

# Documento CONPES

---

CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL  
REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN



4080

## POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES: HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS

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

Versión aprobada

Bogotá, D.C., 18 de abril de 2022

CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL  
CONPES

**Iván Duque Márquez**  
Presidente de la República

**Marta Lucía Ramírez Blanco**  
Vicepresidenta de la República

**Daniel Palacios Martínez**  
Ministro del Interior

**Marta Lucía Ramírez Blanco**  
Ministra de Relaciones Exteriores

**José Manuel Restrepo Abondano**  
Ministro de Hacienda y Crédito Público

**Wilson Rufz Orejuela**  
Ministro de Justicia y del Derecho

**Diego Andrés Molano Aponte**  
Ministro de Defensa Nacional

**Rodolfo Enrique Zea Navarro**  
Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural

**Fernando Rufz Gómez**  
Ministro de Salud y Protección Social

**Ángel Custodio Cabrera Báez**  
Ministro del Trabajo

**Diego Mesa Puyo**  
Ministro de Minas y Energía

**María Ximena Lombana Villalba**  
Ministra de Comercio, Industria y Turismo

**María Victoria Angulo González**  
Ministra de Educación Nacional

**Carlos Eduardo Correa Escaf**  
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

**Susana Correa Borrero**  
Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

**Carmen Ligia Valderrama Rojas**  
Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

**Ángela María Orozco Gómez**  
Ministra de Transporte

**Angélica María Mayolo Obregón**  
Ministra de Cultura

**Guillermo Antonio Herrera Castaño**  
Ministro del Deporte

**Tito José Crissien Borrero**  
Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación

**Alejandra Carolina Botero Barco**  
Directora General del Departamento Nacional de Planeación

**Laura Milena Pabón Alvarado**  
Subdirectora General de Prospectiva y  
Desarrollo Nacional (E)

**Amparo García Montaña**  
Subdirectora General del Sistema General de  
Regalías

**Yesid Parra Vera**  
Subdirector General de Inversiones,  
Seguimiento y Evaluación (E)

**Lorena Garnica De La Espriella**  
Subdirectora General de Descentralización y  
Desarrollo Territorial

## Resumen ejecutivo

En Colombia hay avances sustanciales en el logro de la igualdad y la equidad de género en las últimas décadas, reflejados en un mayor acceso de las mujeres a la educación, en un aumento de su participación dentro de la economía como trabajadoras, emprendedoras, empresarias y en espacios de liderazgo en el ámbito público y privado. Recientemente, pasó de ser una política de gobierno para avanzar en la consolidación de una política de Estado. Esto se evidencia la aprobación de una agenda legislativa con sello de mujer, la incorporación en los 32 planes de desarrollo regionales de compromisos y presupuestos específicos para el avance de los derechos de las mujeres (CPEM, 2021 a) y la aprobación del presente CONPES, que establece la hoja de ruta de los próximos 8 años para que, en el 2030, Colombia sea el líder a nivel internacional en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de Género.

Esto ha sido reconocido a nivel internacional; por ejemplo, según el último reporte de Instituciones Sociales-SIGI- de la OCDE el país ocupó el puesto número 13 en el ranking y número uno en Latinoamérica, lo que significa que el país ha avanzado en cuanto a prácticas sociales y normas legales que promueven la igualdad de género (OCDE, 2020).

Sin embargo, existen aún retos en el cierre de brechas de género y en la creación de condiciones igualitarias para que mujeres y hombres puedan tener las mismas oportunidades y participar de igual forma en el desarrollo económico y social del país, así como en posiciones de liderazgo a nivel público y privado. Estas brechas se profundizaron en el marco de la crisis económica generada por el COVID-19, la cual no ha sido neutral al género con un impacto diferencial sobre las mujeres (OCDE, 2020). Persisten desventajas para las mujeres en múltiples campos, asociadas a problemáticas de carácter multidimensional que se encuentran presentes en su curso de vida, y se agudizan de acuerdo con condiciones o características de diferentes grupos de mujeres.

Desde una perspectiva de capacidades de las mujeres para vivir una vida autónoma y libre, con oportunidades para desarrollarse plenamente, existen obstáculos en tres ámbitos: en su autonomía económica, su autonomía en la toma de decisiones y su autonomía física. Persisten en todas estas esferas la falta de igualdad de oportunidades para hacer efectivos los derechos e incluso violencia contra las mujeres, fundamentadas en estereotipos culturales acerca de los roles de género, asociados en gran medida con el trabajo de cuidados, que se hace de manera no remunerada por gran parte de las mujeres.

De manera particular las mujeres enfrentan las siguientes problemáticas que se desarrollan en esta política. La primera está relacionada con la existencia de barreras en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía económica, en condiciones de equidad,

que les permita una participación efectiva en el desarrollo social y productivo, incluyendo su participación efectiva en la toma de decisiones en el sector privado. La segunda es la necesidad de una mayor participación de las mujeres en cargos de elección popular, cargos directivos de las organizaciones comunales y altos cargos del sector público. La tercera tiene que ver con las afectaciones diferenciales en salud y la pertinencia de los servicios de atención. La cuarta refiere a los vacíos en prevención y atención de las violencias de género y barreras en el acceso a la justicia. La quinta está relacionada con los obstáculos para que las mujeres sean agentes activas en la construcción de paz y, finalmente, la necesidad de fortalecer la institucionalidad de tal manera que se incorpore la agenda de género en el ámbito público a nivel estratégico. La presente política ahonda en las situaciones de las mujeres en su diversidad, particularmente, en la situación de las mujeres rurales.

Es así como este documento CONPES plantea acciones dirigidas a: (i) Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas en este ámbito; (ii) Avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; (iii) Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres; (iv) Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres; (v) Afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325; (vi) fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales.

Para seguir construyendo el camino que asegure el avance efectivo de las mujeres, es preciso aunar esfuerzos entre entidades de gobierno, sector privado y sociedad civil de manera que en 2030 el pleno goce de los derechos para las mujeres en Colombia, en todas las esferas que incluye su realización humana, sea una realidad.

Esta política cuenta con el liderazgo de la Vicepresidencia de la República, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Deporte, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el Ministerio de Transporte, el Ministerio de Minas y Energía,

el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Servicio Nacional de Aprendizaje, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias, la Agencia Nacional de Tierras, la Agencia de Desarrollo Rural, el Consejo Nacional Electoral, la Registraduría Nacional del Estado Civil, la Consejería para la Estabilización, la Agencia de Renovación del Territorio, la Agencia para la Reincorporación y Normalización, la Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura.

**Clasificación:** H11, I18, I28, I38, J16, L26.

**Palabras clave:** equidad de género, autonomía económica, participación, salud, mujeres libres de violencia, paz y seguridad, institucionalidad, mujer rural.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
<b>2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>16</b>
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Justificación.....	37
<b>3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>38</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>41</b>
4.1. Persisten barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía económica en condiciones de equidad .....	42
4.1.1. Falta de pertinencia en las trayectorias educativas para conectarse con mejores oportunidades .....	44
4.1.2. Brecha digital de género y STEM.....	47
4.1.3. Existencia de barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral formal en condiciones de equidad .....	49
4.1.4. Baja participación de las mujeres en el desarrollo productivo y empresarial.....	54
4.1.5. Limitado acceso a activos y a una infraestructura de servicios pertinente.....	58
4.1.6. Condiciones de pobreza y vulnerabilidad .....	60
4.2. Dificultades para lograr una mayor representación de las mujeres en cargos de elección popular, altos cargos del sector público y otras formas organizativas a nivel territorial.....	62
4.2.1. Persisten imaginarios sobre los roles tradicionales de género que cuestionan la capacidad de las mujeres en posiciones de liderazgo .....	63
4.2.2. Existencia de violencia contra las mujeres en el escenario político.....	65
4.2.3. Retos en la formación política y la financiación de campañas políticas para aumentar la participación de las mujeres en los cargos de elección popular.....	66
4.2.4. Dificultades de las mujeres para acceder a cargos directivos de las organizaciones comunales.....	67
4.3. Alta morbilidad y mortalidad en algunas afectaciones de la salud física y en la salud mental de las mujeres.....	68
4.3.1. Mayor morbilidad y mortalidad por enfermedad cardio-cerebrovascular en mujeres .....	68

4.3.2.	Alta prevalencia de problemas y trastornos mentales en las mujeres.....	70
4.3.3.	Alta mortalidad materna en los entornos rurales.....	73
4.4.	Barreras que impiden a las mujeres tener una vida libre de violencias.....	76
4.4.1.	Imaginario sociales y culturales que justifican la violencia contra las mujeres ....	76
4.4.2.	Limitaciones en la cobertura, efectividad y articulación de estrategias institucionales de prevención y atención integral a nivel nacional y territorial.....	77
4.4.3.	Retos en la interoperabilidad y desagregación en los sistemas de información de data estadística de violencia contra las mujeres .....	79
4.4.4.	Falta de herramientas diferenciadas para el abordaje de las violencias que enfrentan las mujeres en sectores específicos.....	79
4.4.5.	Barreras de las mujeres rurales víctimas de violencias para acceder a rutas de prevención y atención integral .....	80
4.4.6.	Necesidad de implementar rutas de prevención y atención integral de violencias contra mujeres con enfoque étnico, de diversidad sexual y de discapacidad.....	81
4.5.	Barreras para que las mujeres puedan ejercer liderazgo en la construcción de la paz y la agenda de seguridad.....	82
4.5.1.	Las economías ilícitas y los actores armados ilegales vulneran la autonomía económica de las mujeres.....	83
4.5.2.	Dificultades para ejercer el rol de lideresas y defensoras de derechos humanos .	85
4.5.3.	Baja participación de mujeres en la Fuerza Pública y el sector defensa .....	85
4.6.	Limitadas capacidades presupuestales, administrativas, técnicas en la institucionalidad y el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género .....	86
<b>5.</b>	<b>DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>89</b>
5.1.	Objetivo general .....	89
5.2.	Objetivos específicos .....	89
5.3.	Plan de acción .....	90
	Marco de las acciones orientadas a promover la participación de las mujeres rurales en el desarrollo social, político y económico del país .....	90
5.3.1.	Estrategias para incrementar el acceso de las mujeres a oportunidades de generación de ingresos y autonomía económica sostenibles, con alta potencialidad y en condiciones de igualdad .....	91

5.3.2.	Fortalecer la participación de las mujeres en los escenarios del poder público, altos cargos del Estado, y en las organizaciones comunales .....	102
5.3.3.	Estrategias para promover la salud y bienestar en las mujeres .....	104
5.3.4.	Estrategias para fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres .....	107
5.3.5.	Fortalecer el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la seguridad en Colombia en el marco de la Resolución 1325 .....	111
5.3.6.	Estrategias para el fortalecimiento institucional y la transformación cultural .....	114
5.4.	Seguimiento .....	118
5.5.	Financiamiento .....	119
<b>6.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>122</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>129</b>
	Anexo A. Plan de Acción y Seguimiento (PAS) .....	129
	Anexo B. Resumen del proceso de diálogos con las mujeres .....	130
	Anexo C. Detalle de financiación de los programas de renta básica y regalías .....	135
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>136</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo para hombres y mujeres según dominio geográfico, rango etario y título educativo alcanzado, promedio del período 2015-2019 .....	44
Tabla 2. Participación de las mujeres en cargos directivos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios a nivel nacional y territorial (2019-2021).....	62
Tabla 3. Participación de las mujeres en cargos de elección popular .....	63
Tabla 4. Cronograma de seguimiento.....	118
Tabla 5. Financiamiento.....	119
Tabla 6. Diálogos regionales según modalidad .....	130
Tabla 7. Estructura para la organización de la información .....	131
Tabla 8. Problemáticas identificadas según ejes de política y regiones.....	131
Tabla 9. Esquema financiero - otras intervenciones que aportan a la política de equidad de género para las mujeres (millones de pesos).....	135

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Relación autonomías para las mujeres; ejes temáticos de política pública .....	41
Gráfico 2. Porcentaje de graduados en educación superior 2018 según sexo y gran área OCDE .....	46
Gráfico 3. Distribución de las mujeres ocupadas por sectores, formales e informales, 2019 .....	52
Gráfico 4. Porcentaje de hogares donde algún miembro recibió un subsidio en dinero o en especie para la compra, construcción, mejora, titulación o escrituración de vivienda, casa lote o lote .....	60
Gráfico 5. Distribución de los hogares de Colombia según grupo SISBEN IV y sexo de la jefatura del hogar.....	61
Gráfico 6. Porcentaje de personas que están de acuerdo con afirmaciones relacionadas con tolerancia a la violencia de género según sexo 2021 .....	77

## SIGLAS Y ABREVIACIONES

ANT	Agencia Nacional de Tierras
ARN	Agencia para la Reincorporación y la Normalización
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
Cedaw	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Cepal	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
CNGRJ	Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial
CNPV	Censo Nacional de Población y Vivienda
CRC	Comisión de Regulación de Comunicaciones
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
Dapre	Departamento Administrativo De La Presidencia De La Republica
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE	Departamento administrativo nacional de estadística
DMR	Dirección de la Mujer Rural
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECCV	Enfermedades cardio-cerebro-vasculares
ECP	Encuesta de Cultura Política
ECV	Encuesta de calidad de vida
EEVV	Estadísticas Vitales
ENDS	Encuesta Nacional de Demografía y Salud
ENUT	Encuesta Nacional del Uso de Tiempo
ENSM	Encuesta Nacional de Salud Mental
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FME	Fondo Mujer Emprende
Fommur	Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales

GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
INMLCF	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
INPEC	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
ITU	Unión Internacional de Telecomunicaciones
LGBT	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales
NDI	<i>National Democratic Institute</i>
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OAC	Organizaciones de Acción Comunal
OAG	Observatorio de Asuntos de Género
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PAS	Plan de Acción y Seguimiento
PDET	Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial
Pidar	Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PMI	Plan Marco de Implementación
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
REPS	Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud
RESO	Registro de Sujetos de Ordenamiento
RIMISP	Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural Colombia
SGSSS	Sistema General de Seguridad Social en Salud
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>
TIC	Tecnologías de la información y las comunicaciones
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
Unicef	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UPA	Unidad Productora Agropecuaria
VBG	Violencias basadas en género
VCMP	Violencias contra las mujeres en Política
WEF	<i>World Economic Forum</i>

## 1. INTRODUCCIÓN

Recientemente la equidad de género inició el tránsito para dejar de ser una política de gobierno y convertirse en una política de Estado. Esto es resultado de la aprobación de una agenda legislativa con sello de mujer (CPEM, 2021 a) y de la elaboración del presente CONPES que establece la hoja de ruta de los próximos 8 años.

En Colombia las mujeres representan el 51,2 % de la población nacional es decir 22,6 millones, de las cuales 5.760.524 son mujeres rurales. En relación con la identidad étnica, del número total de mujeres que se reconocen como pertenecientes a un grupo étnico, el 6,8 % corresponde a negras, mulatas, afrodescendiente o afrocolombiana, por su parte el 4,4 se identifica como indígena, de igual manera, 0,13 % se reconocen como palenqueras, raizales, Rrom o gitanas (ONU Mujeres, DANE, CPEM, 2020).

A pesar de representar más de la mitad de la población del país y de que se han logrado avances sustanciales a varios niveles, las mujeres se enfrentan a situaciones de inequidad y desigualdad que afectan su bienestar y el pleno goce de sus derechos y habilidades. Ello se ve reflejado en brechas relacionadas con su autonomía económica, su representación en el ámbito público y privado, en la salud y en la vulneración al derecho de vivir una vida libre de violencias y en su rol como agentes en la construcción de paz. Todas ellas asociadas a la persistencia de prácticas culturales y estereotipos que limitan la participación efectiva de las mujeres en las distintas esferas de la vida.

El logro de la igualdad de género resulta fundamental desde el punto de vista de la garantía plena de los derechos de las mujeres, y también en las implicaciones que tiene el cierre de brechas en el mayor desarrollo del país. Como se resalta por parte de Naciones Unidas, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador en todas las demás áreas del desarrollo (ONU, 2020a). Así mismo, de acuerdo con el Banco Mundial, se estima que cerrar las brechas de género en el campo de la autonomía económica aumentaría el PIB per cápita de Colombia en un 14 % (Banco Mundial, 2021).

El país ha expedido un número importante de leyes a favor de los derechos de las mujeres, así como políticas orientadas al cierre de las situaciones de desventaja que las afectan. Se destacan como hitos la Ley de Cuotas del 2000<sup>1</sup>, Ley 731 de 2002<sup>2</sup> que dicta normas para favorecer a las mujeres rurales; la Ley 823 de 2003<sup>3</sup>, que define la adopción

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.

<sup>3</sup> Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

de criterios de género en las políticas, decisiones y acciones de todos los organismos del estado, entre otras.

**Así mismo, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 por primera vez se define un capítulo específico para el logro de la equidad para las mujeres, y se avanza en la definición de acciones estratégicas en los diferentes ámbitos de autonomía de las mujeres.** Este PND establece como asunto estratégico la formulación de políticas con estrecha articulación: la Política Equidad de Género para las Mujeres, con énfasis en la situación de las mujeres rurales y la Política de Cuidado.

**Aun así, queda un amplio camino por recorrer en cuanto a la eliminación de las situaciones de desigualdad histórica que afectan de manera principal a las mujeres y que responden a múltiples factores que se evidencian en las esferas de lo económico, lo cultural, lo político y lo social.** Es así como las mujeres siguen enfrentando retos para su acceso al mercado laboral y a las oportunidades de generación de ingresos y aporte al desarrollo productivo del país. Estos retos cobran mayor relevancia en el marco de una pandemia que no fue neutral al género y que en su punto más crítico afectó a las mujeres en materia de desempleo con una brecha a 8,5 p.p. Las iniciativas detrás de programas y leyes como la Ley de Inversión Social, Ley de Emprendimiento y la Directiva Presidencial 11, han permitido disminuir la brecha a 6 p.p, cerrando los indicadores de desempleo femenino durante COVID en las 13 principales ciudades del país (DANE, 2022), y todavía quedan esfuerzos pendientes para lograr cerrar las brechas que enfrentan las mujeres. En materia de pobreza monetaria se diseñó un programa de transferencias monetarias con enfoque de género que ha priorizado a las mujeres como titular de estas ayudas al interior del hogar, aunque persisten retos para que las mujeres y particularmente los hogares de jefatura femenina que afrontan mayores tasas de pobreza (DANE, 2021a), puedan superar esta condición. En el escenario rural, las mujeres cuentan con menor acceso a la tierra, a los activos productivos y al crédito (Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural, 2020).

**Por otro lado, aunque se ha logrado una mayor representatividad de las mujeres en el Congreso y en los cargos decisorios del Estado, se debe avanzar hacia la paridad y una mayor participación en el nivel territorial.** Por primera vez se tiene una mujer vicepresidenta, un gabinete paritario y el 46 % de los cargos decisorios del Estado son liderados por mujeres. En las recientes elecciones de Congreso se pasó del 19 % al 30 % de participación de mujeres. No obstante, la participación territorial se mantiene por debajo del 20 % (ONU Mujeres, PNUD, IDEA, 2019).

**En el ámbito de la salud, las mujeres experimentan enfermedades, que no son tratadas, diagnosticadas, ni reconocidas desde una mirada diferencial y con perspectiva territorial.** En concreto, se destaca que fallecen más mujeres (35,2 %) que hombres (30,2 %)

por enfermedades cardio-cerebrovasculares (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021), adicionalmente, en zonas rurales la mortalidad materna fue 50 % más alta que en zonas urbanas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

**Una de las causas que impiden a las mujeres el goce pleno de los derechos y que permite la existencia de las brechas de desigualdad son las violencias que enfrentan.** Un hito muy importante para abordar las violencias contra las mujeres ha sido la expedición de la Ley 1257 de 2008 sobre sensibilización, prevención y sanción de las violencias contra las mujeres. Particularmente se destaca la creación del Mecanismo Articulador que funciona a nivel nacional, departamental y que llega al 76 % de los municipios. También se fortaleció el sistema de las Comisarías de Familia. Pese a estos esfuerzos, este flagelo sigue presente en la sociedad.

**De acuerdo con lo anterior, el presente documento CONPES propone generar las condiciones que permitan al país avanzar hacia la equidad de género, y la plena garantía de los derechos de las mujeres, contemplando un horizonte hasta el año 2030.** Plantea la creación de una ruta de oportunidades que permita responder a problemáticas relacionadas con el tratamiento de las barreras en el acceso a oportunidades de autonomía económica en condiciones de equidad; generar condiciones para la participación en los espacios de toma de decisión; reconocer las afectaciones de salud mental y otras enfermedades que reducen su calidad de vida; reducir las situaciones de inseguridad y la alta violencia que se ejerce en diferentes entornos; las debilidades institucionales para avanzar en la equidad de género; y de manera transversal, la transformación cultural y de roles asociados a los trabajos de cuidado no remunerado. Todo esto con énfasis en la situación de las mujeres rurales.

**Para la construcción de esta política se tuvieron en cuenta las voces de las mujeres.** A través de un proceso de participación<sup>4</sup> liderado por la Vicepresidencia de la República por medio de la Consejería Presidencial de Equidad para la Mujer, mujeres de diversas regiones, de contextos urbanos y rurales, han aportado a la identificación de problemáticas y soluciones en torno al cierre de brechas y la garantía de sus derechos (ver Anexo B).

**Este documento CONPES está organizado en seis secciones.** La primera corresponde a la introducción, la segunda a los antecedentes y justificación. La tercera contiene el marco conceptual y la cuarta está enfocada a presentar el diagnóstico. La quinta contiene la

---

<sup>4</sup> En los meses de noviembre y diciembre de 2021 se realizaron 2 sesiones de diálogo con plataformas de mujeres a nivel nacional y 12 sesiones de diálogo regional, a los cuales se inscribieron a través de un formulario 663 mujeres, y en los que participaron más de 400 mujeres de diversas regiones del país, urbanas y rurales, jóvenes, adultas y adultas mayores, pertenecientes a diferentes grupos étnicos incluyendo negras, palenqueras, raizales, indígenas y Rrom y con diferentes niveles educativos.

definición de la política con el planteamiento de los objetivos con sus respectivas acciones, de igual manera contempla el seguimiento y financiamiento de la política. La última sección contempla las recomendaciones al CONPES.

## 2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

### 2.1. Antecedentes

El país ha avanzado en la expedición de diferentes leyes, políticas y programas, en términos de igualdad de oportunidades y garantía de los derechos de las mujeres. Desde el marco internacional en 1981, Colombia adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, que obliga al Estado colombiano a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación contra las mujeres. Colombia también aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995<sup>5</sup>, la cual constituye una hoja de ruta en la igualdad de género y orienta la lucha mundial contra las restricciones al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

Para el año 2015 se establece la Agenda de Desarrollo Sostenible a 2030 que como uno de sus objetivos plantea la igualdad de género, así como distintas metas dentro de diversos objetivos y en 2018 se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 *Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*. Se destaca el Pacto XIV. *Pacto de equidad para las mujeres*, que plantea acciones en torno los diferentes ejes que aborda esta política (ONU, 2015) y en el que se han logrado resultados concretos en materia de legalidad, emprendimiento y equidad. Con programas como el de renta básica para la equidad con 6,4 millones de beneficiarias, el avance en emprendimiento que ha beneficiado 937.000 mujeres con instrumentos diferenciados para las mujeres rurales y urbana y con respecto a la legalidad, la participación de mujeres en posiciones de liderazgo en el estado colombiano (46 %); además del cumplimiento de los 51 indicadores de género del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz.

Estos resultados se reflejan en herramientas como la del trazador presupuestal para la equidad de la mujer. En esta, en el que los 18 ministerios y 6 departamentos administrativos aseguraron recursos para implementar políticas y programas orientados al cierre de brechas entre hombres y mujeres. En el período de 2019 a 2022 se han apropiado recursos a través de este trazador, por más de 22 billones de pesos. Adicionalmente, esta buena práctica se ha extendido al nivel territorial, y es la primera vez que en los planes de desarrollo departamentales de los 32 departamentos se incluyó un capítulo de equidad de

---

<sup>5</sup> Por medio de la Ley 984 de 2005 (agosto 12) por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



género con presupuestos y objetivos medibles en materia de equidad para las mujeres, con más de 600 metas específicas.

**Las medidas tomadas para la superación de la crisis económica causada por el COVID-19 han tenido efectos positivos en las mujeres.** Uno de los grandes legados corresponde a un paquete legislativo con sello de mujer, compuesto por 11 leyes orientadas a la generación de oportunidades económicas, la prevención y atención de violencias y la participación de las mujeres en escenarios de elección democrática.

### **Autonomía económica y desarrollo social y productivo**

**Durante los últimos cuatro años Colombia ha consolidado una política económica con sello de mujer.** Esta ha hecho la transición hacia una política de estado a través de una agenda legislativa que priorizó el avance de las mujeres, principalmente en materia de oportunidades a través de más empleo, más emprendimiento y oportunidades en el ámbito educativo. Se presentan a continuación los referentes de política y normatividad relacionados con las condiciones que permiten a las mujeres disponer o generar activos y/o recursos a través de las oportunidades que ofrece el sistema educativo, el mercado laboral y/o el desarrollo empresarial.

**Respecto de la educación para la generación de oportunidades se destacan los avances en materia de equidad de género a través de la implementación de iniciativas de promoción del acceso a la educación superior con programas como Generación E.** A esto se suman procesos relacionados con la formación docente para promover la igualdad de género. El Ministerio de Educación Nacional ha avanzado en la promoción de la vinculación de mujeres en áreas no tradicionales del conocimiento en educación superior. Aún así, es necesario seguir incentivando, desde la primera infancia, y con un enfoque de curso de vida, la formación de habilidades tanto en las áreas de su interés, como aquellas donde tienen menor participación.

**En materia de formación y capacitación laboral para las mujeres, particularmente en sectores económicos donde históricamente han tenido baja participación, se expidió la Ley 2117 de 2021<sup>6</sup>.** Esta definió la necesidad de fortalecer la Estrategia Nacional de Orientación Socio-ocupacional y facilitar su ingreso al mercado laboral. Si bien se ha avanzado en la formación de las mujeres, aún estas tienen tasas más bajas de tránsito a oportunidades laborales.

---

<sup>6</sup> Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones.

En relación al cierre de la brecha digital para ampliar las oportunidades se destacan los programas del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dirigidos a mujeres y la definición de acciones para la ciberseguridad dentro del Documento CONPES 3995 *Política Nacional de Confianza y Seguridad Digital*<sup>7</sup>. Es así como hoy se cuenta con programas de política pública que transformaron la realidad digital de las mujeres, pues como bien lo ha mencionado la OCDE, el futuro de la brecha económica entre hombres y mujeres estará determinado principalmente por la brecha digital. En relación con los programas de uso y apropiación de las TIC, se resalta, entre otros, el programa Por TIC Mujer, que desarrolla habilidades digitales en las mujeres para generar ingresos, crear contenidos digitales y ejercer sus derechos a través de las TIC, que ha impactado cerca de 64.400 mujeres (Sinergia, 2022), Resulta fundamental impulsar y ampliar estas iniciativas, articulando la oferta para cierre de brecha digital en cuanto acceso, uso, utilidad y apropiación para que esta llegue a las mujeres y transforme de manera más efectiva su inclusión en la sociedad del conocimiento, favoreciendo su participación estratégica en la educación, la investigación y el empleo.

**En cuanto a la normativa relacionada con la equidad de género en el ámbito laboral se destaca la promulgación de distintas leyes.** La Ley 823 de 2003<sup>8</sup> establece las obligaciones del Gobierno nacional para promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad. La Ley 1496 de 2011<sup>9</sup> que define acciones para la igualdad salarial. Y la Ley 2114 de 2021<sup>10</sup>, que prohíbe las prácticas discriminatorias en el trabajo asociadas a los planes reproductivos de las personas y amplía y flexibiliza las licencias parentales.

**En materia de empleo se destacan los esfuerzos de la reforma tributaria en incorporar incentivos para mantener y crear empleo de mujeres.** (i) subsidio a la nómina de 25 % para jóvenes y 15 % para mayores de 28 años. Se espera la creación de 350.000 nuevos empleos femeninos;(ii) subsidio para mantener empleo formal en COVID (PAEF) de 40 % para hombres y 50 % para mujeres que ha beneficiado a 1,7 millones que representa cerca de la 1/3 parte del empleo formal femenino. Además, esta ley garantiza la priorización

---

<sup>7</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3995.pdf>

<sup>8</sup> Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

<sup>9</sup> Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

<sup>10</sup> Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

de mujeres en los programas de renta básica de devolución del IVA e Ingreso solidario (Ley de Inversión Social, 2021).

**En cuanto a la empleabilidad de las mujeres en sectores no tradicionales, la Consejería Presidencial de Equidad de la Mujer ha impulsado el fomento a la autonomía económica de las mujeres a través de la Directiva Presidencial 11 de 2020<sup>11</sup>.** De esta se desprenden acciones como la alianza para la generación de empleo en el sector minero energético, priorizando la contratación de mujeres en los principales proyectos de energía renovable; la vinculación de mujeres en el sector de infraestructura a través de la inclusión de cláusulas sociales para la ejecución de los programas 5G, corredores viales y las alianzas público-privadas para la ejecución de proyectos de infraestructura; y el programa Construimos a la Par, para impulsar la generación e implementación de políticas empresariales de equidad de género en la construcción. En este mismo marco, el Documento CONPES 4023 *Política para la reactivación, la reorientación y el crecimiento sostenible incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia*<sup>12</sup> aprobado en 2020 definió acciones orientadas a impulsar procesos de formación dirigidos a las mujeres para obtener las cualificaciones que les permita insertarse en el mercado laboral.

**Todas estas acciones se traducen en que las mujeres han liderado la reactivación económica, con la recuperación del empleo durante el segundo semestre de 2021 (51,5 %).** Y esta tendencia sigue en aumento, pues en enero el 57,6 % de los empleos recuperados fueron de mujeres. Sin embargo, es necesario seguir avanzando en fomentar la participación femenina en los mercados laborales y eliminar prácticas de discriminación laboral.

**En relación al liderazgo de las mujeres en altos cargos del sector privado se cuenta con varios programas.** La Vicepresidencia de la República ha implementado desde 2019 la iniciativa del Club 30, para promover la participación de las mujeres en juntas directivas. Por otra parte, desde el Ministerio del Trabajo, se desarrolló el programa Equipares, que apunta a generar procesos de equidad laboral al interior de las empresas.

**La Ley de Inversión Social<sup>13</sup> establece así mismo, la participación de las mujeres en la máxima instancia asesora de política fiscal.** Por su parte, con el Decreto Presidencial

---

<sup>11</sup> Compromiso por Colombia – Medidas para atender el grave impacto económico del COVID-19 sobre las mujeres.

<sup>12</sup> Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4023.pdf>

<sup>13</sup> Ley 2155 de septiembre 14 de 2021, por medio de la cual se expide la Ley de Inversión social y otras disposiciones

1510 de 2021<sup>14</sup>, se promueve la participación de las mujeres en juntas directivas en empresas industriales y comerciales del Estado.

**Respecto a la participación de las mujeres en el tejido empresarial, a través de la Ley de Emprendimiento<sup>15</sup> se crearon instrumentos para promover los emprendimientos de las mujeres y el acceso a capital inteligente.** Esta ley permite diseñar e implementar una estrategia para la prestación de asistencia técnica integral para creación de modelos empresariales viables y el desarrollo productivo de las empresas de mujeres.

La ley de emprendimiento ratifica la existencia del Fondo Mujer Emprende<sup>16</sup>, con el objetivo de financiar y apoyar el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Colombia. Con un capital inicial de 20.000 millones de pesos, a través del FME se lanzó la primera convocatoria con la que se inaugura el Fondo, en alianza con Innpulsa Colombia y el Ministerio de Comercio Industria y Turismo. Este busca contribuir a la generación de un entorno normativo, institucional y regional que permita promover el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en el país a través de alianzas con organismos internacionales, nacionales y regionales. Durante la primera fase de operación, el Fondo ha centrado sus esfuerzos en la implementación de las leyes con sello de mujer.

Por otro lado, con la ley de emprendimiento también se establecen criterios diferenciales para incentivar la participación de empresas de mujeres en el Sistema de Compras Públicas. De acuerdo con el análisis en cada uno de los sectores económicos, las entidades estatales incluirán requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de contratación pública para incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas.

En la misma línea, el Documento CONPES 4011 *Política Nacional de Emprendimiento* aprobado en 2020<sup>17</sup> estableció el diseño e implementación de una estrategia para la prestación de asistencia técnica integral para creación de modelos empresariales viables de mujeres. También una estrategia para el financiamiento del segmento empresarial mujer. En complemento, se han adelantado programas entre los que se destaca las iniciativas de iNNpulsa como EMPODERA, dirigida a las mujeres y ALDEA,

---

<sup>14</sup> Por el cual se adicionan los capítulos 3, 4, 5, 6 y 7 al Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015 Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, referente a las empresas industriales y comerciales del Estado

<sup>15</sup> Ley 2069 de 2020, por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.

<sup>16</sup> El cual fue creado a través de Decreto 810 de 2020.

<sup>17</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4011.pdf>.

que acompañan a más de 700 empresas de mujeres, así como los programas de mentalidad y cultura que han llegado a más de 38.000 mujeres.

**La territorialización de las estrategias para financiar los emprendimientos se consolida a través de la Ley 2056 de 2020<sup>18</sup> de regalías.** Esta establece que los ejercicios de planeación deberán priorizar en las inversiones, proyectos de inversión con enfoque de género, en desarrollo de las políticas públicas en pro de la equidad de la mujer, con énfasis en los temas de mujer rural. Asimismo, a través de la adopción del enfoque de género en los planes de desarrollo departamental, y en el marco de esta ley, en la posibilidad de impulsar la financiación de proyectos productivos de mujeres con los recursos de regalías. En este marco, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con conjunto con el DNP construyó un proyecto tipo que permitirá a las regiones acceder a estos recursos para el avance productivo de las mujeres.

**Por otra parte, Colombia fue escogido por las Naciones Unidas para ser uno de los países en el mundo en crear bonos soberanos de género que financien iniciativas empresariales.** Este bono, permitirá canalizar recursos de crédito para promover el acceso y uso de productos y servicios innovadores de financiamiento que prioricen iniciativas de mujeres especialmente en áreas rurales en el país.

**En cuanto a los programas de impulso de la inclusión productiva de las mujeres rurales, se resalta la creación del Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (FOMMUR)<sup>19</sup>, con la finalidad de promover el apoyo de planes, programas y proyectos de actividades de las mujeres rurales.** Así mismo, la generación de ingresos de mujeres rurales ha sido desarrollada, según el PND 2018-2022, a través de una mejora en el servicio de extensión agropecuaria, el acceso a instrumentos financieros, y las condiciones de empleabilidad y emprendimiento. En este mismo periodo, la Agencia de Desarrollo Rural aprobó el nuevo reglamento de los Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural –PIDAR mediante el Acuerdo 010 de 2019, en el que se determinó la asignación de un mayor puntaje en la calificación de las postulaciones realizadas por las organizaciones de mujeres rurales. También se destaca la inclusión del enfoque de género en el *Programa El Campo Emprende*. Así mismo, el Plan Nacional de Generación de ingresos de la economía campesina, familiar y comunitaria de 2020, recomienda identificar impactos diferenciados

---

<sup>18</sup> Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías.

<sup>19</sup> A través de la Ley 731 de 2002.

en las mujeres rurales. incluyendo acceso equitativo a la oferta para la generación de ingresos<sup>20</sup>.

**A pesar del avance, existen barreras para el impulso de las empresas femeninas.** Estos están relacionados con el fomento de la participación de emprendimientos liderados por mujeres en la oferta programática, la implementación de metodologías de acompañamiento innovadoras, el posicionamiento de liderazgos y referentes de emprendimiento de mujer, la sofisticación tecnológica en los procesos productivos y comerciales, el fortalecimiento de redes de apoyo y cooperación y la mejora de habilidades para el emprendimiento.

En relación al acceso de las mujeres al financiamiento y educación financiera, se destaca el Documento CONPES 4005 *Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera*<sup>21</sup> aprobado en 2020. Este establece, entre otros, la definición de planes indicativos de crédito y de microfinanzas para mujeres, el análisis del crédito agropecuario y rural para generar recomendaciones de mejora y estrategias para generar contenidos dirigidos a mujeres en educación financiera. En lo que concierne a la creación de cupos y líneas de crédito con tasa preferencial para las mujeres rurales de bajos ingresos, se cuenta con la Línea de Crédito para la Mujer Rural de Bajos Ingresos, líneas Especiales de Crédito para las productoras, y garantías a través del Fondo Nacional de Garantías (Finagro, 2018). Es importante, sin embargo, avanzar en el acceso de las mujeres a mayores montos de crédito y la eliminación de barreras relacionadas con normas sociales que reproducen estereotipos de género en el acceso a activos financieros.

**Frente al acceso y uso productivo de la tierra se destaca una amplia normativa relacionada con los procesos de construcción de paz y reforma rural integral.** La Ley 1448 del 2011<sup>22</sup> define acciones para el acceso y la planificación de su uso en las zonas de reserva campesina con participación activa de las comunidades, hombres y mujeres rurales. Por su parte, el Decreto 902 de 2017<sup>23</sup> reconoce la economía del cuidado en los procesos de acceso y formalización a la tierra y establece la priorización de las mujeres rurales mediante la titulación conjunta para cónyuges o compañeros permanentes (ANT, 2017). La

---

<sup>20</sup> Esta línea se complementa con lo definido en la Ley 2069 de 2020, que da prioridad a pequeños emprendimientos de mujeres rurales a recursos no reembolsables provenientes de fondos especiales.

<sup>21</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4005.pdf>

<sup>22</sup> Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

<sup>23</sup> Por el cual se adoptan medidas para facilitar la implementación de la Reforma Rural Integral contemplada en el Acuerdo Final en materia de tierras, específicamente el procedimiento para el acceso y formalización y el Fondo de Tierras.

Resolución 740 de 2017<sup>24</sup> establece que para las mujeres aspirantes al módulo de Acceso a Tierras del Registro de Sujetos de Ordenamiento (RESO) se duplicará la puntuación en el proceso de asignación y en el caso organizaciones de mujeres, se asigna un puntaje adicional en los factores de calificación y asignación de puntajes. Adicionalmente, la Ley 1900 de 2018<sup>25</sup> establece la adjudicación de las UAF sobre tierras baldías a cónyuges o compañeros permanentes.

**En cuanto a los temas ambientales, el Acuerdo de París, ratificado por Colombia en 2018, establece que las partes deberán promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.** En este marco, el Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género, compromete a las partes en avanzar en la implementación de mandatos y políticas climáticas sensibles a las consideraciones de género. Sin embargo, el país no cuenta con un plan articulado que permita responder a dichos compromisos.

**En relación con el acceso a vivienda, actualmente algunos programas con enfoque urbano y rural consideran porcentajes diferenciales para subsidios y enfoque de género.** Este es el caso del *Programa semillero de propietarios* y el *Programa casa digna vida digna* enfocados en la atención de hogares urbanos, y de programas de acceso y mejoramiento de vivienda rural<sup>26</sup>. No obstante, existen limitaciones para las mujeres para acceder subsidios o lograr el cierre financiero debido a sus bajos ingresos.

**En materia de transporte e infraestructura, el Ministerio de Transporte y otras entidades del sector, establecieron el plan sectorial de género<sup>27</sup>.** A través de este implementan programas para la inclusión laboral de mujeres en los sistemas de transporte masivo y en el diseño y construcción de infraestructura, la eliminación de la violencia de género en estos mismos ámbitos, la movilidad activa de mujeres, niñas y adultas mayores y transformación de estereotipos frente a la seguridad vial.

**En cuanto al sector de minas y energía, en 2020 se lanzaron los lineamientos para la equidad de género del sector minero energético** (Ministerio de Minas y Energía, 2020). Estos fueron producto de un trabajo colaborativo entre el Ministerio de Minas y Energía, empresas, entidades adscritas, autoridades locales, gremios, academia y sociedad civil. Se trata de un ejercicio sin precedentes en América Latina que contiene la hoja de ruta para

---

<sup>24</sup> Por la cual se expide el Reglamento Operativo de los Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad, el Proceso Único de Ordenamiento Social de la Propiedad y se dictan otras disposiciones.

<sup>25</sup> Por medio de la cual se establecen criterios de equidad de géneros en la adjudicación de las tierras baldías, vivienda rural, proyectos productivos, se modifica la Ley 160 de 1994 y se dictan otras disposiciones.

<sup>26</sup> Decreto 1077, 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Vivienda, Ciudad y Territorio.

<sup>27</sup> Junto con la creación del Comité Sectorial de Género creado mediante Resolución 2830 de 2019

promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria en el sector.

### **Participación en escenarios de poder político y altos cargos del Estado**

Colombia ha avanzado en la formulación de marcos normativos que reconocen el principio de paridad de género<sup>28</sup> y la definición de los mecanismos de cuotas (CEPAL, 2019). Se destaca la Ley 581 de 2000<sup>29</sup> (Ley de cuotas) que establece un mínimo del 30 % de participación de las mujeres en las tres ramas del poder público, lo que genera que en muchos casos este porcentaje sea un máximo y no permite generar mayor esfuerzo para avanzar hacia la paridad.

Existen espacios a través de los cuales se fomenta la participación de las mujeres en el ejercicio legislativo y de control político, como lo es la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, Ley 1434 de 2011<sup>30</sup>. A la cual se suma la Ley 1981 de 2019 por la cual se dictan normas para crear la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas, bajo ese marco la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer ha apoyado la creación y fortalecimiento de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer a nivel territorial. Así como la conformación de los Consejos Consultivos de Mujeres en tanto mecanismos de diálogo formal orientados a la coordinación, articulación y concertación con el Gobierno Territorial.

Por su parte la Ley 1475 de 2011<sup>31</sup> adopta reglas de organización y funcionamiento de los partidos, movimientos políticos y de los procesos electorales, que incluyen porcentajes de paridad y financiación de las campañas. Se resalta la conformación de listas (mínimo debe haber un 30 % de uno de los géneros) y financiación por parte del Estado (5 % financiación a partidos en proporción a las mujeres elegidas en corporaciones públicas) lo cual no se visibiliza con claridad debido a la ausencia de un seguimiento detallado de estos recursos. También se establece que el 15 % de la financiación

---

<sup>28</sup> La paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política (CEPAL, 2019).

<sup>29</sup> 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. (Congreso de la Republica, 2009).

