025).

- **Caso 3: Estrategia de Transversalización de Género en el Sector Energético de Lesoto (2020–2024)**

La Estrategia de Transversalización de Género en el Sector Energético de Lesoto (2020–2024) representa un ejemplo de política sectorial que busca reducir las desigualdades de género en el acceso a servicios básicos, particularmente la energía. Este instrumento reconoce que las mujeres, especialmente en áreas rurales, enfrentan barreras significativas tanto como consumidoras como potenciales trabajadoras del sector energético. En respuesta, la estrategia busca integrar de forma efectiva la perspectiva de género en todos los niveles del diseño, implementación y evaluación de los proyectos de electrificación del país (PNUD Lesoto, 2020).

La estructura del documento combina líneas estratégicas orientadas a la gestión de proyectos energéticos con un enfoque social y de desarrollo inclusivo. Entre las medidas más destacadas se encuentran los mecanismos de financiamiento y esquemas tarifarios diferenciados para mujeres y grupos vulnerables, con el fin de reducir la brecha en el acceso económico a la energía. Asimismo, la estrategia promueve campañas de concienciación pública con perspectiva de género, dirigidas tanto a personas consumidoras como a operadoras del sistema.

En cuanto a los componentes con enfoque de

género, la política enfatiza el diseño de programas de capacitación y formación profesional para mujeres, permitiéndoles acceder a empleos técnicos y de gestión en el sector energético. También se establecen metas de participación femenina en proyectos de energías renovables, así como acciones afirmativas para incrementar su representación en los procesos de toma de decisiones. Este tipo de estrategias no solo promueven la equidad, sino que también generan impactos positivos en el desarrollo comunitario sostenible (PNUD Lesoto, 2020).

b. Casos de referencia nacional

Aunque no se identificaron políticas sectoriales de género a nivel nacional, este capítulo presenta una selección de casos de referencia que incluyen políticas institucionales de género implementadas por algunas entidades del gobierno nacional en diferentes sectores. El propósito es analizar el alcance y los objetivos que estas políticas contemplan, así como su estructura y los componentes u orientaciones que proponen en relación con la equidad de género. Este análisis permitirá identificar elementos clave, buenas prácticas y vacíos comunes, insumos valiosos para la formulación de una política sectorial de género más robusta y articulada con los desafíos y particularidades del sector ambiental.

- **Caso 41: Política de género institucional – Defensoría del Pueblo (2020)**

Esta política establece un marco claro para la transversalización del enfoque de género en todas las dependencias de la Defensoría del Pueblo, con el objetivo general de fortalecer las capacidades institucionales en cumplimiento de compromisos internacionales en materia de prevención y erradicación de las violencias basadas en género. Su alcance abarca tanto la dimensión interna de la entidad como su función misional, al proponer transformaciones estructurales y culturales en el accionar institucional.

Los cuatro procesos estratégicos definidos en la política reflejan una visión integral que busca incidir, por un lado, en la transformación de imaginarios, estereotipos y roles de género dentro de la entidad; y por otro, en el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de las acciones defensoriales dirigidas a la ciudadanía. Así, la política no solo se posiciona como un instrumento normativo, sino como una hoja de ruta para avanzar hacia una institucionalidad más equitativa, sensible y efectiva en la protección de los derechos humanos desde una perspectiva de género.

En cuanto a la estructura de la política, se evidencia una organización detallada y coherente que permite comprender tanto los fundamentos conceptuales como las acciones estratégicas propuestas. El documento inicia con una presentación e introducción contextual, y se desarrolla a partir de un marco general que incluye fundamentos jurídicos, principios rectores y enfoques transversales. Posteriormente, se definen el objetivo general y los cuatro objetivos estratégicos, cada uno acompañado de un diagnóstico y de líneas de acción específicas. Estas líneas abordan ámbitos internos como la cultura institucional y el bienestar laboral, así como funciones misionales como la acción defensorial y la gestión de información con enfoque de género. La política concluye con un componente de seguimiento y monitoreo que propone mecanismos para garantizar su implementación y sostenibilidad.