<sup>30</sup> Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.

<sup>31</sup> Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.



pública a organizaciones políticas debe ser destinada a la inclusión efectiva de jóvenes, mujeres y minorías étnicas.

**Recientemente se establecieron reglas para lograr la paridad de género en los empleos del nivel directivo de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.** El Decreto 455 de 2020<sup>32</sup> estableció que en la medida que los cargos del nivel directivo vayan quedando vacantes, se debe ir avanzando hasta llegar en el 2022 a mínimo el 50 % de los cargos del nivel directivo desempeñados por mujeres (DAFP, 2020). No obstante, queda el desafío en el nivel ejecutivo de coordinar estrategias de comunicación masivas para eliminar las prácticas discriminatorias que limitan la participación de las mujeres en los altos cargos contemplando un enfoque diferencial y étnico.

**En 2020 se aprobó el Proyecto de Ley 234 Senado y 409 Cámara del 2020, por el cual se expide el Código Electoral Colombiano<sup>33</sup>, que marca un hito para la participación política de las mujeres.** Este proyecto establece la conformación de las listas con al menos 50 % de mujeres sobre el número de candidatos inscritos a la corporación que se postule, e incorpora la definición de la violencia contra las mujeres en política y sus manifestaciones.

**En cuanto a la formación de las mujeres en política, se resalta la implementación de la Escuela de Formación Política para lideresas.** Este modelo que fue desarrollado por la Consejería Presidencial para el Equidad de la Mujer constituye un modelo de formación innovador especialmente diseñado para potenciar liderazgos de mujeres con vocación de aspirar a cargos de elección popular. A la fecha esta escuela ha formado a más de cinco mil mujeres de más de 600 municipios del país en las vigencias 2020 y 2021 (CPEM, 2022). Adicionalmente, el Ministerio del Interior adelanta la Escuela de Formación Política de Mujeres. Esta ha formado a más de 7.700 mujeres en todo el país (Sinergia, 2022).

**En 2018 se expidió el Documento CONPES 3955 *Estrategia para el fortalecimiento de la acción comunal en Colombia*<sup>34</sup> con vigencia 2019-2022, cuyo objetivo es fortalecer el ejercicio de la acción comunal y las organizaciones que hacen parte de esta forma de participación.** Dentro de sus acciones plantea un programa de incentivos enfocado a promover la participación y liderazgo de las mujeres en el ejercicio comunal (Departamento Nacional de Planeación, 2018). Este documento CONPES cumple su vigencia en 2022 y el

---

<sup>32</sup> Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.

<sup>33</sup> Informe de conciliación para el proyecto de Ley Estatutaria No. 409 de 2020 Cámara – 234 de 2020 Senado por la cual se expide el código electoral colombiano y se dictan otras disposiciones.

<sup>34</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3955.pdf>

reto es plantear nuevas estrategias con enfoque de género dados los desafíos que hay para lograr mayor participación de mujeres en el escenario comunal.

**Cabe resaltar que el Consejo Nacional Electoral adoptó el Protocolo para promover una mayor participación política de las mujeres, para garantizar el derecho al voto en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, prevenir y atender los casos de violencia contra las mujeres en la política.** Este fue adoptado mediante Resolución 8947 de diciembre 15 de 2021<sup>35</sup>, y su implementación será fundamental en el marco de las garantías para la participación política de las mujeres.

### Salud y bienestar de las mujeres

El bienestar de las mujeres implica no solo la atención en salud que ofrece el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), sino la atención teniendo un enfoque diferencial. Es así como la Ley 1438 de 2011<sup>36</sup> estableció como enfoques: la igualdad, equidad, prevalencia de derechos, y el enfoque diferencial. Este último reconoce que existen características particulares en las poblaciones en razón al género, por lo cual el SGSSS deberá ofrecer garantías y esfuerzos que contribuyan a eliminar las situaciones de discriminación y marginación (Ministerio de Salud, 2011). Así mismo, la Resolución 1841 de 2013<sup>37</sup>, incluye el componente de salud y género como una dimensión transversal, cuyos objetivos son: (i) Promover condiciones que favorezcan el acceso a la atención efectiva en salud de los hombres y mujeres, desde la perspectiva de género y equidad; y (ii) Garantizar la adecuación de los servicios de salud con perspectiva de género, con atención humanizada y de calidad, de acuerdo con las necesidades diferenciales de hombres y mujeres (Ministerio de salud y Protección Social, 2013).

Por otro lado, la Ley 1751 de 2015, Ley Estatutaria de Salud, establece la salud como derecho fundamental, e indica el deber del Estado de reducir las desigualdades de los determinantes sociales de la salud que incidan en el goce efectivo del derecho a la salud. También define los determinantes sociales de salud como por ejemplo los sociales, económicos, ocupacionales y de acceso a los servicios públicos, entre otros, dentro de los cuales es posible ubicar el género y las discriminaciones basadas en este. Así mismo,

---

<sup>35</sup> Por medio de la cual se adopta el protocolo para promover una mayor participación política de las mujeres, para garantizar el derecho al voto en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, prevenir y atender los casos de violencia contra las mujeres en la política.

<sup>36</sup> Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

<sup>37</sup> Por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021.

determina como sujetos de especial protección a las mujeres en gestación, niñas y adolescentes, entre otros (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

**En derechos sexuales y reproductivos se ha avanzado desde la estrategia de garantías a las mujeres en todo su ciclo vital.** Temática abordada en los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, cuyo énfasis ha sido la prevención del embarazo en adolescentes y la calidad en la prestación de los servicios de salud y salud sexual y reproductiva para las mujeres, especialmente aquellos relacionados con la morbilidad y mortalidad a causa de la maternidad, así como otras enfermedades de alta prevalencia en las mujeres (CPEM, 2012). Así mismo, el Documento CONPES 161 *Equidad de Género para las Mujeres*, aprobado en 2013<sup>38</sup> recomendó fortalecer el enfoque diferencial en el sistema de salud para mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en todo su ciclo de vida. (Departamento Nacional de Planeación, 2013). A pesar de estos avances, aún continúan los problemas asociados a la mortalidad materna especialmente en zonas rurales y otras enfermedades de mayor prevalencia en las mujeres.

**La Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos (2014-2021) ha tenido como principal apuesta posicionar la dimensión de *sexualidad* dentro del discurso y la práctica de los Derechos Humanos, donde se desarrollen los derechos sexuales y reproductivos.** Dicha política se armoniza con los enfoques de derechos, género, diferencial, entre otros, dentro de un modelo de determinantes sociales de la salud. Aunque se ha avanzado en orientar las acciones sectoriales, e intersectoriales, en materia de sexualidad y garantía del ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, en las que se ha fortalecido la gestión del sector salud, la generación de alianzas y sinergias entre sectores y actores competentes e interesados, movilización social, gestión de la comunicación de los derechos sexuales y los derechos reproductivos y gestión de conocimiento (Ministerio de Salud, 2014b), se ratifica que continúan enormes retos para las mujeres de las zonas rurales en materia de salud sexual y protección de la salud de la mujer gestante.

**Adicionalmente, el país ha avanzado en medidas de política de salud mental, a través de la expedición del Documento CONPES 3992 *Estrategia para la promoción de la salud mental* aprobado en 2020<sup>39</sup>; no obstante, persiste el reto de transversalizar el enfoque de género en su implementación para lograr una atención diferenciada.** La estrategia destaca como determinantes sociales de la salud mental los sistemas de

---

<sup>38</sup> Documento CONPES 161 de 2013 Equidad de Género para las Mujeres.

<sup>39</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>

discriminación por género Colombia (Departamento Nacional de Planeación, 2020). Por otra parte, se destaca la Resolución 4886 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social<sup>40</sup>, que adopta la Política Nacional de Salud Mental, incluido el enfoque de género como uno de sus principios orientadores.

## Violencia contra las mujeres

Dentro del marco legal que ha adoptado Colombia para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, se resalta la **Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**<sup>41</sup>. Esta se ratificó en Colombia mediante la Ley 248 de 1995<sup>42</sup> que establece que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

La **Ley 1257 de 2008**<sup>43</sup> es uno de los principales avances legales para la **eliminación de la violencia contra las mujeres**. En el marco de esta ley se incorpora al ordenamiento jurídico acciones encaminadas a prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres en escenarios tanto públicos como privados y establece medidas de protección y atención<sup>44</sup> para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. De acuerdo con el Informe sobre la implementación de la Ley 1257 de 2008 publicado por Presidencia de la República (CPEM, 2020) existen retos relacionados con la disposición de mayor presupuesto, la generación de procesos dirigidos a la prevención de las violencias y fortalecer la coordinación entre las entidades para su efectiva implementación.

---

<sup>40</sup> Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.

<sup>41</sup> Consultar en <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>.

<sup>42</sup> Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> Con el objetivo de reglamentar las medidas de atención a mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas, definidas en la mencionada ley, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió el Decreto 2734 de 2012, que adoptó el procedimiento para el otorgamiento de medidas que permitan a la mujer salir del ciclo de violencia de la manera más expedita posible, de igual manera, el Decreto 1792 de 2012 que estableció las fuentes de los recursos para la financiación de estas medidas y el Decreto 1630 de 2019, que estableció la transferencia de recursos a entidades territoriales para la implementación de las medidas de atención a su cargo. Asimismo, se expidieron las Resoluciones 1255 y 1762 de 2020, de asignación de recursos a Departamentos y Distritos

Por otra parte, en Colombia se ha robustecido el marco legal para hacer frente al **flagelo de violencia contra las mujeres**. Por su parte, la Ley 1719 de 2014<sup>45</sup>, adoptó medidas para la protección y el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual y la Ley 1761 de 2015<sup>46</sup> tipificó el feminicidio como delito penal autónomo. Asimismo, se expidió la Ley 2126 de 2021<sup>47</sup> que regula la conformación y funcionamiento de las Comisarías de Familia y simplifica sus funciones para fortalecer su rol en la protección a víctimas de violencia en el ámbito intrafamiliar, a la vez que establece al Ministerio de Justicia como la entidad rectora de estas entidades.

En cuanto a programas e iniciativas, se ha avanzado en instrumentos para la **valoración del riesgo de violencia y la prevención del feminicidio y otras formas de violencia**. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) implementó desde 2013 la valoración del riesgo de violencia mortal contra mujeres por parte de su pareja o expareja. Por su parte, la Fiscalía General de la Nación viene implementando un Formato de valoración de Riesgo Feminicida que se aplica a mujeres víctimas con agresor conocido. Además, el Direccionamiento Estratégico para el cuatrienio 2020-2024 Resultados en la calle y en los territorios, trazado por la entidad, estableció lineamientos para la priorización del feminicidio, la violencia sexual y la violencia intrafamiliar (Congreso de la República, 2008)<sup>48</sup>. No obstante, se requiere un instrumento de recolección unificado que permita a las entidades hacer un mejor seguimiento a las alertas de feminicidio y así avanzar en la cooperación interinstitucional para reducir el riesgo feminicida.

Desde el Pacto de Equidad para las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 *Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad* se prioriza como línea el **derecho de las mujeres a una vida libre de violencias**. Bajo ese marco, el Gobierno nacional ha venido implementando la *Estrategia Mujeres Libres de Violencias*, que tiene como objetivo reducir la violencia basada en género en el país junto con las autoridades competentes. Esta estrategia también es resultado de la realización del primer Consejo de Seguridad para analizar la

---

<sup>45</sup> Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

<sup>46</sup> Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones

<sup>47</sup> Por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones.

<sup>48</sup> En este sentido, la Ley 1761 de 2015, tipificó el feminicidio como un delito autónomo, con el fin de evidenciar el asesinato de mujeres por motivos de género y brindar las sanciones adecuadas para este delito. Mediante la Ley 1773 de 2016 se tipificó el delito de Lesiones con agentes químicos, ácido o sustancias similares y se impuso al Gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud, el deber de formular una política pública de atención integral a las víctimas de ácido, garantizando el acceso a la atención médica y psicológica integral.

situación de violencia contra las mujeres, liderado por la Presidencia y la Vicepresidencia de la República<sup>49</sup>

**El país ha tenido avances importantes en los últimos años en el fortalecimiento institucional para prevenir y atender integralmente las violencias contra las mujeres.** Se destaca la expedición de Decreto 1710 de 2020<sup>50</sup>, que estandarizó y adoptó el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por razones de sexo y género, como estrategia de coordinación intersectorial del orden nacional y regional que articula la respuesta de las entidades competentes en prevención, atención, acceso a la justicia y cualificación de los sistemas de información en violencias. A 2021 843 municipios contaban con comités o espacios intersectoriales creados (Sinergia, 2022).

**A nivel territorial también se han puesto en funcionamiento casas refugio para la atención a mujeres víctimas de violencias, a cargo de los entes territoriales.** A 2022 se han entregado por parte de la Vicepresidencia de la República en conjunto con la Sociedad de Activos Especiales -SAE- 8 casas, y en total se cuenta en el país con 52 casas refugio.

**Por otra parte, el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer desarrollaron un proyecto de fortalecimiento de las Comisarías de Familia.** Actualmente se está fortaleciendo técnica y tecnológicamente al 20 % de las Comisarías de Familia del país a través del mismo.

**Frente al enfoque sectorial, se han elaborado, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, protocolos y lineamientos para la prevención y el abordaje integral de las violencias que les aquejan.** Estos han tenido énfasis en acoso y violencia sexual, y se han realizado con las autoridades de cada sector, para los sectores de Cultura, Deporte, Defensa y Educación. Como ejercicio pionero se expidió un Protocolo contra el acoso sexual laboral y una Directiva Presidencial<sup>51</sup> que insta a entidades del ejecutivo nacional y territorial a expedir sus respectivos protocolos. Asimismo, bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de la República y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer<sup>52</sup>, se creó el Protocolo: *Pregunta por Ángela*, que busca promover acciones que aporten a la mitigación de las violencias con enfoque especial hacia las mujeres, en los espacios de entretenimiento nocturno o diurno.

---

<sup>49</sup> Realizado el 14 de julio de 2020

<sup>50</sup> 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.

<sup>51</sup> Directiva Presidencial No. 03 de 2022.

<sup>52</sup> Junto con Asobares, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Salud y Protección Social, Asocapitales, Fededepartamentos y Fedemunicipios.

Para prevenir y atender las situaciones de violencias contra las mujeres rurales, La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, diseñó la *Iniciativa Nacional de Equidad y Seguridad para las Mujeres en Sectores Rurales: INES*. Esta es una estrategia de justicia puerta a puerta para mujeres rurales y ha llegado a 18 departamentos, 22 municipios, 167 veredas con más de 2.000 visitas puerta a puerta y 6.000 personas atendidas.

Por su parte, para atender hechos de violencia al interior de los hogares, se diseñó la estrategia **Patrulla en Casa de la Policía Nacional**. Esta surge de la necesidad de evitar hechos de violencia intrafamiliar al interior de los hogares y que se repotenció durante la época de confinamiento a causa del COVID-19, período en el que se incrementó la violencia intrafamiliar. Desde enero de 2020 y a la fecha se han realizado 162.537 visitas a los hogares de las mujeres víctimas de violencias, con acciones de protección y acompañamiento para la garantía de su derecho a vivir una vida libre de violencias (Policía Nacional, 2022).

**Adicionalmente, la tecnología y la innovación se puso al servicio de la prevención de violencias contra las mujeres.** La Línea 155, creada en el marco de los compromisos del Documento CONPES 161 aprobado en 2013, se ha fortalecido como canal telefónico gratuito del Gobierno nacional, que funciona 24/7 y que es el único especializado a nivel nacional en la orientación a mujeres víctimas de violencias. Se pasó de tener 39 % de las mujeres que llamaban con atención, a 92 % (CPEM, 2022 a). Asimismo, se creó y se viene implementando la plataforma tecnológica ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso Sexual)<sup>53</sup>. También se creó el portal web [www.mujereslibresdeviolencias.gov.co](http://www.mujereslibresdeviolencias.gov.co), que opera como un canal público que permite a las mujeres (y a las personas o funcionarios que trabajan en el tema) contar con información clara sobre la prevención y atención de violencias.

Se entiende que la prevención de las violencias también requiere un ejercicio de transformación cultural de imaginarios y estereotipos de género que están en la base de la violencia y discriminación contra las mujeres. En este sentido, desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, se diseñó y se implementa la Escuela Nacional del Desaprendizaje del Machismo – ENDEMA, una estrategia pedagógica que a la fecha ha graduado a más de 800 funcionarios (hombres y mujeres) de los departamentos con mayores índices de violencias contra mujeres (CPEM, 2020). Frente a los programas mencionados es importante resaltar que es importante ampliar su alcance. Se requiere llegar a un mayor número de municipios y ampliar la cobertura para que más mujeres se beneficien de los mismos.

---

<sup>53</sup> Consultar en <https://elsa.genderlab.io/>

En la misma línea, desde el sector público jurisdiccional se han venido desarrollando estrategias para reducir los escenarios de desigualdad entre hombres y mujeres. La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (CNGRJ) capacita y sensibiliza jueces y operadores de justicia, con el objetivo de incluir una perspectiva de género en las sentencias judiciales y mejorar la consideración de casos de violencia contra las mujeres (OCDE, iLibrary, 2020). Aun así, las mujeres siguen enfrentando acciones de discriminación, revictimización por parte de los funcionarios, así como demoras en el sistema de justicia.

### Mujeres, paz y seguridad

El país ha avanzado en garantizar la participación de las mujeres en la prevención de conflictos y en la implementación de medidas para la atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado. En este sentido, la Resolución 1325 (2000)<sup>54</sup> del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, insta a los Estados a que incluyan acciones y medidas que garanticen la participación de las mujeres en la prevención de conflictos, que se reconozca y visibilice el papel de las mujeres en la paz, que se fomente el reconocimiento de las necesidades especiales de las mujeres. La Ley 1448 del 2011<sup>55</sup> *Ley de Víctimas y Restitución de Tierras* estableció medidas para la atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, incluyendo medidas a favor de las víctimas de delitos contra la libertad y la integridad sexual; además definió medidas de atención preferencial para las mujeres en los procesos de restitución de tierras, entre otras que hicieron parte del Documento CONPES 3784 aprobado en 2013<sup>56</sup> con los Lineamientos de Política Pública para la Prevención de Riesgos, la Protección y Garantía de los Derechos de las Mujeres Víctimas del Conflicto Armado.

Se destacan así mismo, la definición de indicadores y compromisos de género en políticas centrales que orientan las acciones para la construcción de paz. Es importante señalar que el Plan Marco de Implementación (PMI), que tiene como objeto orientar las políticas públicas, programas y estrategias del Acuerdo de Paz en un período de 15 años, estableció 51 indicadores como hoja de ruta para la transversalización del enfoque de género y la materialización de medidas especiales para mujeres, tal y como quedó planteado

---

<sup>54</sup> Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 4213<sup>a</sup>, celebrada el 31 de octubre de 2000.

<sup>55</sup> Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

<sup>56</sup> Documento CONPES 3784 aprobado en 2013 de lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado.



en el Documento CONPES 3932<sup>57</sup> aprobado en 2018. Por su parte, el Documento CONPES 3931 *Política nacional para la reincorporación social y económica de exintegrantes de las FARC-EP*<sup>58</sup> aprobado en 2018, está orientada al fortalecimiento del tejido social, el desarrollo de procesos de reconciliación, mejorar el acceso a servicios de las exintegrantes de las FARC-EP y sus familias, así como garantizar la atención y prevención, incluye 17 compromisos específicos en materia de género. Así mismo, en el marco del Sistema Integral de Verdad, justicia, reparación y No repetición, se creó la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad<sup>59</sup>. Esta comisión tiene carácter independiente, extrajudicial y transitorio y contempla como uno de sus mandatos el enfoque de género.

El país también ha avanzado en la agenda de mujeres, paz y seguridad desde dos referentes importantes: la Política de Paz con Legalidad y la Política de equidad de mujeres contenida en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Adicional a los indicadores de género del PMI, desde el PND 2018-2022 se contempla una visión integral para el empoderamiento de las mujeres como agentes constructoras de paz en sus territorios. En este enfoque una de las prioridades es garantizar medidas de reparación para las mujeres víctimas de violencia (DNP, 2019, p. 1056). En relación con este tema, recientemente, el Documento CONPES 4031<sup>60</sup> aprobado en 2021 actualizó la política nacional de atención y reparación integral a las víctimas, que busca mejorar la atención integral a las víctimas y desarrollar programas para mitigar y prevenir las violencias en los territorios. Dicha política incluye un anexo de enfoque diferencial y de género que agrupa y visibiliza 50 acciones para la atención y reparación a las mujeres víctimas del conflicto de acuerdo con lo planteado en los criterios gubernamentales para la incorporación efectiva del enfoque diferencial de mujer y género en la Política Pública de Desplazamiento Forzado.

El Documento CONPES 4063 *Política Pública de Garantías y Respeto a la Labor de Defensa de los Derechos Humanos*<sup>61</sup>, resulta especialmente significativo debido a la inclusión de líneas de acción con enfoque de género. Por un lado, las definiciones de defensora y lideresa y por otro, la incorporación de buenas prácticas del Programa Integral de Garantías para Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos<sup>62</sup> y de sus tres ejes

---

<sup>57</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3932.pdf>

<sup>58</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3931.pdf>

<sup>59</sup> Decreto Ley 588 de 2017 por el cual se organiza la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la no Repetición.

<sup>60</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4031.pdf>

<sup>61</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4063.pdf>

<sup>62</sup> Consultar en <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/publicaciones/programa-integral-garantias.pdf>

estratégicos (Prevención, Protección y Garantías de no repetición) y sus procesos de territorialización en Putumayo y Montes de María.

**Finalmente, el Acto legislativo 02 de 2021<sup>63</sup> crea 16 Circunscripciones Transitorias Especiales de Paz para la Cámara de Representantes.** Allí se contempla que las listas tendrán un candidato de cada género y que los mismos solo pueden ser inscritos por organizaciones de víctimas, organizaciones campesinas u organizaciones sociales, incluyendo las de mujeres. En este marco, a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer se le dieron competencias transitorias para validar a las organizaciones de mujeres interesadas en postular candidatas, con base en los criterios contemplados en el decreto 1207 de 2021<sup>64</sup>. En este sentido, se puso en marcha una ruta institucional con la Registraduría Nacional para agilizar el proceso, incluyendo un mecanismo de comunicación en línea.

## **Institucionalidad**

**Con relación al fortalecimiento institucional se encuentra la evolución institucional que ha tenido de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.** Dicha Consejería tuvo origen en durante 1990 con la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, con el objetivo de dar cumplimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, así como a otros compromisos de orden internacional y en respuesta a solicitudes del movimiento social de mujeres de Colombia. Por medio del Decreto 1182 de 1999, se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la cual se ratifica por medio del Decreto 1649 de 2014. Finalmente, mediante Decreto 672 de 2017, se ratifica su coordinación bajo el del Despacho del Director del Departamento Administrativo de Presidencia de la República (DAPRE) y posteriormente por medio del Decreto 179 de 2019 se encuentra a cargo del Despacho del Vicepresidente de la República, con las principales funciones del diseño de las políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres.

**En relación con el fortalecimiento institucional se destaca el impulso a la creación de mecanismos de género a nivel nacional y territorial y de instancias de coordinación.** En cuanto la Mecanismo Nacional de Género, la Consejería Presidencial para la Mujer a

---

<sup>63</sup> Por medio del cual se crean 16 circunscripciones transitorias especiales de paz para la cámara de representantes en los períodos 2022-2026 y 2026-2030.

<sup>64</sup> Decreto 1207 de 2021 por el cual se reglamenta la elección de los representantes a la Cámara por las 16 Circunscripciones Transitorias Especiales de Paz para los períodos 2022-2026 y 2026-2030.

tenido una evolución institucional importante, siendo ratificada por varios decretos<sup>65</sup> y actualmente es parte del Despacho del Vicepresidente de la República. Por otra parte, y en seguimiento a lo definido en la política de equidad para la mujer se han creado, entre otras instancias la Dirección de Mujer Rural del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y la Subdirección de Género del DNP, y más adelante, según lo dispuesto en el PND 2018-2022, los Comités Sectoriales de Género de sector Comercio, Industria y Turismo, Transporte, Minas y Energía (sector que además cuenta con una política sectorial de género<sup>66</sup>), y Defensa (que también cuenta con lineamientos para promover la equidad de género en la Fuerza Pública), así como el Mecanismo articulador de abordaje de violencias de género y el Sistema Nacional de las Mujeres<sup>67</sup>.

**A nivel territorial, se ha avanzado en el fortalecimiento institucional de género.** En 2020 por primera vez todos los departamentos del país incluyeron un capítulo de género en sus Planes de Desarrollo con más de 650 metas específicas (CPEM, 2021, a). A este esfuerzo se suma la creación y fortalecimiento de los mecanismos de género, como Secretarías de la Mujer, a través de la Estrategia de Acción Integral en el Territorio del DAFP y la CPEM, las cuales tienen un rol fundamental de articulación.

**Por otra parte, bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de la República se creó el programa de Casas de las Mujeres Empoderadas, alianza público-privada para llevar la política pública a las mujeres en las regiones.** Este, se constituye en un programa innovador para articular en un espacio físico la oferta de servicios de entidades públicas y privadas, de forma tal que, en coordinación con gobernaciones y/o alcaldías, se dispone de un lugar donde se materializa la Política de Equidad para las Mujeres.

**A nivel territorial también cobra especial valor el Proyecto Tipo de Regalías Mujer estructurado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Nacional de Planeación, como el primer instrumento en el marco del Sistema Nacional de Regalías con enfoque de género en el país.** Este se configura como la primera herramienta efectiva para que las entidades territoriales tengan una fuente de financiación que les permita ejecutar los programas de sus Planes de Desarrollo con enfoque

---

<sup>65</sup> Por medio del Decreto 1182 de 1999, se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la cual se ratifica por medio del Decreto 1649 de 2014. Finalmente, mediante Decreto 672 de 2017, se ratifica su coordinación bajo el del Despacho del Director del Departamento Administrativo de Presidencia de la República (DAPRE) y posteriormente por medio del Decreto 179 de 2019 se encuentra a cargo del Despacho del Vicepresidente de la República.

<sup>66</sup> En marzo de 2020 fueron lanzados los Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético, producto de un trabajo colaborativo entre el Ministerio de Minas y Energía, empresas, entidades adscritas, autoridades locales, gremios, academia y sociedad civil.

de género poniendo especial cuidado en la autonomía económica de las mujeres y la financiación de sus emprendimientos.

**En cuanto a los instrumentos para la transversalización de género, desde el DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la CPEM se implementó el Trazador Presupuestal de Equidad de par la Mujer.** Este hace de Colombia uno de los países pioneros en América Latina en la incorporación del enfoque de género en el ciclo de la planeación y presupuestación. Se debe seguir avanzando para fortalecer el alcance territorial y su integración a instrumentos que permitan una llegada más amplia y sistemática a municipios y departamentos.

**En relación con la producción, uso y divulgación de información, y la gestión del conocimiento en torno a los asuntos de género, existen avances importantes en la generación de lineamientos para la producción de información y divulgación de indicadores de género.** En este sentido, se destaca la producción y difusión de estadísticas desde el DANE, relacionadas particularmente con la economía del cuidado<sup>68</sup>, el mercado laboral, y violencias de género<sup>69</sup> y la construcción en el año 2020 de la Guía de producción y uso de información con enfoque diferencial<sup>70</sup>. En el marco de los registros administrativos, se destacan ejercicios sectoriales de fortalecimiento de sistemas como el Registro Único Empresarial (RUES), así como la creación del Sistema de Información de la Mujer Rural (SIMUR). Aunque por ley las entidades deben adoptar indicadores de género en la producción de estadísticas<sup>71</sup>, se requiere ampliar la producción de información con enfoque de género en sectores clave para el país, así como reforzar la divulgación y uso de dicha información para promover la gestión del conocimiento en torno a los asuntos de género a nivel nacional y territorial.

**Así mismo, se ha fortalecido, el Observatorio de Asuntos de Género, creado a través de la Ley 1009 de 2006<sup>72</sup> y que se consolida hoy como el Observatorio Colombiano de las Mujeres.** Con el apoyo del Banco Mundial, ONU Mujeres y CEPAL, se reactivó el OCM, como un centro de pensamiento para la generación de información y conocimiento sobre la situación de las mujeres en Colombia en materia económica, política,

---

<sup>68</sup> Revisar la Ley 1413 de 2010 Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

<sup>69</sup> Revisar la 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.

<sup>70</sup> Consultar en [https://www.sen.gov.co/files/sen/novedades/20201014/2020\\_10\\_09\\_GUIA\\_EDI.pdf](https://www.sen.gov.co/files/sen/novedades/20201014/2020_10_09_GUIA_EDI.pdf).

<sup>71</sup> Revisar la Ley 823 de 2003, Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

<sup>72</sup> Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.

social, de salud y en asuntos relacionados con violencias. A la fecha este Observatorio ha desarrollado una batería de 45 indicadores y 207 publicaciones.

## 2.2. Justificación

**El país ha avanzado en un amplio marco normativo que reconoce los derechos de las mujeres y propende por la igualdad, así como en políticas que desde diferentes sectores apuntan a responder a situaciones de desventaja que estas afrontan.** Es necesario dar continuidad a varios de dichos avances y el legado de dichas políticas, así como seguir aunando esfuerzos para hacer efectivo lo dispuesto en el acervo legal, orientado a contar con mayor sistematicidad entre las acciones, con claridad en la incorporación de las necesidades y aportes diferenciales de las mujeres en las apuestas estratégicas sectoriales y una mejor articulación de estas, desde una lógica de transformación cultural que permita eliminar los estereotipos de género.

**Desde el PND 2018-2022 se definieron acciones orientadas al cierre de brechas y garantía de los derechos de las mujeres, con importantes apuestas y logros.** Estos se reflejan en términos de más mujeres participando en la economía y con mayor representatividad política, con instituciones creadas y fortalecidas para prevenir y atender integralmente las violencias contra las mujeres y con mejores condiciones para que las mujeres, particularmente las mujeres rurales, sean agentes de transformación territorial.

**Aún así, los indicadores de empleo, participación laboral, generación de ingresos, acceso a activos, participación, salud y seguridad muestran que persisten los retos en el logro de la igualdad de género.** Son necesarias políticas que sigan promoviendo y faciliten la inserción y permanencia laboral de las mujeres en diferentes contextos, en sectores de alto potencial, reconociendo las dinámicas del trabajo de cuidado no remunerado; que impulsen el emprendimiento y la generación de ingresos por parte de las mujeres de manera sostenida en el tiempo; que garanticen el cumplimiento de los principios de paridad, alternancia y universalidad dentro de los procesos electorales, que promuevan los liderazgos femeninos así como el acceso a la justicia en situaciones de violencia contra las mujeres en política. Frente a la salud de las mujeres, se requiere la universalidad en el acceso a los servicios de salud, con un enfoque que permita una atención más pertinente. Se requiere avanzar en la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, donde también es fundamental fortalecer el enfoque preventivo y el acceso a la justicia y promover las condiciones para que las mujeres participen activamente en los procesos de construcción de paz. Todo ello con especial atención de las situaciones que viven las mujeres rurales.

**Por ello es necesaria una política que se centre en superar las brechas existentes en diferentes esferas relacionadas entre sí.** Esto desde un enfoque de transformación cultural y

superación de estereotipos y prácticas de discriminación, así como de mayor pertinencia de las acciones del Estado para responder a las situaciones, necesidades y aportes de las mujeres colombianas en su diversidad.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

**Situar los enfoques de equidad de género como herramientas analíticas y de intervención es un imperativo para comprender y superar las desigualdades estructurales que recaen sobre las mujeres.** Implica también la comprensión y generación de condiciones para desarrollar las autonomías que deben alcanzar y sin las cuales no es posible el logro de sus derechos. La equidad de género se constituye en una apuesta ética, política y normativa que en este caso orienta el desarrollo de intervenciones estatales, por un trato justo y diferenciado para hombres y mujeres, considerando sus necesidades, posiciones, situaciones, condiciones o intereses en lógica de oportunidades, para contribuir con el logro progresivo y gradual de la igualdad, en término de los mismos derechos y oportunidades (DNP, 2020).

**Con este enfoque se atiende a las elaboraciones, aprendizajes y procesos de seguimiento a las obligaciones derivadas de las resoluciones adoptadas por Naciones Unidas y las hojas de ruta para lograr la igualdad de género.** Se destaca la Plataforma de Acción de Beijing o marco de referencia global para la garantía de derechos de las mujeres, del Programa de Acción de El Cairo y de las responsabilidades del estado colombiano respecto de la aplicación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda de Desarrollo Sostenible.

**A propósito de esta última, vale la pena señalar que el enfoque de género es un mecanismo para el logro de la mencionada equidad y refiere al análisis y visibilización de las atribuciones que expresan desigualdad en las relaciones sociales, económicas, políticas o culturales, que se establecen entre hombres y mujeres y que suponen oportunidades diferenciales.** Dicho enfoque responde a los parámetros contemplados por la Agenda 2030, en la que se reconoce la centralidad de las autonomías para las mujeres, como condiciones favorecedoras del desarrollo humano y el crecimiento económico de las sociedades, siendo además un medio para el diseño e implementación de abordajes y acciones multidimensionales e integrales, que contemplen un financiamiento sostenido y necesario, para el logro de la igualdad y la transformación de las vidas de las mujeres, reconociendo que son sujetos plurales, diversos y con afectaciones diferenciales en el ejercicio de sus derechos.

**Así, el enfoque de género orienta y sustenta el desarrollo de acciones transversales y afirmativas.** Es así como se puede entender como medidas de carácter transitorio, dirigidas

en este caso a las mujeres, en tanto sujetos políticos en condición histórica de exclusión, que requieren de ellas para reducir las desigualdades sistemáticas a las que han estado expuestas.

**De acuerdo con los derroteros internacionales ofrecidos por el Sistema de Naciones Unidas, la autonomía es entendida como la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de poder ser y hacer (CEPAL, 2011).** En ese sentido, el logro de la autonomía para las mujeres es una condición que debe ser garantizada por los Estados para el reconocimiento efectivo de los derechos humanos en el marco de la igualdad; es un factor esencial para la actuación de las mujeres como plenos sujetos del desarrollo humano; y un componente de la libertad en tanto exige la capacidad de decidir sin restricciones (CEPAL, 2016).

**La autonomía para las mujeres se enlaza con el enfoque de equidad de género en tanto paradigma para la superación de las injusticias derivadas de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres.** En este contexto la reciente literatura propone tres tipos analíticos para su abordaje y dinamización:

- **Autonomía económica:** para el control de activos y recursos.
- **Autonomía física:** para decidir libremente sobre el cuerpo, la sexualidad, la reproducción y a llevar una vida libre de violencias.
- **Autonomía para la toma de decisiones:** para participar de los escenarios que requieren incidencia e involucramiento activo, a efectos de intervenir en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, las comunidades, las instituciones y la sociedad en su conjunto (CEPAL, 2016).

**Se reconoce como esencial la generación de oportunidades conducentes a identificar e intervenir las asimetrías entre hombres y mujeres que se hacen concretas en la vida política, economía y las dinámicas sociales del país.** Por lo mismo, la capacidad de ser y hacer en las dimensiones descritas requiere ser trabajada de manera intencional, con el acompañamiento y compromiso gubernamental y la intervención corresponsable del sector privado<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup>El ODS 5 pretende lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, aunque no hace referencia a sus derechos y autonomía (...). **El Empoderamiento y la autonomía de la mujer** y el mejoramiento de su condición política, social, económica de salud están estrechamente relacionados, constituyen un fin en sí mismo, así como son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Ver: Bidegain Ponte, Nicole. (2017) Serie asuntos de género No. 143. La agenda 2030 y la agenda regional del género. Santiago: Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. p.23.

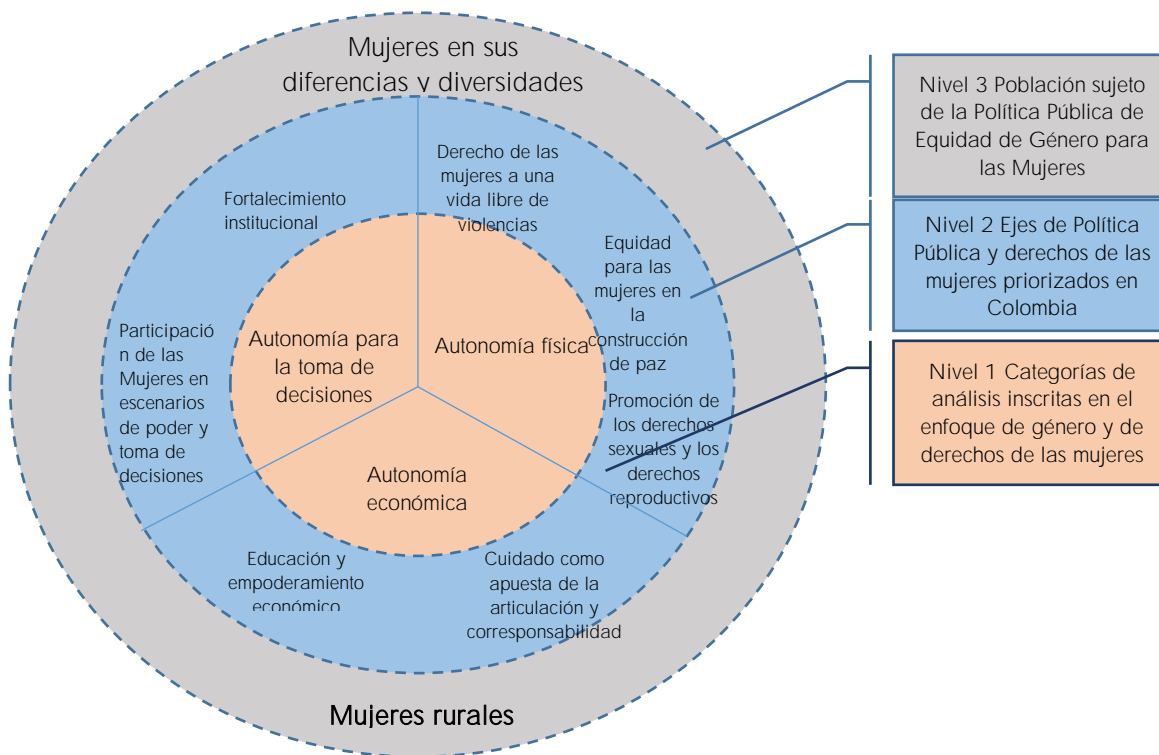
Es en este sentido, se busca atender la materialización de las autonomías considerando las competencias institucionales y sectoriales, que tienen expresión directa en la planeación y presupuestación: **plan de acción de la política pública**. Es importante mencionar que estos lineamientos plantean los ejes temáticos o derechos relacionados con el fortalecimiento institucional; la participación y representación política de las mujeres en escenarios de decisión; la generación de ingresos dignos a través de la educación y el empoderamiento económico así como con cuidado socialmente corresponsable; la salud integral y el abordaje específico de los derechos sexuales y los derechos reproductivos para las mujeres; el derecho a una vida libre de violencias; y la equidad para la construcción de paz, se hace pertinente reconocer su interconexión y buscar la articulación interinstitucional para favorecer la generación de respuestas a las actuales demandas ciudadanas, considerando la optimización de esfuerzos y recursos gubernamentales.

**Así, la relación entre categorías de análisis y procesos de política pública puede expresarse en el Gráfico 1 que plantea tres niveles.** El primero de las categorías de análisis en términos de las autonomías, que son condición para la garantía de los derechos humanos de las mujeres; el segundo, de los ejes temáticos, priorizados en Colombia para la definición de cursos de implementación de las políticas públicas, y que entra en relación directa con las autonomías. A manera de ejemplo puede señalarse que para el control de activos y recursos por parte de las mujeres (autonomía económica) es esencial el desarrollo de acciones afirmativas en materia de educación y empoderamiento económico, así como medidas orientadas a la dignificación del trabajo del cuidado y su necesaria redistribución social. Por último, un tercer nivel, que hace explícita la población sujeta de la presente política pública: mujeres que habitan el territorio nacional reconocidas en sus diferencias y diversidades.

**Con relación a las mujeres rurales, las acciones dirigidas a ellas se presentan de forma transversal a los seis ejes de la política pública, teniendo en cuenta un enfoque intersectorial en el diagnóstico y en el plan de acción.** Es así como se contribuirá a mejorar sus condiciones de vida y las oportunidades como agentes de transformación y desarrollo.



Gráfico 1. Relación autonomías para las mujeres; ejes temáticos de política pública



Fuente: DNP (2022).

#### 4. DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el último informe global de cierre de brechas de género del Foro Económico Mundial, el COVID-19 representó un retraso en materia de equidad de género de aproximadamente 10 años. A nivel mundial, todavía un 32 % de las brechas entre hombres y mujeres no se han cerrado, y estas tardarían en conjunto en cerrarse en aproximadamente 135 años, siendo la brecha económica la más crítica, pues, de acuerdo con el mismo informe serían necesario 267 años para cerrar la brecha económica entre hombres y mujeres (Foro Económico Mundial, 2021). Los resultados del índice de cierre de brechas de género para Colombia muestran que en el país la paridad de género es del 72,5 % para 2021. La paridad en materia de salud y educación supera el 90 %, sin embargo, en el terreno económico y político, Colombia dista de tener mejores resultados.

Esta sección presenta un diagnóstico sobre las principales problemáticas asociadas a la equidad de género y que tienen incidencia en el goce efectivo de los derechos de las mujeres en toda su diversidad. En este sentido, los ejes problemáticos identificados son: (i) Barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía

económica en condiciones de equidad ; (ii) Dificultades para lograr una mayor representación de las mujeres en cargos de elección popular, altos cargos del sector público y otras formas organizativas a nivel territorial; (iii) Alta morbilidad y mortalidad en algunas afectaciones de la salud física y en la salud mental de las mujeres; (iv) Barreras que impiden a las mujeres tener una vida libre de violencias; (v) Barreras para que las mujeres puedan ejercer liderazgo en la construcción de la paz y la agenda de seguridad y (vi) Limitadas capacidades presupuestales, administrativas, técnicas en la institucionalidad y desarrollo políticas públicas con enfoque de género. Todos ellos con un énfasis en la situación de las mujeres rurales en torno a las diferentes problemáticas.