Finalmente, la política se fundamenta en una serie de principios y enfoques que orientan su acción transformadora hacia la igualdad sustantiva. Entre ellos destaca el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, entendido no solo como una obligación formal, sino como un mandato material que exige acciones afirmativas para superar desigualdades estructurales.

La integralidad guía la atención a víctimas desde una perspectiva amplia y coordinada, mientras que el enfoque de derechos humanos reconoce la dignidad y agencia de las personas históricamente discriminadas. A esto se suman el enfoque diferencial, que reconoce las especificidades de poblaciones diversas; la interseccionalidad, que permite analizar cómo se entrecruzan múltiples sistemas de opresión; y la perspectiva de género, como estrategia transversal para garantizar que mujeres y hombres se beneficien equitativamente de las políticas, programas y servicios institucionales.

- **Caso 52: Política de Equidad de Género y Diversidad – Superintendencia de Industria y Comercio (2024)**

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la Superintendencia de Industria y Comercio se plantea como una herramienta estratégica para garantizar el respeto de los derechos humanos, cumplir con el ODS 5 y avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. Su objetivo central es establecer directrices que orienten la toma de decisiones institucionales para cerrar brechas de género, prevenir violencias y eliminar estereotipos y formas de discriminación, especialmente hacia las mujeres y la población LGBTIQ+. Esta política es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la entidad.

En cuanto a su estructura, la política se organiza en secciones que cubren desde aspectos introductorios—como la presentación, el objetivo y el alcance—hasta elementos operativos y técnicos clave, como el marco jurídico, el diagnóstico institucional, los principios orientadores y los enfoques de gestión. Estos últimos se desarrollan en cuatro líneas estratégicas que permiten su aplicación transversal dentro de la entidad. Además, incluye componentes fundamentales para su sostenibilidad, como los mecanismos de

evaluación y seguimiento, los criterios para su actualización periódica y la formalización de una mesa de trabajo especializada.

En relación con el enfoque de género, esta política, a través de sus principios orientadores, integra componentes clave como la igualdad, la equidad y la no discriminación, reconociendo las múltiples dimensiones de la identidad y la diversidad humana. Asimismo, promueve activamente la autonomía y el empoderamiento de mujeres y personas LGBTIQ+, con una perspectiva interseccional que considera otras condiciones de vulnerabilidad. La participación se posiciona también como un principio esencial, entendida como un mecanismo para democratizar la toma de decisiones, fomentar la corresponsabilidad institucional y asegurar que las voces diversas sean escuchadas y tenidas en cuenta en la construcción de políticas públicas más inclusivas.

- **Caso 63: Política Institucional de Igualdad de Género – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (Resolución No. 000122 de 2024)**

Esta política tiene como objetivo promover la equidad entre mujeres, hombres y personas LGBTIQ+ en todas las instancias, procesos y actuaciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, abordando y superando las desigualdades de género tanto en el ámbito laboral como en las actividades relacionadas con el sector agrícola y rural. Su alcance es consolidar una cultura organizacional libre de violencias, en la que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, acceso a recursos y participación en la toma de decisiones, incorporando la perspectiva de género en todos los programas y actividades del Ministerio.

La política se formaliza mediante la Resolución No. 000122 de 2024, lo que le otorga un carácter normativo y vinculante.

El documento está estructurado en capítulos que abordan el objeto, alcance, ámbito de aplicación, objetivos específicos, principios orientadores, enfoques de la política, ejes estratégicos, plan de acción y la creación del Comité Técnico de Implementación de la Política. Asimismo, establece un protocolo de atención y denuncia por acoso o abuso laboral y/o sexual, lo que evidencia un enfoque integral para su implementación y seguimiento.

La política se fundamenta en principios orientadores como la dignidad humana, equidad de género, paridad, igualdad y no discriminación, formación y capacitación, confidencialidad, corresponsabilidad, igualdad en condiciones laborales, inclusividad y participación. Estos principios buscan garantizar condiciones equitativas para todas las personas, promoviendo un entorno institucional inclusivo, que reconozca la diversidad de identidades de género y orientación sexual, y que fomente una participación significativa en todos los niveles de la entidad.

- **Caso 74: Política de Género, Igualdad y Diversidad – Ministerio de Transporte de Colombia (2022)**

El objetivo de la política es establecer lineamientos que fomenten una cultura institucional basada en el respeto, la inclusión, la igualdad y la no discriminación, tanto al interior del Ministerio como en su relación con los grupos de interés. En este sentido, busca promover una transformación cultural que reconozca y valore la diversidad, contribuyendo a garantizar derechos y oportunidades en condiciones de equidad. El alcance de la política es amplio, ya que aplica a todas las personas trabajadoras y colaboradoras del Ministerio, así

como a sus grupos de interés, y se fundamenta en el reconocimiento de derechos sin discriminación por motivos de género, orientación sexual, etnia, origen, religión, edad, situación económica o discapacidad.

En cuanto a su estructura, la política se presenta como un documento que incluye contexto, objetivos, alcance, glosario, principios rectores, lineamientos articulados con las líneas estratégicas del Ministerio, líneas de acción y un marco de responsabilidades para su implementación efectiva.

Respecto a los principios rectores, se evidencia un compromiso con la transformación estructural hacia una institucionalidad más justa e incluyente. La transversalización del enfoque de género se plantea como eje fundamental para garantizar que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres se integren de manera equitativa en todas las fases de formulación y ejecución de políticas y programas. Junto a este, el enfoque diferencial y el enfoque interseccional permiten visibilizar las múltiples dimensiones de las desigualdades y orientar la toma de decisiones desde una comprensión más compleja y situada de las realidades sociales. La equidad de género se define como una medida reparadora frente a las desventajas históricas, especialmente hacia las mujeres, promoviendo una distribución justa de recursos y responsabilidades. Finalmente, el principio de accesibilidad refuerza la necesidad de eliminar barreras estructurales, físicas y simbólicas para asegurar la participación plena y efectiva de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Referencias

Agencia de Renovación del Territorio. (2020). Estrategia de Género y Mujer Rural en los territorios PDET.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). Actos administrativos. Sistema Jurídico Bogotá. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=28907>

American Psychological Association. (2015). Guidelines for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People. Washington, DC.

Banco Mundial. (s.f.). La inclusión social: Un compromiso a largo plazo. Blogs del Banco Mundial. Recuperado de <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-inclusion-social-un-compromiso-largo-plazo>

Barrera, A. (2023). Participación adolescente en la planeación territorial de los espacios públicos de Sumapaz (2011-2021). Repositorio Institucional Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/85289>

BMU IK I 6. (2021). IKI Gender Strategy. https://www.international-climate-initiative.com/fileadmin/iki/Dokumente/Gender/IKI_Gender_Strategy_EN_2023.pdf

Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge.

CIEMAT. (2021). III Plan de Igualdad de Género 2021-2025. Unidad de Igualdad del CIEMAT, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2022). Cartilla educativa sobre regulación de servicios públicos domiciliarios. Recuperado de: https://www.cra.gov.co/sites/default/files/documents/2022-01/Cartilla_compressed.pdf

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2023a). Informe de gestión y resultados 2023. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/sites/default/files/documents/2024-04/INFORME%20DE%20GESTI%C3%93N%20Y%20RESULTADOS%202023.pdf>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2023b). Plan de bienestar e incentivos CRA 2024. Recuperado de: https://www.cra.gov.co/sites/default/files/documents/2023-12/11.%20PLAN%20BIEN-ESTAR%20E%20INCENTIVOS%20CRA%202024%20APROBADO_0.pdf

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2023c). Protocolo de prevención y atención medidas de violencia contra la mujer. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/sites/default/files/documents/2023-08/GTH-PRT07%20Protocolo%20prevenci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20medidas%20de%20violencia%20contra%20mujer%20V01%20APROBADO%201.pdf>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2024a). Comunicado rechazo a la violencia contra la mujer. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/sites/default/files/2024-02/COMUNICADO%20RECHAZO%20%20VIOLENCIA%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2024b). Liderazgo comunitario sobre prestación de los servicios de agua y saneamiento básico. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/prensa/noticias/liderazgo-comunitario-sobre-prestacion-los-servicios-agya-saneamiento-basico>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2024c). Más de 13 millones de usuarios sin acceso al agua. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/prensa/noticias/mas-13-millones-usuarios-sin-acceso-agua-0>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (2024d). Presupuesto general de ingresos, gastos e inversión (2024). Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/presupuesto-general-ingresos-gastos-e-inversion/presupuesto-general-ingresos-gastos-e-inversion-2024>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (s.f.a). Organigrama de la CRA. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/transparencia/informacion-entidad/estructura-organica-organigrama/organigrama/organigrama>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (s.f.b). Proyectos de inversión. Recuperado de: <https://www.cra.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/proyectos-de-inversion>

Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA). (s.f.c). Recicladores en formalización. <https://www.cra.gov.co/seccion/recicladores-en-formalizacion>

Connell, R. W. (2002). Gender. Cambridge: Polity Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829-859.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), Article 8.

Colombia Productiva (2024). Convocatoria del programa 'Mujeres y comercios más productivos'. <https://www.colombiaproductiva.com/mujeresycomerciosproductivos>

Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES 4080] (2022). Departamento Nacional de Planeación, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Transporte, Ministerio del Deporte, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Información, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Departamento Administrativo para la Prosperidad

Social. (Colombia). Obtenido el 20 de enero de 2025. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

DAFP- Departamento administrativo de la Función Pública (2011). Decreto Ley 3571 de 2011, “por el cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio”. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66356>

DAFP- Departamento administrativo de la Función Pública (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2015.

DAFP- Departamento administrativo de la Función Pública (2020). Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación. 19 de diciembre de 2020

DAFP- Departamento administrativo de la Función Pública (2023). Decreto 0128 de 2023, “por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=201583>

DAFP- Departamento Administrativo de la Función Pública (junio 9, 2023). Concepto 228841 de 2023. (Colombia). Concepto sobre las directivas Presidenciales. Obtenido el 3 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=235991#>

Del Tronco, J., & Paz, D. (2022). De las herramientas de gobierno a los instrumentos de política: Un análisis de las estrategias frente al COVID-19 en Sudamérica. *Estudios de Derecho*. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/349177>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (9 de noviembre de 2017). Circular Externa No. 12. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400>

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit - GIZ .(2024). Programa de Empleos Verdes en la Economía Circular - PREVEC II. <https://www.giz.de/en/downloads/giz2024-es-Programa-de-Empleos-Verdes-en-la-Econom%C3%ADa-Circular-PREVEC-II.pdf>

Directiva Presidencial 03 de 2022. Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral. Obtenido el 3 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=180886>

DNP. (2022). Política pública de equidad de género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país (CONPES 4080). Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

DNP. (2023). Guía metodológica para la formulación de proyectos territoriales de desarrollo (CONPES 3941). Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

DNP. (2024). Plan estratégico para la mejora del desempeño institucional. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business Review Press.

Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2018). Malla Curricular de Formulación de Proyectos. Gobierno Nacional. <https://sirecec2.esap.edu.co/admon/archivos/20180921061016.pdf>

Estrategia Climática. (2021). Cuento Vientos de cambio: una historia de carbononeutralidad [Video]. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=b29t6vd48us>

Ferrer, M. (2025). Políticas públicas con enfoque de género: Más allá de la identidad de mujer. Editorial Equidad Social.

Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York: Routledge.

Fuentes, J. F., Burgos, J. C., Cardona, G. P., sandoval, A. C., Santos, S., Carvajalino, J. D., Vidyaranya, V. & Garay, A. (2023). Guía para incorporar el enfoque de género con la población recicladora. GIZ Colombia & Ambire Global.

Herrera, P., & Centeno, J. (2022). El cambio en los instrumentos de política en Colombia: Análisis de los documentos Conpes sociales, 1993-2014. *Estudios Políticos*, 63, 51–77. Recuperado de: <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n63a03>

Jiménez, W., & Ramírez, C. (2008). Gobierno y políticas públicas. Programa Administración Pública Territorial. Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de: <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/20.500.14471/26026/1-Gobierno-y-Politica-Publica.pdf>

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. 31 de mayo de 2000.