#### **4.1. Persisten barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía económica en condiciones de equidad**

**El cierre de la brecha económica no es solo la mayor urgencia para atender, sobre todo, en el marco de la reciente crisis; sino que además representa una oportunidad para generar mayor crecimiento económico con equidad.** Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional, cerrar la brecha económica de género sobre todo en los países de ingresos medios bajos, podría incrementar el PIB de estos países en un 35 %, en promedio, entre 7 y 8 puntos corresponden a incrementos en la productividad gracias a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral (Fondo Monetario Internacional, 2018). Incluir a más mujeres en economía también se traduce en mayor equidad. En la pasada década un incremento de la participación laboral de la mujer en un 15 % explicó el 30 % de la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2021). En este sentido, también es importante cerrar la brecha digital y STEM. Según el WEF (Foro Económico Mundial, 2021) la brecha económica entre hombres y mujeres tardaría cerca de 267 años en cerrarse, siendo este bajo acceso a TIC y áreas STEM una de las principales razones para ello.

**En general, una mayor participación de las mujeres como trabajadoras, emprendedoras, y como líderes en el sector privado redunda en mayores posibilidades de crecimiento económico con equidad.** El mayor ingreso de las mujeres al mercado laboral, al desarrollo empresarial, se traduciría en un aumento del Producto Interno Bruto global de cerca de 12 billones de dólares para el año 2025. (McKinsey Global Institute, 2015)

**En materia de emprendimiento, Cuando las mujeres participen en igualdad que los hombres como emprendedoras, el PIB mundial podría aumentar entre un 3 % y un 6 % adicionales** (Harvard Business Review, 2019). El ingreso de una mujer adicional en cargos de la alta gerencia o en la junta directiva de una empresa eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento sobre los activos (ROE). Dicho incremento se eleva a 30 puntos básicos en

Industrias intensivas en conocimiento. De manera que, una mayor participación de las mujeres en la economía a varios niveles genera efectos multiplicadores en el crecimiento económico, en la productividad laboral, en el rendimiento de las empresas y en materia de equidad.

**Por ello, la principal apuesta de la actual política de equidad mujeres y el planteamiento de la hoja de ruta para los próximos ocho años gira en torno al eje de autonomía económica como puerta habilitadora para el efectivo ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.** El empoderamiento económico constituye uno de los principales factores para la prevención de violencias basadas en género, es un potenciador del liderazgo de las mujeres y es la base fundamental para que ellas sean agentes constructoras de paz en sus territorios. En síntesis, es lo que permite más inclusión y protagonismo de las mujeres para lograr mayor desarrollo económico y social y fortalecer el sistema democrático.

**Algunas de las dificultades que enfrentan las mujeres tienen que ver con las menores oportunidades para generar ingresos propios, insertarse en el mercado laboral formal y generar emprendimientos rentables.** En Colombia, como en el mundo, la participación en el mercado laboral de las mujeres es menor que la de los hombres (54,1 % vs 74,7 % para el promedio de 2015 a 2019 según datos del DANE). Así mismo, la tasa de desempleo se ubica por encima de la de los hombres, siendo de 12,5 % (promedio 2015-2019) para las mujeres y 7,3 % para los hombres (DANE, 2020a).

**Estas brechas se incrementan para el caso de las mujeres rurales, mujeres jóvenes y aquellas con menores niveles educativos, como se muestra en la Tabla 1.** Como se ha documentado a nivel internacional, la crisis derivada del COVID-19 no ha sido neutral al género, y esta brecha de desempleo se profundizó en Colombia y en el mundo. Al cierre de 2019 esta se ubicaba en 5.4 p.p. La llegada de la pandemia la abrió en su punto más crítico a 8.4 p.p. Por primera vez se expidió una reforma fiscal con incentivos tributarios para mantener empleo formal y dinamizar la creación de empleo a favor de las mujeres, a través del PAEF con un subsidio diferenciado de 40 % para los hombres y 50 % para las mujeres y el subsidio de 25 % para creación de nuevo empleo de mujeres jóvenes y 15 % para mujeres mayores de 28 años. Como resultado, gracias al PAEF se logró mantener más de la tercera parte del empleo formal femenino. Durante el segundo semestre de 2021 las mujeres lideraron la recuperación del empleo y a febrero de 2022 se recuperaron 1 millón de empleos femeninos, con lo cual se cerró la brecha de desempleo COVID en las 13 principales ciudades, y en el resto del país se ha reducido la brecha del 8,4 p.p a 6,2 p.p.

Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo para hombres y mujeres según dominio geográfico, rango etario y título educativo alcanzado, promedio del período 2015-2019

	Hombres			Mujeres		
	TGP	TO	TD	TGP	TO	TD
<b>Dominio geográfico</b>						
Urbano	74,4	67,9	8,7	57,6	50,2	12,9
Rural	75,6	73,2	3,2	40,8	36,6	10,4
<b>Edad</b>						
14 - 28 años	65,8	57,6	12,4	50,1	39,3	21,5
29 - 59 años	95,6	90,6	5,2	71,4	64,7	9,5
60 años o más	54,8	51,9	5,4	25,4	24,5	3,6
<b>Mayor título educativo alcanzado</b>						
Ninguno	51,4	46,7	9,1	33,4	27,7	17,4
Bachiller	84,7	76,8	9,3	64,0	54,1	15,5
Técnico o tecnológico	93,0	84,6	9,0	80,9	68,8	14,9
Universitario	90,7	82,8	8,7	84,3	75,1	10,9
Postgrado	91,0	86,9	4,5	87,3	82,8	5,1
<b>Total</b>	<b>74,7</b>	<b>69,2</b>	<b>7,3</b>	<b>54,1</b>	<b>47,4</b>	<b>12,5</b>

Fuente: DANE – GEIH (2015 – 2019).

Nota: TGP = Tasa Global de Participación. TO = Tasa de Ocupación. TD = Tasa de Desempleo.

#### 4.1.1. Falta de pertinencia en las trayectorias educativas para conectarse con mejores oportunidades

En Colombia las mujeres alcanzan en agregado mayores niveles educativos. Sin embargo, persiste un reto para que la formación de las mujeres en el curso de sus vidas les permita mayores oportunidades de autonomía económica y el efectivo ejercicio de sus derechos. Las mujeres cuentan con una tasa de alfabetización de 95,3 % frente a 93 % de los hombres, y acceden en mayor proporción a educación terciaria (59,7 % mujeres vs 51,1 % de los hombres (Foro Económico Mundial, 2021). Estas cifras contrastan con los mayores niveles de desempleo y menor participación laboral de las mujeres.

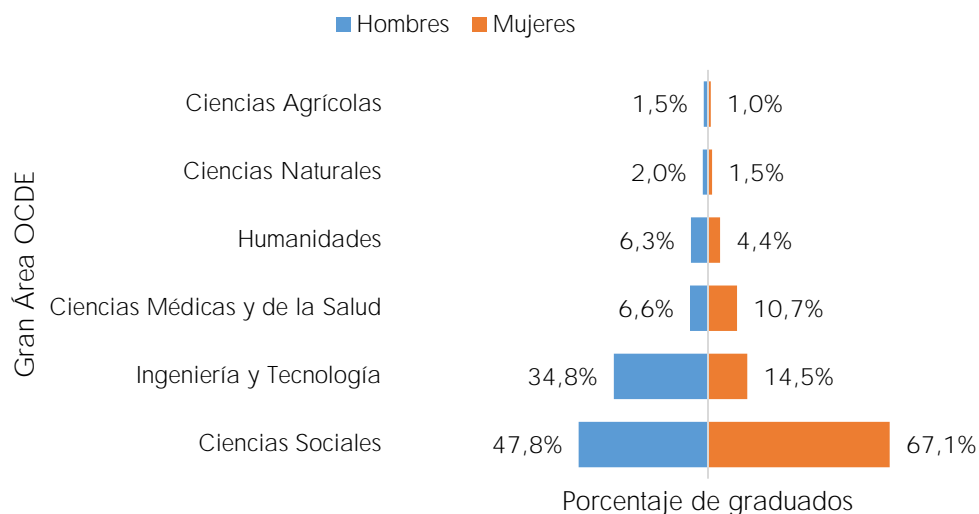
Una de las razones de esta desconexión, tiene que ver con la baja participación de las mujeres en áreas de potencial para el país. Existen brechas en las áreas del conocimiento en que se desarrollan las mujeres frente a los hombres. Como lo afirma Iregui

(*et al*, 2021) aunque se ha avanzado en el cierre de brechas en matrículas, existen amplias heterogeneidades en la calidad de la educación, asociadas con un menor desempeño y vinculación de las niñas y adolescentes en áreas como matemáticas. En las pruebas PISA, realizadas en 2018, Colombia evidenció la mayor brecha en matemáticas a favor de los niños, así como en lenguaje, área donde en otros países las niñas superan a los niños. Así mismo, las mujeres cuentan con un menor desempeño en las pruebas Saber Pro que los hombres, indicando brechas de género especialmente en los componentes cuantitativos, donde sus puntajes son, en promedio, inferior en 8,6 puntos con respecto a los hombres (ICFES, 2020).

**En cuanto a la educación superior, las mujeres están concentradas en áreas como la salud y las ciencias de la educación, donde representan 69 % y 63 % respectivamente de los matriculados en estas áreas** (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Solamente el 17 % de la población universitaria de mujeres versus el 30 % de hombres está estudiando una carrera STEM, lo que representa menos del 2 % de la población escolarizada femenina de nuestro país (Observatorio Colombiano de las Mujeres, 2021).

**Como lo muestra el Gráfico 2, solo 16 % de las mujeres se gradúan en ciencias naturales, ingeniería y tecnología, frente a 36,8 % de los hombres** (OCDE, 2018). Estas áreas del conocimiento se relacionan con sectores de alto potencial y con perspectivas de generación de empleo, como el de energía (incluidas las energías limpias), hidrocarburos, minería, transporte, construcción, infraestructura y desarrollo digital, sin embargo, la ocupación laboral femenina en estas es aún muy baja como se verá más adelante (DNP, 2020).

Gráfico 2. Porcentaje de graduados en educación superior 2018 según sexo y gran área OCDE



Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2018).

\* No se incluyen los graduados sin clasificar según Gran Área OCDE.

Las mujeres también suelen contar con mayores niveles de insatisfacción laboral con respecto al desempeño de las competencias o habilidades adquiridas en su proceso formativo. El 15,3 % de las mujeres económicamente activas manifestaron tener un empleo inadecuado para el desarrollo de sus competencias, siendo este indicador mayor al registrado para los hombres de 14,3 % (DANE, 2019b), sin embargo, solo el 6,8 % de las mujeres económicamente activas con esta inconformidad pudo realizar una gestión para cambiar su empleo.

Referente a la formación del SENA, aunque las mujeres predominan en el total de egresados de la formación profesional titulada, estas tienen una tasa de vinculación (65 %) menor que la de los hombres (75 %). Esto sucede incluso habiendo obtenido la misma titulación. Esta brecha es especialmente grande para los grupos de mujeres y hombres entre los 24 y 28 años (SENA, 2017). Según el estudio de Brecha salarial de Género en Colombia (DANE, 2020a) la brecha salarial para el nivel técnico y tecnológico alcanza el 25,8 %. En cuanto a la formación para el trabajo, las mujeres asisten menos que los hombres a estos cursos. El 48,6 % de las personas que asisten a un curso de formación para el trabajo fueron mujeres y el 51,4 % hombres (DANE, 2019c).

Otra de las problemáticas educativas tiene que ver la existencia de brechas en términos de acceso entre distintos grupos de mujeres, particularmente entre mujeres

**urbanas y rurales.** De acuerdo con el estudio de Situación de las Mujeres Rurales en Colombia (MADR, 2020) solo el 14 % de las mujeres rurales de 18 a 24 años se encuentran en el sistema educativo, frente a un 34,4 % de las mujeres urbanas. Solo el 2,9 % alcanzan el nivel de técnica y tecnológica (10,1 % urbano) y menos del 2 % el nivel universitario (7,5 % urbano). De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda (2018), la población indígena, NARP y Rrom tiene menores tasas de alfabetismo que a nivel nacional (82,8 % para población indígena, 90,7 % para la población NARP y 91,3 % para población Rrom, frente al 93,9 % de la población nacional). Adicionalmente, la Encuesta de deserción escolar, encuentra que en las zonas rurales hay un 10 % más de padres y madres con primaria incompleta frente al promedio nacional.

**Según el DANE (2020) 23,7 % de las mujeres rurales no estudian porque deben encargarse de oficios del hogar, frente a 0,8 % de los hombres que no estudian por esta razón.** Así mismo, no acceden a oportunidades de educación que se conecten con las apuestas claves del desarrollo rural. Esta situación se agrava con las altas brechas frente a las mujeres urbanas en el acceso efectivo a las TIC, y la baja cobertura de Internet especialmente en las zonas rurales dispersas, con una relación de 2 a 1 en cuanto a la brecha urbano rural (DNP, 2020).

**Hay también un rezago en cuanto a la participación de las mujeres en la investigación y en las áreas de ciencias e innovación.** Esto tiene implicaciones en la posibilidad de aprovechar el capital humano acumulado por las mujeres y la inclusión de mayores desarrollos científicos asociados a temáticas que los sesgos de género han dejado de lado. De acuerdo con el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana, para 2019 solo el 38 % de los investigadores en Colombia eran mujeres y este porcentaje solo ha aumentado 2 puntos en 6 años. Se resalta en este mismo informe que las mujeres abandonan poco a poco sus actividades relacionadas con la investigación por razones personales asociadas al cuidado en muchos casos, barreras institucionales, estereotipos y otras formas de discriminación (Vargas-Acero, 2018).

#### **4.1.2. Brecha digital de género y STEM**

**La desigualdad en el acceso a Internet y a las tecnologías digitales a las que se enfrentan las niñas y mujeres tiene un fuerte impacto en su participación en la sociedad digital y en las oportunidades de la cuarta revolución industrial.** La anterior problemática se define como la brecha digital de género (ITU, 2021) que involucra las dimensiones de acceso de Internet y herramientas digitales, el desarrollo de habilidades digitales y la participación de las mujeres y niñas en los campos de ciencia tecnología e innovación, y la participación de las mujeres en el sector de tecnologías. Por lo cual, la brecha digital de

género contribuye a profundizar la inequidad que enfrentan las mujeres en el sector laboral y educativo.

**Aunque, las mujeres en general muestran un mayor acceso a internet hay brechas en uso y apropiación.** De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida del DANE (2019), el 47,2 % de las mujeres usa Internet todos los días a la semana, frente al 45,8 % de los hombres. La encuesta de las TIC realizada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en 2018 muestra brechas de acceso entre mujeres en materia de edad, estrato socioeconómico, población étnica y ruralidad. De las mujeres que no tienen acceso a Internet, el 50 % tienen entre 55 y 65 años, el 20 % son de estratos bajos y el 33 % son indígenas.

**Así mismo, se evidencia que las mujeres utilizan en menor medida las TIC que los hombres para actividades fundamentales para la autonomía económica.** Por ejemplo, para banca electrónica, comprar u ordenar productos, trámites con el gobierno, y venta de bienes y servicios. En mayor medida lo usan para redes sociales, para educación y aprendizaje y obtener información (DANE, 2019d).

**La falta de alfabetización digital en las mujeres y niñas es una de las principales barreras para orientar el uso de Internet en actividades transformacionales** (Webfoundation, 2020). En relación con alfabetización digital básica en Colombia, de acuerdo con la ECV-2019 del total de mujeres que usan computador, el 65 % de las mujeres saben instalar dispositivos adicionales, y el 58 % usa fórmulas matemáticas en Excel. En relación con las competencias más avanzadas, únicamente el 35 % sabe descargar programas de software, frente al 41 % de los hombres y el 9,6 % de las mujeres que usa el computador tiene conocimiento para utilizar lenguaje de programación especializada frente al 14 % de los hombres.

**Por otra parte, las mujeres están subrepresentadas en 6 de las 8 principales áreas que demanda la economía a nivel global en el marco de la cuarta revolución industrial.** A través de un trabajo realizado con LinkedIn, el Foro Económico Mundial identificó 99 roles con un incremento significativo en la demanda laboral y los ha agrupado en 8 tipo de profesiones, relacionadas con la revolución digital: Data analítica, Ingeniería, Computación en la nube, Desarrollo de productos, Ventas, marketing, Gente y cultura y Producción de contenidos. Solo en 2 de estas posiciones ocupacionales las mujeres son mayoría (Gente y cultura y producción de contenidos) que son justo las que requieren de menor tecnología disruptiva. En las 6 profesiones restantes (Data analítica, Ingeniería, computación en la nube, desarrollo de productos, ventas y marketing) las mujeres son minoría y en las 3 profesiones con el mayor nivel de disrupción tecnológica la participación de las mujeres es



significativamente menor (Data analítica, Ingeniería y Computación en la nube) (Foro Económico Mundial, 2021).

#### 4.1.3. Existencia de barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral formal en condiciones de equidad

##### Prácticas y estereotipos de género en el ámbito laboral

En Colombia persisten imaginarios culturales y estereotipos de género, particularmente asociados a la economía del cuidado y el tipo de labores y actividades que pueden desarrollar mujeres y hombres. De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (DANE, 2021a) la economía del cuidado representa el 20,6 % del PIB, de los cuales las mujeres aportan el 16 %. Ellas participan en un 90 % en estas actividades frente a un 62 % de los hombres y destinan más del doble del tiempo que los hombres al cuidado de personas y oficios del hogar (DANE, 2018); esto se traduce en barreras culturales para la ocupación de ciertos puestos de trabajo remunerado (Guzmán, D., & Dalén, A., 2013); (Meza Martínez, C. A., 2018), así como en limitaciones reales de tiempo y movilidad que reducen las posibilidades de las mujeres en el mercado laboral. Es por esto que desde el PND 2018-2022, se estableció como compromiso la formulación de la política de cuidado.

Existen en el ámbito institucional, organizacional y empresarial prácticas que reproducen sesgos de género. En el contexto empresarial se ha encontrado que persisten prácticas organizacionales que discriminan contra las mujeres en edad reproductiva, de manera legal e ilegal, lo que es motivado en parte por los incentivos derivados de las normas en torno a las licencias de maternidad, pero también de la falta de capacidad institucional para sancionar este tipo de prácticas, así como el poco conocimiento de las mujeres en torno a sus derechos (Ramírez-Bustamante, N., 2019). De acuerdo con la información de la ENDS (2015), un 32,5 % de las mujeres que han trabajado alguna vez le exigieron prueba de embarazo, porcentaje que se ha mantenido en comparación al año 2010.

Según el BID, hay varios factores adicionales que limitan la incorporación de mujeres en las empresas de manera formal, asociados a sus roles de cuidadoras como la menor flexibilidad frente a asuntos de horarios y formas de trabajo (BID, 2018). De acuerdo con Grueso-Hinestroza (2009) en Colombia existen prácticas de gestión humana que discriminan a las mujeres y tienen que ver con la provisión de personal (proceso de selección con referencias personales, sin entrevistas estructuradas y criterios de evaluación claros), la promoción de personal (basados en antigüedad sin criterios establecidos), la formación (por fuera del horario laboral) evaluación (basados en criterios subjetivos) y la compensación (brecha salarial).

De acuerdo con la Encuesta de Equidad de Género realizada por la ANDI en 2019, las empresas vienen adelantando estrategias que permitan promover la equidad laboral. Se muestra mayor avance en políticas de prevención y atención del acoso sexual en el lugar de trabajo y en políticas de remuneración salarial basadas en capacidades (70,5 % y 64,5 % de las empresas señalan tener este tipo de estrategias). Sin embargo, hay menor avance en acciones para el desarrollo de habilidades blandas para hombres y mujeres (58,5 %), utilización de jornadas flexibles (53,5 %), políticas de equidad de género (42,8 %), teletrabajo (38,8 %) y manual de comunicación no sexista (25,5 %).

Existen también prácticas que reflejan discriminaciones relacionadas con asuntos de género en la gestión del empleo, particularmente desde los gestores públicos del empleo. Estudios en América Latina (OIT, 2006); (ANDI, 2020) han evidenciado estos sesgos en la asesoría relacionada con los servicios de colocación laboral, en los que se fomenta que las mujeres se capaciten en ocupaciones *feminizadas* mientras se incentiva a los hombres a buscar empleo y capacitarse en temas como nuevas tecnologías. También se muestra que los empleadores son más exigentes en el cumplimiento de requisitos para el caso de candidatas mujeres. En Colombia las mujeres tienen un menor porcentaje de colocación a través del Servicio Público de Empleo en comparación con los hombres (43,8 % vs 56,2 % para 2019) y su colocación se da principalmente como vendedoras (15,3 %), empleadas en centros de llamadas (10,1 %) y auxiliares contables (7,6 %) (SPE, 2020). De acuerdo con la ANDI, la probabilidad de colocación en un empleo a través de oferentes formales de intermediación en el país fue 1,7 veces mayor para los hombres que para las mujeres (ANDI, 2020).

Las prácticas de discriminación y decisiones asociadas a los estereotipos de género afectan las trayectorias profesionales y laborales de las mujeres y se ven reflejadas en la compleja situación que enfrentan con respecto al mercado laboral. Esto no solo en una menor participación y en las altas tasas de desempleo ya mencionadas, sino también en mayores tasas de informalidad, concentración en posiciones ocupacionales con menor estabilidad y posibilidades de mayores ingresos. En 2020 las ocupaciones con mayor número de mujeres fueron trabajadora por cuenta propia (41,8 %), asociada a empleos de menor calidad en términos de formalidad, empleada particular (38,7 %) y empleada doméstica (6,1 %) (DANE, 2020a). Además, la informalidad para 2019 fue mayor para las mujeres (49 % frente a 44,1% de los hombres) (Herrera-Idárraga et al, 2020).

### **Segmentación laboral de las mujeres: sectores y actividades con menor remuneración, alta informalidad**

La concentración de las mujeres en ciertos sectores y tipo de actividades tiene implicaciones sobre sus condiciones en el mercado laboral y en consecuencia en sus

**oportunidades de autonomía económica.** Como se aprecia en el Gráfico 3. las mujeres están concentradas en los sectores de servicios, comercio y hoteles, seguidos en menor proporción del sector de industria y agrícola. Aunque las tasas de informalidad<sup>74</sup> de las mujeres son mayores a las generales para casi todos los sectores, esta tasa llega a un 77 % en el de Comercio y Hoteles y a un 46 % en el de Servicios (en comparación a un 39 % del sector en general). Así mismo, las mujeres se concentran en pequeñas y medianas empresas que actualmente tienden a ser menos productivas.

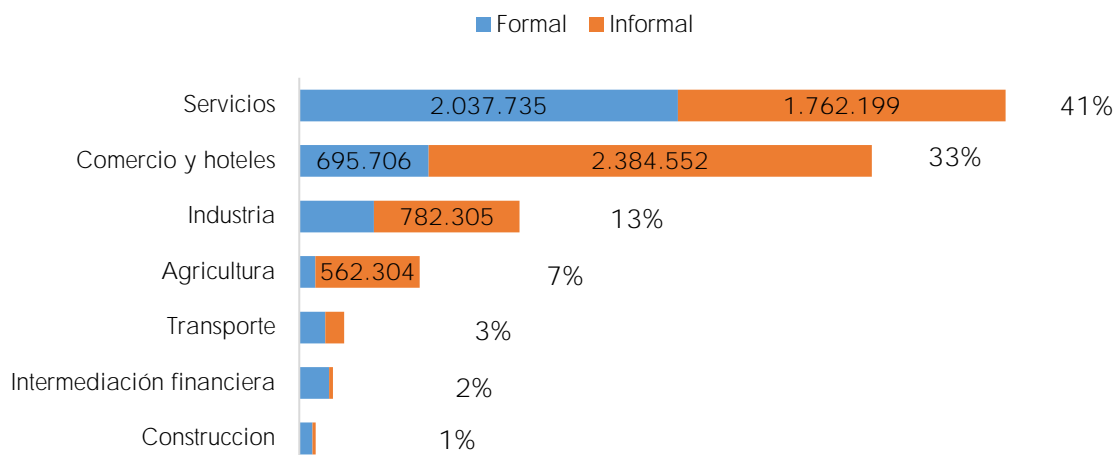
**Preocupa el hecho de que las mujeres se ocupan en los sectores, oficios y tipos de empresas más afectadas por el confinamiento derivado de la pandemia y menos en los de alto potencial.** Aquellos sectores que liderarán la reactivación económica, de acuerdo con lo establecido en el Plan Compromiso por Colombia, tales como construcción, minero energético e infraestructura, son sectores altamente masculinizados en materia de generación de empleo. Se estima que estos sectores generarían 2 millones de nuevas oportunidades de empleos directos e indirectos en los próximos años, sin embargo, las mujeres solo representan el 13,7 % del empleo en el sector infraestructura; 3,8 % en el sector Construcción y 22 % del empleo en el sector minero energético.

**Frente a esta situación, se expidió la Directiva Presidencial 11 que contempla acciones específicas para dinamizar la generación de empleo y emprendimiento en estos sectores.** Como resultado, se lograron alianzas público-privadas en estos sectores como Construimos a la Par, para promover la empleabilidad de mujeres en el sector construcción, en alianza con Camacol, el impulso de la contratación de mujeres en los proyectos de transición energética bajo el liderazgo del Ministerio de Minas y Energía y la inclusión de cláusulas sociales para la contratación de mujeres en los proyectos 5G, bajo el liderazgo del Ministerio de Transporte.

---

<sup>74</sup> Se toma como tasa de informalidad el porcentaje de personas que no cotiza a pensión.

Gráfico 3. Distribución de las mujeres ocupadas por sectores, formales e informales, 2019



Fuente: Subdirección de Género DNP con datos GEIH DANE, 2019.

Es importante mencionar que las mujeres rurales no se concentran laboralmente como los hombres en el sector de la agricultura. Solo un 37,6 % de estas se dedican a actividades agrícolas, mientras este porcentaje es de 69,2 % para los hombres. El 16,1 % de las mujeres rurales se ubican en actividades no agropecuarias como servicios de comercio, 12,5 % en alojamiento y servicios de comida (DANE, 2020a).

La menor participación de las mujeres en el sector agropecuario podría reflejar la invisibilización del papel de estas en el sector, el cual se asocia a labores realizadas dentro del hogar (DNP, 2020). De hecho, 81,8 % de las mujeres rurales destina su tiempo a la producción de alimentos para el hogar o a trabajos de mano de obra según la información del DANE (revisar fuente). Por otra parte, podría ser también resultado de la masculinización de la demanda tradicional de empleo en el sector agro donde se da una preferencia de mano de obra masculina, pues existe una percepción sobre la necesidad de mayor fuerza física, asociada con los hombres. Las mujeres están concentradas en actividades intensivas en mano de obra como la cosecha y la producción de alimentos para el hogar (MADR, 2020). Esto podría derivar en que las mujeres rurales se rezaguen en su participación frente a oportunidades en economía verde, transición energética y modernización del campo.

Las mujeres también afrontan brechas salariales, relacionado entre otras, con la participación en sectores menos productivos y con los tiempos disponibles, especialmente en el caso de mujeres de menores ingresos. Aunque la brecha salarial de género es de 12,9 % a nivel general, esta brecha es 33,6 % para la ruralidad y del 38,8 % para mujeres

sin ningún nivel educativo (DANE, 2020b). Estas brechas también se explican por cuestiones discriminatorias, basadas en una “menor productividad” asociada a su responsabilidad en las tareas del cuidado (Meza Martínez, C. A., 2018).

Las remuneraciones de las mujeres rurales son mucho menores. Sus ingresos promedio para 2019 (incluidos los ingresos en especie) fueron menores que los de los hombres y están por debajo del salario mínimo. El 67,8 % de total de las mujeres ocupadas en la zona rural devengando menos de un SMMLV (DANE, 2020a). Estas cifras se asocian a los roles de género y el peso de las actividades del cuidado en sus jornadas diarias. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2020-2021, el 93,1 % de las mujeres rurales participan en el desarrollo de actividades relacionadas al cuidado, y solo el 56,9 % de los hombres ejecutan este tipo de labores; y destinan más de 8 horas diarias en promedio a estas actividades, en comparación con 3 horas por parte de los hombres rurales (DMR, 2021).

### **Necesidad de mayor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en el ámbito empresarial**

La equidad de género en posiciones de liderazgo son un factor clave que guía las **decisiones de inversión**. Según el más reciente informe ESG de Moody’s<sup>75</sup> las empresas con diversidad de género tienen un 15 por ciento más de probabilidad de tener una rentabilidad económica superior a la media nacional correspondiente del sector (Leaning org. Mc Kinsey, 2018). Un reciente estudio de la Superintendencia de Sociedades y el Observatorio Colombiano de la Mujeres reveló que las empresas con entre 1 y 2 mujeres en sus Juntas Directivas, tienen 2,7 puntos porcentuales más de rentabilidad que aquellas que no tienen ninguna mujer dentro de sus órganos decisorios (Superintendencia de Sociedades, 2020). Este mismo estudio evidenció una baja participación de mujeres en juntas directivas (24 %) y como representantes legales de empresa (17,4 %).

Las empresas del sector privado se han involucrado en las apuestas por aumentar la **participación de las mujeres en juntas directivas en el país**. La Vicepresidencia ha realizado procesos de sensibilización a las 3.000 sociedades más grandes, 59 cámaras de comercio y 130 empresas emisoras de valores, en el marco de la iniciativa Club del 30 %. Así mismo, a través de un decreto presidencial se promueve el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en las empresas industriales y comerciales del Estado.

### **Enfoque de género en la política fiscal**

---

<sup>75</sup> Consultar <https://esg.moody's.io/>

Las situaciones de desventaja y algunas particularidades de las mujeres asociadas a los roles de género socialmente establecidos también derivan en impactos diferenciales no solamente frente a los choques económicos, como el de la pandemia, sino frente a las políticas macroeconómicas. Por ejemplo, la política fiscal puede tener impactos negativos sobre las mujeres de no tener en cuenta dichas particularidades. La Ley de Inversión Social sancionada en 2020 incluyó medidas específicas para fomentar la empleabilidad de mujeres, que se espera se traduzca en 350.000 nuevas oportunidades de empleo. Sin embargo, la ausencia de medición de los impactos de la política fiscal sobre las mujeres, a su vez dificulta el planteamiento de propuestas encaminadas al cierre de brechas. Por ejemplo, de acuerdo con Arenas (2018), el impuesto al valor agregado (IVA) sobre bienes y servicios es un impuesto indirecto que golpea inequitativamente a los sectores pobres, en donde se concentran mayor número de mujeres que de hombres. Así mismo, tiene incidencia en bienes consumidos por las mujeres relacionados con los roles que les asigna la sociedad en términos del cuidado y sus necesidades de salud sexual y reproductiva y de higiene (Caicedo, D.C, 2020).

#### 4.1.4. Baja participación de las mujeres en el desarrollo productivo y empresarial

Aunque Colombia ocupa el tercer lugar en el top 10 de países en el mundo con mayor porcentaje de mujeres emprendedoras (Global Entrepreneurship Monitor Colombia, 2020), hay evidencia de que las mujeres enfrentan diversas barreras para participar en el desarrollo empresarial, a través de iniciativas escalables y sostenibles. La brecha de género en la Tasa de Actividad Emprendedora pasó de 13,2 p.p. en 2013 a 1,0 p.p. en 2017 (Global Entrepreneurship Monitor, 2017), sin embargo, la actividad empresarial de empresarios establecidos es menor para las mujeres en 2 p.p. (Global Entrepreneurship Monitor, 2017).

Uno de los principales problemas del ecosistema emprendedor es la ausencia de data que permita hacer un diagnóstico certero de la situación de las emprendedoras mujeres. Si bien, se han hecho esfuerzos de medición a través de la Encuesta de Micronegocios del DANE, esta solo mide negocios con máximo 9 personas ocupadas, con el objeto de obtener un ingreso, actuando en calidad de propietario o arrendatario de los medios de producción (DANE, 2019 a). Adicionalmente, y como quedó estipulado en el Documento CONPES 4011<sup>76</sup> se detecta una desarticulación entre los actores del ecosistema de emprendimiento que impide llegar de manera eficiente a las emprendedoras, con oferta diferenciada y adaptada a sus necesidades.

---

<sup>76</sup> Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4011.pdf>.

Las empresas de mujeres tienden a ser Mipyme, con un porcentaje alto de informalidad, y a tener equipos de trabajo más pequeños o ser de autoempleo (Global Entrepreneurship Monitor, 2015). Esto se refleja en una probabilidad de 68 % de poner en marcha iniciativas productivas manejadas solamente por una persona frente a una del 26 % de conformar equipos de más de tres personas (BID, 2019). Para el año 2020, un 36,2 % de los micronegocios fueron de propiedad de mujeres (27 % para mujeres rurales, de los que solo el 5,2 % emplean a más de dos personas). La mayoría de las propietarias de micronegocios son trabajadoras por cuenta propia y solo el 17,6 % son patronas o empleadoras, lo que corrobora la naturaleza de emprendimiento de pequeña escala. En el caso de los emprendimientos de las mujeres rurales, el 96 % no cuenta con cámara de comercio.

Los emprendimientos de mujeres también se caracterizan en su mayoría por ser emprendimientos por necesidad y menos por oportunidad, relacionado entre otros, con el bajo nivel de competencias duras que adquieren las mujeres y su baja participación en carreras relacionadas con ciencia, tecnología e innovación (Foro Económico Mundial, 2021). Esto contrasta con las cifras del emprendimiento por oportunidad, en donde el 72 % refiere a emprendedores hombres y el 28 % emprendedoras mujeres (Vesga et al., 2015). De acuerdo con Berdugo y Gámez (2015) y Mejía y Vargas (2018) esto sucede como respuesta a las situaciones estructurales de las mujeres en torno a su menor vinculación al mercado laboral y la mayor necesidad de ingresos para la sobrevivencia de sus hogares, lo que las conduce a iniciativas que les permita suplir rápidamente estas condiciones.

Así mismo, las mujeres emprendedoras se concentran en ciertos sectores, lo cual tiene implicaciones sobre las posibilidades de mayor crecimiento. Según el *Global Entrepreneurship Monitor* (2015), los negocios de las mujeres se concentran en el comercio al por mayor (63 %) y retail (66,5 %). Por otra parte, las mujeres tienden a concentrarse en menor medida en sectores de mayor innovación como Internet y desarrollo de software, sectores con gran potencial de crecimiento (CPEM y AECID , 2019).

Frente a estas problemáticas, el Fondo Mujer Emprende ha desarrollado un portafolio de servicios innovadores con enfoque de género. A través de este las emprendedoras y empresarias del país han accedido a capital productivo inteligente, es decir, acceso a recursos financieros vía cofinanciación y deuda y acompañamiento técnico especializado.

En cuanto al acceso a productos financieros para el año 2020 llegó a 84,5 % para las mujeres y a 90,5 % para los hombres. Aunque el porcentaje de acceso aumentó para las dos poblaciones, la brecha se amplió en casi 1 punto. Frente al uso de los productos se presentan tendencias similares (70,5 % para las mujeres, 74 % para los hombres). En relación

con el acceso al crédito, 6,4 millones de hombres y 6,3 millones de mujeres contaban con algún producto de crédito (siendo el indicador de acceso de 36,9 % para los hombres y 33,3 % para las mujeres). Estas brechas se mantienen para todos los tipos de crédito, incluidos el comercial, el de consumo, el de vivienda y el microcrédito. Es de resaltar que en todas las modalidades el monto promedio desembolsado es mayor para hombres que para mujeres. En el caso del microcrédito, el monto promedio para las mujeres fue de 4,8 millones y para los hombres de 6,1 millones. (Banca de las oportunidades, 2021).

**Algunas de las causas de las brechas de género en la inclusión financiera tienen consideraciones desde la oferta como desde la demanda** (Corporación Andina de Fomento, 2018). En cuanto a la primera se resaltan las actitudes discriminatorias y la falta de información sobre las dinámicas de las mujeres en el mercado por parte de las instituciones financieras. Según el estudio de inclusión financiera de las mujeres en América Latina de la CAF las consideraciones sobre el estado civil, fertilidad y jefatura del hogar podrían ser factores de discriminación contra la mujer en el acceso al financiamiento. También se subraya la ausencia de análisis de género en el desempeño de la cartera de crédito y en los diferentes segmentos empresariales, así como falta de servicios y productos financieros adaptados a las particularidades de las mujeres.

**Frente a la demanda, se referencian los aspectos relacionados con el menor acceso a activos que repercute en que dispongan de menores garantías o colaterales y los bajos ingresos.** Esto debido a situaciones estructurales ya mencionadas, que dificultan el acceso a montos mayores de financiamiento, su concentración en empresas más pequeñas, que pueden ser consideradas por las entidades financieras como de mayor riesgo, lo que incide en montos menores y altas tasas de interés. Agregan temas relacionados con la falta de educación financiera.

**Las mujeres rurales afrontan importantes barreras de acceso al crédito.** Esto se refleja en que, por ejemplo, en 2020 las mujeres recibieron solo el 35,21 % de los créditos otorgados a personas naturales por Finagro. Adicionalmente, según Fletschner (2009), las mujeres rurales pueden tener problemas para respaldar sus créditos con activos porque en ocasiones carecen del título formal de los predios. Según un estudio de la CAF ser mujer y rural presenta efectos negativos y significativos en todas las mediciones relacionadas con la capacidad y educación financiera (CAF, 2016).

**El acceso a mercados es otra de las limitantes que enfrentan las empresarias y emprendedoras.** Para ampliar las posibilidades de acceso a mercado es importante incentivar una mayor participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, lo que se ha impulsado a través de la ley de emprendimiento con los puntajes adicionales y requisitos diferenciales para empresas de mujeres. Esta es una herramienta potenciadora del



emprendimiento femenino si se tiene en cuenta que en el último año se asignaron 1,3 millones de contratos a través del sistema de compras públicas, por 150,7 billones de pesos, lo que representa alrededor del 14 % del producto interno bruto de nuestro país y esto podría llegar a dinamizar hasta 3 millones de empleos directos (Cámara de Representantes, 2021).

**En materia de inserción al comercio internacional y a las cadenas globales de valor, la participación de las empresas de mujeres todavía es incipiente.** Según un reciente estudio del BID sobre la participación de las mujeres empresarias de Alianza del Pacífico en el comercio exterior, reveló que solo el 11 % de las empresarias exporta, el 7 % tiene exportaciones esporádicas y el 63 % tiene interés de exportar, pero no ha podido hacerlo dada las barreras que enfrentan. Es importante resaltar, sin embargo, que se ha evidenciado que las empresas de mujeres que son medianas y grandes pueden ser igual o más productivas que las empresas de este tamaño de los hombres. En el país, de acuerdo con el estudio del (Global Entrepreneurship Monitor, 2017), las mujeres empresarias tienen 5 % más de probabilidad de ser innovadoras que los hombres.

**La internacionalización es un medio y un impulsor del desarrollo económico, especialmente en lo referente al cierre de brechas de equidad de género.** Si bien existen todavía retos importantes en la generación de estadísticas más rigurosas de la relación entre el género y el comercio, y la brecha de género que aún existe en comercio exterior, los estudios más recientes encuentran que efectivamente el comercio es un vehículo y tiene una relación positiva con la igualdad de género. A nivel global, las unidades productivas o empresas que exportan e importan, las que hacen parte de cadenas globales de valor o tienen inversión extranjera directa, versus las que no, emplean en todos los escenarios más mujeres (BID, 2020a). La probabilidad de contratar empleados informales disminuye aproximadamente en un 10 % cuando las empresas son altamente exportadoras. Esto es particularmente relevante, en un país como Colombia, en donde alrededor del 50 % del empleo es informal.

**Un fenómeno que representa una oportunidad y a la vez un reto para Colombia y la humanidad es el cambio climático.** Y esto se resalta en el último informe de Moody's acerca de los principales criterios sociales, ambientales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) que orientarán las decisiones de los inversionistas durante 2022 están relacionados con: equidad de género y descarbonización. Por ello, el impulso a los negocios verdes será fundamental en el marco de los compromisos ligados a la política pública de equidad de género (Moody's, 2022). En línea con lo anterior, se vienen adelantando desde varias entidades acciones para lograr la transversalización del enfoque de género en la gestión del cambio climático en Colombia, fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa, consciente y garantizar el progreso de las futuras generaciones.

#### 4.1.5. Limitado acceso a activos y a una infraestructura de servicios pertinente

##### Acceso a la tierra y capital productivo por parte de las mujeres rurales

Existen importantes brechas en el acceso y uso de la tierra, situación que restringe la opción de las mujeres de participar y obtener beneficios derivados de este activo en términos del uso productivo, así como medio de generación de ingresos por venta o arriendo y como soporte para acceder al crédito (FAO, 2010). De acuerdo con la información del MADR, con datos de la Agencia Nacional de Tierras (MADR, 2020), en 2018 por cada cinco beneficiarios de titulación había dos mujeres. Se resalta, sin embargo, el incremento en la formalización de predios privados que pasaron de 523 en 2017 a 1.225 en 2018, y de títulos que otorgan acceso a tierras adjudicados a mujeres, que pasaron de 3.228 a 14.949 de acuerdo con el sistema Sinergia del DNP.

La menor participación de las mujeres en las decisiones sobre el uso productivo de la tierra se refleja en que solo en un 26 % de las Unidades Productoras Agropecuarias (UPA) las decisiones sobre la producción las toman las mujeres, en un 61,4 % los hombres (DANE, 2014). Por otra parte, las mujeres poseen tierras con menor extensión, siendo el 78,4 % de las UPAs de mujeres unidades con menos de cinco hectáreas, frente 66 % para los hombres (DNP, 2020); tienen menos acceso a capital productivo como la maquinaria (solo en el 19,1 % de las UPAs de mujeres reportaron tener maquinaria frente a un 31,4 % para los hombres); y reciben menos asistencia técnica (solo el 18,7 % de las UPAs donde las mujeres son decisoras recibieron asistencia técnica, frente a un 25,5 % de los hombres) así como menos créditos (el 11,9 % de UPAs de mujeres frente al 15,8 % de hombres reportaron haber solicitado crédito) (Fonseca, A.M., 2018).

El menor acceso y uso de la tierra y los activos productivos se relaciona con situaciones de discriminación. Por ejemplo, estereotipos que asocian a las mujeres con el ámbito reproductivo y a los hombres con el trabajo productivo de la tierra, mayor dificultad de las mujeres en el acceso a la justicia y a los marcos normativos relacionados con la propiedad de la tierra, menor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión relacionados con la gobernanza de la tierra (FAO & Colnodo, 2020).