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 diciembre 2008

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. 31 de julio de 2009

Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. 6 de marzo de 2014

Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017

Ley 2281 de 2023. Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2023

Ley 2294 de 2023. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de vida”. 19 de mayo de 2023

MEN. (2023). Glosario de términos utilizados en políticas públicas. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/secciones/Glosario/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), ProNDC, Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la Cooperación Técnica Alemana para el Desarrollo (GIZ), Casas, J. A., y Pinilla, J. (2022). Plan de acción de género y cambio climático de Colombia: Acciones para la igualdad de género, la sostenibilidad y la justicia climática.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2011). Decreto 3570 de 2011. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/documento-mi/decreto-3570-de-2011/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2021a). Boletín Mujeres Cuidadoras de la Naturaleza. <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/06/Proyectos-de-inversion-del-Ministerio-de-Ambiente-jun-2021.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2021b). Proyectos de inversión del Ministerio de Ambiente (junio 2021). <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/06/Proyectos-de-inversion-del-Ministerio-de-Ambiente-jun-2021.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2022a). Gestión Ambiental Juvenil 2021-2022. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/08/RN-JA-PARTICIPA.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2022b). Guía de lenguaje claro del sector ambiente y sostenible. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/11/G-A-SCD-08-Guia-de-lenguaje-claro-actualizada.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2022c). Incorporación de acciones afirmativas con enfoque de género. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/11/G-A-SCD-08-Guia-de-lenguaje-claro-actualizada.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2022d). Plan de Bienestar Social e Incentivos (2022). Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/04/Proyectos-de-inversion-del-Ministerio-de-Ambiente-2022-Pagina-WEB.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2022e). Proyectos de inversión del Ministerio de Ambiente (2022). Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/04/Proyectos-de-inversion-del-Ministerio-de-Ambiente-2022-Pagina-WEB.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2023a). Listado de proyectos de inversión y avances de ejecución (2023). Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/documento-entidad/listado-proyectos-de-inversion-y-avances-de-ejecucion-2023/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2023b). Plan de capacitación 2023. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-CAPACITACION-2023.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2023c). Plan estratégico institucional (PEI) 2023-2026. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2023/12/PLAN-ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL-PEI-2023-2026-MINAMBIENTE-1.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2023d). Protocolo de Prevención y Atención Ante Cualquier Forma de Violencia Basada en Discriminación. Recuperado de: https://madsigestion.minambiente.gov.co/files/mod_documento/documentos/documentos/D-A-ATH-02/D-A-ATH-02_copia_controlada.pdf

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (2024). Presupuesto general asignado al MinAmbiente. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/finanzas-y-presupuesto/presupuesto-general-asignado-minambiente/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (s.f.a). Herramientas de género y cambio climático. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/cambio-climatico-y-gestion-del-riesgo/herramientas-de-genero-y-cambio-climatico/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinAmbiente). (s.f.b). Organigrama MinAmbiente. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/organigrama-minambiente/>

Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MinVivienda). (2020). ¿Qué es una política pública? Recuperado de: <https://minvivienda.gov.co/node/676>

MINAMBIENTE. (2021). Política nacional para el control de la deforestación y la gestión sostenible de los bosques.

MINAMBIENTE. (2023). Política pública de igualdad de género para el desarrollo sostenible. Recuperado de <https://www.minambiente.gov.co>

MINJUSTICIA. (2021). Certificación en igualdad de género para el sector público. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/>

MINJUSTICIA. (2022). Política pública de gestión institucional para el fortalecimiento de la democracia (Decreto 2284). Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20%282%29.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (s.f.). Manual de buenas prácticas para la prevención de la ESCNNA en viajes y turismo. <https://www.mincit.gov.co/minturismo/analisis-sectorial-y-promocion/turismo-responsable/prevenccion-de-la-explotacion-sexual-comercial-de-n/manual-de-buenas-practicas.aspx>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2020). Política de participación ciudadana. <https://www.mincit.gov.co/participa/politica-de-participacion-ciudadana/politica-institucional-de-participacion-ciudadana.aspx>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2021). En comité de género proponen líneas estratégicas para empoderar a la mujer en sector de Comercio, Industria y Turismo. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/comite-de-genero-proponen-lineas-de-empoderamiento?form=MG0AV3>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2022a). Plan Sectorial de Turismo 2022-2026. <https://www.mincit.gov.co/mincit/media/PoliticasyPLAN-SECTORIAL-TURISMO-2022-2026.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2022b). Política de Reindustrialización 2022-2026. <https://www.mincit.gov.co/mincit/media/Documentos/docs/Politica-Nacional-de-Reindustrializacion-2022-2026.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2023). Mincomercio, Bavaria y Fenalco lanzan iniciativa para impulsar micronegocios de 3.000 mujeres víctimas del conflicto. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/mujeres-mas-productivas-2023-impulsa-micronegocios>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024a). Colombia fortalece el turismo inclusivo con el programa 'Rutas con Orgullo'. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/turismo/fortalecen-turismo-inclusivo-con-rutas-con-orgullo>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024b). Informe de Gestión 2023. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/planeacion/informe-de-gestion-del-sector-cit/informe-de-gestion-del-sector-comercio-industria-6/informe-de-gestion-mincit-2023-29ene2024.pdf.aspx>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024c). Organigrama Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. <https://www.mincit.gov.co/mincit/media/img/organigrama/Organigrama-Mincomercio-21-11-2024.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024d). Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/gestion/talento-humano/planes-institucionales-talento-humano/2024/plan-de-bienestar-social-e-incentivos-2024/plan-de-bienestar-social-e-incentivos-2024.pdf.aspx>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024e). Plan Institucional de Capacitación 2024. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/gestion/talento-humano/planes-institucionales-talento-humano/2024/plan-institucional-de-capacitacion-2024/plan-institucional-de-capacitacion-2024.pdf.aspx>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024f). 120 jóvenes de cinco departamentos llegaron a Bogotá para vivir su Primer Viaje por Colombia. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/turismo/programa-jovenes-mi-primer-viaje-por-colombia-2024>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (s.f.a). Gestión en Discapacidad. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/gestion/gestion-en-discapacidad>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (s.f.b). Protocolo de prevención y atención contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/gestion/grupo-de-juzgamiento-disciplinario/protocolo-de-prevencion-y-atencion-contra-el-acoso/th-dr-004protocoloacososexuallaboral.pdf.aspx>

Ministerio del Trabajo, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Salud, Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Policía Nacional (Policía de Infancia y Adolescencia, Policía de Turismo, DIJIN), Fiscalía General de la Nación, Departamento Nacional de Estadística -DANE, Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud “Colombia Joven”, Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo. (2018). Línea de política pública para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes 2018-2028. <https://www.mincit.gov.co/minturismo/analisis-sectorial-y-promocion/turismo-responsable/prevencion-escnna/cartilla-escnna-fontur-editable-2021-1.aspx>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2020). Plan Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural. Obtenido de: <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2021-03/9.-plan-nacional-sasbr-vf.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2021a). ABC Programa “Casa Digna, Vida Digna”. Obtenido de: https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/2021-03/abc_cdvd_2021.pdf

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2021b). Resolución 002 del 4 de enero de 2021, “por la cual se definen los lineamientos de asistencia técnica y de fortalecimiento comunitario para los esquemas diferenciales de agua y saneamiento básico en zonas rurales, y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de: <https://minvivienda.gov.co/normativa/resolucion-0002-2021-0>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2022a). Cartilla para la Inclusión del Enfoque de Género para las mujeres en el Ciclo de Planeación y Presupuestación. Trazador Presupuestal Para la Equidad de la Mujer. Obtenido de: https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2022-03/onu-id-189_4mar22-2.pdf

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2022b). Plan Estratégico Institucional PEI- 2022-2026. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/plan-estrategico-institucional-2022-2026.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2023a). Borrador de Decreto, “por el cual se modifica el Decreto 1077 de 2015 en lo relativo al subsidio familiar de vivienda en la modalidad de mejoramiento en el marco del programa “Cambia Mi Casa””. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/tramites-y-servicios/consultas-publicas/por-el-cual-se-modifica-el-decreto-1077-de-2015-en-lo-relativo-al-subsidio-familiar-de-vivienda-en-la-modalidad-de-mejoramiento-en-el-marco-del>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2023b). Memoria justificativa del Proyecto de Decreto, “por el cual se reglamenta el Programa

Barrios de Paz y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de: https://www.minvivienda.gov.co/system/files/consultasp/matriz_barrios_de_paz.pdf