Por otra parte, la tierra está asociada a la capacidad de hacer uso y de desarrollar los recursos naturales como los recursos hídricos y forestales. Es fundamental en la respuesta a situaciones ambientales como aquellas derivadas del cambio climático y para adelantar actividades de desarrollo sostenible (ONU Mujeres, PNUD, IDEA, 2019). Las actividades extractivas y los conflictos que surgen alrededor del acceso y uso sobre los recursos afectan las actividades productivas y reproductivas de los hogares y con ello a las mujeres de manera particular. Así mismo, al participar menos en espacios de toma de

decisión y tener menor acceso a activos, las mujeres se encuentran en general en desventaja frente a estos conflictos (DNP, 2020). No sin mencionar que las mujeres se ven afectadas desproporcionalmente por el cambio climático y que se estima que entre 60 % (EU 2018) y 80 % (OCDE, 2020) de los refugiados por desastres naturales asociados a eventos de cambio climático, son mujeres cabeza de hogar, lo que las hace más vulnerables a violencias y otro tipo de riesgos.

### **Deficiente acceso a infraestructura de vivienda y entornos, así como de transporte, que responda a las necesidades diferenciales de las mujeres**

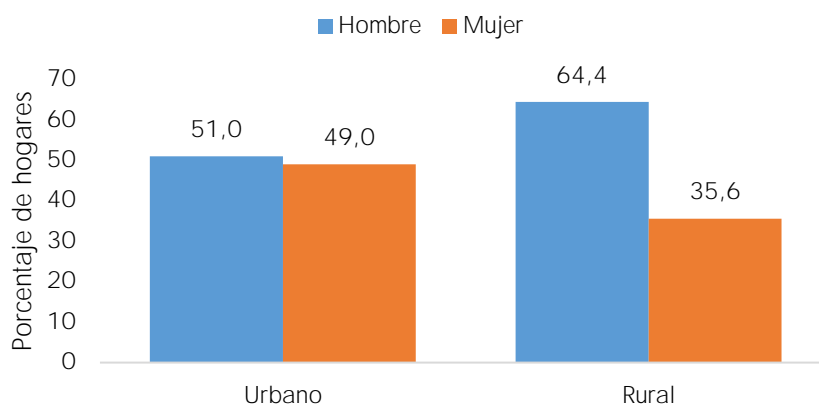
Aunque si bien, las cifras de déficit habitacional no muestran diferencias significativas entre hogares con jefatura femenina y masculina, las evaluaciones realizadas a algunos programas de vivienda en el país<sup>77</sup> revelan que las intervenciones en vivienda contribuyen al bienestar de las mujeres. Debido a que el Programa de Vivienda Gratuita (PVG) garantizó una mayor privacidad y seguridad en el hogar, tuvo la capacidad de reducir los problemas de acoso o violencia sexual en contra de las mujeres. Así mismo, se evidenció un incremento en los ingresos laborales de las beneficiarias mujeres, debido a que la nueva vivienda se encontraba ubicada en una zona de mayor actividad económica, No obstante, las evaluaciones también evidenciaron que las mujeres tienen una probabilidad menor que los hombres de ser beneficiarias de este programa (DNP, 2021).

**En las zonas rurales el acceso a los subsidios resulta más desafiante que para el caso de los hogares urbanos.** De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida de 2020 (Gráfico 4) tan sólo el 35,6 % de los hogares con jefatura femenina fue beneficiario de un subsidio para la compra, construcción, mejora, titulación o escrituración de la vivienda.

---

<sup>77</sup> Tales como Vivienda Gratuita, Mi Casa Ya y cobertura a la tasa de interés para adquisición de vivienda de interés social mediante el FRECH II.

Gráfico 4. Porcentaje de hogares donde algún miembro recibió un subsidio en dinero o en especie para la compra, construcción, mejora, titulación o escrituración de vivienda, casa lote o lote



Fuente: DNP, con base en Encuesta de Calidad de Vida (2020).

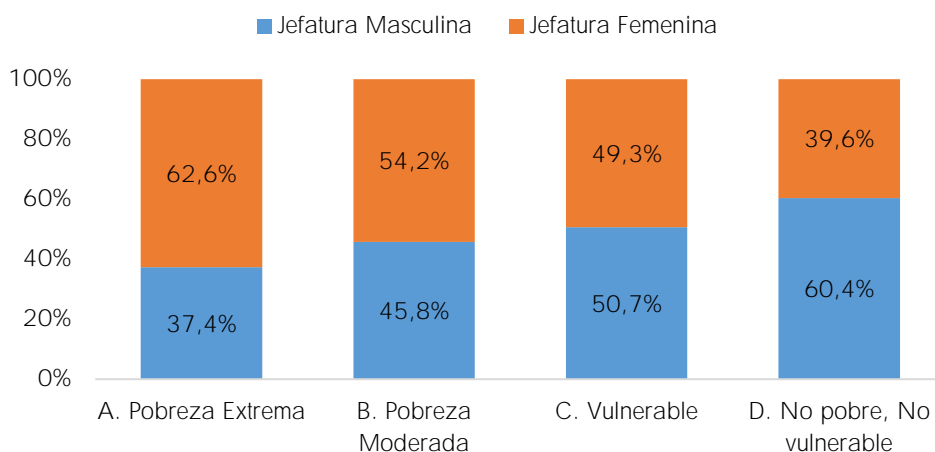
En materia de entornos (BID; CAF; ONU-Habitat, 2020) se menciona que muchos espacios públicos se diseñan sin tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Estas presentan una mayor incidencia de casos de acoso sexual y violencia de género en las calles, debido en parte a que típicamente, y como consecuencia de los roles de género, en el sector de la construcción la vinculación de mano de obra ha sido mayoritariamente masculina. También se ven más afectadas por las deficiencias en la infraestructura que facilite las actividades del cuidado. De acuerdo con el BID (2020b), una ciudad que tenga insuficiencias en espacios públicos de calidad genera segregación.

#### 4.1.6. Condiciones de pobreza y vulnerabilidad

Las brechas de autonomía económica tienen importantes impactos en la posibilidad de superar condiciones de pobreza. Las cifras en Colombia evidencian una mayor incidencia de la pobreza para hogares de jefatura femenina, que para el 2020 se ubicó en 46,6 %, 6,6 puntos porcentuales por encima de la de hogares con jefatura masculina (DANE, 2020a). De acuerdo con la información y clasificación de SISBEN IV, como se muestra en el Gráfico 5, a corte de marzo del 2021, el 17,1 % de los hogares con jefatura femenina se encontraban en el grupo de pobreza extrema y el 34,3 % en condición de pobreza moderada (representando así el 51,4 % del total de hogares con jefatura femenina); mientras que estas cifras para los hogares con jefatura masculina fueron de 10,7 % y 30,3 %, respectivamente. Adicionalmente las mujeres tienen mayor pobreza de tiempo, relacionada

con las actividades adicionales al trabajo remunerado que deben hacer en el no remunerado. Para las mujeres ocupadas, la pobreza de tiempo llega a 54,5 % frente a un 33,8 % de los hombres (DANE D. A., 2016-2017).

**Gráfico 5. Distribución de los hogares de Colombia según grupo SISBEN IV y sexo de la jefatura del hogar**



Fuente: Cálculos propios con base en SISBEN IV – corte a marzo de 2021.

Por su parte, el índice de pobreza multidimensional que se define a partir de las carencias de los hogares en términos de salud, educación, acceso a vivienda digna y servicios, entre otros, es mayor en el caso de los hogares con jefatura femenina (18,9 % vs 16,6 % de hogares con jefatura masculina). En términos de acceso a servicios, aunque no se evidencian brechas entre mujeres y hombres, se ha documentado una afectación mayor para las primeras. Como lo señala el BID (2020a), las mujeres rurales, particularmente aquellas que viven en las áreas más dispersas, son las más afectadas por el bajo acceso a los servicios de agua y saneamiento y la gestión insuficiente del recurso hídrico CAF (2016), puesto que ellas tienen mayores responsabilidades frente a las labores del hogar que requieren de estos servicios, así como mayores dificultades en cuanto al acceso a los mismos.

Las condiciones de pobreza, menor autonomía económica y participación inciden en una mayor vulnerabilidad de las mujeres, particularmente de las mujeres rurales, a los efectos del cambio climático. Las mujeres, en la mayoría de los territorios en los que se mantiene estructuras culturales tradicionales, tienen la responsabilidad de garantizar la disponibilidad de agua, alimentos y cocción de estos, cuidados sanitarios y protección para su familia. En muchas regiones, como consecuencia de los efectos del cambio climático y las condiciones de pobreza, se hace más difícil garantizar la disponibilidad a estos recursos

necesarios para la supervivencia, desencadenando afectaciones para las mujeres en cuanto a su supervivencia, salud, autonomía económica y participación, entre otros (Aguilar, 2011).

#### 4.2. Dificultades para lograr una mayor representación de las mujeres en cargos de elección popular, altos cargos del sector público y otras formas organizativas a nivel territorial.

A pesar de que el país ha aumentado la participación de las mujeres en los altos cargos de nivel decisorio, aún existen retos, particularmente en la rama legislativa, donde la participación llega a 33 %. Un hito importante es que se tiene el nivel de participación en cargos de máximo nivel decisorio en el Estado Colombiano, con el 45 %, desde la entrada en vigencia de la Ley de Cuotas. En la Tabla 2 se evidencia que entre 2019 y 2021 la participación de mujeres en las entidades de orden nacional y territorial en el máximo nivel decisorio como en otros niveles aumentó (en 2 p.p y en 1 p.p para el segundo).

**Tabla 2. Participación de las mujeres en cargos directivos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios a nivel nacional y territorial (2019-2021)**

Institución	Máximo nivel decisorio			Otros niveles decisorios		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Orden nacional y territorial	43 %	43 %	45 %	46 %	46 %	47 %
Rama Ejecutiva	41 %	38 %	40 %	44 %	43 %	44 %
Rama Legislativa	40 %	33 %	33 %	48 %	40 %	50 %
Rama Judicial	43 %	43 %	43 %	33 %	38 %	51 %

Fuente: Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado colombiano (Función Pública, 2020, 2019, 2018).

Con relación a la representación en el Congreso de la República, las mujeres marcaron un hito en participación política, pasando entre 2018 y 2022 de 19 % al 30 % (RNEC, 2022). Según las últimas elecciones a Congreso, las mujeres tienen el 30,4 % (31 mujeres) de los escaños en el senado y el 29,7 % de los escaños en la Cámara de Representantes (49 mujeres). Este resultado pone a Colombia al nivel de América Latina donde la participación de mujeres en el legislativo es del 33 % y por encima del promedio mundial del 25 % (UIParliament, 2021)

Respecto a la rama judicial se destaca que la representación de las mujeres en la Corte Constitucional alcanzó mayoría con 5 magistradas de los 9 integrantes, estando Presidencia y Vicepresidencia de esta corporación a cargo de mujeres para el período 2022-2023. En cuanto a la Corte Suprema la participación de las mujeres es de 48 % (CSJ,

2022). En esta rama, las cifras describen un escenario de participación de 43% de los cargos de máximo nivel decisorio por parte de mujeres, con el reto de lograr la paridad (42 de 98 cargos) (ONU Mujeres, DANE, CPEM, 2020).

A nivel regional, la rama ejecutiva está representada por gobernadores, gobernadoras, alcaldes y alcaldesas, en la Tabla 3. se observa que, hasta el 2015, la representación política de las mujeres había tenido una tendencia creciente, sin embargo, en las elecciones de 2019 se presentó una caída. El porcentaje de las mujeres electas en las gobernaciones presentó un descenso del 60 % al pasar de 5 (15,60 %) gobernadoras en 2015 a 2 (6,25 %) electas en 2019, cifra que corresponde al Departamento del Valle del Cauca y al Departamento del Atlántico. Para el caso de las mujeres alcaldesas se observa un leve descenso frente al año 2015, pasando de 134 (12,2 %) a 132 (12,01 %) alcaldesas en 2019 (Registraduría Nacional, ONU Mujeres, 2019).

**Tabla 3. Participación de las mujeres en cargos de elección popular**

Periodo	Porcentaje de gobernadoras	Porcentaje de alcaldesas	Periodo	Porcentaje en Cámara	Porcentaje en Senado
2012-2015	9,4 %	9,8 %	2010-2014	12,7 %	16,7 %
2016-2019	15,6 %	12,2 %	2014-2018	19,9 %	22,5 %
2020-2023	6,3 %	12,0 %	2018-2022	18,7 %	21,3 %

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil (2019).

Este diagnóstico refleja el avance en el país del liderazgo de las mujeres en cargos decisorios del Estado, así como en cargos de elección popular. No obstante, el gran reto es avanzar hacia la paridad y particularmente aumentar la participación de las mujeres en los cargos de elección popular a nivel territorial. A continuación, se presentan algunas de las barreras que afrontan las mujeres para lograr el cierre de brechas de liderazgo en los espacios de toma de decisión en el ámbito público.

#### 4.2.1. Persisten imaginarios sobre los roles tradicionales de género que cuestionan la capacidad de las mujeres en posiciones de liderazgo

En Colombia persisten estereotipos de género que generan barreras para la participación, inclusión y representación de las mujeres (Ministerio del Interior, 2019). Existen factores que explican las diferencias de género en las aspiraciones políticas: por ejemplo, se tiene el imaginario de que las mujeres tienen menos recursos (tiempo, dinero y habilidades), están menos motivadas para postularse para cargos públicos y tienen redes políticas más pequeñas que los hombres. Si bien las mujeres tienen ambiciones políticas, persisten estereotipos asociados a que los dirigentes de los partidos y los votantes evalúan

sus habilidades, calificaciones y experiencias de manera diferente a la de los hombres en los procesos de selección de candidatos y elecciones (IDEA, 2016).

**Los prejuicios se traducen en una subvaloración de las capacidades y habilidades con que cuentan las mujeres para ejercer un liderazgo.** Es así como todos los esfuerzos adicionales que realizan las mujeres para cumplir las expectativas en su participación política se constituyen en un obstáculo en la medida en que las mujeres que ejerzan la política están inmersas en la construcción de los roles de género: los estereotipos, los imaginarios sociales y culturales (Lesmes, M, 2018).

**Otra de las dificultades que afrontan las mujeres para participar en política tienen que ver, por un lado, con los tiempos y las responsabilidades asociadas a los temas del cuidado de la familia y del hogar que no les permite disponer de tiempo para participar en el ejercicio político** (Lesmes, M, 2018). En muchas ocasiones al liderazgo femenino se le ubica en la condición de tener que escoger entre sus matrimonios/familias y ser lideresas sociales o políticas, dando cuenta del poco respaldo con el que cuentan y la presión que se les ejerce al interior de sus núcleos familiares para abandonar los espacios de liderazgo. Es importante mencionar que actualmente desde el Gobierno nacional se está formulando la política de cuidado que implementará estrategias y acciones para reducir la carga de cuidado que afrontan las mujeres y que limita su autonomía.

**Por otra parte, la poca visibilidad y la descripción que los medios de comunicación hacen de la mujer en la política refuerza los estereotipos de género, lo que dificulta especialmente conciliar la participación de la mujer en la política con sus tareas dentro del hogar.** Debido a estas situaciones que generan los medios en donde las actitudes homosociales de confianza guían las decisiones de los dirigentes sobre los candidatos, es decir, los hombres seleccionan a otros hombres porque se sienten más cómodos con ellos (IDEA, 2016).

**La baja participación de las mujeres de las zonas rurales es aún más crítica que en el resto de las mujeres debido a la persistencia de imaginarios sobre los roles tradicionales de género que cuestionan en mayor medida la capacidad de las mujeres rurales en posiciones de liderazgo.** Esta situación tiene que ver con los estereotipos que las asocian a labores del cuidado, trabajo que efectivamente realizan en mayor medida y de manera no remunerada. Adicionalmente el mayor desconocimiento que tienen las mujeres frente a sus derechos políticos se da principalmente en zonas rurales y marginadas; presentándose diferentes tipos de violencia que impiden y anulan el ejercicio de todos los derechos de las mujeres, incluyendo su derecho de incursionar en la política, y su derecho al voto (Lesmes, M, 2018).



#### 4.2.2. Existencia de violencia contra las mujeres en el escenario político

La violencia contra las mujeres en política<sup>78</sup> es una problemática que hoy afrontan las mujeres como limitante a su ejercicio político. De acuerdo con el Ministerio del Interior, el 53 % de las mujeres candidatas a los cargos de elección popular, manifestó haber sido víctima de violencia psicológica, el 35 % sufrió violencia económica, el 10 % violencia simbólica y el 2 % otro tipo de violencia (Ministerio del Interior, 2019).

De acuerdo con una encuesta del Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria<sup>79</sup> el 52,7 % de las mujeres elegidas por voto popular consideran que el ejercicio de la política en Colombia es más hostil y excluyente para ellas. De las mujeres, el 26,6 % ha percibido falta de respeto, ridiculización y descalificación pública de sus propuestas; 34,1 % ha sentido que se le ha cuestionado su capacidad para desempeñar el cargo, comprender los temas de la administración pública y tomar decisiones; 9,6 % ha recibido amenazas de violencia contra sus hijos o terceros cercanos a ellas; 3,7 % ha sido objeto de violencia física o violencia sexual como represalia por sus posiciones o labor política (NDI, 2017).

Las organizaciones armadas ilegales son actores relevantes durante la época electoral y ejercen violencia contra las mujeres que ocupan cargos de decisión. Las agresiones y amenazas de estos grupos se caracterizan por tener un lenguaje que alude al cuerpo de las mujeres está cargado de contenido sexista y de insinuaciones sexuales e involucran con frecuencia al núcleo familiar. Todo ello son características de los riesgos diferenciales de género (CNE, NDI y ONU Mujeres, 2020). Otros actores que ejercen violencia son los opositores políticos, familiares, amigos, miembros de su propio partido, líderes comunitarios y religiosos, y los medios de comunicación que también pueden influir bien sea a través reportajes propios o difundiendo mensajes violentos sobre mujeres políticamente activas obtenidos de otras fuentes de información (NDI, 2017).

Otra causa que genera la violencia contra las mujeres en política es el poco apoyo económico para las mujeres en los procesos electorales. El Ministerio del Interior indica que no existe un control sobre la utilización de la financiación pública destinada a la formación e inclusión de minorías establecida, ni acerca de los rubros sobre los cuales se

---

<sup>78</sup> El Consejo Nacional Electoral (CNE) propone que se acoja para el caso colombiano la definición de la Violencia Contra Mujeres en Política (VCMP) como cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres, y que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos en el marco del proceso político- electoral o el ejercicio del cargo (CNE, NDI y ONU Mujeres, 2020).

<sup>79</sup> Realizada a 148 mujeres elegidas por voto popular (congresistas, diputadas, concejalas, edilesas, gobernadoras y alcaldesas).

utilizan los recursos, y la información que se consigna en el aplicativo *cuentas claras* es demasiado genérica para llevar un real control de su destinación. En el mismo frente se presentan inconvenientes con la financiación privada debido a que los donantes revisan capacidad financiera y viabilidad electoral que muchas veces se le dificulta soportar a las mujeres (Ministerio del Interior, 2019).

**Otra dificultad que se ha tenido es la poca visibilidad que se da a los mecanismos que existen para la vigilancia, control y sanción al cumplimiento a las cuotas paritarias.** No se evidencia si se han presentado sanciones a partidos y reparación a las mujeres afectadas por el incumplimiento de estas medidas (Ministerio del Interior, 2019).

En la actualidad continúan también los retos frente a la articulación de las herramientas de seguimiento a las denuncias de violencia contra las mujeres en política con la ruta de atención que se maneja a través de la Unidad de Recepción inmediata para la Transparencia Electoral (URIEL)<sup>80</sup>. Se ha evidenciado que las denuncias que realizan las mujeres a través de otras instancias como la Fiscalía, Policía y demás instancias judiciales no se concentran en La Uriel, lo cual dificulta reconocer y atender los riesgos para las mujeres que participan en política en diferentes contextos (Ministerio del Interior, 2020).

#### **4.2.3. Retos en la formación política y la financiación de campañas políticas para aumentar la participación de las mujeres en los cargos de elección popular**

Un obstáculo que se ha identificado en términos de la participación de las mujeres en escenarios electorales tanto en las candidatas, como en las integrantes de partidos políticos y/o organizaciones políticas es la falta de formación política. El fortalecimiento de estas habilidades y liderazgos contribuye al desempeño de las mujeres durante las campañas electorales y sobre todo es fundamental para un óptimo ejercicio de los cargos públicos (CPEM, 2022).

**No existe una clara articulación entre la formación política y la efectiva participación de las mujeres como candidatas.** Todavía existen bajos niveles de participación frente a las mujeres que se forman y las que se inscriben como candidatas. De acuerdo con la escuela de formación política *Mujeres líderes por Colombia* a cargo de la CPEM, en la versión del curso 2021 de las 3.524 estudiantes, el 45 % fueron candidatas a algún cargo de elección popular, el 25 % de ellas se encuentra elegida, y el 62 % de las

---

<sup>80</sup> La URIEL es una instancia de la Comisión Nacional para la Coordinación y Seguimiento de los Procesos Electorales encargada de la recepción y seguimiento al trámite de las denuncias y quejas por delitos e irregularidades que afecten el normal desarrollo de las elecciones. La cual a partir de 2019 está tipificando las denuncias específicas sobre violencia de mujeres en política y las traslada a la entidad competente para la investigación (Ministerio del Interior, 2020).

estudiantes tiene dentro de sus proyectos aspirar a un cargo de elección popular (CPEM, 2022).

**Por otra parte, una mayor participación de las mujeres en cargos de elección popular requiere un efectivo acceso a los recursos de financiación política.** La Ley 1475 de 2011 establece una acción afirmativa, según la cual los recursos provenientes de la financiación estatal se destinarán por parte de los partidos y movimientos políticos al gasto de su funcionamiento para financiar actividades para la inclusión efectiva de las mujeres en el proceso político; Pese a los esfuerzos que se hicieron para promover el cumplimiento de esta normativa, así como una mayor inclusión de mujeres en los procesos de elección popular, durante el periodo electoral 2018 -2022 los partidos y movimientos políticos solo destinaron el 2,2 % de los recursos de aporte estatal para la promoción de la inclusión efectiva de las mujeres en la política (Transparencia por Colombia, 2022)

#### **4.2.4. Dificultades de las mujeres para acceder a cargos directivos de las organizaciones comunales**

**Aunque la acción comunal, de acuerdo con el Ministerio del Interior, es la forma de organización ciudadana para el desarrollo social y comunitario de mayor tradición, la participación de mujeres es baja y es aún más baja en los cargos directivos.** Estas organizaciones cuentan con el más alto número de afiliados y la mayor cobertura geográfica en Colombia. A 2018, el país contaba con 63.833 Organizaciones de Acción Comunal (OAC), conformadas por aproximadamente 6.498.321 residentes en todo el territorio nacional. De acuerdo con Ministerio del Interior, la población femenina a 2017 correspondía al 41 % del total de miembros de las OAC (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

**Las mujeres que hacen parte de las organizaciones comunales están sobrerrepresentadas en las bases, sin embargo, tienen una baja representación como delegadas de las asociaciones, federaciones y de la Confederación Nacional de Acción Comunal.** Es decir, limitada participación en la medida que se avanza en los diferentes niveles jerárquicos y, por tanto, se requiere una revisión de lo que ocurre al interior de ellas. Las mujeres no logran acceder a espacios de toma de decisiones. Esto se evidencia en que su participación dentro de las estructuras de tercer grado de la acción comunal es del 23 % del total de dignatarios dentro de este grado (por ejemplo, hay 188 mujeres dignatarias entre los 804 dignatarios de este grado) y en las OAC de cuarto grado (por ejemplo, en la Confederación Nacional) no hay representación femenina (Departamento Nacional de Planeación, 2018). De acuerdo con la Encuesta de Cultura Política (DANE. ECP, 2019) las personas de 18 y más que manifestaron pertenecer a juntas de acción comunal en 2019

correspondió al 4,4 % para hombres y 3,6 % en mujeres a nivel nacional, y en centros poblados y rural disperso esta participación fue de 12,1 % en hombres y el 9,6 % en mujeres.

Dentro de las causas se destaca la falta de interés de las mujeres en la temática de la acción comunal, la recarga de las labores de cuidado, los problemas de seguridad e integridad física y la falta de reconocimiento. A pesar de tener un muy buen nivel educativo y estar cualificadas, las mujeres no participan en estos espacios, (Departamento Nacional de Planeación, 2018) lo cual está asociado a los estereotipos de género y a la persistencia de imaginarios que cuestionan el liderazgo de las mujeres.

Por otra parte, existen barreras frente a la participación de las mujeres rurales en el escenario comunitario. Las mujeres rurales se enfrentan a barreras estructurales con dinámicas mediadas por estereotipos de género en sus territorios para poder ejercer su liderazgo político (OCM, 2021a)

#### 4.3. Alta morbilidad y mortalidad en algunas afectaciones de la salud física y en la salud mental de las mujeres

Muchos de los problemas de salud que afrontan mujeres y hombres pareciera que son similares, pero no es así, además es usual que los abordajes de la salud en las mujeres se centren en mayor medida en el ámbito reproductivo. En muchos de los análisis de la salud no se tienen en cuenta de manera diferenciada todos los factores de enfermedad, mortalidad y condiciones de bienestar de las mujeres.

De este modo se han identificado tres problemáticas que han generado mayores dificultades en las mujeres, en especial dentro de las principales causas de morbilidad y mortalidad. Se destacan la enfermedad cardio-cerebrovascular<sup>81</sup>, los trastornos y problemas mentales que tienen mayor prevalencia en las mujeres y la mortalidad materna, especialmente en zonas rurales.

##### 4.3.1. Mayor morbilidad y mortalidad por enfermedad cardio-cerebrovascular en mujeres

Las enfermedades cardio-cerebrovasculares (ECCV) son la principal causa de muerte para la población en general, pero la proporción de mujeres fallecidas por estas causas es mayor que la de hombres (M: 35,2 % - H: 30,2 %) (Cubo EEVV - SISPRO, 2021). En 2019 las mujeres presentaron mayor porcentaje de mortalidad que los hombres para: enfermedades isquémicas del corazón (M: 16,2 % - H: 15,9 %), enfermedades

---

<sup>81</sup> Las enfermedades cardio-cerebrovasculares (ECCV) son enfermedades crónicas no transmisibles y constituyen la principal causa de morbilidad y mortalidad en el mundo. En Colombia, se encuentran entre las 10 principales causas de muerte desde la década de los 80 (MinSalud, 2021).

cerebrovasculares (M: 7,7 % - H: 5,5 %), enfermedades hipertensivas (M: 4,4 % - H: 3,3 %), diabetes (M: 3,9 % - H: 2,7 %) y otras formas de enfermedad del corazón (M: 3,0 % - H: 2,7 %) (Cubo EEVV - SISPRO, 2021)<sup>82</sup>. Si bien no son muy grandes las diferencias porcentuales, ya se empiezan a identificar algunos patrones y causas que pueden exacerbarse en los próximos años y que requieren estudios a profundidad en la salud de las mujeres.

**Las ECCV en las mujeres son poco estudiadas, reconocidas, diagnosticadas y tratadas** (Fundación MAPFRE; Fundación Procnic; Sociedad Española de Cardiología; Fundación Española del Corazón, 2016; Mocumbi, 2021). Esto puede deberse al énfasis que históricamente se ha hecho en la salud reproductiva de las mujeres en detrimento de la comprensión de su salud como un todo (OMS, 2007). Pero también, a la percepción errónea **de que las ECCV son “enfermedades de hombres”, debido a su baja frecuencia en las mujeres** durante la edad reproductiva (Murga Eizagaechearria, Pedreira Pérez, Mazón Ramos, & Alonso García, 2006; Parra, y otros, 2017; Mocumbi, 2021). Aún hoy son poco conocidos los mecanismos específicos del sexo en la fisiopatología y la historia natural de las ECCV, en parte por la subrepresentación de las mujeres en la mayoría de los ensayos clínicos (The Lancet, 2021).

**Además, para comprender el impacto de las ECCV en las mujeres es necesario tener en cuenta que ellas experimentan síntomas diferentes a los de los hombres, frente a los cuales hay menos difusión y educación tanto para las mujeres como para el personal encargado de su atención** (Fundación MAPFRE; Fundación Procnic; Sociedad Española de Cardiología; Fundación Española del Corazón, 2016). Aunque no existe en Colombia una fuente de información respecto a la forma en la que las mujeres perciben el riesgo de ECCV, según Rolandi y otros (2013). En el mundo se han realizado varias encuestas que indican que las mujeres tienen una menor percepción del impacto de esta problemática en su salud y su vida.

**Por otro lado, estudios han demostrado que incluso frente a los mismos síntomas de ECCV, las mujeres son diagnosticadas erróneamente con mayor frecuencia que los hombres.** Por ejemplo, se considera que sus síntomas son de estrés, y que algunas de las pruebas diagnósticas más útiles para este tipo de enfermedades se solicitan con menor frecuencia en el caso de mujeres, aunque refieran las mismas molestias que los hombres (Fundación Española del Corazón, s.f.). todo lo anterior, afecta el acceso oportuno de las mujeres a tratamiento, lo cual está relacionado con desenlaces como la discapacidad o la mortalidad.

También conviene tener en cuenta que, las mujeres presentan prevalencias más bajas de cumplimiento de la meta diaria de ejercicio (M: 16,4 % - H: 29,5 %)<sup>83</sup>, la cual actúa como factor protector para la aparición de ECCV (Ministerio de Salud y Protección Social; INS; ICBF; UNAl, 2015). Esto puede deberse a que, en comparación con los niños varones, es menos probable que se apoye y anime a las niñas a participar en actividades físicas desde temprana edad (O'Neil, Scovelle, Milner, & Kavanagh, 2018; Reimers, Schmidt, Demetriou, Marzi, & A., 2019)<sup>84</sup>. También podría explicarse por la pobreza de tiempo de las mujeres, ya que diariamente dedican más del doble del tiempo que los hombres a actividades domésticas y de cuidado no remuneradas (M: 7:14 – H: 3:25) (ONUMujeres, DANE, & CPEM, 2020). La baja práctica de actividad física puede generar exceso de peso<sup>85</sup> e influir con ello en el desarrollo de ECCV como la diabetes y la hipertensión, entre otros trastornos metabólicos (Ministerio de Salud y Protección Social; INS; ICBF; UNAl, 2015). Al respecto es de anotar que, en Colombia, la prevalencia de obesidad es mayor en las mujeres (22,4 %) que en los hombres (14,4 %) (Ministerio de Salud y Protección Social; INS; ICBF; UNAl, 2015).

Por otra parte, se identifica un leve aumento de consumo de sustancias ilícitas por parte de las mujeres, aunque una prevalencia de vida más baja frente a factores de riesgo como el consumo de alcohol y tabaco. Las encuestas indican que en consumo de alcohol (M: 81 % - H: 87 % y en tabaco M:24 % - H:43 % (DANE, 2019), en consumo de sustancias ilícitas en las mujeres, la prevalencia de consumo año fue 0,95 % en el 2008, 1,32 % en el 2013 y 1,33 % en el 2019, versus 4,2 % en hombres para este último año (DANE, 2019).

#### 4.3.2. Alta prevalencia de problemas y trastornos mentales en las mujeres

---

<sup>83</sup> Definido como realizar actividad física moderada en tiempo libre por al menos 150 minutos en los últimos 7 días o realizar actividad física vigorosa por al menos 75 minutos en los últimos 7 días o una combinación equivalente de las dos.

<sup>84</sup> A esto se puede sumar la percepción que se tiene del sector deporte como excluyente al no contar con criterios de equidad de género y, en el caso de las disciplinas deportivas, al anclarse en la práctica del fútbol y diversificar poco hacia otras prácticas deportivas o visibilizarlas menos (Quiñones Valero et al., 2016).

<sup>85</sup> El exceso de peso comprende la presencia de sobrepeso y de obesidad en la población. Se considera que una persona tiene sobrepeso si su índice de masa corporal (IMC) es igual o superior a 25, y que tiene obesidad si su IMC es igual o superior a 30. Esta última puede tener efectos más graves sobre la salud física y mental.

La mayoría de los problemas y trastornos mentales<sup>86</sup> presentan mayor carga en las mujeres que en los hombres y se comportan de manera diferencial por género. Con respecto a problemas mentales la última Encuesta Nacional de Salud Mental – ENSM- (2015) identificó un mayor reporte de síntomas en mujeres que en hombres (más de cuatro síntomas) tales como: asustarse con facilidad, sentir dolores frecuentes de cabeza, sentir nervios, tensión o aburrición, dormir mal, entre otros. Esta diferencia se encuentra en todos los momentos del curso de vida, donde los adolescentes de 12 a 17 años (M: 54,5 % - H: 46,4 %), adultos de 18 a 44 años (M: 58,7 % - H: 39,0 %) y mayores de 45 años (M: 60,3 % - H: 41,9 %) presentaron más de 4 síntomas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

De manera similar, la ENSM (2015) mostró que existe una mayor prevalencia anual de cualquier trastorno mental en mujeres que, en hombres, manteniéndose esta diferencia por los distintos momentos del curso de vida: niños entre 7 y 11 años (M: 5,6 % - H: 3,8 %), adolescentes (M: 6,3 % - H: 2,4 %), adultos de 18 años en adelante (M: 4,8 % - H: 3,2 %)<sup>87</sup>. Se exceptúa de lo anterior, los trastornos relacionados con el uso de sustancias psicoactivas los cuales son más prevalente en hombres (Ritchie & Roser, 2018). Además, en la población adulta, la prevalencia año de cualquier trastorno mental fue mayor entre quienes habitan la zona urbana 4,4 %, respecto a 2,7 en la zona rural, y entre quienes viven en condiciones de pobreza 4,4 % frente a 3,9 % entre quienes no viven en pobreza (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). De lo anterior se concluye, que las personas adultas más afectadas por los problemas y los trastornos mentales son las mujeres más jóvenes, que habitan zonas urbanas y que viven en condiciones de pobreza.

Existen múltiples factores que influyen en la presencia de problemas y trastornos mentales de manera diferencial en el género, entre los que se destacan la sobrecarga de trabajo en las mujeres, la discriminación y la estigmatización, las violencias de género y la respuesta insuficiente del sistema de salud. La sobrecarga laboral se soporta en la

---

<sup>86</sup> Los problemas mentales afectan la forma de pensar, sentir, comportarse y relacionarse de las personas, pero sus manifestaciones no son suficientes para incluirlos dentro de un trastorno específico según los criterios de las clasificaciones internacionales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). En contraste, los trastornos mentales son síndromes que generan alteraciones clínicamente significativas del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de las personas y que reflejan una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo (Medrano, 2014).

<sup>87</sup> Entre la población adulta, según el tipo de trastorno, las mujeres presentaron prevalencias más altas en los trastornos más frecuentes entre la población general, es decir: Cualquier trastorno afectivo (M: 3,0 % - H: 1,9 %); Cualquier trastorno depresivo (M: 2,7 % - H: 1,2 %); Cualquier trastorno de ansiedad (M: 2,5 % - H: 1,6 % en hombres); Depresión mayor (2,3 % en mujeres respecto a 0,9 % en hombres) y Fobia social (1,8% en mujeres respecto a 1,4 % en hombres) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo – ENUT (2016-2017)<sup>88</sup>. Diversos estudios han señalado la relación que existe entre el hecho de ser una persona cuidadora informal o que no recibe una remuneración por este cuidado y la aparición de problemas y trastornos mentales como el estrés crónico y la depresión, especialmente entre las personas cuidadoras de personas con discapacidad o con enfermedad (Sherwood & Schulz, 2008; Frech & Damaske, 2012).

**Uno de los factores que contribuye a la mayor carga de problemas y trastornos mentales en las mujeres es la discriminación y estigma social por género.** La OMS señala que la inequidad y discriminación puede generar riesgo en su bienestar ya que enfrentan mayores barreras de acceso a servicios e información en salud que los hombres (WHO, s.f.). En Colombia, según la ENSM (2015) en todos los grupos de edad las mujeres se han sentido más discriminadas o rechazadas que los hombres, lo cual varía dependiendo del ámbito que puede ser la escuela, la familia, el trabajo, la calle y el vecindario.

**A pesar de que, en la formulación de políticas, programas y las rutas de atención en salud incorporan el enfoque de género, existen limitaciones en la implementación de este enfoque por parte de los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), de tal manera, no responden a las necesidades de las mujeres con problemas y trastornos mentales para facilitar sus procesos de atención integral.** Con respecto a la respuesta de salud, se ha evidenciado que las mujeres presentan mayor carga de enfermedad y demanda de servicios de salud relacionados con salud mental, trastornos mentales y del comportamiento<sup>89</sup>; sin embargo, la atención primaria en salud no prioriza la salud mental lo que afecta en mayor medida a las mujeres debido a que presentan la mayor carga debido a la concepción que su intervención se realiza por especialistas en salud mental (Palacio A., 2018).

**Además, el talento humano disponible en la atención primaria no cuenta con las competencias básicas para garantizar una respuesta en salud mental intersectorial acorde con las demandas en las mujeres** (Palacio A., 2018). En la misma línea, las atenciones en salud mental son estandarizadas en la medida que se conservan neutrales al

---

<sup>88</sup> De acuerdo con el universo de la ENUT se identificó que las mujeres trabajan 14 horas y 49 minutos diarios, de las cuales, el 49 % corresponde al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados. En los hombres, este promedio diario es de 12 horas 39 minutos, destinando el 27 % al trabajo no remunerado. Es decir que, en promedio, para el total de la población las mujeres trabajan al día 2 horas con 10 minutos más que los hombres (ONUMujeres, DANE, & CPEM, 2020).

<sup>89</sup> En 2020, del total de personas atendidas por estas causas (1.286.202), el 56,4 % fueron mujeres. Además, mientras que los hombres fueron atendidos por causas muy variadas, solo dos causas concentraron el 70 % de mujeres atendidas: por un lado, los trastornos neuróticos, trastornos relacionados con el estrés y trastornos somatomorfos (45 %) y por el otro, los trastornos del humor (31 %). Esto significa que las mujeres no sólo demandan más servicios, sino también servicios específicos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021).



género y no responden a sus necesidades particulares (Piñar, 2006). Las limitaciones en la respuesta del sistema de salud conllevan a que la atención y los diagnósticos sean tardíos **Fuente especificada no válida.**, lo que puede generar a su vez que los problemas mentales sean persistentes, progresen o se conviertan en trastornos mentales (Rojas Bernal, Castaño Pérez, & Restrepo Bernal, 2018).

Finalmente, la no intervención de estos factores podría no solo agudizar las cargas de enfermedad en salud mental en las mujeres sino además deteriora el bienestar físico y de calidad de vida, ya que en las personas que sufren problemas o trastornos mentales persistentes se duplican las probabilidades de sufrir problemas físicos de salud (Federación Mundial para la Salud Mental, 2009). Además, las limitaciones en la respuesta del sector salud a las necesidades de atención en salud mental de las mujeres puede llevar al intento de suicidio, así como al desarrollo de discapacidades que pueden prevenirse. Al respecto, la OMS ha señalado que la depresión puede ser tan incapacitante o más que otras enfermedades crónicas (OMS, 2002).

#### 4.3.3. Alta mortalidad materna en los entornos rurales

En 2018 la razón de mortalidad materna (RMM)<sup>90</sup> fue 50 % más alta en el área rural dispersa (76,79) que en las cabeceras municipales (36,07). Con respecto a la posición económica, el 70 % se concentró en el 50 % de la población más pobre (pobreza multidimensional); y frente a la etnia, fue mayor para las mujeres indígenas (222,2) y las afrodescendientes (110,9) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

La dificultad en el acceso efectivo a los servicios oportunos y de calidad es una de las principales causas de la mortalidad materna porque afecta la detección temprana de las complicaciones<sup>91</sup>, y genera actitudes negativas sobre los servicios de salud que pueden disuadir a las mujeres y personas de su entorno a acudir a estos<sup>92</sup> (OMS, 2019). Esta dificultad se puede expresar en términos de la limitada oferta de servicios, cobertura de aseguramiento, y barreras de acceso. Lo anterior, se evidencia en indicadores como el porcentaje de nacidos vivos con cuatro o más consultas de control prenatal. En el país existe

---

<sup>90</sup> La muerte materna corresponde al fallecimiento de una mujer durante el embarazo o dentro de los 42 días siguientes a la terminación de este, debido a cualquier causa relacionada o agravada con el embarazo mismo o su atención (OPS, 2020).

<sup>91</sup> Las complicaciones que causan el 75 % de las muertes maternas en el mundo son: las hemorragias graves (en su mayoría tras el parto), las infecciones (generalmente tras el parto), la hipertensión gestacional (preclamsia y eclampsia), las complicaciones en el parto y los abortos inseguros (Say, et al., 2014).

<sup>92</sup> Por ejemplo, un estudio en Antioquia reveló que la actitud negativa de las gestantes frente al sistema de salud actuó como un factor determinante de las defunciones maternas en 59 % de los casos (Ruiz-Rodríguez, Wirtz y Nigenda, 2009, citadas en (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

una brecha en estos controles de 8,9 pp en 2017 entre la zona urbana (89,3) y la rural (80,8) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

**En cuanto a la oferta, la mayoría de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) del país se concentran en los departamentos con mayor desarrollo urbano** (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), **lo que incluye los servicios de salud materna.** Según el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) para septiembre de 2020, la oferta se concentró en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. Mientras que hay departamentos con amplia población rural con menos del 1 % del total (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). El análisis de la mortalidad materna entre los años 2011 a 2015 mostró que en los municipios que tienen mayores mortalidades maternas solo el 53,2 % cuentan con IPS habilitadas para la atención del parto (REPS, Estadísticas Vitales 2011-2015, 2021).

**Acerca de las barreras de acceso a los servicios de salud se identifica que la atención a la gestante se ve afectada por déficit del talento humano, limitaciones de acceso geográfico o barreras culturales o comportamentales.** Una de las más importantes es el déficit de talento humano en salud, particularmente de profesionales de medicina y enfermería. En 2016, mientras que en la zona urbana se contó con 50,1 de estos profesionales por cada 10.000 habitantes, en la zona rural se contó con 21,6, y en la zona rural dispersa con 15,5 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). Un indicador que se utiliza para aproximarse a la disponibilidad de atención médica a la gestante es el porcentaje de partos atendidos por personal calificado<sup>93</sup>, departamentos como Vaupés, Chocó, Vichada, Guainía y Amazonas presentan una menor atención de partos por personal calificado con respecto al nivel nacional (ONUMujeres, DANE, & CPEM, 2020). Estos departamentos coinciden con aquellos en donde la implementación de la Ruta Materno-Perinatal<sup>94</sup> aún es incipiente, lo que se ve reflejado en mayores razones de mortalidad materna.

**La barrera geográfica es uno de los obstáculos más fuertes para el acceso de las mujeres a servicios de salud relacionados con el embarazo, el parto y el posparto y para la remisión de casos de urgencia.** Tiene que ver con deficiencias en vías de acceso para llegar a los centros de salud, largas distancias y altos costos del traslado, especialmente para

---

<sup>93</sup> Porcentaje de partos (con resultado nacida viva/nacido vivo) atendidos por personal calificado (médicos y enfermeras), respecto al total de partos.

<sup>94</sup> Resolución 3280 de 2018 por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación.

las mujeres que habitan en zonas rurales y rurales dispersas, entre las que se encuentran sobre representadas las mujeres indígenas (OPS, UNFPA, UNICEF, PMA, 2016).

**Además, la oferta de servicios de salud no se adapta a las necesidades, identidades y circunstancias de las mujeres gestantes y en edad reproductiva.** Las barreras culturales y lingüísticas afectan particularmente a las mujeres de los pueblos indígenas. Al respecto, un estudio de OPS, OMS, UNFPA, UNICEF y PMA (2016) identificó barreras culturales relacionadas con la maternidad en el pueblo Arhuaco y en el pueblo Wayuu. En estos contextos de menor cobertura, disponibilidad y acceso a los servicios de salud, la partería tradicional y figura de las parteras ha sido clave en la preservación de la salud y vida de las gestantes; sin embargo, el reconocimiento de sus saberes desde el sistema oficial es incipiente (Laza Vásquez, 2012).

**Los embarazos no deseados o no planeados pueden incidir en la mortalidad materna, así mismo pueden llevar a la realización de abortos inseguros.** La tasa global de fecundidad observada es mayor en las zonas rurales (2,6) que en la zona urbana (1,9). Y en la zona rural se identifica una brecha de 0,7 hijos entre la tasa global de fecundidad deseada y observada<sup>95</sup> (Profamilia; Ministerio de Salud y Protección Social, 2017). Que los embarazos no deseados se presenten más en la zona rural se relacionan entre otras con falencias en la educación para la sexualidad. En este sentido, según la última Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) (2015), el porcentaje de mujeres entre 13 y 49 años que reportaron haber recibido información alguna vez en la vida sobre asuntos relacionados con la sexualidad fue menor en la zona rural (94,3 %) que en la zona urbana (95,3 %). Además, se presenta un menor porcentaje de mujeres en edad reproductiva en zonas rurales que usa métodos anticonceptivos modernos (73,6 %) respecto a la zona urbana (76,7 %)<sup>96</sup> (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). Es importante mencionar que el porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que se unieron o casaron por primera vez antes de cumplir los 18 años fue de 23,9 en el año 2015, para el 2010 este porcentaje era del 24,3 % (ENDS 2015) y muchas de ellas pudieron estar inmersas en un embarazo no planeado lo cual afecta a largo plazo distintas dimensiones de la vida de las mujeres adultas.

**Muchas mujeres desconocen el derecho que tienen a la IVE en el marco del sistema general de seguridad social en salud.** Según la ENDS (2015), el 43,8 % de las mujeres de

---

<sup>95</sup> Es el número de hijos por mujer en el curso de la vida. La tasa deseada corresponde a cuantos hijos quisiera tener y la tasa observada corresponde a cuantos tuvo en realidad.

<sup>96</sup> También existen disparidades territoriales importantes al respecto, encontrándose el porcentaje más bajo de uso de anticonceptivos entre las mujeres de: Vaupés (43,70 %), Chocó (66,70 %), Amazonas (70,40 %) y Guainía (71,20 %) (Profamilia y Ministerio de Salud y Protección Social, 2017), departamentos que coinciden con aquellos en los que existen mayores tasas de mortalidad materna.

13 a 49 años desconoce el estatus actual de despenalización parcial del aborto en Colombia, (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015). El porcentaje de desconocimiento es mayor entre las mujeres que habitan la zona rural (59,8 %), respecto a la que habitan la zona urbana (39,5 %) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Por otro lado, la malnutrición puede incrementar en las mujeres el riesgo de complicaciones en el embarazo y el parto. En Colombia el 13,5 % de las mujeres gestantes entre 18 a 49 años presentó bajo peso, siendo más alto el indicador en la zona rural (16,1 %). Además, la prevalencia de anemia en mujeres gestantes de 13 a 49 años fue de 26,2 % a nivel nacional, alcanzando 34,8 % entre la población indígena y 40,2 % en la afrodescendiente.

#### 4.4. Barreras que impiden a las mujeres tener una vida libre de violencias

El país ha tenido grandes avances en el abordaje integral de las violencias por razones de género en normatividad, planes, estrategias, programas y acciones, sin embargo, la violencia contra las mujeres se sigue presentando. Según los cálculos del Observatorio Colombiano de las Mujeres de la CPEM (2021), entre los años 2020 y 2021 se observa una reducción en los delitos de feminicidio (de 261 a 218 víctimas) y de violencia sexual (de 27.943 a 25.883 mujeres víctimas) y un incremento en los delitos de violencia intrafamiliar y homicidio de mujeres, pasando de 70.815 a 80.165 y de 724 a 815 mujeres víctimas, respectivamente.

En el área rural, 46 de cada 100.000 mujeres se practicaron exámenes médicos por presunto abuso sexual. Más de 2.500 mujeres sufrieron violencia de pareja, representando casi el 10 % de los casos en todo el país durante 2020 (Ministerio de Salud, 2020a).

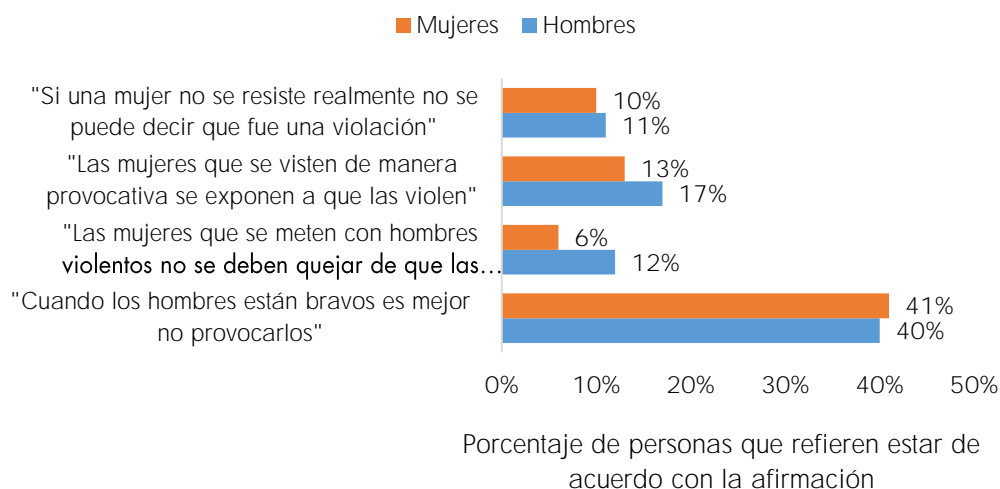
Existen diversas causas asociadas a las barreras que enfrentan las mujeres para tener una vida libre de violencias. Entre estas se encuentran: (i) Imaginarios sociales y culturales que justifican la violencia contra las mujeres; (ii) Limitaciones en la cobertura, efectividad y articulación de estrategias institucionales de prevención, atención integral a nivel nacional y territorial (iii) falta de interoperabilidad y desagregación en los sistemas de información de data estadística de violencia contra las mujeres; (iv) Falta de herramientas diferenciadas para el abordaje de las violencias que enfrentan las mujeres en sectores específicos; (v) mayores barreras de las mujeres rurales víctimas de violencias para acceder a rutas de prevención y atención integral, y (vi) necesidad de implementar rutas de prevención y atención integral de violencias contra mujeres con enfoque étnico, de diversidad sexual y de discapacidad.

##### 4.4.1. Imaginarios sociales y culturales que justifican la violencia contra las mujeres

Una de las causas que incide en las manifestaciones de violencia está relacionada con los estereotipos de género y los imaginarios sociales y culturales que aún persisten en la sociedad y que justifican y naturalizan la violencia contra las mujeres. En este sentido, se destaca la tercera medición sobre la tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres, realizada por la Vicepresidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con el apoyo de cooperación Internacional (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer & ONU Mujeres, 2021). En esta encuesta se mide la tolerancia, esto es, la aprobación que tanto particulares como funcionarios tienen hacia frases o expresiones que justifican la violencia, subvaloran a las mujeres o reproducen estereotipos que vulneran o discriminan a las mujeres por el hecho de serlo.

En general el estudio refiere una reducción de dicha tolerancia, en comparación con los estudios previos de 2010 y 2015. Además, identifica a la Policía Nacional como la principal entidad a la que las personas acuden en casos de violencia contra las mujeres. No obstante, también se revelan altos porcentajes de aprobación de los imaginarios que señalan que la violencia intrafamiliar no es un delito y por ello se resuelve en casa. Aunque su tendencia es a la baja, también es evidente la persistencia de tolerancia a afirmaciones asociadas a la violencia de género, como se indica en el Gráfico 6.

**Gráfico 6. Porcentaje de personas que están de acuerdo con afirmaciones relacionadas con tolerancia a la violencia de género según sexo 2021**



Fuente: CPEM, USAID y ONU Mujeres (2021).

#### 4.4.2. Limitaciones en la cobertura, efectividad y articulación de estrategias institucionales de prevención y atención integral a nivel nacional y territorial

Colombia ha desarrollado políticas, normas, programas y proyectos para la prevención de las violencias contra las mujeres y para la atención, protección, garantía de no repetición y restablecimiento de sus derechos. En este sentido se ha avanzado en la implementación del Mecanismo Articulador para el Abordaje de la Violencia contra las mujeres y fortalecimiento de las Comisarías de Familia. No obstante, se advierte la necesidad de seguir fortaleciendo las capacidades de respuesta de todas las entidades del Estado en los ámbitos nacional y territorial porque aún persisten limitaciones en la cobertura y efectividad de estas estrategias.

Frente a la articulación interinstitucional e intersectorial, se viene implementando el Mecanismo Articulador para el abordaje integral de las violencias basadas en sexo y género. Este se ha creado en 843 municipios del país, que representan el 76 % del total de municipios (Sinergia, 2022). Es necesario que el Mecanismo se siga fortaleciendo, que se articule plenamente con la instancia nacional y que llegue a todo el territorio nacional, con la implementación en el 100 % de los municipios del país, y que incluya la participación de la sociedad civil.

Las Comisarías de Familia, como instancia central para la atención de los casos de violencia intrafamiliar y el restablecimiento de derechos, tienen retos significativos para su funcionamiento en términos de dotación, eficiencia y cualificación. El informe de vigilancia superior a las comisarías de familia de la Procuraduría General de la Nación (Procuraduría General de la Nación, 2019), afirma que las limitaciones se dan en términos de precariedad de recursos, formas de vinculación del personal, multiplicidad y carga de funciones, ausencia de equipos interdisciplinarios completos, deficiencia de infraestructura, desconocimiento de normas y debilidad en los sistemas de información, entre otros. En este sentido, se ha avanzado en el fortalecimiento de esta institucionalidad en los municipios con mayores indicadores de violencia en desarrollo de la Ley 2126 de 2021, siendo necesario avanzar en la implementación en todo el país de dicha ley.

Existen instrumentos de valoración del riesgo feminicida que requieren mayor unificación y efectividad en su implementación y seguimiento. En cuanto a los sistemas de alertas tempranas, de acuerdo con la evaluación de la aplicación del protocolo de valoración del riesgo feminicida (2014-2017), el 35,4 % de las mujeres víctimas de feminicidio (188 del total de 531) habían sido valoradas por Medicina Legal (INMLCF), previa solicitud de una autoridad judicial y, que, de estas, 14 mujeres habían sido valoradas con el protocolo, registrando riesgo extremo 11 de ellas. Es decir, al menos 1 de cada tres mujeres asesinadas había buscado justicia y protección. Así mismo, persisten retos frente a la implementación de instrumentos unificados y efectivos para valorar y hacer seguimiento a las alertas de feminicidio (INMLCF, 2019).

Adicionalmente, las mujeres víctimas de violencia enfrentan demoras en los procesos de investigación y judicialización y falta de equipos especializados que tengan conocimientos en los asuntos de género lo que retrasa las etapas de investigación y sanción. El estudio de la OCDE sobre acceso a la justicia (OCDE, 2020) advierte que los recursos económicos y humanos pueden ser insuficientes para actividades de investigación. Por otra parte, como lo señala la Sala de Casación Civil (2018) juzgar sin perspectiva de género es no tener consciencia en cuanto a la situación diferencial, al no identificar la especial posición de debilidad manifiesta, ya que el estándar probatorio no debe ser igual, como ocurre con la situación de la mujer en los eventos de violencia entre parejas de casados o compañeros permanentes, en el mismo sentido. La Dirección Nacional de Defensoría Pública determina que los jueces aún necesitan reforzar la perspectiva de género en sus sentencias (Defensoría del Pueblo, 2019). Esta problemática se aborda como una prioridad en el Plan Nacional de Política Criminal.

#### **4.4.3. Retos en la interoperabilidad y desagregación en los sistemas de información de data estadística de violencia contra las mujeres**

Otra de las barreras que enfrentan las mujeres tiene que ver con la falta de articulación (interoperabilidad), desagregación y actualización de los sistemas de información frente a violencia contra las mujeres. El intercambio de información entre instituciones es un elemento esencial para abordar la violencia contra la mujer. Frecuentemente, las prácticas de divulgación de la información entre dependencias enfrentan problemas jurídicos y de privacidad, ya que la información personal puede ser confidencial. En este sentido, las dependencias involucradas deberían crear medios consensuados, legales y eficientes para la divulgación de información para evitar este inconveniente (OCDE, 2020).

Las Comisarías de Familia deben implementar un sistema unificado e interconectado que permita hacer seguimiento a los casos y medidas de protección y atención. Este debe permitir tener la información consolidada de todo el país, acorde con lo ordenado en la Ley 2126 de 2021. De acuerdo con el Informe Defensorial (Defensoría del Pueblo, 2019), la falta de sistemas de información también dificulta determinar si ha existido reincidencia en los casos de violencia contra las mujeres.

#### **4.4.4. Falta de herramientas diferenciadas para el abordaje de las violencias que enfrentan las mujeres en sectores específicos**

Aunque la violencia ocurre principalmente en la vivienda, le sigue el ámbito público como calles, espacio público y transporte (SIVIGE, 2020), y también se extiende a otros entornos como el digital. Según datos de Medicina Legal, las viviendas (25.738 actos) y la calle o la vía pública (6.904), fueron los espacios donde se presentaron más agresiones en

el año 2020, seguido por los hoteles, hostales, campamentos y moteles (893); los establecimientos comerciales (495); y los bares, discotecas o tabernas (373) (INMLCF , 2020). Así mismo, la Encuesta de acceso, uso y apropiación de las TIC por parte de las mujeres en Colombia, evidencia que el 41 % de las colombianas ha conocido algún caso de al menos una forma de violencia (Plan Internacional, 2021). Esto evidencia la necesidad de acciones sectoriales específicas para prevenir la violencia contra mujeres en las calles y en el espacio público.

En este sentido, la recomendación general 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señaló que los Estados deben comprender que las mujeres sufren variadas formas de violencia según el contexto en el que se desarrollan. Por esta razón, es necesario implementar protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que se produzcan en cada lugar, señalando además que es importante establecer procedimientos internos de denuncia que sean eficaces y accesibles, que no excluyan el recurso a las fuerzas del orden, y aborden el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes.

Las violencias que suceden en distintos ámbitos traen consigo unos riesgos mayores para las víctimas y tales tipos de violencia deben ser analizadas de manera diferenciadas para tomar medidas que permitan abordar la problemática desde cada sector. Existen actualmente protocolos y lineamientos para la prevención y el abordaje integral de las violencias contra las mujeres, especialmente acoso y violencia sexual en sectores como Deporte, Educación, Cultura y Fuerza Pública, elaborados con el apoyo técnico de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Así mismo, como ejercicio pionero y como ejemplo de la adopción de estas medidas, la Presidencia de la República adoptó un Protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y por razón de sexo. (CPEM, 2020).

#### **4.4.5. Barreras de las mujeres rurales víctimas de violencias para acceder a rutas de prevención y atención integral**

Las mujeres víctimas de violencia de las áreas rurales enfrentan dificultades adicionales para el acceso a servicios de atención a casos de violencia. En los servicios de atención se encuentra carencia de estructuras físicas adecuadas en zonas apartadas para brindarles una atención integral, con enfoque de género y diferencial por parte de las entidades involucradas. Las dificultades también se relacionan con aspectos económicos y geográficos, específicamente costos de transporte, inseguridad, condiciones de las carreteras, entre otros para participar activamente en las diligencias y en los procedimientos



relacionados con los procesos penales (OCDE, 2020). Las mujeres también pueden enfrentar barreras para acceder a información precisa, confiable y oportuna sobre los mecanismos de denuncia y rutas de atención existentes, situación que afecta de manera particular a las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes (DNP, Inclusión y Equidad, ONU Mujeres, 2021).

Por esto, desde el Gobierno nacional se diseñó el protocolo de atención a mujeres rurales para el acceso a la justicia del Ministerio de Justicia y del Derecho. Así mismo, desde la Vicepresidencia de la República se implementó el programa Justicia a la puerta para mujeres rurales (Iniciativa Nacional para la Equidad, Emprendimiento y Seguridad de Mujeres Rurales -INES). Este programa ha visitado más de 2.000 hogares de mujeres rurales en 25 departamentos del país, llevando estrategias pedagógicas para la prevención de las violencias, así como toda la oferta institucional para atenderlas. (CPEM, 2020a). Esta estrategia debe implementarse en todo el territorio nacional para garantizar efectivamente el acceso a la justicia de esta población. Además, es necesario fortalecer el trabajo que en este sentido ha venido liderando el Ministerio de Justicia y del Derecho, mediante la implementación de Comisarías de Familia móviles para la atención de mujeres rurales.

#### **4.4.6. Necesidad de implementar rutas de prevención y atención integral de violencias contra mujeres con enfoque étnico, de diversidad sexual y de discapacidad**

Según el Sistema integrado de gestión sobre violencia de género para el año 2020, la población étnica (Afrodescendiente, indígena, ROM, Raizal y Palenque) víctima de violencia en contra de la mujer reportó un total de 5.516 casos. Estos estuvieron distribuidos principalmente en violencia física y sexual: 2.884 casos de violencia física, 1.822 casos de violencia sexual, 458 casos por negligencia y abandono y finalmente 352 casos por violencia psicológica (SIVIGE, 2020).

Frente a la situación de violencias en contra de las mujeres indígenas en Colombia, persisten diferentes retos dada la dispersión geográfica, las diferencias entre comunidades, grupos y familias indígenas, la falta de datos estadísticos desagregados y el alto subregistro en las instituciones que hacen parte de la ruta de atención integral de las violencias. El Observatorio Colombiano de las Mujeres señala que la violencia contra esta población, sin importar su tipología, es asimilada como violencia doméstica y no es denunciada (Observatorio Asuntos de Género, 2013). Para las mujeres Rrom, se perciben procesos de discriminación por su etnia (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2018), de allí que también los registros institucionales sean bajos porque se considera que este tema de violencia debe ser manejado exclusivamente por la comunidad.

De otro lado, los estereotipos de género que derivan en violencia se refuerzan para el caso de mujeres LGBTI, particularmente mujeres trans. En el estudio de situación de las personas trans en Colombia (DNP, 2021) se resalta que las personas trans en el país siguen expuestas a múltiples formas de violencia y se menciona que el promedio de la expectativa de vida de las mujeres trans en América Latina es de 35 años.

Desde una perspectiva diferencial, se requiere incorporar ajustes razonables para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia. Según el BID (BID, 2019 a) las mujeres con discapacidad están expuestas a mayor riesgo de violencia que los hombres. De acuerdo con la ENDS (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015), el 72 % de las mujeres con alguna discapacidad han sufrido algún tipo de violencia por parte de su esposo o expareja.

#### **4.5. Barreras para que las mujeres puedan ejercer liderazgo en la construcción de la paz y la agenda de seguridad**

Desde el 2000 el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en la Resolución 1325 señaló la importancia de la representación y participación de las mujeres en todos los niveles institucionales posibles. En los últimos años se ha dado especial importancia a las instancias para garantizar la transversalización del enfoque de género a nivel gubernamental y desde la sociedad civil en el marco de la Política de Paz con Legalidad. Por una parte, se puso en funcionamiento la Alta Instancia de Género de Gobierno, a cargo de hacer el seguimiento con las entidades competentes del avance de los indicadores de género del Plan Marco de Implementación (PMI). Por otra parte, el Gobierno ha trabajado de forma coordinada con la Instancia Especial de Mujeres para el Enfoque de Género en la Paz y durante 2021 se apoyó el proceso de elección a nivel territorial de las nuevas 16 integrantes (CPEC, 2021a).

Desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer desarrolló una metodología de seguimiento al avance de la transversalización del enfoque de género con base en los 51 indicadores del Plan Marco de Implementación. Ésta se apoya en una metodología basada en estándares nacionales e internacionales agrupados en dos dimensiones con trazabilidad cuantitativa y cualitativa. Primero, el impacto de la implementación de los indicadores de género en la vida de las mujeres con criterios como el cierre de brechas en el acceso a la oferta institucional, participación de las mujeres en espacios de decisión; mayor cobertura geográfica y enfoque territorial. Segundo, el avance técnico de las entidades y el fortalecimiento de sus capacidades para darle sostenibilidad al proceso de transversalización del enfoque de género, con tres criterios: diagnóstico y análisis

de género; datos desagregados por sexo; reporte de los recursos destinados y ejecutados (CPEM, 2021, a).

Sobre esa base, actualmente se cuenta con 13 indicadores finalizados, 17 con avances y cifras significativas, 16 con avances y con capacidad de mejora y 5 indicadores que requieren mayores esfuerzos para consolidar resultados. En particular en materia de participación, se encontró que se han desarrollado diversas acciones o estrategias para promover la participación de las mujeres, incluyendo procesos de capacitación, sensibilización, acciones de fortalecimiento a organizaciones, así como procesos de asesoría que permiten aumentar el acceso de las mujeres a la oferta institucional. A pesar de estos avances persisten barreras para lograr una mayor participación en la construcción de la paz y en la agenda de seguridad.

#### **4.5.1. Las economías ilícitas y los actores armados ilegales vulneran la autonomía económica de las mujeres.**

Las condiciones de vulnerabilidad económica y pobreza de las mujeres aumentan el riesgo de vinculación a los diferentes eslabones de las cadenas de economías ilícitas que controlan los actores armados ilegales. Según datos del INPEC para el 2015, el 46 % de las mujeres encarceladas, en su mayoría jóvenes y en situación de pobreza, estaban por delitos relacionados con drogas (Departamento Nacional de Planeación, 2018). De acuerdo con el Observatorio Colombiano de las Drogas, con base en una encuesta realizada con mujeres reclusas por delitos de drogas, 83 % de las encuestadas vivía en estrato 0, 1 y 2, 60 % fueron madres antes de los 18 años, 50 % sólo terminó la primaria, 48 % manifestó haber sido víctimas de algún tipo de violencia de género. Adicionalmente, tal y como lo evidencian los datos de la Defensoría del Pueblo, la expansión de la extracción ilegal de oro podría estar vinculada a una expansión en las redes de trata de personas y explotación sexual de niñas, jóvenes y mujeres (Defensoría del pueblo, 2018).

Las mujeres son el grupo poblacional con el mayor porcentaje dentro de las víctimas del conflicto. Este grupo corresponde a un 52,4 % del total de víctimas del conflicto armado sujetos de atención tal y como se señala en el Documento CONPES 4031 (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Los impactos diferenciados del conflicto en las mujeres se reflejan por ejemplo en la vulneración de la integridad sexual, donde las mujeres son el 94 % de las víctimas. En el ámbito del desplazamiento forzado las mujeres han representado el 52 % del total de víctimas. En cuanto a las victimizaciones indirectas, las mujeres también representan la mayoría con el 61,4 % frente a los hombres. Los hechos con mayor victimización indirecta dentro de las mujeres son el homicidio, pérdidas del compañero,

esposo o padre en tanto proveedor de recursos económicos del hogar, tiene como efecto adicional cambios abruptos en el rol de la mujer.

**Frente a esta situación, en el marco de contemplado en la Ley 1448, se tiene que en materia de atención humanitaria en los últimos tres años se han realizado entregas a 1.117.806 hogares de los cuales 768.280 son hogares con jefatura femenina (68 % del total de hogares).** En cuanto a las medidas de reparación: 176.378 mujeres recibieron indemnizaciones individuales, 8.000 de las cuales fueron víctimas de violencia sexual; se han proferido 2.989 sentencias con orden de compensación y/o restitución donde el titular es una mujer; 80.020 mujeres acompañadas en los planes de Retorno y Reubicación (49 %). Adicionalmente, con la estrategia Vivificarte se acompañaron 6.450 mujeres víctimas de violencia sexual.

**Frente a las dinámicas de violencia y dependencia económica de las mujeres en zonas rurales, cobran especial importancia los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y la ruta de implementación con etiqueta de género y mujer rural.** Los PDET son producto de un proceso participativo que incluyó a las mujeres, con quienes se identificaron 4.606 iniciativas con etiqueta de género y mujer rural que hoy en día tienen las siguientes características: 4.606 iniciativas están alineadas en un 80 % con la Resolución de Mujeres Paz y Seguridad de las Naciones Unidas<sup>97</sup> en los pilares de prevención, participación, protección, socorro y recuperación; 1.458 de las iniciativas han sido incluidas en los planes de desarrollo municipal. En lo que refiere a rutas de implementación de se han activado 1.704 iniciativas con etiqueta de género y mujer rural, equivalente al 37 % del total. De estas iniciativas, el 60 % contribuyen al empoderamiento Económico y Acceso a Activos de las Mujeres, el 28 % al empoderamiento físico y el 12 % al empoderamiento en la toma de decisiones, participación y ciudadanía activa de las mujeres, el fortalecimiento de la institucionalidad de género y la prevención y atención de violencias (CPEC, 2021a).

**Otro aspecto característico de la agenda de mujeres, paz y seguridad tiene que ver la incorporación del enfoque de género en los procesos de desarme, desmovilización y reintegración.** Según los datos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), a corte 31 de diciembre 2021, 12.843 personas hacían parte del proceso de reincorporación, de las cuales el 25,4 % son mujeres, es decir 3.264. Es importante resaltar que 3.887 proyectos productivos entre colectivos e individuales vinculan a 8.254 personas en proceso de reincorporación: 6.171 hombres y 2.083 mujeres. Además, mediante alianza con el SENA e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, se vincularon 8.406 personas en reincorporación (2.276 mujeres, 6.130 hombres) en 6.241

---

<sup>97</sup> Resolución 1325, publicada el año 2000 por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas

cursos, programas y eventos (Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación, 2022).

Frente a esta situación el gran reto es seguir fortaleciendo el modelo de generación de oportunidades económicas con especial énfasis en mujeres rurales en los municipios PDET y en zonas con prevalencia de economías ilícitas. Este es un supuesto fundamental para la consolidación de la paz en Colombia, bajo el entendido de la incorporación del enfoque de género para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres.

#### 4.5.2. Dificultades para ejercer el rol de lideresas y defensoras de derechos humanos

En el marco del proceso de regionalización del Programa Integral de Garantías para Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos se ha resaltado los importantes aportes de las mujeres en la construcción del tejido social de sus comunidades y organizaciones. Las mujeres desarrollan incidencia en diferentes escenarios políticos, económicos, sociales y de participación, trabajando por el bienestar, el desarrollo económico, la sostenibilidad ambiental, por una vida libre de violencias contra las mujeres, entre otras. Sin embargo, como lo señala el Documento CONPES 4063 sobre defensoras y defensores de derechos humanos, indica que persisten las afectaciones y factores de riesgo contra su vida, libertad, integridad y seguridad. El documento identifica elementos expuestos por la Corte Constitucional en materia de análisis de la garantía de derechos de los sujetos de especial protección constitucional, entre los que se encuentran las mujeres lideresas y defensoras de derechos humanos las cuales se enfrentan a riesgos diferenciados y a riesgos extraordinarios de género.

Es importante destacar que existe una arquitectura institucional diseñada para la protección de las mujeres en cabeza del Ministerio del Interior y Unidad Nacional de Protección, así como la figura del CERREM<sup>98</sup> Mujeres. Durante el segundo semestre de 2021 se implementaron 1.286 medidas de protección a la vida, libertad y seguridad de las mujeres. Adicionalmente, la Unidad Nacional de Protección incorporó el enfoque de género con la puesta en marcha del el Protocolo de Análisis de Riesgo para mujeres lideresas y defensoras como instrumento que permite analizar los riesgos específicos de las mujeres.

#### 4.5.3. Baja participación de mujeres en la Fuerza Pública y el sector defensa

Uno de los indicadores de la Resolución 1325 apunta a lograr un mayor nivel de participación de las mujeres en el sector defensa con especial énfasis en posiciones de liderazgo. Según cifras del Ministerio de Defensa Nacional, durante este Gobierno el porcentaje de mujeres en la fuerza pública aumentó en un 32 %. La Fuerza Aérea cuenta con

---

<sup>98</sup> Comité de Evaluación y Riesgos y Recomendaciones de Medidas (Cerrem)

un 20 % de mujeres uniformadas y en la Policía Nacional el 17,96 % de sus integrantes son mujeres, mientras tanto en Ejército se trata del 3,23 % y en Armada del 6,43 %. En cuanto al incremento de mujeres oficiales y suboficiales, se tiene que dentro de las Fuerzas Militares eran 4.009 en 2018 y ascendieron a 5.301 en 2021, con corte al 31 de diciembre, lo que equivale a un 32,2 % de aumento en estos años. Actualmente se adelanta un proceso de formación en ciberseguridad para las mujeres de la fuerza pública que acerca a las mujeres a áreas del conocimiento como la informática, la seguridad de la información y la custodia de datos. A la fecha son 200 mujeres de la Fuerza Pública (100 en Policía y 100 en las Fuerzas Militares) que se han capacitado en temas de ciberseguridad y que liderarán en cada una de sus actividades la defensa y seguridad del país ( Ministerio de Defensa Nacional, 2021 a).

**En este frente, se elaboraron los lineamientos para promover la equidad de género en la Fuerza Pública, y el rol de las mujeres militares y de Policía, que se concretó en la Resolución 3010 de 2020.** Como resultado, se han fortalecido y creado las oficinas de género en toda la Fuerza Pública y en el Ministerio de Defensa Nacional, tanto a nivel nacional como en sus divisiones regionales. Adicionalmente, en el marco de la Resolución 3029 del 11 de noviembre de 2020 se creó el Comité Sectorial para la Transversalidad del Enfoque de Género que tiene dentro de sus funciones verificar la implementación de los lineamientos en referencia y construir el Plan de Transversalidad del Enfoque de Género ajustado al Plan de Acción de la Política Pública Sectorial.

#### **4.6. Limitadas capacidades presupuestales, administrativas, técnicas en la institucionalidad y el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género**

Aunque en el país se ha avanzado en el logro de la equidad de género, todavía existen retos importantes en términos de alcanzar una institucionalidad consolidada que permita posicionar la agenda de género en los asuntos estratégicos y atender de manera pertinente las necesidades de las mujeres. Aunque no se cuenta con información actualizada sobre la institucionalidad de género en el país, los últimos informes del Trazador Presupuestal muestran que entre 2019 y 2022 54 entidades han marcado recursos asociados al cierre de brechas de género<sup>99</sup>. Sin embargo, persisten retos en la creación y fortalecimiento de la institucionalidad específica de género a nivel territorial y nacional. Particularmente se requiere el fortalecimiento del Mecanismo Nacional de Género como instancia de coordinación para la transversalización de género, con poder de toma de decisiones (DNP, 2014). Lo anterior es ratificado por el panorama internacional en esta materia, donde se

---

<sup>99</sup> Información suministrada por los sistemas de información TRAZA de funcionamiento y SUIFP de inversión con corte a febrero de 2022.

constata que para 2016, de los mecanismos de adelanto de la mujer en América Latina, aproximadamente dos tercios tienen rango jerárquico alto; aproximadamente una décima parte tiene rango jerárquico medio (Colombia y el Ecuador); y aproximadamente una cuarta parte tiene rango jerárquico bajo (Díaz, 2016) Así mismo, se requiere el fortalecimiento de comisiones o instancias articuladoras de género en el orden nacional, pues hasta el momento solo tres sectores cuentan con resolución de creación de una instancia o comité articulador de los temas de género<sup>100</sup>

**A nivel territorial también persisten retos importantes frente al fortalecimiento institucional.** Aunque ha habido un avance importante en la creación de instancias de género a nivel departamental, con un 50 % de los departamentos con algún mecanismo de género, particularmente secretarías de la mujer, hasta el momento solo 1 % de los municipios, 34 % de las ciudades capitales cuentan con estas instancias, lo que implica la necesidad de ampliar y dar mayor alcance territorial a esta institucionalidad.

**A pesar de los esfuerzos en generar procesos de formación y sensibilización en temas de género, existen vacíos frente a su difusión y efectividad.** Estos tienen que ver con la falta de visibilización de los asuntos de género en espacios importantes como la planeación estratégica y la rendición de cuentas, así como con las dificultades en torno a los conocimientos y capacidades técnicas para incorporar la perspectiva de género de manera transversal (Proyectamos Colombia, 2016).

**Sin embargo, se ha avanzado en la transversalización del enfoque de género en todos los sectores administrativos del ámbito nacional. Cada ministerio adoptó programas específicos para el cierre de brechas de género en los tres ejes estratégicos del PND 2018-2022.** Algunos logros concretos refieren a: En el caso del eje de Emprendimiento, se crearon programas específicos en los sectores de comercio y agricultura para el apoyo de emprendedoras urbanas y urbanas, apoyando a más de 930.000 y se creó el FME. En el caso del eje de legalidad se destaca haber logrado el 46 % de ocupación de cargos de máximo nivel decisorio liderado por el DAFP. En el eje de Equidad gracias a la política para crear empleo a favor de las mujeres, a febrero 2022 se recuperaron 1 millón de empleos y se cerró la brecha de desempleo generada en COVID en las 13 principales ciudades del país. El reto es que el enfoque de género de estos programas tenga continuidad y se amplíen. Y que cada una de las entidades dentro de sus procesos de planeación estratégica, apropie el uso del Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer.

---

<sup>100</sup> Como se resaltó en los antecedentes, estos sectores refieren a Comercio, Transporte y Minas y Energía.

En cuanto a la producción, uso y análisis de información, si bien el país ha tenido importantes avances en la producción estadística en cuestiones de género, se evidencian todavía vacíos en la incorporación de una perspectiva de género en las herramientas de recolección de datos, en la producción de información relacionada con los sectores, y particularmente, en el uso y análisis de la información existente. En el informe de *Open Data Watch* sobre los datos de género en Latinoamérica y el Caribe (CEPAL & Data2x, 2020) se identificaron brechas de género en varias dimensiones: disponibilidad, donde se evidencia que las bases de datos nacionales de Colombia incluyen solo 62 de los 93 indicadores de género; desagregación, en las cuales 24 indicadores de género en las bases de datos nacionales de Colombia carecen de desagregación por sexo; normatividad, donde se encontró que 32 indicadores de género publicados en las bases de datos nacionales de Colombia no se ajustan a las definiciones recomendadas internacionalmente (Open Data Watch , 2021). Esta problemática se profundiza al momento de contar con información de carácter interseccional, particularmente que permita generar conocimiento en torno a las situaciones de mujeres rurales, LGBTI, étnicas, con discapacidad, entre otras.

**La información no siempre es utilizada para soportar los avances en términos de equidad de género.** El *Informe de trazador presupuestal de equidad para la Mujer* del 2021 señala también que un reto que persiste para avanzar en el cierre de brechas de género desde las acciones de las entidades es poder contar con instrumentos que permitan visibilizar cómo se incluye la perspectiva de género en los proyectos de inversión de las entidades y su avance, en relación con los recursos definidos (CPEM , 2021)

**Por otra parte, los sistemas de seguimiento y evaluación no siempre consideran un enfoque de género y existen algunos vacíos en el seguimiento sistemático a las políticas y de las mujeres beneficiarias.** Aunque se cuenta con sistema de seguimiento como el de los indicadores del PMI, del Plan Nacional de Desarrollo y de los ODS<sup>101</sup> se requiere implementar un sistema robusto de seguimiento y evaluación de impacto de las políticas, desde un enfoque de género. Aunque se han realizado las evaluaciones del Documento CONPES 161, la de *Transfórmate Tu Mujer* y la de *Mujeres Víctimas*, en el marco de la agenda de evaluaciones del DNP, es necesario avanzar en la evaluación de políticas estratégicas para el desarrollo del país bajo dicho enfoque.

---

<sup>101</sup> El seguimiento a los indicadores del PMI se hace a través del sistema <https://siipo.dnp.gov.co/inicio>; el de los indicadores del PND a través de SINERGIA, <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#HomeSeguimiento> y ODS en <https://www.ods.gov.co/es>



En línea con lo anterior, existen dificultades en la articulación de la oferta y su comunicación para que las políticas, programas y proyectos atiendan las demandas de las mujeres. Como lo señala el Banco Mundial, la fragmentación y la desconexión de los programas y beneficios sociales implica una carga administrativa más alta para la ciudadanía (Banco Mundial, 2021). Esto es especialmente cierto para las mujeres, que afrontan mayor pobreza de tiempo y menor acceso a información pública. Resulta importante la articulación entre las entidades de Gobierno a nivel nacional, para potenciar estrategias, pero también la articulación en el nivel territorial, para que las mujeres puedan acceder a los servicios del Estado. De ahí la importancia estratégica de seguir fortaleciendo y darle continuidad al programa de Casas de las Mujeres Empoderadas.

Por otra parte, persisten estereotipos de género que se reproducen a través de las estrategias comunicativas. Como lo menciona la Agenda regulatoria de la CRC 2021 (Comisión de regulación de comunicaciones, 2021) la televisión en Colombia cuenta con un alto nivel de penetración y tiene poder para generar y guiar procesos de opinión pública, particularmente en poblaciones que no cuentan con acceso a Internet.

## 5. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA

### 5.1. Objetivo general

Generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.

### 5.2. Objetivos específicos

OE 1. Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas con este propósito.

OE 2. Desarrollar estrategias para fortalecer el liderazgo de las mujeres, con el fin de avanzar hacia la paridad en su participación en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su rol en el escenario comunal.

OE 3. Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres, con el fin de brindarles una mejor calidad de vida.

OE 4. Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres, para asegurar que tengan una vida libre de violencias.

OE 5. Adelantar estrategias para la implementación de la Resolución 1325 con el fin de afianzar el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325.

OE 6. Fortalecer la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos de lo público para avanzar en el logro de la equidad para las mujeres desde el accionar del Estado.

### 5.3. Plan de acción

Para el cumplimiento del objetivo general de la presente política se establecieron seis ejes estratégicos los cuales se desarrollan a través de la implementación de 25 líneas de acción. Las cuales a su vez abordan las acciones por parte de las entidades del nivel nacional que participan en este documento y que pretenden dar respuesta a los principales problemas que afectan a las mujeres en Colombia con un horizonte previsto hasta 2030. El detalle de las acciones planteadas se describe en el Anexo A. Plan de Acción y Seguimiento (PAS), en el cual se señalan las entidades responsables, fecha de ejecución, metas y recursos para su implementación.

#### Marco de las acciones orientadas a promover la participación de las mujeres rurales en el desarrollo social, político y económico del país

El plan de acción presenta, para cada eje, los apartados para las mujeres rurales que responden a cada uno de los objetivos planteados por la presente política. Esto, teniendo en cuenta que la situación de las mujeres rurales debe abordarse de manera integral, con estrategias que se dirijan a resolver las problemáticas de ellas en el ámbito de la autonomía económica, la participación, la salud, la prevención y atención integral de las violencias, así como la integración del enfoque de género en la construcción de paz y fortaleciendo la institucionalidad para ello. Este plan de acción específico, se consolida además con varias de las acciones que de manera general se plantean en cada objetivo, y que incorporan un enfoque territorial y diferencial, A continuación, se presenta el abordaje de la política orientada a la situación de las mujeres rurales (Figura 1).

Figura 1. Líneas de acción para abordar la situación de las mujeres rurales



Fuente: Subdirección de Género, Departamento Nacional de Planeación (2022).

### 5.3.1. Estrategias para incrementar el acceso de las mujeres a oportunidades de generación de ingresos y autonomía económica sostenibles, con alta potencialidad y en condiciones de igualdad

Estas líneas de acción están orientadas a fomentar, de forma articulada toda la trayectoria educativa, laboral y de generación de ingresos de las mujeres, su participación en el desarrollo social y productivo del país, permitiendo que se cierren las brechas de género en el mercado laboral, empresarial y el acceso a diferentes activos. Se hace énfasis en la generación de oportunidades de autonomía económica y aporte al crecimiento del país en áreas de gran potencial que actualmente son altamente masculinizadas. Esto implica adelantar estrategias orientadas a eliminar estereotipos y prácticas de discriminación, tanto en los mercados, como a nivel institucional y social. También impulsar acciones de formación y certificación que conecten con rutas de inclusión laboral y estrategias e incentivos de impulso del emprendimiento sostenible y de todas sus manifestaciones, en armonía con los avances de política<sup>102</sup> y de generación de condiciones para la superación de la pobreza y la vulnerabilidad y para mejorar las condiciones de vida.

#### Línea de Acción 1. Fomentar procesos de formación de capital humano de las mujeres para la inserción efectiva en el mercado laboral en condiciones de igualdad y trabajo decente

Con el fin de impulsar las trayectorias educativas y laborales de las mujeres en áreas de potencial para el desarrollo del país, el Ministerio de Educación Nacional, desde 2022

<sup>102</sup> Particularmente con la Política Nacional de Emprendimiento Documento CONPES 4011 aprobado en 2020 y la Ley 2069 de 2020 de Emprendimiento.

hasta 2030, **diseñará e implementará una estrategia de promoción en los programas de financiamiento para el acceso a la educación superior**, que fomente la ampliación de la participación de las mujeres en programas STEAM y aquellos relacionados con áreas de alto potencial económico para el país, teniendo en cuenta las barreras culturales, geográficas y de autonomía económica.

Con el objetivo de promover las transformaciones culturales y fomento de la participación de niñas en áreas diversas del conocimiento desde los niveles de preescolar, básica y media, el Ministerio de Educación Nacional, de 2023 a 2029, **diseñará una estrategia que fomente el fortalecimiento de habilidades asociadas a las áreas STEAM + para niñas y adolescentes matriculadas en educación preescolar, básica y media y su interés por las mismas, teniendo en cuenta las barreras culturales.**

En la misma línea, el Ministerio de Educación Nacional de 2023 a 2025, **incluirá un componente de transformación de estereotipos de género dentro de la estrategia Alianza Escuela Familia** con el objetivo de complementar las acciones orientadas a la promoción de la equidad de género desde los entornos familiares

Con el fin de fortalecer estos procesos en la educación media, el Ministerio de Educación Nacional, entre 2023 y 2029, **diseñará e implementará una caja de herramientas de orientación sociocupacional con instrumentos que promuevan la eliminación de estereotipos de género a partir de las condiciones del contexto territorial y cultural.**

Entendiendo que el fomento de trayectorias educativas y laborales de las mujeres requiere de transformaciones que puedan ser impulsadas por diversos actores, incluyendo los docentes, el Ministerio de Educación Nacional, entre 2022 y 2025, **implementará un componente de transformación de los estereotipos de género dentro y fuera del aula de clase en la estrategia de formación en competencias ciudadanas y socioemocionales dirigida a directivos docentes, docentes y orientadores.**

Así mismo, con el fin de fortalecer las competencias de los docentes para el impulso de la participación de las niñas en áreas STEM, el Ministerio de Educación Nacional, entre 2023 y 2030, **formará a las y los docentes para el desarrollo de competencias pedagógicas en el enfoque STEM<sup>103</sup> + G en estudiantes de educación preescolar, básica y media.**

---

<sup>103</sup> Enfoque STEM hace referencia a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería o matemática para promover productividad a las economías. El Enfoque STEAM incluye también las artes.

Por otra parte, con el objetivo de fortalecer la formación del capital de las mujeres, orientado a ampliar sus oportunidades en el mercado laboral en diferentes sectores, el SENA, desde 2022 hasta 2026 **realizará una certificación dirigida a mujeres con el fin de facilitar el acceso de esta población al servicio de certificación de competencias laborales**, la cual se deberá hacer al menos una vez al año.

Así mismo, el SENA desde 2022 y hasta 2026, **fomentará la participación de la mujer en sus programas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación**, buscando generar competitividad con enfoque de género.

Adicionalmente, y con el fin de impulsar la participación de las mujeres en la investigación, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, desde 2022 a 2030, **realizará cambios en los modelos de términos de referencia al respecto de los numerales de evaluación para otorgar puntajes adicionales a mujeres** (líderes de propuestas) en las convocatorias, invitaciones y concursos en las líneas de investigación, innovación, investigación-creación o apropiación social del conocimiento.

También, con el fin de impulsar la vinculación de mujeres procesos formativos de investigación, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, desde 2023 a 2030, **generará los mecanismos que promuevan la equidad de género en los procesos de selección de las iniciativas de vocaciones y formación en ciencia, tecnología e innovación**.

## **Línea de Acción 2. Cierre de la brecha digital de género**

Por otra parte, teniendo en cuenta la necesidad de fortalecer las habilidades que permitan a las mujeres integrarse a las oportunidades del desarrollo digital, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a través de la Consejería Presidencial de Equidad para la Mujer, y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre 2022 y 2030, **diseñará e implementará una ruta de acceso, uso y apropiación de las TIC por parte de las mujeres**, que permita identificar las necesidades de las mujeres y orientar la oferta TIC para su aprovechamiento hacia propósitos productivos, institucionales entre otros.

En línea con el objetivo de ampliar las oportunidades de las mujeres en campos de alto potencial en el desarrollo digital el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, entre 2022 y 2030, **elaborará una estrategia para ampliar la vinculación de las niñas y las mujeres a los programas de uso y apropiación de las TIC, así como de desarrollo de habilidades digitales con enfoque de género** con el fin de disminuir la brecha digital de género, teniendo en consideración variables como la edad, el grupo étnico, el

contexto urbano - rural, el nivel educativo y capacidades de aprendizaje diversos, con 270.200 beneficiarias.

Para fomentar estas mismas habilidades digitales en las mujeres, el SENA de 2022 a 2026, **diseñará e implementará una estrategia que incentive la inscripción de mujeres en cursos asociados a tecnologías de habilidades digitales**, a través de incorporar el enfoque de género en la iniciativa de Sennova<sup>104</sup>.

Por otro lado, de 2023 a 2024, el Departamento Nacional de Planeación, **elaborará y socializará una guía de buenas prácticas para fomentar la equidad de género y mitigar los sesgos en la aplicación de Inteligencia Artificial**.

### **Línea de Acción 3. Adelantar estrategias que permitan eliminar las prácticas y condiciones discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral y empresarial e impulsar su participación y empleabilidad en sectores de alto potencial económico**

Con el objetivo de identificar y eliminar las prácticas discriminatorias que reducen las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, el Ministerio del Trabajo, entre 2022 y 2023, **realizará un estudio que permita identificar posibles sesgos de género existentes en el Código Sustantivo del Trabajo y que emita recomendaciones que sirvan de insumo a su actualización**.

En esta línea, y teniendo en cuenta los retos en la implementación de las normativas frente a procesos de discriminación en el ámbito laboral, el Ministerio del Trabajo, entre 2023 y 2025, **diseñará e implementará un protocolo de inspección para la verificación de normas laborales en el tema de género**, con el propósito de realizar inspecciones en campo, priorizando empresas de sectores críticos de la economía.

Con el fin de promover procesos de equidad laboral y no discriminación al interior de las empresas, el Ministerio del Trabajo entre 2022 y 2030, **definirá la estrategia para el escalonamiento de los programas de equidad laboral, con énfasis en el acompañamiento y difusión de las herramientas del modelo dirigido a empresas (pequeñas, medianas y microempresas) y asociaciones pertenecientes a los diferentes sectores económicos**.

Con el objetivo de articular las acciones de formación e inclusión laboral para incrementar la empleabilidad de las mujeres en sectores de alto potencial para el país, entre 2023 y 2030, el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y el Servicio Nacional de Aprendizaje, con el apoyo del Departamento

---

<sup>104</sup> Sennova es el Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico por medio de la cual el SENA aporta a la política nacional de ciencia y tecnología. Esta busca fortalecer capacidades de productividad, competitividad y generación de conocimiento.

Nacional de Planeación, **diseñarán e implementarán una estrategia articulada que promueva la inserción laboral de las mujeres priorizando los sectores tradicionalmente masculinizados y otros que representen alto potencial de empleabilidad, en contextos urbanos y rurales.** Esta estrategia implicará la creación de una mesa de articulación de las entidades responsables y otras entidades de sectores priorizados dentro de la estrategia.

En esta línea, y con el fin de impulsar también la empleabilidad femenina en campos estratégicos para el desarrollo del país, de 2022 a 2030, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República **ampliará la estrategia de sensibilización y articulación para impulsar la empleabilidad de mujeres en sectores altamente masculinizados que tengan alto potencial económico, con entidades del orden nacional territorial y sector privado.**

Para ello, y con el objetivo de impulsar la colación de mujeres en el mercado laboral, la Unidad del Servicio Público de Empleo, entre 2022 y 2030, **socializará y acompañará la implementación de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género a los prestadores del Servicio Público de Empleo para el fortalecimiento de la ruta de empleabilidad** en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.

Así mismo, la Unidad del Servicio Público de Empleo, entre 2022 y 2030, **socializará y sensibilizará a gremios económicos y potenciales empleadores priorizados para la apropiación por parte de estos actores de la estrategia inclusión laboral con enfoque de género** en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.

De manera específica, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en articulación con el Ministerio del Trabajo, entre 2022 a 2023, **integrará el enfoque de género en la formulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral del país,** de manera que se garantice la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres en las acciones desarrolladas para avanzar hacia economías y empleos verdes, en el paso a la carbono-neutralidad.

Por su parte, la Agencia Nacional de Infraestructura, entre 2022 y 2030, **priorizará el acceso igualitario a las oportunidades laborales de los nuevos proyectos de Asociaciones Público-Privadas,** para disminuir la brecha de inequidad que existe actualmente en el sector, a través del incremento progresivo de las cuotas de género que ya se encuentran en los contratos de la Quinta Generación de Concesiones.

En dicha línea, y con el fin de fomentar el empleo de mujeres en sectores como el energético, entre 2022 y 2024 el Ministerio de Minas y Energía **liderará la consolidación de una alianza público-privada para la equidad de género por medio de la cual se diseñe**

y ejecute un plan estratégico, que conlleve a avanzar hacia la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector minero-energético.

Por su parte, entre 2022 y 2023, **el Ministerio de Trabajo implementará los incentivos económicos de apoyo al empleo formal para mujeres**, de acuerdo con el marco legal vigente en torno a los mismos. Esta acción implica la divulgación de dichos incentivos, así como la elaboración de un documento de recomendaciones para la extensión de los incentivos para el empleo formal de mujeres.

En cuanto al liderazgo de las mujeres, el Departamento Administrativo de la Presidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2030, **diseñará e implementará un programa de gobierno corporativo con enfoque de género para impulsar la participación de las mujeres en altos cargos de empresas privadas y empresas mixtas con participación mayoritaria del Estado.**

#### **Línea de Acción 4. Fomentar la participación activa y sostenible de las mujeres en el tejido empresarial del país**

Con el fin de consolidar el ecosistema de emprendimiento para el impulso de las empresas de mujeres, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a través de la Vicepresidencia de la República, **implementará entre 2022 y 2030 una estrategia para asegurar la sostenibilidad del Fondo Mujer Emprende como el instrumento de política pública para el empoderamiento económico de las mujeres a través del emprendimiento y el cierre de brechas de género**, materializando su vocación de permanencia.

Así mismo, y con el objetivo de generar información de empresas de mujeres para orientar el diseño de instrumentos, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **creará la unidad de data y analítica del Fondo Mujer Emprende para generar información detallada cualitativa y cuantitativa de emprendimiento y empresa de mujer a nivel nacional, regional y sectorial.**

Con el fin de definir la ruta para atender emprendimientos de mujeres de manera eficiente, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **creará la mesa intersectorial para armonizar la oferta de emprendimiento del Gobierno nacional para hacer rentables, sostenibles y escalables los emprendimientos de mujeres.** Esta será liderada por el Fondo Mujer Emprende y se deberá articular con el Sistema Nacional de Competitividad, las Comisiones Regionales de Competitividad y la Secretarías de la Mujer y referentes de género.



Por otro lado, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, **promoverá una mentalidad y cultura emprendedora, que incorpore el enfoque de equidad de género al ejercicio emprendedor y empresarial de la mujer**, entre 2022 y 2026, llegando a 6.800 mujeres.

Con el objetivo de impulsar la creación de empresas sostenibles y escalables por parte de las mujeres, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2023 y 2025, **fortalecerá el programa de apoyo a la formalización empresarial de micro y pequeñas empresas de mujeres, incluyendo componentes que estimulen la educación e inclusión financiera**, (que promuevan el acceso al crédito, las garantías mobiliarias u otros mecanismos de financiamiento), llegando a 1.800 empresas de mujeres.

En esta misma línea, y de manera específica para el sector del turismo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **apoyará la formalización de empresas de mujeres o de mujeres prestadoras de servicios turísticos, bajo un enfoque de género en el sector turismo**, beneficiando con las jornadas de formalización a 21.600 mujeres.

Con el fin de fomentar la asociatividad de las mujeres, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, de 2022 a 2030, **fomentará la autonomía socio económica de la mujer, la formalización empresarial y su rol de liderazgo y visibilización en la administración de empresas solidarias autosostenibles**, a través de la implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria (PLANFES) y el Programa Integral de Intervención a la Medida (PIIM) para que este apoye directamente a empresas de mujeres.

En esta línea y con el fin de apoyar las iniciativas productivas femeninas en sus diferentes etapas, entre el 2022 y 2030, el SENA, **dentro de las acciones de soporte a los emprendedores, priorizará la asesoría para el fortalecimiento empresarial de las empresas de mujeres**, fortaleciendo a 8.500 empresas de mujeres.

Así mismo, con el fin de aportar al cierre de la brecha de financiación de los emprendimientos de mujeres, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **consolidará, actualizará y cofinanciará el Banco de Proyectos Productivos del Fondo Mujer Emprende, con proyectos asociativos de mujeres estructurados a partir de iniciativas regionales, con vocación para competir en cadenas globales de valor**.

En esta misma línea, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **diseñará y ajustará los instrumentos financieros existentes que permitan una profundización en el sistema financiero en segmentos de mujeres empresarias y emprendedoras** para implementar productos alternativos de financiación vía deuda, *equity* y cofinanciación.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2022 y 2030, **diseñará e implementará programas de asistencia técnica para empresas y emprendimientos de mujeres**, que permita el cumplimiento de requerimientos técnicos que aseguren la calidad y competitividad de producto necesarios para acceder a encadenamientos productivos, compras públicas y otras oportunidades de mercado. Con el objetivo de que las empresas de mujeres mejoren sus indicadores de rentabilidad y eleven su capacidad para competir dentro y fuera del país, ProColombia, entre 2023 y 2025, **convocará a empresas de mujeres para que participen y se beneficien de las líneas orientación a la expansión internacional o desarrollo de habilidades en comercio exterior de proyectos especiales**.

Así mismo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre 2024 y 2026, **fomentará la inversión extranjera que vincule como proveedores a emprendimientos femeninos destacados**. La anterior acción con el objetivo de promover el emprendimiento femenino en el país.

Por otra parte, y teniendo en cuenta las brechas existentes en cuanto a la inclusión financiera de las mujeres, entre 2022 y 2023, **la Superintendencia Financiera de Colombia elaborará un estudio de las condiciones de acceso al crédito**, buscando identificar posibles diferencias entre deudores hombres y mujeres que incluya un análisis que permita identificar y caracterizar conductas que puedan impactar a los consumidores financieros de manera diferencial por género.

#### **Línea de Acción 5. Fomentar acciones que permitan reducir la vulnerabilidad económica, mitigar la pobreza y garantizar el acceso a infraestructura y servicios que respondan a sus necesidades**

Con el fin de mitigar los efectos de la pobreza y generar alternativas a las mujeres más afectadas por este flagelo para aumentar sus oportunidades de superación de estas condiciones, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, entre 2023 y 2030, **diseñará e implementará una ruta de atención para la creación de oportunidades económicas a mujeres en condiciones de vulnerabilidad**.

Así mismo, el Departamento para la Prosperidad Social, entre 2022 y 2030, **remitirá a servicios de oferta complementaria para la inclusión laboral y productiva y otras ofertas que aporten a la superación de la pobreza y estén relacionadas con las temáticas de educación, generación de ingresos, salud, vivienda y educación financiera**.

El Departamento para la Prosperidad Social, entre 2022 y 2030, de forma complementaria, **generará una estrategia para aumentar la vinculación de mujeres sujeto de protección social a programas de empleabilidad**, promoviendo la participación de empresas de todos los sectores económicos del país.

Así mismo, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, entre 2022 y 2030, **vinculará a las mujeres en los programas de emprendimiento**, con el fin de contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión productiva de las mujeres en situación de pobreza, vulnerabilidad y víctimas de desplazamiento forzado.

En cuanto a acceso y pertinencia de la vivienda y los entornos, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entre 2022 y 2023, **diseñará una propuesta de lineamientos técnicos para socializar con los ejecutores de proyectos de mejoramiento de entorno que incorporen la prevención de violencias y la economía del cuidado** como parte integral del relacionamiento de las comunidades beneficiarias de estos procesos.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entre 2022 y 2023, **elaborará lineamientos para la incorporación del enfoque de género en el sector de agua y saneamiento básico** para impulsar el acceso pertinente y adecuado de las mujeres a los servicios y potenciar su participación en las actividades de operación y mantenimiento de los sistemas.

Con el fin de fomentar el acceso de la población femenina a una vivienda digna, el **Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio asignará subsidios familiares de vivienda de adquisición a hogares que contengan como mínimo una mujer dentro del núcleo familiar entre 2022 y 2030**, garantizando que al menos el 50 % de los subsidios de dicha clase sean asignados a este tipo de hogares.

#### **Línea de acción 6. Mejorar las condiciones de vida y las oportunidades económicas de las mujeres rurales como agentes de transformación y desarrollo social y productivo**

Con el objetivo de disminuir la brecha de acceso a tierras, **la Agencia Nacional de Tierras entre 2022 y 2030, adelantará programas de regularización para beneficio de mujeres rurales**, logrando que al menos el 49 % de los participantes de estos programas sean mujeres.

En esta misma línea la Agencia Nacional de Tierras, de 2022 a 2030, **promoverá la participación de las mujeres rurales en los procesos de acceso y formalización de tierras**, con el fin de promover la gobernanza de la tierra para las mujeres rurales.

Con el objetivo de fortalecer los procesos productivos de las mujeres y su capacidad de generación de ingresos a través de estos, entre 2022 y 2030, la Agencia de Desarrollo Rural **brindará servicios de fomento y fortalecimiento asociativo a mujeres productoras rurales**, logrando que al menos el 30 % de los productores rurales priorizados para el servicio de fomento asociativo sean mujeres.

Así mismo, la Agencia de Desarrollo Rural, entre 2022 y 2030, **identificará en el servicio de fomento asociativo a mujeres étnicas productoras rurales atendidas**, logrando que al menos 22 % de las mujeres rurales beneficiadas de esta oferta sean mujeres étnicas.

En cuanto a la formación de capital humano y de habilidades de las mujeres rurales para que puedan conectarse con oportunidades de autonomía económica, el Ministerio de Educación Nacional, entre 2022 y 2030, **desarrollará estrategias que promuevan el acceso y permanencia de las mujeres rurales a la educación superior**.

Con el fin de incrementar la competitividad de las mujeres rurales en sus diferentes actividades en el sector agropecuario, la Agencia de Desarrollo Rural, entre 2022 y 2030, **consolidará una base de datos con el listado de mujeres atendidas con el servicio público de extensión agropecuaria con base en el registro de usuarios en el servicio de extensión agropecuaria** logrando que al menos el 30 % de los usuarios atendidos con el servicio de extensión agropecuaria sean mujeres.

De manera complementaria, y con el objetivo de fortalecer las capacidades de las mujeres rurales desde la innovación, el desarrollo tecnológico y la investigación, la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, entre 2022 y 2025, **vinculará la participación de las productoras en las actividades de uso y apropiación de la tecnología generada por la entidad**.

Por otra parte, entre 2022 y 2025, la Agencia de Desarrollo Rural **beneficiará a 45.788 mujeres rurales mediante la intervención de las organizaciones de pequeños y medianos productores con el modelo de atención y prestación de servicios de apoyo a la comercialización**, con el fin de ampliar las posibilidades de mercado de sus productos.

Entre 2022 y 2030, la Agencia de Desarrollo Rural **apoyará a 28.881 mujeres rurales con la cofinanciación de Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural (PIDAR)**, logrando apoyar a más mujeres a través de la cofinanciación de los proyectos productivos, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y productividad.

Para apoyar los proyectos de las mujeres rurales, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, entre 2022 y 2030, **operará e implementará el Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (Fommur)**. Esto se realizará implementando las líneas de cofinanciación del fondo y a través de una evaluación de medio término en la que se medirán sus avances.

Con el fin de impulsar los emprendimientos rurales sostenibles de las mujeres, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a través del Fondo Mujer Emprende, entre 2022 y 2030 **diseñará e implementará instrumentos financieros y no financieros para apoyar emprendimientos de mujeres que atienda la línea de sostenibilidad ambiental**, en las áreas de conservación, adaptación al cambio climático y bioeconomía.

Así mismo, y con el objetivo de promover la inclusión de las mujeres rurales en la agenda de sostenibilidad y cambio climático, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entre 2022 y 2030, **asistirá técnicamente a iniciativas productivas de las mujeres rurales u organizaciones de mujeres rurales y que cumplen con los criterios de negocios verdes y sostenibles**

Con el fin de fomentar la generación de ingresos de mujeres rurales, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, entre 2022 y 2030 **establecerá puntajes adicionales para las mujeres rurales en los mecanismos de intervención vinculados a la generación de ingresos en el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural**. Al menos el 75 % de los mecanismos deberán contar con estos puntajes.

En esta línea, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, **identificará el porcentaje de mujeres rurales beneficiadas a través de mecanismos de intervención vinculados a la generación de ingresos** en el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural, asegurando que el 38,3 % de beneficiarios de dichos mecanismos sean mujeres rurales.

Con el objetivo de fortalecer las capacidades de emprendimiento de las mujeres rurales, el Servicio Nacional de Aprendizaje, entre 2022 y 2026, **diseñará e implementará una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y emprendedoras que promueve el SENA, enfocada en la mujer rural**.

En cuanto a la inclusión financiera, y para mejorar el acceso al crédito e instrumentos financieros, entre 2022 y 2030, **el Banco Agrario incrementará el número de operaciones de créditos para el desarrollo de proyectos agropecuarios a mujeres rurales**, alcanzando al menos dos millones de operaciones de crédito dirigidas a mujeres rurales y microempresarias.

En esta misma vía y con el objetivo de impulsar las opciones de crédito para las mujeres rurales, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en conjunto con Finagro y el Banco Agrario, entre 2022 y 2030, **incrementarán el número de operaciones de crédito con tasas subsidiadas para mujeres rurales a través de Líneas Especiales de Crédito -LEC**, logrando que haya una participación en operaciones de crédito con tasa subsidiada LEC para mujeres rurales de 44 %.

Así mismo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, entre 2022 y 2030, **proporcionará conocimientos y acompañamiento para beneficiar al menos a 2000 mujeres rurales anualmente en procesos de inclusión financiera** y manejo de la economía y finanzas del hogar y unidad productiva, así la como gestión de riesgos agropecuarios y cultura de aseguramiento, con el fin de fomentar su acceso a los activos financieros

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, entre 2022 y 2030, **favorecerá el empoderamiento económico y social de las mujeres en las comunidades étnicas atendidas por el Programa IRACA**, mediante la redefinición de los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres dentro de los proyectos de generación de excedentes agroproductivos y fortalecimiento social comunitarios, garantizando una participación a 2030 del 55 % de mujeres en el programa.

El Instituto Colombiano Agropecuario, de 2023 a 2028, **implementará en los sistemas de información de la entidad Sinigan y en al menos un módulo de Simplifica, las variables que permitan desagregar los datos de género (hombre -mujer rural: campesinas, comunidades étnicas y comunidad LBT rural)** para poder generar información estadística diferenciada que contribuya a la política pública de Equidad de Género.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio **asignará 13.922 subsidios familiares de vivienda para construcción y mejoramiento de vivienda rural a mujeres cabeza de hogar**, entre 2022 y 2030 previo cumplimiento de los requisitos de este, con el fin de fomentar así el acceso de la población femenina a una vivienda digna.

### **5.3.2. Fortalecer la participación de las mujeres en los escenarios del poder público, altos cargos del Estado, y en las organizaciones comunales**

Este grupo de líneas de acción está enfocado en mejorar la participación de las mujeres en el liderazgo político, altos cargos del Estado y posiciones de liderazgo en las organizaciones comunales. Esto contribuye a la reducción de los estereotipos asociados a participación, destacando y visibilizando el liderazgo de las mujeres, implementando estrategias que reduzcan la violencia contra las mujeres en escenarios políticos e incentivando a que más mujeres hagan parte de los escenarios comunales.

#### **Línea de Acción 1. Reducir los estereotipos e imaginarios en torno a la participación de la mujer en escenarios políticos, comunales y altos cargos del Estado**

Con el fin de contribuir a reducir los estereotipos e imaginarios de género en el marco de los escenarios de participación y democracia, a partir de 2022 y hasta 2030, el Ministerio del Interior **adelantará actividades de difusión de información que incentiven a las mujeres a participar en las votaciones sin tener sesgos de género**. Estas actividades se concentran en la elaboración y difusión de piezas de comunicación institucionales, a través de medios institucionales y de los procesos de formación y capacitación.

Se requiere conocer la situación de participación y liderazgo político de los diferentes grupos de mujeres, para lo cual a partir de 2023 y hasta 2030, el Consejo Nacional Electoral con apoyo de la Registraduría Nacional del Estado Civil, y el Ministerio del Interior, luego

de cada certamen electoral, **realizarán un estudio sobre la participación en el escenario político**, que contemple mujeres rurales, grupos étnicos, población LGBTI, población con discapacidad, jóvenes y 16 curules para la paz.

Con el fin de incrementar la participación de las mujeres en los escenarios de elección popular, el Consejo Nacional Electoral con el apoyo de la Registraduría Nacional del Estado Civil **desarrollarán una estrategia pedagógica de incentivos a través de reconocimiento a los partidos políticos**, de tal forma que incluyan más candidatas en sus listas de nominaciones y en sus estructuras partidistas, esta acción se realizará desde 2023 a 2030.

## **Línea de acción 2. Estrategias para eliminar la violencia contra las mujeres en el escenario político**

El Consejo Nacional Electoral con apoyo de la Registraduría Nacional del Estado Civil a partir de 2022 y hasta 2030, **desarrollarán cuatro mesas técnicas anuales con partidos políticos, instituciones privadas, públicas y sociedad civil para establecer estrategias de prevención frente a la violencia contra las mujeres en el escenario político**, esto permitirá involucrar a actores claves que pueden contribuir a terminar con este flagelo que afecta en especial a las mujeres que tienen la intención de seguir la carrera política.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a partir de 2023 y hasta 2030, **elaborará y difundirá un informe bienal que dé cuenta de los hechos de violencia que enfrentan las mujeres en su ejercicio político desde una mirada cualitativa y cuantitativa**, el objetivo es visibilizar y tener un diagnóstico actualizado de esta situación que enfrentan las mujeres, esto se hará a través del observatorio de la Violencia Contra las Mujeres en Política, el cual hace parte del Observatorio Colombiano de las Mujeres.

## **Línea de acción 3. Estrategias para lograr una efectiva participación de las mujeres en los escenarios públicos y en altos cargos del estado**

A partir del segundo semestre de 2022 y hasta 2030, el Ministerio del Interior con apoyo del Consejo Nacional Electoral y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, **realizarán en total nueve asistencias técnicas a la Mesa Multipartidista de Mujeres, para promover al interior de las organizaciones políticas los mecanismos de paridad de género**, generación de protocolos y lineamientos internos sobre paridad y sanción de la violencia contra mujeres en política.

Adicionalmente, el Ministerio del Interior, desde 2022 hasta 2030, **umentará gradualmente la vinculación de las mujeres en las escuelas de liderazgo**, cuyo propósito es incrementar la participación de las mujeres líderes como candidatas en los cargos de

elección popular, e incentivar a sus organizaciones en instancias específicas de participación y en espacios políticos.

#### **Línea de acción 4. Incentivos para que las mujeres incrementen su participación en las organizaciones comunales y escalen a nivel directivo**

Entre el año 2022 y 2030 el Ministerio del Interior **implementará un programa de incentivos para que más mujeres participen en las organizaciones de la acción comunal y escalen a los cargos de más alto nivel de las organizaciones comunales**. Con la implementación de este programa se pretende que se incremente el número de mujeres que ocupen y ejerzan labores de liderazgo y empiecen también a escalar a nivel de las Federaciones y Confederaciones.

El Ministerio del Interior entre 2022 y 2030 **diseñará e implementará una estrategia que facilite y promueva el salto entre el liderazgo social y comunitario de las mujeres hacia el liderazgo político**, para lo cual definirá una serie de etapas que ejecutarán entre 2022 y 2030, y contribuirá a que las mujeres de la acción comunal transiten hacia el liderazgo político.

#### **Línea de acción 5. Promoción de participación de las mujeres rurales**

Con el fin de impulsar la participación de las mujeres rurales, el Ministerio del Interior desde 2022 y hasta 2030, **diseñará e implementará con las instituciones del Gobierno nacional y territorial, una estrategia de reconocimiento y visibilidad de la labor desarrollada por las mujeres de la zona rural, sus potencialidades y la importancia de la economía de cuidado**, el propósito de la acción es darle mayor visibilidad a las acciones de liderazgo que ejerce la mujer rural de tal forma que se promueva el acceso de ellas y de sus organizaciones a la información de los programas e instrumentos de las instituciones, a las instancias de participación y control social del nivel nacional y territorial para su articulación en el nivel local.

#### **5.3.3. Estrategias para promover la salud y bienestar en las mujeres**

Las líneas de acción de este objetivo de política están dirigidas a la **reducción de la alta morbilidad y mortalidad cardio-cerebrovascular que más afectan a las mujeres**. Las acciones se orientarán a la detección temprana, fortalecimiento de capacidades, atención diferencial, promoción y desarrollo de factores protectores, articulación intersectorial y desarrollo de investigaciones que incorporen el enfoque de género. Así mismo, brindar soluciones que contribuyan al bienestar mental de las mujeres, para lo cual se plantean las siguientes líneas de acción.



## Línea de acción 1. Fomentar hábitos de vida saludable y reducir las afectaciones por las enfermedades cardio cerebrovasculares en las mujeres

El Ministerio de Salud y Protección Social con apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, **generarán estrategias poblacionales, colectivas e individuales en promoción de condiciones y estilos de vida saludables en las mujeres con enfoque diferencial y étnico**, a partir de 2022 y hasta 2030 con el objetivo de disminuir el riesgo de padecimiento de enfermedades cardio cerebrovasculares que se presentan en mayor medida en las mujeres, lo cual contribuirá a su bienestar físico. Dentro de las estrategias se abordarán: actividad física, alimentación saludable, prevención del consumo de alcohol y tabaco y sus derivados, y manejo de tiempo en pantalla.

El Ministerio de Salud y Protección Social **desarrollará en el capítulo de adaptabilidad de la Ruta Integral de Atención en Salud (RIAS) cardio-metabólica un apartado específico con enfoque de género**, cuyo fin es definir las condiciones necesarias para asegurar la integralidad en la atención por parte de los agentes del Sistema de Salud (territorio, asegurador, prestador) y de otros sectores en la enfermedad cardio metabólica que contemple la diferenciación en mujeres, esto se realizará entre 2022 y 2023.

El Ministerio de Salud a partir de 2023 y hasta 2030, **realizará el diseño, producción y divulgación de una estrategia de comunicación para promover la salud cardiovascular, la salud mental y la salud materna con enfoque de género**, lo cual contribuirá con la visibilización y promoción de la salud a toda la población en las temáticas mencionadas, además permitirá difundir información y comunicación dirigida a los actores del sector salud y a la comunidad sobre el derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE).

El Ministerio del Deporte con el apoyo del Ministerio de Salud y Protección Social a partir de 2022 y hasta 2030 **desarrollarán e implementarán una estrategia que incentive y facilite la participación de niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayores, en programas y estrategias relacionadas con el deporte, la actividad física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, lo anterior** considerando las condiciones que propendan por la efectiva y sostenible participación de las mujeres y que mejoren su condición cardiovascular. Se establecerá reglamentación vinculante para un financiamiento condicionado mínimo del 30 % del presupuesto para las Federaciones Deportivas Nacionales, destinado exclusivamente a promoción y desarrollo deportivo de mujeres de alto rendimiento.

## Línea de acción 2. Bienestar mental en las mujeres

A partir de 2023 y hasta 2030 el Ministerio de Salud y Protección Social **diseñará e implementará una estrategia nacional de información, comunicación y educación para**

la promoción de la salud mental en condiciones de igualdad entre géneros y la reducción del estigma y la exclusión social, de tal forma que se contribuya a reducir la discriminación y los estereotipos frente a este tipo de enfermedades en especial en las afectaciones que tiene en las mujeres.

El Ministerio de Salud y Protección Social con el apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a partir de 2023 y hasta 2030 **crearán e implementarán una herramienta de monitoreo, seguimiento y evaluación a la transversalización del enfoque de género en la política nacional de salud mental**, cuyo objetivo es garantizar que la implementación de las acciones identifique las necesidades diferenciadas de las mujeres en temas de trastornos o problemas mentales.

Para garantizar el acceso, disponibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios de salud mental con enfoque de género, a partir de 2023 y hasta 2030, **el Ministerio de Salud y Protección Social realizará monitoreo y seguimiento a la implementación de las rutas de riesgo en salud mental en el Sistema General de Seguridad Social en Salud**, teniendo en cuenta el enfoque de género.

### **Línea de acción 3. Reducir la mortalidad materna con prioridad en las zonas rurales**

Con el fin de reducir la mortalidad materna en zonas rurales y fomentar los derechos sexuales y reproductivos, el Ministerio de Salud y Protección Social **a partir de 2022 y hasta 2026, implementarán una estrategia para el fortalecimiento de capacidades dirigidas a las entidades territoriales y prioritariamente a aquellas que presenten mayores razones de mortalidad materna**, para la Implementación de la Ruta Materno Perinatal con enfoque diferencial e intercultural de acuerdo a la Resolución 3280 de 2018 en los territorios rurales, involucrando en ello el saber de la medicina tradicional, como complementariedad a lo ya establecido en la normativa.

Como estrategia para mitigar las barreras geográficas que les impiden a las mujeres en el área rural acceder a servicios de salud sexual y salud reproductiva de forma oportuna, a partir de 2023 y hasta 2027, el Ministerio de Salud y Protección Social con apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones **diseñarán e implementarán una estrategia de tele educación, dirigida a las mujeres gestantes de zonas rurales**, que fortalezca el componente promocional de la ruta integral de atención en salud materno perinatal de acuerdo con la resolución 3280 de 2018.

Con la finalidad de adaptar los servicios de salud a las necesidades, identidades y circunstancias de las mujeres gestantes y en edad reproductiva del área rural y mitigar las barreras que les impiden acceder a servicios de salud sexual y reproductiva, desde 2023 y hasta 2027, el Ministerio de Salud y Protección Social **desarrollará procesos de**

fortalecimiento de capacidades al talento humano en salud con los actores responsables, en modalidad presencial o virtual con especial énfasis en las entidades territoriales priorizadas según resultados en salud, en el marco de la Ruta de Promoción y Mantenimiento de la Salud, involucrando en ello escenarios de diálogo con las prácticas de cuidado tradicional.

#### 5.3.4. Estrategias para fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres

Este apartado presenta las acciones dirigidas a fortalecer la institucionalidad para prevenir y atender las violencias contra las mujeres. Se hace énfasis en los procesos de prevención y transformación cultural, fortalecimiento institucional y creación de protocolos sectoriales para la atención integral de las violencias, con énfasis en las mujeres rurales y teniendo en cuenta las especificidades étnicas y las diversidades de las mujeres colombianas.

##### Línea de acción 1. Transformación cultural de estereotipos de género para prevenir la violencia contra las mujeres

Con el objetivo de transformar prácticas culturales que naturalizan la violencia contra las mujeres de género, de 2022 a 2030, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer y con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, **implementarán estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género** para servidores públicos de las entidades del nivel nacional y territorial, incluyendo la expedición del acto administrativo del programa de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género, en los procesos de ingreso a la Función Pública.

Con el propósito de medir cambios en la tolerancia a imaginarios y estereotipos de género, a partir de 2023 y hasta 2030, el Departamento Administrativo de la Presidencia a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer **ampliará la medición periódica de la prevalencia o cambios frente a la tolerancia a imaginarios, actitudes y prácticas** que normalizan la violencia contra las mujeres, tanto en la sociedad como en funcionarios.

##### Línea de acción 2. Avanzar en el fortalecimiento de la institucionalidad nacional y regional con competencia en la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer con el apoyo del Ministerio de Defensa

Nacional (Policía Nacional) entre 2023 y 2030, **consolidarán la línea 155, canal telefónico permanente de orientación a mujeres víctimas de violencias, o en riesgo de serlo, a nivel nacional**, con el objetivo de fortalecer los procesos de orientación a las mujeres y hacerlos más efectivos.

Con el fin de fortalecer la respuesta institucional a las violencias contra las mujeres, el Ministerio de Salud y Protección Social, con el apoyo de las entidades que hacen parte del Mecanismo Articulador, de 2022 a 2030, **implementará y fortalecerá el Mecanismo Articulador a nivel nacional y territorial**, para lo cual se elaborarán lineamientos en cada uno de los Comités de Promoción y Prevención, Atención Integral, Protección, Cualificación y Acceso a la Justicia y de Sistemas de Información, así como para garantizar la participación de la sociedad civil.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, con el apoyo del Departamento Administrativo de la presidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2030, con el objetivo de implementar de manera efectiva en territorio lo establecido en la Ley 2126 de 2021, **brindará asistencia técnica a las Comisarías de Familia a nivel nacional para fortalecer y mejorar los servicios prestados en la atención de las violencias en el ámbito familiar**, asegurando la implementación de enfoques diferenciales y la atención inclusiva.

Con el objetivo de prevenir la reincidencia de situaciones de violencias contra las mujeres, el Ministerio de Justicia y del Derecho con el apoyo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, entre 2022 y 2025 **desarrollará el Programa para el fortalecimiento de la perspectiva de género en el sistema penitenciario y carcelario**, incluyendo lineamientos de tratamiento penitenciario con enfoque de género para las mujeres privadas de la libertad.

La Fiscalía General de la Nación, entre 2023 y 2025, **desarrollará e implementará lineamientos de identificación y seguimiento a casos de mujeres víctimas de violencia sexual, violencia intrafamiliar y tentativas de feminicidio con riesgo grave o extremo**, con el propósito de darles especial tratamiento, priorización y celeridad.

Así mismo, la Fiscalía General de la Nación entre 2023 y 2030, **diseñará y adoptará estrategias de priorización anual para el impulso judicial en los procesos de violencia sexual, violencia intrafamiliar y feminicidio**.

El Departamento Administrativo de la Presidencia a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, con el apoyo de la Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura, bajo el principio de colaboración armónica y en el marco de su autonomía, entre 2023 y 2025, **elaborará y publicará una política con orientaciones para**

la formación especializada en género y derechos de las mujeres para los servidores públicos con competencia en prevención, sanción, investigación y atención de violencias basadas en género, tanto a nivel nacional como territorial.

El Ministerio de Justicia y del Derecho con el apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2030, **desarrollará una estrategia de fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil y generación de redes de liderazgos territoriales**, que apoyen en el proceso de reconocimiento y prevención de las Violencias Basadas en Género y la identificación de las rutas de acceso a la justicia.

El Ministerio del Deporte entre 2022 y 2030, **desarrollará e implementará una estrategia de sensibilización, capacitación y formación interna (contratistas y servidores públicos) así como externas a organismos del Sistema Nacional del Deporte** para cualificar sus competencias en la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género desde los enfoques de género y diferencial.

En esta misma línea, entre 2023 y 2030, el Ministerio de Defensa Nacional (Policía Nacional) con el apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer por medio de los Coordinadores (as) de la Estrategia de Atención a Mujer, Familia y Género del territorio nacional, **creará la iniciativa *Empodérate Mujer Libérate de la Violencia***, por medio de la cual el personal policial de las diferentes unidades del país, atenderán las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia dispuestas por la autoridad competente, de conformidad al decreto 4799 de 2011 y la Ley 1257 de 2008 conforme a lo dispuesto en el artículo 16 y 17, y demás normas que regulan el tema.

### **Línea de acción 3. Robustecer los sistemas de información de violencia contra las mujeres y hacerlos interoperables entre sí**

Con el fin de contar con información para la toma de decisión oportuna frente a casos de violencias contra las mujeres, el Ministerio de Salud y Protección Social con el apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y en articulación con el Observatorio Colombiano de las Mujeres, entre 2023 y 2030, **desarrollará una estrategia para robustecer los sistemas de información de data cualitativa y cuantitativa de violencia contra las mujeres**, en el marco del Mecanismo Articulador con miras a su interoperabilidad.

Así mismo, el Consejo Superior de la Judicatura, entre el 2024 y 2030, **desarrollará una estrategia para robustecer y actualizar los sistemas de información y gestión de la**

**Rama Judicial**, con el propósito de contar con información desagregada y hacer seguimiento a los procesos por delitos de violencias basadas en género contra las mujeres.

#### **Línea de acción 4. Fortalecer la respuesta sectorial frente a situaciones de violencia contra las mujeres en diferentes contextos**

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2030, **fortalecerá la estrategia de elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y efectuará un seguimiento a su implementación.**

A nivel sectorial, el Ministerio de Educación Nacional, en 2022, **socializará y divulgará los lineamientos técnicos estratégicos de educación**, para fomentar la incorporación de acciones de prevención de las violencias contra las mujeres en el ámbito educativo, en las Instituciones de Educación Superior.

Por otra parte, entre 2022 y 2030, **el Ministerio del Deporte diseñará e implementará un plan estratégico de protección integral y restablecimiento de derechos deportivos a mujeres y niñas víctimas de violencia basada en género en el sector Deporte, Recreación y Actividad Física -DRAF**, con el fin de asegurar una vida libre de violencias de género en el ámbito deportivo.

Adicionalmente, **el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, estructurará y pondrá en marcha, de 2022 a 2026, una estrategia de comunicación digital**, con el fin de prevenir, controlar y mitigar las violencias que se ejercen contra las mujeres en los entornos digitales.

Con el fin de prevenir y atender las violencias en el ámbito del espacio público y el transporte, el Ministerio de Transporte, con el apoyo del Instituto Nacional de Vías, la Agencia Nacional de Infraestructura y la Superintendencia de Transporte entre 2022 y 2030, **diseñará y socializará una estrategia para la prevención, atención y sanción social de la violencia contra las mujeres en el espacio público y el transporte haciendo especial énfasis en el acoso sexual.**

El Ministerio de Defensa Nacional, entre 2023 y 2027, **adelantará una estrategia para prevenir la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia a las diferentes formas de violencias basadas en género al interior de la Fuerza Pública y en su quehacer externo**, que incluye acciones tanto de capacitación, sensibilización y actualización de lineamientos y protocolos.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en **2022 elaborará un curso de refuerzo con contenido pedagógico con enfoque de género en el**

marco de la implementación del *Programa En TIC Conffo +*, orientado a la identificación, prevención y denuncia de riesgos y delitos cibernéticos para el mapeo y gestión de riesgos cibernéticos con enfoque de género.

**Línea de acción 5. Diseñar e implementar estrategias intersectoriales de prevención y atención integral de violencia contra mujeres con enfoque interseccional, con énfasis en la mujer rural.**

En relación con la prevención y atención de la violencia contra las mujeres rurales, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2030, **institucionalizará el modelo de prevención y atención de violencias contra las mujeres en zonas rurales** que hace parte de la Iniciativa Nacional para la Equidad, Emprendimiento y Seguridad de Mujeres Rurales (INES) con entidades nacionales o territoriales.

Con el fin de consolidar rutas pertinentes de atención integral a las violencias con un enfoque de interseccionalidad, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, entre 2023 y 2025, **diseñará y articulará la implementación a través del Mecanismo Articulador de las rutas intersectoriales de prevención y atención integral de violencia contra mujeres con enfoque étnico, de diversidad sexual y con discapacidad.**

El Ministerio de Justicia y del Derecho, entre 2023 y 2030, **desarrollará estrategias de fortalecimiento institucional para el acceso a la justicia** por parte de las mujeres rurales.

#### **5.3.5. Fortalecer el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la seguridad en Colombia en el marco de la Resolución 1325**

**Línea de acción 1. Implementar políticas integrales de inclusión económica para mujeres que habitan en zonas cooptadas por economías ilícitas fortaleciendo la implementación del capítulo de mujer y género del Plan Marco de Implementación**

Con el fin de proveer a las mujeres medios de vida, control de bienes y medios de producción, especialmente la comercialización de sus productos, el Departamento Administrativo de la Presidencia por intermedio de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y en coordinación con la Agencia de Renovación del Territorio 2022 a 2030 **estructurará un modelo de emprendimiento asociativo de negocios de mediana y gran escala liderados por mujeres que habitan en municipios PDET**, incluyendo posibles instrumentos de financiación y fortalecimiento de los emprendimientos.

Con el fin de promover la generación de ingresos de mujeres en el marco de la construcción de paz, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de 2022 a 2030, **impulsará iniciativas empresariales de mujeres vinculadas a organizaciones comunitarias y pertenecientes a población víctima, desplazada o en proceso de reincorporación**, a través de los programas de turismo comunitario y turismo y paz.

Con el propósito de promover la efectiva inclusión de enfoque de género en la implementación de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET, entre 2022 y 2030, la Agencia de Renovación del Territorio **diseñará y apoyará la implantación de los lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en la implementación de los PDET**, especialmente en las iniciativas con etiqueta de género y mujer rural.

Con el fin de fortalecer y facilitar el rol de las mujeres en los procesos de sustitución de cultivos, de 2023 a 2030, la Agencia de Renovación del Territorio **desarrollará estrategias de prevención y acciones de reforzamiento de seguridad dirigido a liderazgos en procesos de sustitución voluntaria de cultivos ilícitos**.

Así mismo, con el fin de mejorar la respuesta institucional, la Agencia de Renovación del Territorio en 2023, **establecerá una ruta para el seguimiento a las afectaciones con análisis de género a liderazgos vinculados a programas de sustitución voluntaria de cultivos ilícitos**.

Con el fin de ampliar las oportunidades de generación de ingresos de mujeres en proceso de reincorporación, de 2022 a 2026, la Agencia para la Reincorporación y Normalización **promoverá el acceso y permanencia de al menos el 40 % de las mujeres en proceso de reincorporación a formación académica o formación para el trabajo**.

Con el objetivo de impulsar las oportunidades económicas de las mujeres en el marco de los procesos de restitución de tierras, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, entre 2022 y 2030, **fomentará la participación de las mujeres en la representación de los proyectos productivos cofinanciados por la entidad en el marco de las órdenes judiciales de restitución de tierras**.

Por su parte, con el fin de facilitar la articulación entre la Política de Equidad para las Mujeres y la implementación de las medidas de género del Acuerdo de Paz, desde 2022 a 2030, el Departamento Administrativo de la Presidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer **desarrollará e implementará una herramienta digital para el seguimiento al avance de las medidas para la transversalización del enfoque de género en los planes y programas establecidos en el Acuerdo Final en articulación con la Política de Equidad para las Mujeres**.



## Línea de Acción 2. Proporcionar entornos seguros e inclusivos para el ejercicio de las lideresas y defensoras de derechos humanos en sus comunidades

Con el fin de contar con una herramienta idónea que recoja avances y buenas prácticas para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en la construcción de la paz y la seguridad, entre 2022 y 2030 el Departamento Administrativo de la Presidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer **liderará la formulación, puesta en marcha y seguimiento del Plan de Acción de la Resolución 1325**, a través de un trabajo conjunto con las entidades nacionales y las organizaciones de mujeres y la formalización de una Comisión Intersectorial.

Con el fin de fortalecer las acciones integrales de prevención, protección y garantías a la labor de las mujeres lideresas y defensoras de derechos humanos, el Ministerio del Interior, en apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre 2023 y 2026 **diseñará e implementará la segunda fase del Plan de Acción del Programa Integral de Garantías para Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos 2023-2025**, partiendo de un balance del Plan actual (2019-2022).

Con el objetivo de incorporar medidas específicas para la seguridad de las mujeres, el Ministerio del Interior, en articulación con el Departamento Administrativo de la Presidencia y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, entre 2022 y 2026, **diseñará e implementará estrategias para el fortalecimiento del enfoque de género en los planes de prevención territorial teniendo en cuenta el enfoque diferencial étnico**.

Con el propósito de dar una respuesta integral al impacto emocional derivado de los riesgos y amenazas a las lideresas por su labor, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en coordinación con la Unidad Nacional de Protección y el Ministerio de Salud y Protección Social, entre 2022 y 2026, estructurarán **una estrategia de autoprotección, autocuidado y bienestar emocional para las lideresas y defensoras de derechos humanos**, que incluirá la identificación de buenas prácticas e intercambio de experiencias en la materia.

Con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los procesos de construcción de paz, entre 2022 y 2026 la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en coordinación con el Consejo Nacional Electoral, **identificará y promoverá buenas prácticas en la participación de las mujeres en las circunscripciones transitorias especiales de paz**, con base en un documento de diagnóstico, mapeo y recomendaciones y su socialización.

## Línea de Acción 3. Fomentar la participación de las mujeres en la fuerza pública

Con el fin de impulsar la participación y visibilización de las mujeres en el sector defensa, el Ministerio de Defensa, entre 2023 y 2030, **garantizará una mayor presencia y reconocimiento de las mujeres en la fuerza pública, en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan el incremento de la participación femenina en todos los niveles (estratégico, táctico y operacional) y especialidades.**

El Ministerio de Defensa Nacional, entre 2022 y 2027, **fortalecerá las Oficinas, Áreas y Grupos de Género en la Fuerza Pública**, como medida clave de institucionalización del enfoque de género. Esto a través de la formulación de lineamientos institucionales que deberán implementarse en el sector.

#### **5.3.6. Estrategias para el fortalecimiento Institucional y la transformación cultural**

Las líneas de acción de este apartado están orientadas, por un lado, a fortalecer las estructuras y mecanismos institucionales para posicionar la agenda de género en los asuntos estratégicos de las entidades, y por otro la generar transformaciones culturales desde medios y estrategias de comunicación. Se plantean acciones que permitan fortalecer las instancias de género y procesos a nivel nacional y territorial, instrumentos de planeación y transversalización, producción, difusión y análisis de información, gestión del conocimiento y articulación de las acciones para el logro de la equidad para las mujeres.

##### **Línea de Acción 1. Fortalecimiento de la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado**

Con el fin de fortalecer los mecanismos institucionales para la inclusión del enfoque de género en los asuntos estratégicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública entre 2023 y 2025, **definirán un lineamiento para la inclusión de los asuntos de la agenda de género en al menos las sesiones ordinarias de los Comités de Gestión y Desempeño Institucional de las entidades públicas**, que permita generar herramientas prácticas para coordinar desde estas instancias la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de cada entidad.

Así mismo, reconociendo la importancia de contar con instancias territoriales de género, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia entre 2023 y 2030, **diseñarán y desarrollarán una ruta de trabajo para el fortalecimiento de la institucionalidad territorial para la implementación de la política de equidad de género.**

Con el fin de fortalecer la participación de las mujeres y sus organizaciones en el ejercicio público, el Departamento Administrativo de la Presidencia en 2023, **diseñará y socializará una ruta de creación de instancias de representación de las mujeres a nivel**

territorial y articulación de estas con las instancias y los procesos de política a nivel nacional.

Para promover la articulación de la oferta dirigida a las mujeres, la Consejería para la Equidad de la Mujer, **fortalecerá territorialmente la implementación y sostenibilidad del programa nacional de Casas de Mujeres Empoderadas para garantizar oferta integral de servicios** entre 2022 y 2030.

Con el fin de promover la equidad de género en las regiones, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre 2022 y 2026, **fomentará el uso del Proyecto Tipo de Regalías Mujer para el direccionamiento de recursos para el cumplimiento de la política de la mujer en los territorios y el mejoramiento de las condiciones de las mujeres por parte de Gobernaciones y Alcaldías**

Teniendo en cuenta la necesidad de contar con instrumentos sistemáticos para incorporar la perspectiva de género en los proyectos y programas clave de las entidades, el Departamento Nacional de Planeación, **entre 2023 y 2026 diseñará, socializará e implementará con las Direcciones Técnicas de la entidad y las entidades del nivel nacional y territorial, una metodología para incorporar la perspectiva de género en el proceso de formulación de los proyectos de inversión.** Esta metodología se implementará en las herramientas de inversión pública, para que las entidades puedan dar cuenta de cómo se introducen los análisis de género desde el diagnóstico hasta la definición de indicadores.

En respuesta a los vacíos en la producción estadística y análisis de información sectorial, y buscando contar con información e indicadores de género en sectores clave entre 2023 y 2027, **el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Nacional de Planeación y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, diseñarán e implementarán, en el marco del Modelo de Gobernanza del Sistema Estadístico Nacional, una estrategia conjunta para mitigar los sesgos de género o vacíos en materia de información estadística.** Esta estrategia deberá abordar el aumento de la disponibilidad de conjuntos de datos estadísticos de calidad para la toma de decisiones con enfoque de género, incluyendo en la priorización sectores como el de agua y saneamiento, ambiente y cambio climático.

De manera específica, con el fin de contar con información para el análisis del fenómeno de violencias, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, entre 2023 y 2030, **diseñará e implementará una encuesta que permita contar con datos estadísticos**

sobre **violencia contra las mujeres en Colombia**, en línea con los estándares internacionales y las necesidades de información en el país.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, entre 2022 y 2030, **creará la red de observatorios orientados a apoyar los estudios de género del nivel nacional y regional**, con el fin de intercambiar buenas prácticas y establecer estándares de calidad que permitan la toma de decisiones territoriales y alimenten los sistemas de información del orden nacional.

En la misma línea, el Ministerio del Deporte, entre 2022 y 2030, **creará el capítulo específico de género en el Observatorio del Deporte impulsando en específico la producción de datos**, diseño de indicadores de evaluación con enfoque de género e investigación académica especializada en temas de equidad de género en el sector DRAF.

Así mismo, el Instituto Nacional de Vías de 2022 a 2030, **establecerá un observatorio que permita medir los progresos de equidad de género en la ejecución de los proyectos de infraestructura**, con el fin de generar la información necesaria para la toma de decisiones en el sector respecto a la inclusión de las mujeres.

Atendiendo a la necesidad de contar con mayor producción de conocimiento en torno a las problemáticas relacionadas con el género, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, desde 2022 hasta 2030, **definirá e impulsará al menos una convocatoria anual de investigación basada en una agenda de priorización en torno a asuntos de género**. Se incluirán convocatorias dirigidas específicamente a las mujeres en los temas priorizados y otras dirigidas a población en general.

En este sentido, y con el fin de generar conocimiento frente a la inclusión de género en políticas y programas para la toma de decisión, el Departamento Nacional de Planeación, entre 2022 y 2030, **adelantará en el marco de la agenda anual de evaluaciones de la entidad, evaluaciones estratégicas de política pública con enfoque de género**. Se tendrá al menos una evaluación con este enfoque y se aplicará especialmente en evaluaciones relacionadas con temas de empleo y emprendimiento.

Con el objetivo de fortalecer los conocimientos para la transversalización del enfoque de género, la Escuela Superior de Administración Pública, con el Departamento Administrativo de la Presidencia y el Departamento Nacional de Planeación, entre 2023 y 2030, **desarrollará un programa de capacitación para fortalecer los conocimientos y competencias en la integración del enfoque de género en los procesos de diseño, formulación, planeación, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos, dirigido a diversos actores en el nivel nacional y territorial**.

Con el objetivo de fortalecer la institucionalidad y el enfoque de género en torno a los asuntos de cambio climático, entre 2022 y 2030, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible **formulará y ejecutará, en coordinación con las entidades que conforman la Comisión Intersectorial de Cambio Climático (CICC) y otras partes interesadas, un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) el cual incluirá actividades e indicadores específicos para fortalecer la integración sistemática del enfoque de género en las políticas y medidas relacionadas con la gestión del cambio climático, así como la creación de arreglos institucionales y capacidad instalada de género y cambio climático en entidades con responsabilidades sobre la gestión del cambio climático.**

Por su parte, la Agencia Nacional de Seguridad Vial, entre 2022 y 2030, **formulará, publicará, socializará y asistirá técnicamente a autoridades municipales y equipos técnicos la guía de orientaciones y lineamientos para la transversalización del enfoque diferencial, con énfasis en enfoque de género, en las estrategias, campañas y acciones en seguridad vial.**

En esta misma vía, el instituto Nacional de Vías, entre 2022 y 2030, **actualizará los documentos técnicos, manuales, guías e instrumentos similares de construcción de infraestructura de transporte para incluir el enfoque de género y diferencial en los proyectos.**

El Ministerio de Minas y Energía, en 2022, **actualizará los lineamientos para la equidad de género del sector minero-energético, estableciendo indicadores y metas sectoriales que contribuyan a avanzar en la equidad de género, desde las dimensiones laboral y comunitaria, con el fin de dar continuidad a la política sectorial de género.**

Con el fin de identificar los recursos asociados a la equidad de la mujer, a través de esta política, el Departamento Nacional de Planeación y el Departamento Administrativo de la Presidencia , entre 2022 y 2030, **implementarán una estrategia de acompañamiento sectorial para asegurar la efectiva implementación del Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer, su asociación con las acciones de la presente política y la puesta en marcha de proyectos encaminados a cerrar la brecha de género en el marco de las competencias de las entidades.**

## **Línea de Acción 2. Transformación cultural desde las estrategias de comunicación**

La Comisión de Regulación de Comunicaciones diseñará e implementará una estrategia para promover la transformación cultural desde la creación, producción y circulación de contenidos audiovisuales, bajo estándares sociales orientados a la eliminación de la violencia de género contra las mujeres y reproducción de estereotipos de género que afectan de manera principal a las mujeres.

Con el fin de eliminar estereotipos desde los procesos comunicativos, el Ministerio del Deporte, entre 2022 y 2024, **diseñará e implementará una estrategia para incorporar enfoque de género en las estrategias de comunicación interna y externa de la entidad** incluyendo contenido, representación gráfica, canales de llegada y lenguaje con enfoque de género que propendan por un reparto equitativo en cuanto a la calidad y la cantidad de la cobertura mediática del deporte femenino.

### Línea de Acción 3. Institucionalidad para el desarrollo rural con enfoque de género

Con el fin de ampliar la comprensión sobre las políticas dirigidas a las mujeres rurales, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, entre 2023 y 2025, **realizará una evaluación de las medidas afirmativas seleccionadas en favor de las mujeres rurales implementadas por entidades del sector agricultura y desarrollo rural con un enfoque interseccional.**

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural entre 2022 y 2029, **diseñará e implementará una estrategia de formación para el fortalecimiento de las capacidades en género e interseccionalidad de funcionarios** (nacionales y territoriales), mujeres lideresas y productores rurales para el diseño y ejecución de instrumentos de política pública del sector agricultura y desarrollo rural con enfoque territorial y diferencial.

Por otra parte, entre 2023 y 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública, **diseñará e implementará una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de control social de las mujeres rurales.**

#### 5.4. Seguimiento

El seguimiento a la ejecución física y presupuestal de las acciones propuestas para el cumplimiento del presente documento CONPES se realizará a través del Plan de Acción y Seguimiento PAS, que se presenta en el Anexo A. El reporte periódico lo realizarán las entidades líderes de cada acción y será consolidado según los lineamientos del DNP. Esta política tiene un período de implementación de 9 años, desde 2022 y hasta 2030. El seguimiento se realizará de manera semestral y el primer reporte será adelantando a 31 de diciembre de 2022 y el último a 31 de diciembre de 2030 como se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4. Cronograma de seguimiento

Corte	Fecha
Primer corte	Diciembre de 2022
Segundo corte	Junio de 2023
Tercer corte	Diciembre de 2023

Cuarto corte	Junio de 2024
Quinto corte	Diciembre de 2024
Sexto corte	Junio de 2025
Séptimo corte	Diciembre de 2025
Octavo corte	Junio de 2026
Noveno corte	Diciembre de 2026
Décimo primer corte	Junio de 2027
Décimo segundo corte	Diciembre de 2027
Décimo tercer corte	Junio de 2028
Décimo cuarto corte	Diciembre de 2028
Décimo quinto corte	Junio de 2029
Décimo sexto corte	Diciembre de 2029
Décimo séptimo corte	Junio de 2030
Informe de cierre	Diciembre de 2030

Fuente: DNP (2022).

## 5.5. Financiamiento

Para efectos del cumplimiento de esta política las entidades involucradas en su ejecución gestionarán y priorizarán, en el marco de sus competencias, y teniendo en cuenta el Marco de Gasto de Mediano Plazo del respectivo sector, recursos para la financiación de las actividades a su cargo conforme lo establecido en el PAS. Lo anterior se realizará teniendo en cuenta el Marco de Gasto de Mediano Plazo del respectivo sector. El costo indicativo total de la política es de 19.726.565 millones de pesos. En la Tabla 5 se presenta el financiamiento discriminado por entidad.

**Tabla 5. Financiamiento**

(millones de pesos)

Entidad	Costo total
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	4.861.124
Ministerio de Educación Nacional	3.712.331
Banco Agrario de Colombia S.A.	2.903.538
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	1.377.711
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	980.613
Agencia de Desarrollo Rural	710.634
Ministerio de Salud y Protección Social	137.882

<b>Entidad</b>	<b>Costo total</b>
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas	113.219
Agencia Nacional de Tierras	101.959
Consejo Superior de la Judicatura	101.105
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	49.543
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	39.405
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	26.910
Departamento Administrativo de la Presidencia	14.562
Agencia Nacional de Seguridad Vial	14.069
Ministerio de Justicia y del Derecho	13.328
Ministerio de Trabajo	11.997
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	11.500
Ministerio del Deporte	9.233
Departamento Nacional de Planeación	8.672
Servicio Nacional de Aprendizaje	8.320
Consejo Nacional Electoral	2.597
Agencia de Renovación del Territorio	1.463
Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria	1.410
Departamento Administrativo de la Función Pública	1.152
Otras entidades	5.786
<b>Total general</b>	<b>15.220.062</b>

Fuente: DNP (2022).

Los montos presentados en la Tabla 5 representan las inversiones que se realizarán para la financiación de las acciones propuestas en el PAS, y ascienden a 15.220.062 millones de pesos. No obstante, conviene señalar que existen otras intervenciones que, aunque no están incluidas en el PAS, contribuyen a lograr una mayor autonomía económica de las mujeres. En ese sentido, se tienen aportes fundamentales por 32 billones de pesos en torno a programas de renta básica que permiten mitigar la pobreza y que están asociados a acciones concretas de esta política para la superación de esta condición a través de acceso a oportunidades de empleo, generación de ingreso y emprendimiento. Así mismo, se suman esfuerzos para impulsar recursos de fuentes como aquellas del Sistema General de Regalías, que permitan financiar iniciativas para el fortalecimiento institucional de género a nivel territorial, la prevención y atención de las violencias, el empoderamiento económico de las mujeres, entre otras, que ascenderían a 750.000 millones de pesos (ver Anexo C). De esta



manera, el financiamiento total de las políticas que contribuyen a una mayor equidad de género ascendería a 47,9 billones durante el período comprendido entre 2022 y 2030.

## 6. RECOMENDACIONES

El Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Ministro de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Cultura, el Ministerio del Deporte, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social recomiendan al Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

1. Aprobar la política pública de equidad de género para las mujeres planteado en el presente documento CONPES junto con su Plan de Acción y Seguimiento (PAS) contenida en el Anexo A.
2. Solicitar a las entidades del Gobierno nacional involucradas en este documento CONPES priorizar los recursos para la puesta en marcha de sus estrategias, acorde con el Marco de Gasto de Mediano Plazo del respectivo sector.
3. Solicitar al Departamento Nacional de Planeación:
  - a. Consolidar y divulgar la información del avance de las acciones según lo planteado en el Plan de Acción y Seguimiento (Anexo A). La información deberá ser proporcionada por las entidades involucradas en este documento de manera oportuna según lo establecido en la Tabla 4.
  - b. Diseñar, socializar e implementar una metodología para incorporar la perspectiva de género en el proceso de formulación de los proyectos de inversión.
  - c. Implementar una estrategia de acompañamiento sectorial para asegurar la efectiva implementación del Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer, su asociación con las acciones de la presente política y la puesta en marcha de proyectos encaminados a cerrar la brecha de género en el marco de las competencias de las entidades.
  - d. Adelantar, en el marco de la agenda anual de evaluaciones de la entidad, evaluaciones estratégicas de política pública con enfoque de género.
4. Solicitar al Departamento Administrativo Nacional de Estadística diseñar e implementar, en el marco del Modelo de Gobernanza del Sistema Estadístico Nacional, una estrategia

conjunta para mitigar los sesgos de género o vacíos en materia de información estadística.

5. Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública:
  - a. Definir un lineamiento para la inclusión de los asuntos de la agenda de género en al menos las sesiones ordinarias de los Comités de Gestión y Desempeño Institucional de las entidades públicas.
  - b. Diseñar y desarrollar una ruta de trabajo para el fortalecimiento de la institucionalidad territorial para la implementación de la política de equidad de género.
  - c. Diseñar e implementar una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de control social de las mujeres rurales.
6. Solicitar al Ministerio de Educación Nacional:
  - a. Diseñar e implementar una estrategia de promoción en los programas de financiamiento para el acceso a la educación superior, que fomente la ampliación de la participación de las mujeres en programas STEAM y aquellos relacionados con áreas de alto potencial económico para el país, teniendo en cuenta las barreras culturales, geográficas y de autonomía económica.
  - b. Diseñar una estrategia que fomente el fortalecimiento de habilidades asociadas a las áreas STEAM + para niñas y adolescentes matriculadas en educación preescolar, básica y media y su interés por las mismas, teniendo en cuenta las barreras culturales.
  - c. Formar a las y los docentes para el desarrollo de competencias pedagógicas en el enfoque STEM + G en estudiantes de educación preescolar, básica y media.
  - d. Implementar un componente de transformación de los estereotipos de género dentro y fuera del aula de clase en la estrategia de formación en competencias ciudadanas y socioemocionales dirigida a directivos docentes, docentes y orientadores.
  - e. Diseñar e implementar una caja de herramientas de orientación sociocupacional con instrumentos que promuevan la eliminación de estereotipos de género a partir de las condiciones del contexto territorial y cultural.
  - f. Diseñar estrategias que promuevan el acceso y permanencia de las mujeres rurales a la educación superior.
7. Solicitar al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, elaborar una estrategia para ampliar la vinculación de las niñas y las mujeres a los programas de uso y apropiación de las TIC, así como de desarrollo de habilidades digitales con enfoque de género con el fin de disminuir la brecha digital de género, teniendo en

consideración variables como la edad, el grupo étnico, el contexto urbano - rural, el nivel educativo y capacidades de aprendizaje diversos.

8. Solicitar al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación:
  - a. Realizar cambios en los modelos de términos de referencia al respecto de los numerales de evaluación para otorgar puntajes adicionales a mujeres (líderes de propuestas) en las convocatorias, invitaciones y concursos en las líneas de investigación, innovación, investigación-creación o apropiación social del conocimiento.
  - b. Generar los mecanismos que promuevan la equidad de género en los procesos de selección de las iniciativas de vocaciones y formación en ciencia, tecnología e innovación.
9. Solicitar al Ministerio de Trabajo:
  - a. Diseñar e implementar una estrategia articulada que promueva la inserción laboral de las mujeres priorizando los sectores tradicionalmente masculinizados y otros que representen alto potencial de empleabilidad, en contextos urbanos y rurales.
  - b. Diseñar e implementar un protocolo de inspección para la verificación de normas laborales en el tema de género, con el propósito de realizar inspecciones en campo, priorizando empresas de sectores críticos de la economía.
  - c. Realizar un estudio que permita identificar posibles sesgos de género existentes en el Código Sustantivo del Trabajo y que emita recomendaciones que sirvan de insumo a su actualización.
  - d. Definir una estrategia para el escalonamiento de los programas de equidad laboral, con énfasis en el acompañamiento y difusión de las herramientas del modelo dirigido a empresas (pequeñas, medianas y microempresas) y asociaciones pertenecientes a los diferentes sectores económicos.
10. Solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje
  - a. Priorizar la asesoría para el fortalecimiento empresarial de las empresas de mujeres.
  - b. Diseñar e implementar una estrategia que incentive la inscripción de mujeres en cursos asociados a tecnologías de habilidades digitales.
  - c. Diseñar e implementar una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y emprendedoras que promueve el SENA, enfocada en la mujer rural.
11. Solicitar al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

- a. Formular y ejecutar un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) el cual incluirá actividades e indicadores específicos para fortalecer la integración sistemática del enfoque de género en las políticas y medidas relacionadas con la gestión del cambio climático.
  - b. Integrar el enfoque de género en la formulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral del país.
  - c. Asistir técnicamente a iniciativas productivas de las mujeres rurales u organizaciones de mujeres rurales que cumplen con los criterios de negocios verdes y sostenibles.
12. Solicitar al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- a. Fortalecer el programa de apoyo a la formalización empresarial de micro y pequeñas empresas de mujeres, incluyendo componentes que estimulen la educación e inclusión financiera (contemplando acciones que promuevan el acceso al crédito, las garantías mobiliarias u otros mecanismos de financiamiento)
  - b. Consolidar, actualizar y co-financiar el Banco de Proyectos Productivos del Fondo Mujer Emprende, con proyectos asociativos de mujeres estructurados a partir de iniciativas regionales, con vocación para competir en cadenas globales de valor.
  - c. Diseñar e implementar programas de asistencia técnica para empresas y emprendimientos de mujeres, que permita el cumplimiento de requerimientos técnicos que aseguren la calidad y competitividad de producto necesarios para acceder a encadenamientos productivos, compras públicas y otras oportunidades de mercado.
  - d. Diseñar e implementar instrumentos financieros y no financieros para emprendimientos de mujeres que atienda la línea de sostenibilidad ambiental, en las áreas de conservación, adaptación al cambio climático y bioeconomía.
13. Solicitar al Departamento para la Prosperidad Social
- a. Remitir a servicios de oferta complementaria para la inclusión laboral y productiva y otras ofertas que aporten a la superación de la pobreza y estén relacionadas con las temáticas de educación, generación de ingresos, salud, vivienda y educación financiera.
  - b. Generar una estrategia para aumentar la vinculación de mujeres sujeto de protección social a programas de empleabilidad
  - c. Vincular a las mujeres en los programas de emprendimiento
14. Solicitar al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

- a. Asignar Subsidios Familiares de Vivienda de adquisición a hogares que contengan como mínimo una mujer dentro del núcleo familiar y para construcción y mejoramiento de vivienda rural a mujeres cabeza de hogar.
  - b. Diseñar una propuesta de lineamientos técnicos para socializar con los ejecutores de proyectos de mejoramiento de entorno que incorporen la prevención de violencias y la economía del cuidado.
15. Solicitar al Consejo Nacional Electoral
- a. Desarrollar mesas técnicas anuales con partidos políticos, instituciones privadas, públicas y sociedad civil para establecer estrategias de prevención frente a la violencia contra las mujeres en el escenario político.
  - b. Desarrollar una estrategia pedagógica de incentivos a través de reconocimiento a los partidos políticos, de tal forma que incluyan más candidatas en sus listas de nominaciones y en sus estructuras partidistas.
16. Solicitar al Ministerio del Interior:
- a. Diseñar e implementar la segunda fase del Plan de Acción del Programa Integral de Garantías para Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos 2023-2026.
  - b. Implementar un programa de incentivos a través de acciones que motiven la participación de las mujeres en las organizaciones de la acción comunal y escalen a los cargos de más alto nivel de estas.
  - c. Diseñar e implementar con las instituciones del Gobierno nacional y territorial, una estrategia de reconocimiento y visibilidad de la labor desarrollada por las mujeres de la zona rural, sus potencialidades y la importancia de la economía de cuidado, con el fin de promover el acceso de ellas y de sus organizaciones a la información de los programas e instrumentos de las instituciones, a las instancias de participación y control social del nivel nacional y territorial.
17. Solicitar al Ministerio de Salud y Protección Social:
- a. Desarrollar un apartado específico con enfoque de género en el capítulo de adaptabilidad de la Ruta Integral de Atención en Salud (RIAS) cardio-metabólica.
  - b. Crear e implementar una herramienta de monitoreo, seguimiento y evaluación a la transversalización del enfoque de género en la política nacional de salud mental.
  - c. Implementar una estrategia para el fortalecimiento de capacidades dirigidas a las entidades territoriales y prioritariamente a aquellas que presenten mayores razones de mortalidad materna.

- d. Desarrollar procesos de fortalecimiento de capacidades al talento humano en salud involucrando en ello escenarios de dialogo con las prácticas de cuidado tradicional con el fin de adaptar los servicios de salud a las necesidades, identidades y circunstancias de las mujeres gestantes y en edad reproductiva del área rural.
18. Solicitar al Ministerio de Justicia y del Derecho desarrollar una estrategia de fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil y generación de redes de liderazgos territoriales, que apoyen en el proceso de reconocimiento y prevención de las Violencias Basadas en Género y la identificación de las rutas de acceso a la justicia.
  19. Solicitar a la Fiscalía desarrollar e implementar lineamientos de identificación y seguimiento a casos de mujeres víctimas de violencia sexual, violencia intrafamiliar y tentativas de feminicidio con riesgo grave o extremo, con el propósito de darles especial tratamiento, priorización y celeridad
  20. Solicitar al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República:
    - a. Diseñar e implementar una ruta de atención para la creación de oportunidades económicas a mujeres en condiciones de vulnerabilidad.
    - b. Diseñar una ruta de acceso uso y apropiación de TIC, que permita identificar las necesidades de las mujeres y orientar la oferta
    - c. Diseñar e implementar un programa de gobierno corporativo con enfoque de género para impulsar la participación de las mujeres en altos cargos de empresas privadas y empresas mixtas con participación mayoritaria del Estado.
    - d. Implementar estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores públicos de las entidades del nivel nacional y territorial.
    - e. Institucionalizar el modelo de prevención y atención de violencias contra las mujeres en zonas rurales (INES)
    - f. Fortalecer la financiación territorial del programa nacional de Casas de Mujeres Empoderadas.
  21. Solicitar al Ministerio de Defensa Nacional
    - a. Crear la iniciativa *Empodérate Mujer Libérate de la Violencia*, por medio de la cual el personal policial de las diferentes unidades del país, atenderán las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia dispuestas por la autoridad competente.
    - b. Garantizar una mayor presencia y reconocimiento de las mujeres en la fuerza pública, en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan

el incremento de la participación femenina en todos los niveles (estratégico, táctico y operacional) y especialidades.

22. Solicitar a la Agencia de Renovación del Territorio

- a. Diseñar e implementar los lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en la implementación de los PDET, especialmente en las iniciativas con etiqueta de género y mujer rural.
- b. Desarrollar estrategias de prevención y acciones de reforzamiento de seguridad dirigido a liderazgos en procesos de sustitución voluntaria de cultivos ilícitos.

23. Solicitar al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural:

- a. Operar e implementar el Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (FOMMUR).
- b. Establecer puntajes adicionales para las mujeres rurales en los mecanismos de intervención vinculados a la generación de ingresos en el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural.
- c. Incrementar el número de operaciones de crédito con tasas subsidiadas para mujeres rurales a través de Líneas Especiales de Crédito -LEC.

24. Solicitar a la Agencia Nacional de Tierras adelantar programas de regularización para beneficio de mujeres rurales.

25. Solicitar a la Agencia de Desarrollo Rural:

- a. Brindar servicios de fomento y fortalecimiento asociativo a mujeres productoras rurales.
- b. Consolidar una base de datos con el listado de mujeres atendidas con base en el registro de usuarios, logrando que al menos el 30 % de los usuarios atendidos con el servicio de extensión agropecuaria sean mujeres.
- c. Beneficiar a Mujeres rurales mediante la intervención de las organizaciones de pequeños y medianos productores con el modelo de atención y prestación de servicios de apoyo a la comercialización
- d. Apoyar a las mujeres rurales con la cofinanciación de Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural (PIDAR).

26. Solicitar al Banco Agrario incrementar el número de operaciones de créditos para el desarrollo de proyectos agropecuarios a Mujeres Rurales y divulgará la oferta institucional en territorio con orientación a mujeres rurales.



## ANEXOS

### Anexo A. Plan de Acción y Seguimiento (PAS)

## Anexo B. Resumen del proceso de diálogos con las mujeres

En la ruta de formulación de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer lideró el proceso de recolección de información de fuente primaria con la ciudadanía. Los diálogos regionales fueron la principal estrategia que se utilizó para conocer y dar visibilidad e importancia a las voces, necesidades y propuestas de las mujeres por todo el territorio nacional.

En principio se realizaron sesiones de trabajo con las plataformas de mujeres a nivel nacional en dos talleres llevados a cabo en el mes de noviembre de 2021, los cuales fueron fundamentales para plantear, de manera conjunta con las mujeres, la metodología para los diálogos regionales.

En total se realizaron diálogos regionales (a través de 12 talleres), en los cuales participaron más de 400 mujeres. En la Tabla 6 se detallan las regiones en que se llevaron a cabo los diálogos.

**Tabla 6. Diálogos regionales según modalidad**

<b>Diálogo regional</b>	<b>Modalidad</b>
Eje cafetero y Tolima	Virtual
Meta (Villavicencio)	Presencial
Antioquia (Medellín)	Presencial
Boyacá, Santanderes, Cundinamarca	Virtual
Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare	Virtual
Costa Caribe	Virtual
Valle del Cauca	Presencial
Popayán	Presencial
Pasto	Presencial
Mujeres rurales	Virtual

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2021).

Para cada sesión se realizó un proceso de inscripción en el que las mujeres contestaron una encuesta que recogía información de caracterización, así como el eje temático de mayor interés para ellas y las problemáticas asociadas con el mismo, identificadas por las mismas mujeres.

La caracterización detallada de las participantes permitió identificar que se vieron representados veintidós departamentos, así como mujeres urbanas, rurales, jóvenes, adultas y adultas mayores, pertenecientes a diferentes grupos étnicos incluyendo negras, palenqueras, raizales, indígenas y Rrom y con diferentes niveles educativos.

Las problemáticas, acciones y propuestas expresadas por las mujeres de las regiones durante estos diálogos se consolidaron en relatorías que sirvieron como insumo para luego organizar la información identificando las variantes de eje temático, problemáticas, subproblemas y acciones. Esa síntesis quedó reflejada a lo largo de la estructura del documento CONPES y en este anexo, se presenta un resumen del proceso adelantado. A continuación, en la Tabla 7 se presenta la estructura en la cual se organizó la información.

**Tabla 7. Estructura para la organización de la información**

Región		
Eje temático		
Problema		
Problemáticas	Sub-problemáticas	Acciones o propuestas de las mujeres

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2021).

En la Tabla 8 se resumen algunas de las problemáticas identificadas de acuerdo a la región y según el eje temático.

**Tabla 8. Problemáticas identificadas según ejes de política y regiones**

Región	Problema
<b>Eje 1: Desarrollo social y productivo</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Limitadas posibilidades de generación de ingresos propios y fuerte dependencia económica de sus parejas.
<b>Meta</b>	La reactivación económica para las mujeres no ha sido posible. Las oportunidades para generar ingresos bien sean por emprendimientos o por empleo, son mínimas para las mujeres, especialmente para mujeres rurales, afro, indígenas y víctimas.
<b>Antioquia</b>	Falta de oportunidades para las mujeres por barreras relacionadas con el machismo, la falta de formación para trabajos competitivos y de dirección.
<b>Boyacá, Cundinamarca y Santanderes</b>	Mujeres con pocas oportunidades para desempeñarse en empleo digno y en emprendimientos sostenibles, debido al limitado respaldo institucional en lo financiero, educativo, normativo, etc., y a la prevalencia de una cultura machista que se expresa en la familia y en la institucionalidad y genera brechas.
<b>Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare</b>	Las mujeres tienen pocas oportunidades para lograr la autonomía económica porque son las principales responsables del trabajo del cuidado, por el machismo y por la falta de tierra y financiación de sus emprendimientos.
<b>Costa Caribe</b>	Falta de oportunidades y formación académica no les permite a las madres cabeza de hogar tener una mejor calidad de vida, la falta de adquisición de unidades productivas y fortalecimiento en emprendimiento no permite,

Región	Problema
	que logremos un desarrollo social comunitario con oportunidades para todas.
<b>Eje 2: Vida libre de violencias contra las mujeres</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Las mujeres y las instituciones encargadas de garantizar protección y atención, para mitigar el daño producido por las violencias contra las mujeres, desconocen la ley 1257 y la ruta de atención no funciona.
<b>Meta</b>	La institucionalidad responsable de garantizar una vida libre de violencias a las mujeres no funciona a pesar de la existencia de rutas de atención y de la existencia de la ley 1257.
<b>Antioquia</b>	La institucionalidad desconoce la perspectiva de género y no la aplica a la atención que ofrece a través de las rutas, lo cual se afianza por patrones culturales machistas.
<b>Boyacá, Cundinamarca y Santanderes</b>	Prácticas institucionales basadas en estereotipos de género tradicionales, que naturalizan las violencias contra las mujeres y limitan la atención y protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
<b>Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare</b>	Existencia de patrones culturales machistas que incrementan las VCM, agravada por una institucionalidad indolente y desconocedora de las leyes que protegen los derechos de las mujeres.
<b>Costa Caribe</b>	Institucionalidad y sociedad normalizan violencias contra las mujeres y no las protegen de los victimarios. Unos y otros refuerzan sus prácticas de atención y empatía, con patrones machistas que subordinan y disminuyen a las mujeres.
<b>Eje 3: Institucionalidad y transformación cultural</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Entidades encargadas de proteger los derechos de las mujeres, no tienen presupuestos adecuados y adicionalmente tanto funcionarios-as como sociedad no reconocen a las mujeres como agentes de cambio y de desarrollo debido a patrones culturales machistas.
<b>Meta</b>	Deshumanización de la atención institucional ofrecida a las mujeres en el territorio y falta de conocimiento frente a temas de género en los proyectos de inversión realizados por la administración municipal.
<b>Antioquia</b>	Desconocimiento de la institucionalidad del enfoque de género, no se transversaliza y no hay voluntad política para aportar proyectos con presupuestos y personal sensible al género que garantice los derechos de las mujeres y la implementación y sanción si no se aplican las políticas.
<b>Boyacá, Cundinamarca y Santanderes</b>	La política pública para las mujeres no se aplica y no se conoce por parte de las mujeres, los proyectos de inversión no tienen enfoque de género, por consiguiente, no desarrollan acciones que se orienten a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y tampoco cuentan con presupuesto.
<b>Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare</b>	Presencia de una institucionalidad débil para atender problemas de género en el territorio y procesos organizativos de las mujeres con limitaciones de representación y credibilidad.
<b>Costa Caribe</b>	Patrones culturales que permean la institucionalidad impiden que se de una atención integral a las mujeres, y las mujeres desconocen cómo

Región	Problema
	funciona la institucionalidad y eso impide que puedan hacer seguimiento a las políticas.
<b>Eje 4: Participación en escenarios de toma de decisión</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Patrones culturales que invisibilizan e inhabilitan a las mujeres para participar en política.
<b>Meta</b>	Mujeres con limitadas capacidades para participar en escenarios de toma de decisiones y de elección popular por falta de conocimiento.
<b>Antioquia</b>	Baja participación de mujeres en instancias de representación y toma de decisiones, por patrones culturales.
<b>Boyacá, Cundinamarca y Santanderes</b>	Baja participación efectiva de las mujeres anclada en estereotipos culturales que la invisibilizan.
<b>Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare</b>	Desconocimiento del campo político y prácticas excluyentes en el interior de los partidos que limitan la participación de las mujeres, asociadas con la financiación, con el clientelismo y con la información.
<b>Costa Caribe</b>	Falta de reconocimiento y apoyo a las mujeres que quieren participar en política.
<b>Eje 5: Salud de las mujeres</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Deshumanización de la atención en salud integral que pasa por el desconocimiento de las necesidades de las mujeres de acuerdo con sus diversidades.
<b>Meta</b>	Sin Información
<b>Antioquia</b>	Atención en salud no considera las especificidades de las mujeres y por tanto su oferta no responde a las múltiples necesidades de las mujeres de acuerdo con sus contextos y diversidades.
<b>Boyacá, Cundinamarca y Santanderes</b>	Limitada oferta y calidad de atención para las mujeres en temas de salud sexual y reproductiva y en salud mental, especialmente para las que se encuentran en zona rural dispersa.
<b>Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare</b>	La salud física y mental de las mujeres se ve afectada por la falta de oportunidades laborales y la baja autoestima.
<b>Costa Caribe</b>	Desinformación sobre temas de salud sexual y reproductiva, salud mental y atención deshumanizada por parte de los servicios de salud.
<b>Eje 6: Mujeres y construcción de paz</b>	
<b>Eje cafetero y Tolima</b>	Las mujeres víctimas de violencia se sienten afectadas económicamente y en su seguridad personal, porque sienten que no se cumplen las políticas que garantizan sus derechos.
<b>Meta</b>	Abandono estatal y prevalencia de una Cultura patriarcal y machista que reduce la participación de las mujeres en escenarios de participación y toma de decisiones.
<b>Antioquia</b>	Mujeres se sienten desprotegidas en el territorio frente al surgimiento de viejos y nuevos actores armados que limitan su participación en espacios de debate sobre temas de interés para la región.

Región	Problema
Boyacá, Cundinamarca y Santanderes	Fortalecer la institucionalidad para que pueda atender las necesidades de las mujeres en territorios donde hay o hubo conflicto armado.
Amazonas, Guainía, Vichada, Guaviare y Casanare	Falta de reconocimiento de las mujeres víctimas y sus contextos para empezar una vida nueva, que se refleja en limitada oferta institucional a oportunidades productivas, de formación y de protección.
Costa Caribe	Desconocimiento por parte de la institucionalidad de las dinámicas asociadas con la seguridad y el ejercicio de todos sus derechos como mujeres, en territorio atravesados por el conflicto.

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2021).

Además de lo expuesto dos aspectos en lógica de demanda llaman la atención del proceso realizado, en razón de su recurrencia: por una parte y como escenario estructural de análisis e intervención, se encuentran las reflexiones de las ciudadanas respecto de la interseccionalidad que reflejan las afectaciones expresadas en torno a cada eje de la política.

Por otra parte, se encontró la demanda referida a la realización de procesos de desarrollo de capacidades en materia de apropiación de sus derechos, con amplias coberturas y ejercicios que superen la entrega de información o la sensibilización, reflexión que a su vez se relaciona con la necesidad expuesta en torno al contar con una institucionalidad robusta (mecanismo de adelanto de las mujeres), con capacidad técnica y presupuestal, que además sea empática con sus necesidades y las reconozca en sus diferencias y diversidades generando acciones transformadoras en lógica de política pública.

## Anexo C. Detalle de financiación de los programas de renta básica y regalías

Tabla 9. Esquema financiero - otras intervenciones que aportan a la política de equidad de género para las mujeres  
(millones de pesos)

Entidad	Programa/Iniciativa	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	Programas de renta básica para la mitigación de la pobreza de las mujeres y sus hogares (Ingreso Solidario, Compensación del IVA, FeA, JeA, Colombia Mayor)	7.162.715	2.927.400	2.978.400	3.030.930	3.085.036	3.140.765	3.198.166	3.257.289	3.318.186	32.098.886
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Impulso de Proyecto Tipo de Regalías para el empoderamiento social y económico de las mujeres	50.000	100.000	150.000	200.000	250.000					750.000

Fuente: Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2022).

## BIBLIOGRAFÍA

- ACE Project, Red de Conocimientos Electorales. (2020). *Genero y Elecciones*. Obtenido de ACEproject: <https://aceproject.org/ace-es/topics/ge/onePage>
- Aequales. (2021). *Ranking Par 2020 Informe de Resultados*. Obtenido de [https://form.aequales.com/uploads/documents/Informe\\_Ranking-Par\\_2020.pdf](https://form.aequales.com/uploads/documents/Informe_Ranking-Par_2020.pdf)
- Aguilar, L. (2011). *Draft Guidelines to Mainstreaming Gender in the Development of National Adaptation Plans (NAPs)*. Obtenido de <http://unfccc.int/resource/docs/2011/smsn/ngo/306.pdf>
- Asociación Nacional de Industriales. (2020). *Cerrando brechas: Equidad de género en el sector empresarial*.
- Agencia Nacional de Tierras. (2017). *Decreto ley 902 2017*. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20902%20DEL%209%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf>
- Asamblea General de Naciones Unidas. (2019). *Informe sobre la situación de defensoras de derechos humanos. Consejo de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/005/00/PDF/G1900500.pdf?OpenElement>
- Banca de las oportunidades. (2021). *Reportes de inclusión financiera*. Obtenido de <https://www.bancadelasoportunidades.gov.co/es/reportes/312>
- Banco Mundial. (2021). *Hacia la construcción de una sociedad equitativa en Colombia*.
- Banco Mundial. (2021). *La COVID19: costoso retroceso en los avances de la mujer latinoamericana*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/03/04/la-covid19-costoso-retroceso-en-los-avances-de-la-mujer-latinoamericana>
- Barafani, M., & Barral, A. (2020). *Género y Comercio. Una relación a distintas velocidades*. NOTA TÉCNICA No IDB-TN-2006.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *La gran oportunidad de la crisis a la transformación del empleo femenino*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gran-oportunidad-De-la-crisis-a-la-transformacion-del-empleo-femenino.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019 a). *Violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad*.



- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *Afectan la productividad en Colombia los contratos temporales?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/efectividad-desarrollo/es/afectan-la-productividad-en-colombia-los-contratos-temporales/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TIC.* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020a). *¿Cómo integrar el enfoque de género en el sector de infraestructura?: Número especial de Infraestructura para el desarrollo No. 2.* Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-integrar-el-enfoque-de-genero-en-el-sector-de-infraestructura-Numero-especial-de-Infraestructura-para-el-desarrollo.pdf>
- Blandón, T., Espinosa, J., González, T., Iannini, S. C., Juanita, Agudelo, A. L., . . . Salamanca, D. M. (2019). *SUEÑOS FURIOSOS: aportes para la construcción de una agenda política trans.* Obtenido de aportes para la construcción de una agenda política trans: <https://challengeinequality.luskin.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/16/2019/09/Ritterbusch-Amy-SUE%C3%91OS-FURIOSOS.pdf>
- Bucher-Koenen, T., Lusardi, A., Alessie, R., & van Rooij, M. . (2016). How Financially Literate Are Women? An Overview and New Insights. *Journal of Consumer Affairs*, 51(2), 255–283. doi:10.1111/joca.12121.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). *CAF. Determinantes socioeconómicos de la educación financiera. Evidencia para Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.* . Serie de Políticas Públicas y Transformación Productiva. N° 23.
- Caicedo, D. (s.f.). *Impacto de la política fiscal en la desigualdad de género: el caso del iva en Colombia.* Obtenido de 2020
- Caicedo, D.C. (2020). *Impacto de la política fiscal en la desigualdad de género: el caso del iva en Colombia.*
- Cámara de Representantes. (2021). *Respuestas debate de control político autonomía económica.* Obtenido de <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2021-11/Respuesta%20cuestionario%20debate%20de%20control%20pol%C3%ADtico%20Nov%204.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Data2x. (Agosto de 2020). *Bridging the Gap: Mapping Gender Data Availability in Latin America and the Caribbean.* Obtenido de <https://data2x.org/wp-content/uploads/2020/08/Technical-Report-LAC-FINAL.pdf>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011). *Interrelación de las autonomías*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *Si no se cuenta, no cuenta: información sobre la violencia contra las mujeres*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27859/S2012012\\_es.pdf?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27859/S2012012_es.pdf?sequence=1)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Diciembre de 2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *La autonomía de las Mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago: (LC/CRM.14/3). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/about-observatory>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Indicadores Poder legislativo: porcentaje de escaños ocupados en los parlamentos nacionales*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-legislativo-porcentaje-escaños-ocupados-parlamentos-nacionales>
- Colegio de Estudios Superiores de Administración. (2020). *Mujeres en juntas directivas hacen empresas más transparentes en AL*. Obtenido de <https://www.cesa.edu.co/news/mujeres-en-juntas-directivas-hacen-empresas-mas-transparentes-en-al/>
- Chomistek, A., Cook, N., Rimm, E., Ridker, P., & Buring JE, L. I. (12 de Jun de 2018). Physical Activity and Incident Cardiovascular Disease in Women: Is the Relation Modified by Level of Global Cardiovascular Risk? *J Am Heart Assoc*, 7(12), e008234. doi:10.1161/JAHA.117.008234.
- Centro de Investigación y Educación Popular. (2020). *Mujeres rurales, indígenas y afros, aún más violentadas*. Obtenido de

<https://www.cinep.org.co/Home2/component/k2/847-mujeres-rurales-afros-y-campesinas-aun-mas-violentadas.html>

Consejo Nacional Electoral, NDI y ONU Mujeres. (2020). *Aproximación a una ruta pedagógica, preventiva e institucional para la atención de la violencia política contra las mujeres en política en razón de género*. Obtenido de <https://www.cne.gov.co/images/cartillas-cne/vcmp.pdf>

Comisión de regulación de comunicaciones. (2021). *Agenda regulatoria*. Obtenido de <https://www.crcm.gov.co/es/agenda-regulatoria>

Congreso de la Republica. (2009). *Acto Legislativo 01 de 2009*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36844>

Congreso de la República. (2015). *Acto Legislativo 02 de 2015*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66596>

Congreso de la República. (2017). *Ley 1876 2017*. Obtenido de SISTEMA NACIONAL DE INNOVACIÓN AGROPECUARIA : <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201876%20DEL%2029%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Congreso Visible. (2020). *Por la cual se expide el Código Electoral Colombiano y se dictan otras disposiciones*. Bogotá. Obtenido de <https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/por-la-cual-se-expide/11201/>

Documento CONPES; DNP. (14 de abril de 2020). *Documento CONPES 3992. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia*. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer & ONU Mujeres. (2021). *Tercera medición del estudio sobre tolerancia social e institucional de las Violencias Contral las Mujeres (VCM)*. Obtenido de ONU Mujeres Colombia, ISBN/ISSN 978-958-53448-3-9: <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2021/06/Tercera%20encuesta%20Tolerancia%20VCM.pdf>

Consejo de Derechos Humanos. (2019). *Asamblea General de Naciones Unidas. Informe sobre la situación de defensoras de derechos humanos. Consejo de Derechos Humanos 44 período de sesiones. 19 de enero de 2019*. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/005/00/PDF/G1900500.pdf?OpenElement>

Corporación Andina de Fomento, C. (2018). *Inclusión financiera de las mujeres en América Latina: situación actual y recomendaciones de política*. Serie de Políticas Públicas y Transformación Productiva.

Corporación Humanas. (2016). *Las medidas de protección a mujeres víctimas de violencia: Análisis de la ley 1257 de 2008 y recomendaciones para su efectividad*. Bogotá.

Consejería Presidencial para la Estabilización y la Reincorporación. (2021a). *Informe Paz con Legalidad Capítulo de Mujer y Género*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021). *Informe del Trazador Presupuestal para Equidad de la Mujer*. .

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer & ONU Mujeres. (2017). *Guía para acompañar procesos de creación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en entidades nacionales responsables de la política pública nacional de equidad de género*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Bogotá. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Informe al Congreso de la República sobre la implementación y cumplimiento de la Ley 1257 de 2008*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Informe de seguimiento a la Ley 1257 de 2008*. Bogotá.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020a). *INÉS llega con una caja de herramientas para impulsar la autonomía económica de las mujeres rurales*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Paginas/INES-llega-con-una-caja-de-herramientas-para-impulsar-la-autonomia-economica-de-las-mujeres-rurales.aspx>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021 a). *Mujeres sin techos de cristal*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021 b). *Informe Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021, a). *Colombia sin Techos de Cristal*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021, a). *Cuarto informe de seguimiento para la transversalización del enfoque de género con base en los 51 indicadores de género del Plan Marco de Implementación*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2022 a). *Línea 155 trabaja para que Colombia sea un país con mujeres libres de violencia*. Disponible en <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2021/Paginas/Linea-155-trabaja-24-7-para-que-Colombia-sea-un-pais-con-mujeres-libres-de-violencias.aspx>.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2022). *Escuela de formación política "Mujeres líderes por Colombia"*. Informe interno. Bogotá.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y AECID . (2019). *Entendimiento del contexto actual del emprendimiento femenino en Colombia*. .

Corte Suprema de Justicia. (2022). *Integrantes de la Corte*. <https://cortesuprema.gov.co/corte/>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Decreto 455 de 2020*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110635>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021a). *Pobreza Monetaria en Colombia*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2014). *Censo Nacional Agropecuario*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Obtenido de GEIH 2018: <https://www.dane.gov.co/index.php/component/search/?searchword=GEIH&searchphrase=all&Itemid=0>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Pobreza y condiciones de vida: Pobreza de tiempo e ingreso*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019 a). *Encuesta de Micronegocios*. Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/encuesta-nacional-de-consumo-de-sustancias-psicoactivas-encspa>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019b). *Gran encuesta integrada de hogares*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019c). *Formación para el Trabajo*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019d). *Encuesta de calidad de vida*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Mujeres rurales en Colombia*.  
Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/sep-2020-%20mujeres-rurales.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Septiembre de 2020). *Mujeres Rurales en Colombia*. Obtenido de <file:///F:/DNP/Mujeres%20Rurales/31082021%20sep-2020-%20mujeres-rurales.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Mujeres y hombres brechas de género en Colombia*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Brechas salarial de género en Colombia*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Gran encuesta integrada de hogares*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Mercado Laboral: Mercado laboral según sexo*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Nota estadística: perfil demográfico y laboral de la población venezolana en Colombia*. Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021a). *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *GEIH Trimestre móvil-febrero 2022*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D. A. (2016-2017). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT)*. Bogotá: DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. ECP. (2019). *Boletín Encuesta de Cultura Política*. Bogotá: DANE.

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. (2021). *Acto Legislativo 02 del 25 de Agosto de 2021. Por medio del cual se crean 16 circunscripciones transitorias especiales de paz para la cámara de representantes en los períodos 2022-2026 y 2026-2030.* Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Acto%20Legislativo%2002%20del%2025%20de%20Agosto%20de%202021.pdf>.

(2018). *Data an Evidence on Gender Equality in Digital Access, Skills and Lidership.* University.

Defensoría del pueblo. (2018). *XXVI Informe del defensor del pueblo al congreso de la república.* Obtenido de <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/XXVI-Informe-del-Defensor-del-Pueblo-al-Congreso.pdf>

Defensoría del Pueblo. (2019). *Informe Defensorial sobre Violencias basadas en Género y Discriminación.* Bogotá.

Defensoría del Pueblo. (2019). *Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación.* Obtenido de [https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Violencias\\_basadas\\_en\\_genero\\_y\\_discriminacion.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Violencias_basadas_en_genero_y_discriminacion.pdf)

Defensoría del pueblo. (2020). *Alerta Temprana 018 de 2020. Sobre la situación de riesgo que afrontan los territorios con presencia y accionar de actores armados no estatales y grupos armados de delincuencia organizada por cuenta de los efectos y las medidas adoptadas para afrontar la .*

Departamento Nacional de Planeación. (2013). *Equidad de Género para las Mujeres. Documento CONPES 161.* Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (Diciembre de 2018). *Estrategia para el fortalecimiento de la acción comunal en colombia . Documento CONPES 3955,.* Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%3%B3micos/3955.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.* Bogotá: DNP. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2020). *Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia. Documento CONPES 3992.* Bogotá. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%3%B3micos/4040.pdf>

- Departamento Nacional de Planeación. (2021). *Política nacional de atención y reparación integral a las víctimas*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4031.pdf>
- Díaz Sotelo, Ó. D. (2016). Prevalencia de los diagnósticos de salud mental en Colombia: análisis de los registros del Sistema Integral de Información de la Protección Social – SISPRO. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 14(2), 65–74. doi:<https://doi.org/10.18270/chps.v14i2.1339>
- Dirección de Mujer Rural. (2021). *Proyecto de inversión: Fortalecimiento de los mecanismos de atención a las mujeres rurales y campesinas para la superación de las brechas de género y socioeconómicas Código BPIN 2020011000029*. Obtenido de [https://suifp.dnp.gov.co//Descargas/Soportes/217929/639128/2021\\_11\\_10\\_PROYECTO\\_DE\\_INVERSION\\_MADR\\_DMR\\_2022\\_V7.PDF](https://suifp.dnp.gov.co//Descargas/Soportes/217929/639128/2021_11_10_PROYECTO_DE_INVERSION_MADR_DMR_2022_V7.PDF)
- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018*. Obtenido de Todos por un nuevo país: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2020 a). *Diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación. (28 de Septiembre de 2020). *Política nacional de inclusión y educación económica y financiera*. Obtenido de Documento CONPES 4005: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4005.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2021). *Pacto Colombia con las juventudes: estrategia para fortalecer el desarrollo integral de la juventud*. Obtenido de Documento CONPES 4040: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4040.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (11 de febrero de 2021). *Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia*. Obtenido de Documento CONPES 4023: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4023.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación, Inclusión y Equidad, ONU Mujeres. (2021). *Mapa de Brechas de Evidencia (MBE) sobre estrategias para una vida libre de violencias contra las mujeres. Informe de resultados y análisis de recomendaciones*.



- Eurosocial. (2020). *Programa formativo para organizaciones de mujeres sobre mujer rural*. Obtenido de Asistencia técnica para el fortalecimiento del acceso a la justicia para las mujeres en materia de derechos y conflictos referidos al uso y tenencia de la tierra en el marco de la Reforma Rural Integral contenida en el Acuerdo de Paz de Colombia: [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/HERRAMIENTA\\_48.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/HERRAMIENTA_48.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura & Colnodo. (2020). *Programas conjuntos de las Naciones Unidas: integración de las cuestiones de género en la seguridad alimentaria, la agricultura y el desarrollo rural*. Obtenido de <https://www.fao.org/3/i1914s/i1914s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2010). *Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género*.
- Farne, S. y Ríos Arredondo, P. (2017). *La protección de las mujeres en su vejez*. .
- Federación Mundial para la Salud Mental. (2009). *Salud Mental en la Atención Primaria: Mejorando los tratamientos y promoviendo la salud mental*. Costa Rica: Diversity Health Institute. Obtenido de <https://www.paho.org/costa-rica/dmdocuments/Salud.Mental.en.Atencion.Primaria.pdf>
- Finagro. (2012). *Circular P12 de 2012*. Obtenido de [https://www.finagro.com.co/sites/default/files/node/circulares/file/circular\\_p-12\\_0.pdf](https://www.finagro.com.co/sites/default/files/node/circulares/file/circular_p-12_0.pdf)
- Finagro. (2018). *Circular P23 de 2018*. Obtenido de [https://www.finagro.com.co/sites/default/files/node/circulares/file/circular\\_23.pdf](https://www.finagro.com.co/sites/default/files/node/circulares/file/circular_23.pdf)
- Fondo Monetario Internacional. (2018). *Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought*. Obtenido de <https://blogs.imf.org/2018/11/28/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>
- Fonseca, A.M. (2018). *Informe de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Situación actual y recomendaciones de Política. Consejería Presidencial de Equidad para la Mujer*. .
- Foro Económico Mundial. (Marzo de 2020). *How women in developing countries can harness e-commerce*. Obtenido de Foro Económico Mundial: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/women-ecommerce-developing-countries/>

- Foro Económico Mundial. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Obtenido de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- Frech, A., & Damaske, S. (2012). The relationships between mothers' work pathways and physical and mental health. *Journal of health and social behavior*, 53 (4), 396-412.
- Fundación Española del Corazón. (s.f.). *La enfermedad cardiovascular en la mujer: infradiagnosticada, infratratada e infrarepresentada*. Obtenido de Fundación Española del Corazón: <https://fundaciondelcorazon.com/prensa/notas-de-prensa/2024-enfermedad-cardiovascular-mujer-infradiagnosticada-intratada-e-infrarepresentada.html>.
- Fundación MAPFRE; Fundación Procnic; Sociedad Española de Cardiología; Fundación Española del Corazón. (2016). *Cuídate corazón. La guía práctica para la salud cardiovascular de la mujer*. Obtenido de Mujeres por el corazón: <https://www.mujeresporelcorazon.org/wp-content/uploads/2016/09/Cuida-tu-corazon-v2.pdf>
- Fundación MAPFRE; Fundación Procnic; Sociedad Española de Cardiología; Fundación Española del Corazón. (2016). *Cuídate corazón. La guía práctica para la salud cardiovascular de la mujer*. Obtenido de <https://www.mujeresporelcorazon.org/wp-content/uploads/2016/09/Cuida-tu-corazon-v2.pdf>
- García, M. (enero de 2018). Factores de riesgo cardiovascular desde la perspectiva de sexo y género. *Cardiología en la Mujer*, 8-12. doi:DOI: 10.1016/j.rccar.2017.11.021
- Global Entrepreneurship Monitor Colombia. (2020). *GEM Colombisa proyecto de investigación*. Obtenido de <https://gemcolombia.org/>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2015). *Reporte GEM Colombia*. .
- Global Entrepreneurship Monitor. (2017). *Estudio de la actividad empresarial en Colombia*. .
- Gobierno de Colombia. (2017). *Propuesta metodológica para la participación de las mujeres rurales en la formulación de la política pública integral de mujer rural (art. 232 del plan nacional de desarrollo)*. Obtenido de Metodología participación política pública mujer rural: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Metodologia-Participacion-Politica-Publica-Mujer-Rural.pdf>
- Gobierno nacional y FARC-EP. (11 de Noviembre de 2016). *ACuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera*. Obtenido de Acuerdo Final:

[https://www.jep.gov.co/Marco%20Normativo/Normativa\\_v2/01%20ACUERDOS/Texto-Nuevo-Acuerdo-Final.pdf?csf=1&e=OfpYAO](https://www.jep.gov.co/Marco%20Normativo/Normativa_v2/01%20ACUERDOS/Texto-Nuevo-Acuerdo-Final.pdf?csf=1&e=OfpYAO)

- Guzmán, D., & Dalén, A. (2013). *Entre estereotipos. Trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia*.
- Hanratty, B., D.A, L., Robinson, M., R.J, S., D, G., & Hall, A. (2000). Sex differences in risk factors, treatment and mortality after acute myocardial infarction: an observational study. *J Epidemiol Community Health*, 54(12), 912-916. doi:10.1136/jech.54.12.912
- Harvard Business Review. (2019). *The Trillion-Dollar Opportunity in Supporting Female Entrepreneurs*. Obtenido de [https://hbr.org/2019/10/the-trillion-dollar-opportunity-in-supporting-female-entrepreneurs#:~:text=New%20analysis%20by%20Boston%20Consulting%20Group%20\(BCG\)%20shows%20that%20if,%242.5%20trillion%20to%20%245%20trillion.](https://hbr.org/2019/10/the-trillion-dollar-opportunity-in-supporting-female-entrepreneurs#:~:text=New%20analysis%20by%20Boston%20Consulting%20Group%20(BCG)%20shows%20that%20if,%242.5%20trillion%20to%20%245%20trillion.)
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. (2020). *Sistema Nacional de Evaluación Estandarizada de la Educación*. Obtenido de <https://www.icfes.gov.co/documents/20143/193784/Alineacion%20examen%20Saber%2011.pdf>
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance. (2016). *International IDEA. (2016). A Framework for Developing Gender Policies for Political Parties. International Institute for Democracy and Electoral*. Obtenido de <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/a-framework-for-developing-gender-policies-for-political-parties.pdf>
- Indepaz. (2019). *Mujeres defensoras libres y seguras: aportes a la verdad para la no repetición*. Obtenido de <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2019/09/Mujeres-Defensoras-Libres-y-Seguras-Aportes-a-la-Verdad-Informe-a-la-CEV-SISMA-MUJER-ET-AL-18-Junio-2019.pdf>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2020). *Versión Web de Cifras de Lesiones de Causa Externa en Colombia 2019*. Obtenido de <https://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/forensis>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (junio de 2019). *Forensis 2018. Datos para la vida*. Obtenido de Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses: <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/386932/Forensis+2018.pdf/be4816a4-3da3-1ff0-2779-e7b5e3962d60>

- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias forenses. (2021). *Observatorio de violencia*. Obtenido de <https://www.medicinalegal.gov.co/observatorio>
- International Telecommunication Union. (2021). *Bridging the gender divide*. Obtenido de <https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/bridging-the-gender-divide.aspx>
- Javeriana, U. (2021). *La brecha de género en investigación en Colombia. Informe análisis estadístico lee*. Bogotá.
- Laza Vásquez, C. (2012). Una aproximación al estado de la partería tradicional en Colombia. *Index de enfermería*, 21(1-2). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962012000100012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962012000100012)
- Leaning org. Mc Kinsey. (2018). *Women in the Workplace 2018*.
- Lesmes, M. (2018). *Participación de la Mujer en el escenario político colombiano. Pag 145*. Bogotá: CEDAE, Registraduría Nacional del Estado Civil. Obtenido de [https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/participacion\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_el\\_escenario\\_politico\\_colombiano.pdf](https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/participacion_de_la_mujer_en_el_escenario_politico_colombiano.pdf)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2013). The economic importance of financial literacy. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 65.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). *Diagnóstico de la situación de la mujer rural*. Obtenido de <https://www.minagricultura.gov.co/paginas/default.aspx>
- Más mujeres, más Democracia. (2020). *Primer Foro de violencia contra mujeres en política*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=chocmT2soKo&t=927s>
- McKinsey Global Institute. (2015). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Medrano, J. (2014). *DSM-5, 1 año después*. Madrid: Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq 34 (124), 655-662 doi: 10.4321/S0211-57352014000400001.
- Meza Martínez, C. A. (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y Desarrollo*. Obtenido de <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

- Millenaar, V. (Noviembre de 2017). *Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/85656>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2021 a). *Informe de Gestión Humano, Comando General de las Fuerzas Militares*.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural. (2020). *Resolución 000209 de 2020*. Obtenido de Plan Nacional para apoyar y consolidar la Generación de Ingresos de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria: El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural elevará ante la Comisión Nacional de
- Ministerio de Minas y Energía. (2020). *Lineamientos de género para el sector minero energético*. Obtenido de Ministerio de Minas y Energía: Recuperado de <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24180065/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ>
- Ministerio de Salud. (2011). *Por medio del cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dicatan otras disposiciones*. Bogotá. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf)
- Ministerio de Salud. (2020a). *Todos podemos poner fin a la violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Todos-podemos-poner-fin-a-la-violencia-contra-la-mujer.aspx>
- Ministerio de salud y Protección Social. (2013). *Resolucion 1841 de 2013. Por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2018-2021*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1841-de-2013.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud. Tomo II*. Obtenido de <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2019/05/ENDS-2015-TOMO-II.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Encuesta Nacional de Salud Mental. Tomo I*. Obtenido de [http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud\\_mental\\_tomol.pdf](http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomol.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Informe Nacional de Calidad de la Atención en Salud*. Bogotá.

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Ley Estatutaria No. 1751 de febrero de 2015. Por medio del cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.* Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Plan Nacional de Salud Rural. Bogotá.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Resolución 4886 de 2018. Política Nacional de Salud Mental.* Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Análisis de Situación de Salud (ASIS). Colombia, 2020.* Bogotá: MinSalud.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (18 de 05 de 2021). Cubo EEVV - SISPRO.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (18 de 05 de 2021). Cubo Indicadores - SISPRO.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (18 de 05 de 2021). Cubo RIPS - SISPRO.
- Ministerio de Salud y Protección Social; INS; ICBF; UNal. (2015). *Encuesta Nacional de Situación Nutricional.* Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/libro-ensin-2015.pdf>
- Ministerio del Interior. (2019). *Guía para la prevención, atención y seguimiento a la violencia contra las mujeres en política.* Bogotá. Obtenido de [https://colombia.nimd.org/wp-content/uploads/2020/03/Marginalized\\_ProtocoloVCMP\\_20200306.pdf](https://colombia.nimd.org/wp-content/uploads/2020/03/Marginalized_ProtocoloVCMP_20200306.pdf)
- Ministerio del Interior. (2020). *Primer Foro de violencia contra mujeres en política.* Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=chocmT2soKo&t=927s>
- Ministerio del Interior. (2020). *Violencia contra las mujeres en política. PPT. Tercer foro de violencia contra mujeres en política.* Bogotá. Obtenido de [www.youtube.com/watch?v=RSjJozCFr0](http://www.youtube.com/watch?v=RSjJozCFr0)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Prevención del aborto inseguro en Colombia. Protocolo para el sector salud.* Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SM-Protocolo-IVE-ajustado-.pdf>

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014b). *Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. Profamilia; UNFPA*. Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/col\\_politica\\_nac\\_dsdr\\_2014.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/col_politica_nac_dsdr_2014.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *ABC Encuesta Nacional de Salud Mental 2015*. Obtenido de Repositorio Institucional Digital : <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/abc-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). *Enfermedades cardiovasculares*. Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Enfermedades-cardiovasculares.aspx>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2020). *Estudio de brechas de capital humano*. Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/715/articulos-159493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/715/articulos-159493_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Transporte. (2020a). *Avances e información relevante en temas de equidad de género en el sector transporte*.
- Mocumbi, A. O. (16 de mayo de 2021). *Women's cardiovascular health: shifting towards equity and*. doi:[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01017-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01017-5)
- Misión de Observación Electoral. (2020). *Observatorio Político Electoral de la Democracia, Informe sobre la violencia contra las mujeres que ejercen liderazgos políticos, sociales y comunales*. Bogotá. Obtenido de <https://colombia.nimd.org/wp-content/uploads/2020/11/20201125-Informe-Violencia-Mujeres-MOE-.pdf>
- Misión de Observación Electoral. (2021). *Misión de Observación Electoral MOE. (2021). Participación política de las mujeres: camino a la paridad*. Bogotá. Obtenido de <https://moe.org.co/informe-con-ocasion-del-dia-internacional-de-la-mujer-8-de-marzo-participacion-politica-de-las-mujeres-camino-a-la-paridad-elaborado-por-el-observatorio-de-genero-de-la-mision-de-observacion-ele/>
- Moody's. (2022). *Moody's and ESG: Advancing Global Standards*. Obtenido de <https://esg.moody's.io/>
- Morales, A. (2018). *EL CUBRIMIENTO MEDIÁTICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN COLOMBIA: UN ESTUDIO DE NOTICIAS CARACOL*. Obtenido de [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20702/MoralesCamacho\\_EmiliaAlejandra\\_TesisFINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20702/MoralesCamacho_EmiliaAlejandra_TesisFINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mujeres, O. C. (2019). *Autonomía Económica y Liderazgo de las Mujeres: Una oportunidad en medio de la crisis*. Bogotá.
- Murga Eizagahevarria, N., Pedreira Pérez, M., Mazón Ramos, P., & Alonso García, Á. (2006). Temas de actualidad en cardiología clínica y extrahospitalaria. Un nuevo proyecto: enfermedad cardiovascular en la mujer. *Revista Española de Cardiología*, 99-104.
- Naciones Unidas - Asamblea General. (19 de Marzo de 2012). *UNDOCS.ORG*. Obtenido de <https://undocs.org/pdf?symbol=es/%20A/RES/66/130>
- Naciones Unidas - Consejo de Seguridad. (18 de Octubre de 2013). *Resolucion 2122* . Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9580.pdf>
- Naciones Unidas. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing - Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Obtenido de [https://authoring.prod.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://authoring.prod.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf).
- National Democracy Institute. (2013). *Cómo aumentar la participación política de las mujeres a través de programas de capacitación eficaces. Una guía de las mejores prácticas y lecciones aprendidas*. Obtenido de <https://www.ndi.org/sites/default/files/Training-Manual-Increasing-WPP-Through-Effective-Training-Programs-SPA.pdf>
- National Democracy Institute. (2017). *NDI. (2017). #Not the Cost Cese a la violencia en contra de las mujeres en la política*. Obtenido de <https://www.ndi.org/sites/default/files/Spanish%20%23NTC%20Program%20Guidance.pdf>
- No es hora de callar. (2020). *Medios de comunicación y violencia de género* . Obtenido de [http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Documents/1-informe-Medios-Comunicacion-Violencia-Geenero-No\\_Es\\_Hora\\_De\\_Callar.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Documents/1-informe-Medios-Comunicacion-Violencia-Geenero-No_Es_Hora_De_Callar.pdf)
- Observatorio Colombiano de las Mujeres. (2021). *La importancia de las matemáticas en la cuarta revolución industrial*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Obtenido de <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). *Iniciativa Niñas STEM Pueden*. Obtenido de <https://www.oecd.org/centrodemexico/iniciativa-niastem-pueden.htm>



- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Skills Strategy 2019*. Obtenido de <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *América latina y el caribe reporte regional índice de instituciones sociales y género (SIGI)*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=seg%C3%BAAn+el+%C3%BAltimo+reporte+de+Instituciones+ Sociales-SIGI+de+la+OCDE&rlz=1C1UEAD\\_esCO997CO997&oq=seg%C3%BAAn+el+%C3%BAltimo+reporte+de+Instituciones+ Sociales-SIGI+de+la+OCDE&aqs=chrome..69i57.563j0j7&sourceid=chrome](https://www.google.com/search?q=seg%C3%BAAn+el+%C3%BAltimo+reporte+de+Instituciones+ Sociales-SIGI+de+la+OCDE&rlz=1C1UEAD_esCO997CO997&oq=seg%C3%BAAn+el+%C3%BAltimo+reporte+de+Instituciones+ Sociales-SIGI+de+la+OCDE&aqs=chrome..69i57.563j0j7&sourceid=chrome)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Equidad de Género en Colombia*. .
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *Iniciativa NiñaSTEM Pueden* . Obtenido de <https://www.oecd.org/centrodemexico/iniciativa-niastem-pueden.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *Women in infrastructure: Selected stocktaking of good practices for inclusion of women in infrastructure*. Public Governance Policy Papers No. 07.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, iLibrary. (2020). 2. *Women's political participation in Colombia*. Obtenido de OCDE - Library: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b956ef57-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/b956ef57-en&\\_csp\\_=79454296c76621c5ab2a231c49892d0c&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e1962](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b956ef57-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/b956ef57-en&_csp_=79454296c76621c5ab2a231c49892d0c&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e1962)
- Observatorio Colombiano de las Mujeres. (2019). *Autonomía Económica y Liderazgo de las Mujeres: Una oportunidad en medio de la crisis*. Bogotá.
- Observatorio Colombiano de las Mujeres. (2021a). *Red Nacional de Mujeres Comunales 2020*.
- OEM. (2019). *Liderazgo y participación pública*. Obtenido de Observatorio para la Equidad de las Mujeres : <https://oemcolombia.com/wp-content/uploads/2019/10/Bolet%C3%ADn.02.09.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (junio de 2002). *Gender and Mental Health*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: [https://www.who.int/gender/other\\_health/genderMH.pdf](https://www.who.int/gender/other_health/genderMH.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (7 de marzo de 2007). *¿En qué consiste el enfoque de salud pública basado en el género?* Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/features/qa/56/es/#:~:text=R%3A%20EI%20enfoco%20de%20salud,y%20para%20actuar%20en%20consecuencia>.
- Organización Mundial de la Salud. (19 de Septiembre de 2019). *Mortalidad materna*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>
- O'Neil, A., Scovelle, A., Milner, A., & Kavanagh, A. (2018). Gender/Sex as a Social Determinant of Cardiovascular Risk. *Circulation*, 137(8), 854-864. doi:10.1161/CIRCULATIONAHA.117.028595
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S)
- Organización de las Naciones Unidas. (2020a). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2019). *Evaluación de la aplicación del Protocolo de valoración del riesgo feminicida (2014-2017)*. Obtenido de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/11/evaluacion%20protocolo%20de%20riesgo%20de%20riesgo>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres, DANE, CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Bogotá. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres, PNUD, IDEA. (2019). *Atenea: Mecanismo de aceleración de la participación política de las Mujeres en América Latina y el Caribe: Colombia la Hora de la Paridad*. Bogotá. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/GENERO/Colombia%20la%20hora%20de%20la%20paridad%20Atenea%20Colombia%20Indice%20de%20Paridad%20Politica%20PNUD%20ONU%20MUJERES%20IDEA.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. Bogotá: ONUMujeres.
- Open Data Watch . (2021). *State of Gender Data Financing 2021*. Obtenido de <https://opendatawatch.com/publications/state-of-gender-data-financing-2021/>
- Organización Panamericana de la Salud. (26 de Abril de 2020). *Salud Materna*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: [https://www.paho.org/mex/index.php?option=com\\_content&view=article&id=341:salud-materna&Itemid=387](https://www.paho.org/mex/index.php?option=com_content&view=article&id=341:salud-materna&Itemid=387)
- Organización Panamericana de la Salud, UNFPA, UNICEF, PMA. (2016). *Boletín 1. Reducción de la mortalidad materna y neonatal con enfoque intercultural, de derechos y de género*. Obtenido de <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/BOLETIN%20N%201%20DEL%20PROYECTO%20INTERAGENCIAL.pdf>
- Palacio A., C. A. (2018). Mental health situation in Colombia. *International Journal of Psychological Research*, 11(2), 6–7. doi:<https://doi.org/10.21500/20112084.3712>
- Parra, P., Buitrago, N., Carvajal, R., Wagner, K., Viáfara, J., Calle, A., . . . Campiño, T. (2017). Diferencias angiográficas y epidemiológicas entre hombres y mujeres que desarrollan síndrome coronario agudo. *Revista Colombiana de Cardiología*, 24(5), 436-441. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rccar.2017.04.010>.
- Piñar, I. M. (2006). *Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género en Salud. Modulo 5, Salud mental*.
- Plan International. (2021). *Bridging the gender digital divide*. Obtenido de [https://plan-international.org/education/bridging-the-digital-divide?gclid=Cj0KCCQjwpcf2IBhDkARIsAGVo0D0QCgYOPX3B9OS6ri\\_uMnWxXbp0h\\_oVnS5jPuy9Iz57R52fCqmCTgqEaAmYeEALw\\_wcB](https://plan-international.org/education/bridging-the-digital-divide?gclid=Cj0KCCQjwpcf2IBhDkARIsAGVo0D0QCgYOPX3B9OS6ri_uMnWxXbp0h_oVnS5jPuy9Iz57R52fCqmCTgqEaAmYeEALw_wcB)
- Policía Nacional. (2022). *Documento interno sobre estrategias con enfoque de género*.
- Prada, E., Singh, S., Remez, L., & Villareal, C. (2011). *Embarazo no deseado y aborto inducido en Colombia: Causas y consecuencias*. Nueva York: Guttmacher Institute.
- Procuraduría General de la Nación. (2019). *Segunda vigilancia superior a las Comisarías de Familia*. Bogotá.
- Profamilia; Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud. Tomo II*. Obtenido de Profamilia.org.co: <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2019/05/ENDS-2015-TOMO-II.pdf>

- Profamilia; MinSalud. (2017). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud. Tomo II*. Obtenido de Profamilia.org.co: <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2019/05/ENDS-2015-TOMO-II.pdf>
- Proyectamos Colombia. (2016). *Respuesta institucional en la implementación de estrategias para la transversalización del enfoque de género. Informe Final*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/propuesta-transversalizacion-genero.pdf>
- Proyectamos Colombia. (2017). *Evaluación institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de Género para las Mujeres, de acuerdo con lo previsto en el Documento CONPES 161 de 2013*. Bogotá. Obtenido de [http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Evaluacion-Equidad\\_de\\_Genero-Conpes\\_161.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Evaluacion-Equidad_de_Genero-Conpes_161.pdf)
- Ramírez-Bustamante, N. (2019). *"A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo". Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia*.
- Registraduría Nacional del Estado Civil. (2020). *Participación de la mujer en el escenario político colombiano*. Bogotá. Obtenido de [https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/libro\\_participacion\\_mujer\\_def.pdf](https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/libro_participacion_mujer_def.pdf)
- Registraduría Nacional, ONU Mujeres. (2019). *Registraduría Nacional del Estado Civil y Onu Mujeres presentan un balance de gobernadoras y alcaldesas electas para el período 2020-2023*. Bogotá. Obtenido de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/noticias/dic%202019/boletn%20rnc%20-%20onum.pdf?la=es&vs=1547>
- Reimers, A., Boxberger, K., Schmidt, S., Niessner, C., Demetriou, Y., Marzi, I., & Woll, A. (2019). Social Support and Modelling in Relation to Physical Activity Participation and Outdoor Play in Preschool Children. *Children (Basel)*, 6(10), 115. doi:10.3390/children6100115
- Reimers, A., Schmidt, S., Demetriou, Y., Marzi, I., & A., W. (2019). *Parental and peer support and modelling in relation to domainspecific physical activity participation in boys and girls from Germany*. PLoS One. Obtenido de e0223928
- REPS, Estadísticas Vitales 2011-2015. (2021). Obtenido de <https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/>

- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. (2020). *La participación política de la mujer rural y su relevancia en Colombia*. Obtenido de <https://www.rimisp.org/noticia/la-participacion-politica-de-la-mujer-rural-y-su-relevancia-en-colombia/>
- Ritchie, H., & Roser, M. (2018). *Mental Health*. Obtenido de [ourworldindata.org/mental-health](https://ourworldindata.org/mental-health)
- Registraduría Nacional del Estado Civil. (2022). *Boletín 14. Elecciones Congreso de la República*.
- Roa. (2021). *Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión financiera de la mujer*. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Rojas Bernal, L. Á., Castaño Pérez, G. A., & Restrepo Bernal, D. P. (2018). Salud mental en Colombia. Un análisis crítico. *CES Medicina*, 32(2), 129–140. Obtenido de <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.32.2.6>
- Rolandi, F., Grinfeld, L., Sosa Liprandi, M. I., Tambussi, A., Kazelian, L., La Bruna, M. C., . . . Salvati, A. (2013). Encuesta de reconocimiento de la enfermedad cardiovascular. *Revista Argentina de Cardiología*, 81(4), 329-335. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3053/305328736010.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2017). *Reporte de datos de la formación integral para el trabajo 2017*.
- Sherwood, & Schulz. (2008). American Journal of Nursing, *Physical and Mental Health Effects of Family Caregiving*, 108(9), 23-27. doi:10.1097/01.NAJ.0000336406.45248.4c
- Sinergia. (2022). *Indicadores del PND 2018-2022*. Obtenido de <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEntEs/33/1478/5813>
- Sivige. (2020). *Observatorio de Violencia de Género*.
- Superintendencia de Sociedades. (2020). *Informe especial: Equidad de género en las sociedades*. Obtenido de <https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Publicaciones/Revistas/2021/Informe-Especial-Equidad-de-Genero-en-las-Sociedades.pdf>
- The Lancet. (16 de mayo de 2021). *The Lancet women and cardiovascular disease Commission: reducing the global burden by 2030*. Obtenido de The Lancet: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)00684-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)00684-X/fulltext)
- UIParlamient. (2021). *Liderazgo Político de las Mujeres*. <https://www.ipu.org/es/>.

un women. (2017). *making innovation and technology work for women un women's work in innovation and technology*.

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo. (2020). *Informe sobre la evaluación del sistema digital-Colombia*.

Vargas-Acero, I. (2018). *Un análisis microeconómico de la desigualdad de género en el uso del tiempo*. In *Vestigium Ire*, 11(2), 12-28.

Webfoundation. (2020). *Womens righthts online report*. Obtenido de <http://webfoundation.org/docs/2020/10/Womens-Rights-Online-Report-1.pdf>

World Health Organization. (s.f.). *Health topics*. Obtenido de Gender and health: [https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)