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2023c). Proyecto de Decreto, “por el cual se reglamenta el Programa Barrios de Paz y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de: https://minvivienda.gov.co/system/files/consultasp/proyecto_de_decreto_barrios_de_paz.pdf

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024a). Informe de Gestión al Congreso de la República 2023-2024. Obtenido de: https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_gestion_mvct_congreso_2023-2024-2.pdf

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024b). Informe de Seguimiento Plan de Acción Institucional. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/plan-de-accion-institucional/plan-de-accion-institucional-2024>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024c). Organigrama del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. Consultado el 24 de julio de 2024 en: <https://www.minvivienda.gov.co/ministerio/organigrama>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024d). Plan Anual de Adquisiciones PAA. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/ministerio-gestion-institucional-contratacion-plan-anual-de-adquisiciones>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024e). Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2024.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024f). Plan de Bienestar Social e Incentivos. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/plan-bienestar-social-e-incentivos-2024.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024g). Plan Estratégico de Talento Humano. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/plan-estrategico-de-talento-humano-2024.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024h). Plan Institucional de Capacitación. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/documentos/plan-institucional-de-capitacion-pic-2024.pdf>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024i). Propuesta Plan de Acción institucional PAI- con presupuesto. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/tramites-y-servicios/consultas-publicas/plan-de-accion-institucional-2024>
MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024j). Resolución 0101 del 16 de febrero de 2024, “por medio de la cual se establecen los modelos de operación del programa de Promoción de Acceso a la Vivienda de Interés Social- Mi Casa Ya”. Obtenido de: <https://minvivienda.gov.co/normativa/resolucion-0101-2024>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2024k). Ruta Comuniagua. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/ruta-comuniagua>

MinVivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (s.f.). Basura Cero. Obtenido de: <https://www.minvivienda.gov.co/basura-cero>

Moscoso, M., Ome, L., Rincón, M., Aguirre, K., Sánchez, C., Lleras, N., & Patiño, M. (2021). Género y movilidad activa: Acciones para no dejar a nadie atrás en Colombia. GIZ Colombia & Despacio.org. Recuperado de: <https://www.despacio.org/portfolio/género-y-movilidad-activa>

Needham, K. (2025, 4 de febrero). Australia hace de la igualdad de género un elemento clave de su política exterior y de su ayuda. Reuters. <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/australia-makes-gender-equality-key-foreign-policy-aid-2025-02-05/>
Resolución 273 de 2021. [Ministerio de Comercio, Industria y Turismo]. Por medio de la cual se crea

el Comité de asuntos de Género y empoderamiento económico de la mujer del Sector Comercio, Industria y Turismo. 8 de marzo de 2021.

Rodríguez-Ardila, G. (2020). Significados del lugar y acciones colectivas en espacios públicos urbanos: Experiencias de mujeres en Bogotá, Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(2), 1-13. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2020000200004

Roth, A. (2002). *Políticas públicas: formulación, implementación, evaluación*. Ediciones Aurora. Recuperado de: https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf

Transforma. (2021a). Análisis de género de la cartera de la GIZ Colombia.

Transforma. (2021b). Análisis de género para el programa Apoyo a Colombia en sus metas climáticas (ProNDC).

Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.

United Nations Development Programme. (s.f.). Lesotho. UNDP Adaptation. <https://www.adaptation-undp.org/explore/africa/lesotho>

United Nations. (1993). *Declaration on the Elimination of Violence against Women*. New York.

UN Women. (2018). *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York.

UNDP. (2017). *Gender and Climate Change. Gender and sustainable energy*. <https://www.undp.org/publications/gender-and-sustainable-energy>

Universidad de los Andes. (2021). ¿Documentos Conpes: el formato ideal para las políticas públicas? Un análisis desde la práctica y la academia. CIDER. Recuperado de: <https://cider.uniandes.edu.co/es/eventos/node%3Atitle%5D-36>

Universidad de los Andes. (s.f.). ¿Qué es la equidad de género?. Recuperado de <https://programas.uniandes.edu.co/blog/equidad-de-genero>

Velásquez, R. (2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. *Desafíos*, 20, 149-187. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359633165006>

World Health Organization. (2021). *Gender and Health*. Retrieved from <https://www.who.int>



Gobierno de
Colombia



Implementado por
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH