

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA	 SIG Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía	
	T-GJ-F-01	
	11-08-2023	V-1

Entidad originadora:	MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
Fecha (dd/mm/aaaa):	16 de julio de 2026
Proyecto de Resolución:	"Por la cual se adopta la Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético"

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

1.1. Antecedentes fácticos

El sector minero-energético ocupa una posición estratégica en la estructura económica de Colombia, tanto por su contribución a los ingresos fiscales y a la estabilidad macroeconómica, como por su papel en la provisión de energía y en la configuración del desarrollo productivo. En 2024, el PIB minero alcanzó los USD 4.017 millones, equivalentes al 1,11% del PIB del país¹. Ese mismo año, las exportaciones mineras representaron el 25,4% del total nacional y la inversión extranjera directa (IED) dirigida al sector correspondió al 9,4% de la IED del país². En materia fiscal, el recaudo de regalías ascendió a \$4,16 billones en 2024, de los que el 81% provino del carbón y el 12,6% de metales preciosos³.

Por cada punto de participación en el PIB, la minería aporta \$4,3 billones en renta y el sector de hidrocarburos \$5,5 billones⁴. A ello se suman sus encadenamientos productivos, en los que por cada peso invertido en minería se generan \$2,44 adicionales en otros sectores, principalmente transporte (33%), industria (19%) y servicios (16%)⁵. En términos de empleo, el sector representa aproximadamente 350.000 empleos directos y más de un millón de empleos indirectos a través de encadenamientos productivos⁶. A pesar de ello, la participación de las mujeres en el empleo formal es baja, y la concentración de éstas se da mayormente en actividades de minería artesanal y de pequeña escala caracterizada por ser contextos altamente informales, cómo se describe en el apartado de diagnóstico del documento técnico contiene la Política Pública.

¹ Agencia Nacional de Minería (ANM) y Unidad de Planeación Minero Energética (UPME). (2025). Boletín estadístico informativo. Minería en cifras. Datos económicos, precios, contexto y normatividad. Marzo 2025. Disponible en: https://docs.upme.gov.co/SIMEC/SIMCO/Cifras-Sectoriales/BoletinMinerales/Boletin_15_mineria_en_cifras_marzo_2025.pdf

² *Ibidem*.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

En relación con las desigualdades de acceso al empleo formal y de calidad, de acuerdo con la OIT, tan solo el 14,5% de las personas ocupadas en la rama de explotación de minas y canteras son mujeres, lo que ubica a este sector entre aquellos con menor participación de mujeres en el país⁷. En el sector de hidrocarburos esa participación se sitúa entre el 24% de los empleos directos; en energía eléctrica en el 29%; mientras que en la minería industrial alcanza únicamente el 8,8%⁸. En contraste, las mujeres representan más del 70% de los empleos directos en la pequeña minería y minería artesanal, en contextos caracterizados por altos niveles de informalidad, baja remuneración, explotación laboral y elevada exposición a riesgos ambientales, de salud y sociales⁹.

En las últimas décadas se hicieron esfuerzos poco articulados y de bajo alcance para lograr el acceso equitativo de las mujeres tanto a los puestos de trabajo como a los beneficios globales, traducidos en las oportunidades económicas y de desarrollo que se desprenden de las actividades productivas, y más allá, de la transición energética. En esta perspectiva, este apartado describe los principales antecedentes normativos y de política en relación con el objetivo del Gobierno nacional de lograr la equidad de género en el sector minero-energético. Además, expone las debilidades y los vacíos de dichas normas y políticas, que justifican la necesidad de formular una política pública de equidad de género del sector minero-energético.

1.2. Antecedentes normativos:

1.2.1. En el marco internacional:

Avanzar en la equidad de género ha sido una necesidad imperante reconocida en diversos instrumentos internacionales. Mismos que contienen obligaciones para el Estado colombiano que deben irrigarse a todos los sectores de la economía, incluyendo el sector minero-energético.

El Convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración, ratificado por la Ley 54 de 1962, y el Convenio 111 (1958) sobre discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por la Ley 22 de 1967, establecen la obligación a los países miembros de la Organización

⁷ Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2025). Documento CONPES 4189. Iniciativas de política pública para la promoción del trabajo digno y decente en Colombia en el nivel nacional y local. Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

⁸ *Ibidem*.

⁹ Ministerio de Minas y Energía. (2020a). Lineamientos de género para el sector minero-energético. Bogotá D. C: Ministerio de Minas y Energía. Disponible: <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>.

Consultado el 4 de octubre de 2025.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

Internacional del Trabajo (OIT) de eliminar las brechas salariales y prácticas discriminatorias en todos los sectores económicos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) (1979), ratificado por la Ley 51 de 1981, establece la obligación de eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y de adoptar medidas legislativas, administrativas y de política pública orientadas a garantizar la igualdad sustantiva en la vida política, económica, social y cultural. Este mandato resulta vinculante para el sector minero-energético, en tanto exige intervenir las condiciones estructurales que reproducen desigualdades en el acceso al empleo, a los beneficios económicos y a los espacios de decisión.

El Convenio sobre la diversidad biológica (CDB) adoptado en 1992 durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo¹⁰, ratificado por Ley 165 de 1994, impone obligaciones en materia de conservación, uso sostenible y participación justa y equitativa en los beneficios derivados de la utilización de los recursos biológicos.

La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Belém do Pará (1994), ratificada por la Ley 248 de 1995, obliga al Estado a adoptar políticas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres en los ámbitos público y privado. Este mandato adquiere especial relevancia en sectores históricamente masculinizados, como el minero-energético, en el que persisten riesgos diferenciados de discriminación, acoso y violencias basadas en género.

La Convención de las Naciones Unidas de lucha contra la desertificación (UNCCD: United Nations Convention to Combat Desertification) (1994), ratificada por la Ley 461 de 1998, reconoce el papel fundamental de las mujeres rurales en la gestión sostenible de la tierra y establece obligaciones para promover su participación efectiva en las estrategias frente a la sequía y la degradación de los suelos. Esto adquiere particular importancia en un contexto de transición justa.

La Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995), adoptada en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, dicta lineamientos globales para la igualdad de género en el empleo, la participación en la toma de decisiones y la autonomía económica. Esta declaración constituye un marco normativo clave para integrar la equidad de género en los procesos de desarrollo sostenible.

¹⁰ Naciones Unidas. (1992). Convenio sobre la Diversidad Biológica. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, Brasil.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015) incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que resultan particularmente relevantes el 5 sobre igualdad de género, el 7 sobre energía asequible y no contaminante, el 8 de trabajo decente y crecimiento económico, y el 13 sobre acción por el clima.

- El ODS 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Entre sus metas incluye la eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública; emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad, control de la tierra y otros bienes, servicios financieros, herencia y recursos naturales; y Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- El ODS 7 determina que sin electricidad mujeres y niñas pasan horas buscando agua, las clínicas no pueden almacenar vacunas para los niños, muchos alumnos no pueden hacer los deberes del colegio por la noche, y la gente no puede llevar negocios competitivos. Así también que el lento avance hacia soluciones limpias para cocinar es motivo de grave preocupación mundial, ya que afecta tanto a la salud humana como al medioambiente. Advierte que, de no alcanzar este objetivo, casi un tercio de la población mundial, en su mayoría mujeres y niños, seguirá estando expuesto a la contaminación nociva del aire doméstico. En consecuencia, determina entre sus metas la urgencia de garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos
- El ODS 8 establece la necesidad de que los gobiernos trabajen para construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas para promover el empleo juvenil y el empoderamiento económico de las mujeres, en particular, y el trabajo decente para todos. Por ello, entre sus metas se encuentran lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- El ODS 13, entre una de sus metas, obliga a los Estados a promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.

La Agenda 2030 reconoce la interdependencia entre equidad de género, acceso a energía, sostenibilidad ambiental y superación de la pobreza, y promueve transiciones energéticas que amplíen capacidades y reduzcan desigualdades.

El Acuerdo de París (2015), ratificado por la Ley 1844 de 2018, establece que la acción climática debe respetar, promover y tener en cuenta los derechos humanos, la igualdad de género y la equidad intergeneracional, y dispone que los procesos de adaptación sean participativos, sensibles al género y basados en conocimientos locales y tradicionales. Estos principios resultan vinculantes para la orientación de la transición energética justa en el sector minero-energético.

La Recomendación General No. 37 del Comité Cedaw (2018), desarrolla la obligación de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en el contexto del cambio climático y la gestión del riesgo de desastres, estableciendo la necesidad de integrar de manera transversal el enfoque de género en las políticas de adaptación, resiliencia climática y gobernanza ambiental, advirtiendo sobre el riesgo de profundizar desigualdades estructurales si las respuestas climáticas se diseñan sin considerar impactos diferenciados.

El Acuerdo de Escazú (2018), ratificado por la Ley 2273 de 2022 establece estándares regionales sobre acceso a la información ambiental, la participación pública y el acceso a la justicia en asuntos ambientales, lo que es de obligatorio cumplimiento y especialmente relevante en territorios afectados por actividades minero-energéticas.

El Convenio 190 (2019), ratificado por la Ley 2121 de 2021, y la Recomendación 206 (2019) de la OIT son los primeros instrumentos normativos internacionales que proporcionan directrices comunes para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo las manifestaciones motivadas por razones de género.

El Programa de Trabajo de Lima sobre Género (2024) (LWPG: Lima Work Programme on Gender) y su Plan de acción de género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) promueve la adopción de medidas para integrar el enfoque de género en la acción climática, en el marco de esa misma Convención

1.2.2. En el ámbito nacional

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

En relación con la normatividad nacional, la Constitución Política de 1991 consagra la igualdad real y efectiva (artículo 13), los derechos específicos de las mujeres (artículo 43), los principios fundamentales del trabajo (artículo 53), el derecho a un ambiente sano (artículo 79) y la función administrativa al servicio del interés general (artículo 209). Estos mandatos constituyen el fundamento constitucional para la adopción de medidas afirmativas, redistributivas y sectoriales orientadas a garantizar la equidad de género en el sector minero-energético.

La Ley 823 de 2003 establece normas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y orienta la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas. La Ley 1257 de 2008 impone obligaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres, vinculando tanto a entidades públicas como a empleadores.

El Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera aprobado en 2018 por la Comisión de Seguimiento, Impulso y Verificación a la Implementación del Acuerdo Final (CSIVI) e incluido como anexo en el documento CONPES 3932 del mismo año, reconoce el enfoque de género como un principio transversal de la implementación del Acuerdo, orientado a garantizar la igualdad de derechos, la adopción de medidas afirmativas, la participación efectiva de las mujeres y el fortalecimiento de su autonomía económica en los procesos de desarrollo territorial, principios que deben incorporarse en la formulación e implementación de las políticas públicas del sector minero. También exige adoptar enfoques diferenciales étnicos y territoriales y garantizar la participación efectiva de comunidades afrodescendientes e indígenas, que tienen alta presencia en zonas minero-energéticas.

La Ley 2117 de 2021 ordena fortalecer el acceso educativo y laboral de las mujeres en sectores económicos en los que han sido históricamente subrepresentadas, incluyendo el minero-energético.

La Ley 2169 de 2021, que establece el marco de acción climática para alcanzar la carbono-neutralidad al año 2050, reconoce el papel de las mujeres y de los grupos de especial protección en los procesos de mitigación y adaptación, y dispone que la transición energética incorpore criterios de equidad e inclusión. La Estrategia climática de largo plazo (E2050) de 2021, asume el enfoque de género como principio orientador y promueve su integración en todos los sectores, incluido el minero-energético.

El CONPES 4080 de 2022 estableció lineamientos para el cierre de brechas y para la transversalización del enfoque de género en los diferentes sectores.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

**SIG**Sistema Integrado de
Gestión del Ministerio

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

El CONPES 4075 de 2022, que adopta la Política de transición energética justa, plantea que la transformación energética del país debe garantizar justicia social, laboral y territorial, reducir desigualdades y promover la participación de las mujeres en empleos verdes y en los procesos de toma de decisiones.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, expedido mediante la Ley 2294 de 2023, reconoce el liderazgo de las mujeres en la transición energética y ordena incorporar el enfoque de género en la planeación, presupuestación y ejecución sectorial. El Documento de bases del mismo Plan refuerza estos mandatos al ordenar el fortalecimiento del trazador presupuestal de género, la incorporación de variables de género e interseccionalidad en sistemas de información y la promoción de empleos verdes con paridad. El documento de Bases del Plan Nacional de Desarrollo en el eje de transformación 2. Seguridad humana y justicia social, en el catalizador C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, numeral 4. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo, literal c. Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral, señala que se requiere avanzar en la transformación productiva en condiciones de equidad e igualdad, con enfoque de género y diferencial y en todos los sectores productivos, en especial en los que están relacionados con tecnologías digitales, crecimiento verde, energías renovables, agroindustria, turismo, arte y patrimonio, deporte, recreación, actividades físicas y de cuidado.

En esta misma perspectiva, dentro de los actores diferenciales para el cambio, la Bases reconocen en el numeral 1. El Cambio es con las mujeres, 1. Mujeres como motor del desarrollo económico sostenible y protectoras de la vida y el ambiente, que las mujeres estarán en el centro de la transformación productiva del país y serán líderes de la transición energética y la economía productiva asociada a la mitigación y adaptación al cambio climático. Resalta también la importancia de reconocer y proteger los saberes tradicionales, y promover el acceso a empleos verdes de forma paritaria. Señala que se implementará el Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO) y se incorporará el enfoque de género en los estudios de impacto ambiental, garantizando la participación efectiva de las mujeres en cada uno de los espacios de participación ciudadana en materia ambiental.

El Plan de acción de género y cambio climático (PAGCC-CO) de 2023, establece como objetivo incorporar el enfoque de género en las políticas, programas y acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, mediante las acciones desarrolladas por los sectores

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

ministeriales, reconociendo además el papel de las organizaciones de mujeres en su diversidad como agentes clave de la acción climática. En este marco, el sector de Minas y Energía asumió compromisos para integrar el enfoque de género en la transición energética y en sus instrumentos de planeación y gestión, contribuyendo a una acción climática más inclusiva y efectiva.

El Plan de Acción para la Biodiversidad (PAB) actualizado en 2024¹¹, en su Plan de Acción de Género, determina que se debe garantizar que la implementación del Plan de Acción para la Biodiversidad incorpore el enfoque de género y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley 2462 de 2025 adopta medidas afirmativas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales, reconociendo el papel que estas desempeñan en la transición energética justa, la mitigación climática y el cuidado de los ecosistemas e incorporando la minería artesanal dentro de las actividades rurales protegidas. En su artículo 41 establece que las entidades del orden nacional responsables de la ejecución de políticas, programas o proyectos de fomento productivo, capacitación, desarrollo social, financiamiento o desarrollo rural, orientarán sus estrategias de intervención y focalización para promover activamente y facilitar la participación, el acceso y el beneficio de las mujeres rurales, campesinas y de la pesca, así como de sus organizaciones legalmente constituidas, en el marco de las asignaciones presupuestales aprobadas para cada entidad y programa, y de conformidad con la normativa vigente.

El CONPES 4143 de 2025, Política nacional del cuidado, reconoce la importancia del cuidado comunitario en zonas minero-energéticas e insta a fortalecer las capacidades de mujeres cuidadoras vinculadas a la transición energética.

El CONPES 4147 de 2025, Política nacional LGBTIQ+, establece obligaciones de prevención de violencias y discriminación, y de inclusión plena en empleo, educación y participación pública.

El CONPES 4189 de 2026, “Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”, aprobado el 30 de abril de 2026, dispuso en su Recomendación 6, literal b, dirigida al Ministerio de Minas y Energía, diseñar, adoptar e implementar, entre 2026 y 2035, una política de inclusión de género que conduzca a la paridad en el sector minero-energético, dirigida a entidades

¹¹ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2024). Plan de Acción de Biodiversidad de Colombia al 2030. Gobierno de Colombia. <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/Plan-de-Accio%CC%81n-de-Biodiversidad-de-Colombia-al-2030.pdf>

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

adscritas y vinculadas al Ministerio de Minas y Energía, con especial énfasis en la colocación de mujeres, así como en formación para las trabajadoras y acompañamiento a las empresas.

1.2.3. En el ámbito sectorial

La Resolución 40796 de 2018 adoptó la Política de derechos humanos del sector minero-energético, que establece directrices para prevenir vulneraciones en la cadena de valor, promover la debida diligencia e incluir grupos de especial protección en los territorios de influencia del sector. Si bien esta política incorpora el enfoque de derechos humanos y menciona la equidad de género, no desarrolla lineamientos específicos ni mecanismos de seguimiento orientados al cierre de brechas estructurales en el sector.

La Resolución 40807 de 2018 adoptó el Plan integral de gestión del cambio climático del sector minero-energético (PIGCCme), modificado posteriormente mediante la Resolución 40350 de 2021. El PIGCCme establece acciones en adaptación, mitigación y gobernanza climática e incorpora el enfoque de género como principio orientador, aunque no desarrolla instrumentos sectoriales específicos para la transversalización, la redistribución o el seguimiento de brechas en el empleo, la participación o la gobernanza sectorial. No obstante, el instrumento reconoce explícitamente que la gestión climática del sector debe incorporar el enfoque de género, tanto en su planeación como en la ejecución de medidas para mejorar la capacidad de adaptación ambiental de los territorios y para fortalecer el tejido social y económico de las comunidades afectadas por la actividad minero-energética.

En 2020, el Ministerio de Minas y Energía expidió los Lineamientos para la equidad de género del sector minero-energético, orientados a promover acciones en las dimensiones laboral y comunitaria, fomentar la inclusión, promover la transformación cultural e impulsar la participación de las mujeres en escenarios de decisión y participación comunitaria.

La Resolución 40300 de 2021 establece en su artículo 3, que el Comité de Asuntos de Género del sector minero-energético es la instancia encargada de dar lineamientos en políticas, programas y proyectos para promover el empoderamiento de la mujer en el sector, dar lineamientos para la disminución de brechas de desigualdad salarial, laboral, social y educativa.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) adoptó en octubre de 2023 la Política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades, orientada a promover la igualdad sustantiva, la inclusión laboral y el cierre de brechas en coherencia con los lineamientos sectoriales y el CONPES 4080. Este instrumento incorpora explícitamente la transversalización del enfoque de género en la planeación institucional, la asignación

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

presupuestal, la cadena de valor y la rendición de cuentas. La creación formal de su Comité de Género, mediante acto administrativo, fortalece la gobernanza interna y otorga estabilidad al proceso.

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) adoptó en 2023 el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por otras razones, estableciendo rutas claras de atención, principios de confidencialidad y mecanismos de seguimiento. Asimismo, ha desarrollado espacios de formación técnica orientados a incorporar variables de género en la planeación energética con enfoque territorial.

La Hoja de ruta para la transición energética justa del Ministerio de Minas y Energía de 2025 estipula que, para superar las deficiencias en los requerimientos, procedimientos y garantías para la participación en el sector minero energético, se debe fortalecer la participación de los diferentes actores en los procesos (políticas, planes y proyectos), y que la democratización en la toma de decisiones se relaciona –entre otros aspectos- con garantizar la participación equitativa de las mujeres.

1.3. Justificación:

Si bien se han dado algunos avances específicos por parte del Ministerio de Minas y Energía, como la adopción en 2020 de los Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético, y de sus entidades adscritas como la CREG, la ANH y la UPME, como la adopción de políticas institucionales y protocolos, a la fecha no se cuenta con una política que permita la materialización de los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad de género en el sector minero-energético, con un plan de acción preciso aplicable al Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, y que además brinde orientaciones a las entidades vinculadas y a las empresas y los demás actores del sector minero energético en general.

El documento denominado “Un sector minero energético y de hidrocarburos más incluyente” del 2024, elaborado por la Mesa de la Sociedad Civil para la Transparencia en las Industrias Extractivas, señala que existe una falta de seguimiento adecuado a la incorporación del enfoque de género en el sector, lo que dificulta la verificación del cumplimiento a los lineamientos de género del MME, y se recomienda actualizar los lineamientos de género para el sector minero energético dado que esta herramienta es fundamental y pone énfasis en temas de derechos laborales, mediante un proceso participativo, en el que todas, todes y todos los actores del sector puedan aportar y tener incidencia.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

De acuerdo con el diagnóstico del documento técnico que contiene la Política Pública, se registran avances con bajo nivel de coordinación por parte de las entidades adscritas, que presentan diferentes niveles de maduración, y no se cuenta con una herramienta de planeación que los articule y oriente. Por ejemplo, la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) cuenta con la Política de equidad, diversidad e inclusión, instrumento interno formalizado en noviembre de 2020 que establece principios de igualdad de trato, ambiente laboral libre de acoso y conciliación laboral, que no se han actualizado de acuerdo con la normativa nacional e internacional vigente. Por su parte, el Servicio Geológico Colombiano (SGC) aún no adopta una política institucional de equidad de género. La Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) adoptó la Política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades, que incorpora explícitamente la transversalización del enfoque de género en la planeación institucional, la asignación presupuestal, la cadena de valor y la rendición de cuentas y crea su Comité de Género. Y la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) cuenta con el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón del sexo de aplicación exclusivamente interna.

En este contexto, se han identificado tres razones que justifican la expedición de la resolución mediante la cual se adopta la Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético contenida en el documento técnico anexo a la resolución como “Anexo Técnico” y que hace parte integral de ella.

La primera se relaciona con la necesidad de armonizar la acción del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas con los compromisos internacionales y la normativa nacional en materia de equidad de género y participación de las mujeres y sus diversidades en la transición energética justa.

La segunda es que la expedición de esta política contribuirá a dar cumplimiento a la Recomendación 6, literal b, del CONPES 4189 de 2026, “Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”, aprobado el 30 de abril de 2026, que solicitó al Ministerio de Minas y Energía diseñar, adoptar e implementar, entre 2026 y 2035, una política de inclusión de género que conduzca a la paridad en el sector minero-energético, dirigida a entidades adscritas y vinculadas, con especial énfasis en la colocación de mujeres, la formación para las trabajadoras y el acompañamiento a las empresas.

La tercera, es que los avances liderados por el Ministerio de Minas y Energía y entidades como la CREG, la ANH y la UPME demuestran no solo el compromiso sino la necesidad de

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

seguir avanzando en la equidad de género. No obstante, no se cuenta con una política pública que establezca una hoja de ruta a largo plazo que permita articular esfuerzos y consolidar una gestión institucional más eficiente en torno a la equidad de género.

1.4. Objetivos de la política:

1.4.1. Objetivo general:

El objetivo general de la Política es a 2035 contribuir a la equidad de género en el sector minero-energético, promoviendo un mayor acceso de las mujeres al empleo formal y de calidad, así como a las oportunidades económicas y de desarrollo derivadas de las actividades del sector y de la transición energética.

1.4.2. Objetivos específicos:

1. Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético para potenciar su contratación, permanencia y ascenso en los empleos.
2. Fomentar la participación efectiva y la capacidad de incidencia de mujeres y personas LGBTQ+ en los diferentes escenarios de toma de decisiones del sector, propendiendo por que dicha participación influya en la definición de prioridades, la asignación de recursos y la distribución de beneficios derivados de la actividad minero-energética.
3. Fortalecer las capacidades del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético.
4. Contribuir a la transformación cultural de los actores del sector, promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género.

1.5. Implicaciones:

- La política no modifica ninguna normativa nacional, y en cambio, permite dar cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales en materia de promoción de la equidad de género del sector minero-energético.
- La política permitirá materializar por medio de un plan de acción parte de los lineamientos para la equidad de género del sector minero-energético expedidos en 2020, orientados a promover acciones en las dimensiones laboral y comunitaria, fomentar la inclusión, promover la transformación cultural e impulsar la participación de las mujeres en escenarios de decisión y participación comunitaria.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

- La política articulará los esfuerzos del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas en un único plan de acción concertado, y con un tiempo de implementación de diez años.
- La presente resolución no crea nuevos trámites; no impone obligaciones directas a particulares, organizaciones sindicales, empresas privadas o población beneficiaria; no modifica las competencias de las entidades adscritas y vinculadas al sector minero-energético; y no altera los regímenes laborales, contractuales, presupuestales o regulatorios vigentes.
- La Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético tendrá un horizonte de implementación 2026-2035, sin perjuicio de su actualización conforme a los mecanismos previstos en el documento técnico y el plan de acción.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

La presente resolución se aplica al Ministerio de Minas y Energía y a sus entidades adscritas, para su incorporación progresiva en el ejercicio de sus competencias y conforme a su régimen jurídico. El Ministerio de Minas y Energía y las entidades adscritas deberán implementar las acciones mínimas e inmediatas previstas en el plan de acción concertado contenido en el Anexo No. 1 de la memoria justificativa, "Anexo No. 1. Plan de Acción".

La Política Pública de Equidad de Género del Sector Minero-Energético constituye un marco de orientación y articulación sectorial para las entidades vinculadas y demás empresas del sector minero-energético, de conformidad con sus competencias y su régimen jurídico aplicable.

Son destinatarios, beneficiarios o participantes de la Política: las mujeres y población LGBTIQ+; las organizaciones sindicales del sector minero-energético; las dependencias del Ministerio de Minas y Energías; las entidades adscritas y vinculadas; y los demás actores del sector minero-energético; entre otros.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

En la normativa nacional, la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 13 que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Además, que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

marginados. Así también, en el artículo 43, determina que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

El artículo 53 dicta además, que son principios mínimos fundamentales del trabajo la igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Adicionalmente, el artículo 25 dicta que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El artículo 79 de la misma Constitución, establece que todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano, y que la ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Esto implica promover la participación incidente de las mujeres y población LGTBIQ+ en los escenarios de toma de decisiones del sector minero energético, que ha sido identificado como uno de los que genera mayores impactos sobre el medio ambiente.

El artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, establece la obligación para las autoridades de actuar al servicio de los intereses generales.

El artículo 208 de la Constitución Política, los ministros son los jefes de la administración en su respectiva dependencia y les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho. A su vez, los artículos 59 y 61 de la Ley 489 de 1998 otorgan, respectivamente, al Ministerio de Minas y Energía y al Ministro de Minas y Energía, la competencia para formular, adoptar, dirigir y coordinar la política del sector.

La Ley 823 de 2003 establece en su artículo 4, que, para la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres y el fortalecimiento de las instituciones encargadas de su implementación, el Gobierno nacional debe incorporar el enfoque de género en las políticas, decisiones y actuaciones de los organismos públicos del orden nacional y descentralizado; adoptar las medidas administrativas necesarias para dotar a las entidades competentes de instrumentos adecuados para el cumplimiento de sus funciones;

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

promover la incorporación de indicadores de género en la producción de estadísticas de entidades públicas y privadas; y divulgar los principios constitucionales, las disposiciones legales y los instrumentos internacionales suscritos por Colombia que reconocen la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades, en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas. normas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y orienta la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas.

La ley 1257 de 2008, en su artículo 1 dicta que tiene por objeto establecer un marco normativo dirigido a garantizar a todas las mujeres el derecho a una vida libre de violencias en los ámbitos público y privado, asegurar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, facilitar el acceso a los mecanismos administrativos y judiciales de protección y atención, y promover la adopción e implementación de las políticas públicas necesarias para la garantía y materialización de tales derechos. Así mismo, en su artículo 9 determina que el Gobierno Nacional formulará, aplicará, actualizará estrategias, planes y programas Nacionales integrales para la prevención y la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer.

El Decreto 381 de 2012, establece en el numeral 1 del artículo 2 como función del Ministerio, articular la formulación, adopción e implementación de la política pública del sector administrativo de minas y energía, y en los numerales 6 y 7 del mismo artículo, formular políticas orientadas a que las actividades que desarrollen las empresas del sector minero-energético garanticen el desarrollo sostenible de los recursos naturales no renovables, y adoptar los planes de desarrollo del sector minero-energético del país en concordancia con los planes nacionales de desarrollo y con la política del Gobierno Nacional. En su artículo 3, define que la cabeza del sector es el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas son:

- Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)
- Agencia Nacional de Minería (ANM)
- Comisión de Regulación de Energía, Gas y Combustibles (CREG)
- Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas (IPSE)
- Servicio Geológico Colombiano
- Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)

El artículo 5 del mismo decreto, dispone en los numerales 1, 2 y 3 respectivamente, que son funciones del Despacho del Ministro de Minas y Energía adoptar la política en materia de minas, energía eléctrica, energía nuclear, materiales radiactivos, fuentes alternativas de

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

energía, hidrocarburos y biocombustibles; coordinar la ejecución de la política sectorial por parte de las entidades adscritas y vinculadas al sector minero-energético; y aprobar los planes, programas y proyectos de desarrollo del sector minero-energético del país, en concordancia con los planes nacionales de desarrollo y con la política del Gobierno Nacional.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

Las normas constitucionales, legales y reglamentarias que sirven de fundamento al proyecto se encuentran vigentes, a saber:

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 43, 53, 79, 208 y 209.
- Ley 489 de 1998, artículos 59 y 61.
- Decreto 381 de 2012, artículo 2, numerales 1, 6 y 7 y artículo 5, numerales 1, 2 y 3.
- Ley 823 de 2003, artículo 4.
- Ley 1257 de 2008, artículos 1 y 9.
- Ley 2294 de 2023, en particular el artículo 2.
- CONPES 4189 de 2026.

3.3 Análisis de las disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

La presente resolución no deroga, subroga, modifica, adiciona o sustituye ninguna disposición vigente.

3.4. Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción).

3.4.1. Análisis de demandas

La Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Minas y Energía, a través de su Grupo de Defensa Judicial, Extrajudicial y de Asuntos Constitucionales, mediante correo del 16 de julio de 2026, emitió el informe de decisiones judiciales en los siguientes términos:

“De manera atenta, remito informe sobre las demandas en curso en los cuales el Grupo de Defensa Judicial de la OAJ ejerce la representación activa de la Entidad. Este reporte se enfoca en el apartado normativo relacionado para expedir el proyecto de Política de equidad de género. Para la elaboración del mismo se verificó la base de datos de los procesos judiciales que manejamos de la OAJ y otras fuentes de información oficial disponibles:

- Ley 823 de 2003

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

- Ley 1257 de 2008
- Ley 2117 de 2021
- CONPES 4080 de 2022
- Ley 2169 de 2021
- Ley 2462 de 2025
- Resolución 40796 de 2018
- Resolución 40807 de 2018 modificado posteriormente por Resolución 40350 de 2021
- Resolución 40300 de 2021
- CONPES 4075 de 2022
- CONPES 4143 de 2025
- CONPES 4189 de 2026
- CONPES 4147 de 2025
- CONPES 4189 de 2026
- Ley 489 de 1998
- Decreto 381 de 2012, modificados respectivamente por los Decretos 1617 de 2013 y 030 de 2022
- Decreto 381 de 2012
- Ley 1340 de 2009

Una vez revisadas las fuentes de información de la Oficina Asesora Jurídica, se constató que, a la fecha, no se registran demandas ni notificaciones activas en contra de las normas consultadas. Cabe resaltar que son específicamente procesos que actualmente lleva la representación el Grupo de Defensa.

Asimismo, se descarta la existencia de procesos de inconstitucionalidad en curso o pendientes de sentencia ante la honorable Corte Constitucional respecto de estas disposiciones.”

3.4.2. Análisis de jurisprudencia de interés:

En la Sentencia C-371 de 2000, la Corte Constitucional precisó que el principio de igualdad no se agota en la igualdad formal ante la ley, sino que exige la adopción de medidas que permitan superar las desigualdades históricas y estructurales que afectan a las mujeres. En ese sentido, reconoció que las acciones afirmativas constituyen un instrumento legítimo y necesario para hacer efectiva la igualdad material prevista en el artículo 13 de la Constitución, al señalar que esta posee un carácter “remedial, compensador, emancipatorio, corrector y defensivo”, que habilita a las autoridades públicas para impulsar medidas específicas orientadas a remover las barreras que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

En la Sentencia T-878 de 2014, la Corte Constitucional reafirma que la igualdad entre mujeres y hombres exige la incorporación de un enfoque de género en la actuación de las

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Incentivo

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

autoridades públicas, como herramienta para identificar y remover las barreras estructurales que perpetúan la discriminación y la violencia contra las mujeres. La Corte recordó que el Estado tiene el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia y discriminación, así como de adoptar medidas efectivas que garanticen el goce real y efectivo de los derechos de las mujeres, de conformidad con la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por Colombia. Este precedente constituye un fundamento para que las entidades públicas incorporen el enfoque de género de manera transversal en sus políticas, planes, programas y actuaciones institucionales, promoviendo condiciones de igualdad sustantiva y entornos laborales libres de discriminación y violencias.

3.4.3. Doctrina internacional

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, señaló que [...] “En razón de estos derechos, los Estados se encuentran obligados a incorporar la perspectiva de género dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados con la protección de estos derechos, de forma tal que se eviten acciones que conlleven actos de discriminación directa o indirecta contra la mujer, y se produzcan medidas positivas que las protejan y promuevan tanto en sus derechos laborales como sindicales, tomando en consideración los elementos mencionados en la presente opinión consultiva. Dada la permanencia de roles de género y estereotipos que persisten en la sociedad, y que conllevan una limitación de facto en la participación de las mujeres en el ámbito laboral y sindical, para la Corte resulta fundamental la adopción de medidas concretas que permitan la igualdad efectiva de las mujeres en el ejercicio de sus derechos sindicales”.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

3.5.1. Publicación por menor tiempo

La información relacionada con este numeral es presentada por la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales en los siguientes términos:

Que de conformidad con el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 y con el numeral 2 del artículo 2.1.2.5.1.4 del Decreto 1081 de 2015, sustituido por el Decreto 385 de 2026, aplicable por tratarse de un proyecto específico de regulación que no requiere la firma del Presidente de la República, el término ordinario de consulta pública es de mínimo quince (15) días calendario, contados a partir del día hábil siguiente a la publicación. La misma disposición permite, excepcionalmente, fijar un plazo inferior cuando la entidad que lidera el proyecto lo justifique de manera adecuada, atendiendo la materia objeto de regulación. En

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Mineroenergía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

el presente caso, el proyecto se publicará por el término excepcional de tres (3) días calendario, con fundamento en las siguientes razones.

La formulación del instrumento de Política Pública de Equidad de Género del sector Minero-Energético se desarrolló mediante un proceso participativo que comprendió tres etapas, la primera, el diseño de la estrategia participativa “*Construyamos juntos la Política de género del sector minero-energético*”; la segunda, la implementación de la estrategia, en la que se desarrollaron espacios de diálogo sectoriales y territoriales con organizaciones de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, juventudes, sindicatos, academia, empresas, entidades adscritas y otros actores; y finalmente, la tercera, el proceso de concertación del plan de acción anexo No. 1 de la presente memoria justificativa, “Anexo No. 1. Plan de Acción”, realizado con las entidades adscritas al sector minero-energético, cuyas competencias guardan relación directa con su implementación. Dicho proceso constituye un insumo relevante para valorar el término de consulta pública que corresponde a la materia objeto de regulación, sin que ello sustituya el deber de la entidad de divulgar el proyecto a través de los canales dispuestos para el efecto y de propiciar la participación de la ciudadanía y de los demás grupos de interés.

A lo anterior, se suma que el instrumento no crea obligaciones exigibles a particulares, no establece cargas, sanciones, requisitos ni procedimientos nuevos para el sector privado, y tiene por objeto la adopción de un marco de orientación institucional para la incorporación del enfoque de equidad de género en el ámbito de competencias del Ministerio de Minas y Energías, y las entidades adscritas, en el marco de sus competencias, con efectos de articulación sectorial y carácter orientador frente a sus entidades vinculadas, empresas y demás actores del sector minero-energético. Esto implica que el proyecto no comporta modificaciones sustanciales al régimen jurídico aplicable a los administrados ni introduce impactos regulatorios directos sobre derechos u obligaciones de los particulares, circunstancia que reduce la complejidad de las observaciones que eventualmente puedan formularse durante el período de consulta pública.

En todo caso, las observaciones que se reciban dentro del término de publicación serán analizadas y valoradas por la entidad conforme a las reglas de participación ciudadana aplicables, sin que la reducción del plazo implique limitación alguna respecto de su estudio o consideración.

En consecuencia, el plazo de tres (3) días calendario resulta razonable y proporcionado frente al alcance regulatorio del proyecto, sin que se afecte de manera desproporcionada el derecho de participación de los interesados.

3.5.2. Abogacía de la competencia

Conforme a lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1340 de 2009 y sus actos administrativos reglamentarios, la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales del Ministerio de Minas y

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG

Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

Energía respondió el cuestionario establecido por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) para evaluar la incidencia de la presente resolución sobre la libre competencia de los mercados. Una vez realizado el análisis correspondiente se determinó que el presente acto administrativo no tiene incidencia sobre la libre competencia. Por lo tanto, no se requiere concepto de abogacía de la competencia.

4. IMPACTO ECONÓMICO

Esta Política tiene una vigencia de diez años, a partir de 2026 y hasta 2035, con un costo indicativo aproximado de \$34.829.894.446,01 detallado en el Anexo No. 1 a la presente memoria justificativa, “Anexo No. 1. Plan de acción”.

El costo indicativo de la Política, estimado en \$34.829.894.446,01 para el período 2026-2035, es de carácter indicativo y no constituye una apropiación presupuestal automática ni genera gasto adicional a los techos ya estipulados en el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo del sector. Su ejecución está sujeta a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal, y las acciones correspondientes deberán incorporarse en los instrumentos de planeación y presupuesto del Ministerio de Minas y Energía y de sus entidades adscritas, en el marco de sus competencias. La concurrencia de fuentes de financiación adicionales requerirá el trámite presupuestal correspondiente.

Por tanto, el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, gestionarán y priorizarán, en el marco de sus competencias y responsabilidades, los recursos necesarios para la implementación de las acciones contenidas en el Anexo No. 1 a la presente memoria justificativa, “Anexo No. 1. Plan de acción”.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La implementación de la Política estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal y a su incorporación en los instrumentos de planeación y presupuesto correspondientes. El costo estimado tiene carácter indicativo y no constituye apropiación automática ni autorización de gasto. Las acciones previstas deberán financiarse con cargo a las apropiaciones disponibles del Ministerio de Minas y Energía y, cuando corresponda, de sus entidades adscritas, conforme a sus competencias, al Marco Fiscal de Mediano Plazo, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y a las reglas presupuestales aplicables.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN.

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG
Sistema Integrado de
Gestión del Ministerio de
Minas y Energía

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

El proyecto de resolución no genera impactos ambientales negativos directos ni afecta el patrimonio cultural de la Nación. La Política adoptada puede generar impactos positivos indirectos al promover la incorporación del enfoque de género en instrumentos sectoriales relacionados con la transición energética justa, la gobernanza ambiental, la gestión del riesgo y el cambio climático, entre otros.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO

El presente proyecto normativo está fundamentado en los siguientes documentos:

- Documento de la política que incluye antecedentes, enfoques, diagnóstico y plan de acción, el cual hace parte integral de la resolución mediante la cual se adopta, denominado “Anexo Técnico”.
- Matriz de plan de acción concertada con cada una de las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, el cual constituye un anexo de la presente memoria justificativa, denominada “Anexo Técnico No. 1. Plan de Acción”.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria	X
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	N/A
Informe de observaciones y respuestas	X
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio	N/A
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública	N/A
Otros	X

Aprobó:

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA



SIG
Sistema Integrado de
Gestión del Minero

T-GJ-F-01

11-08-2023

V-1

Jefe Oficina Asesora Jurídica
y Sociales

Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales

Elaboró: Diana Paola Salcedo

Revisó: [Luis Andrés Cárdenas Nieto](#) / [Mariana Duque Gómez](#) / [Ricardo Mendoza Prada](#)

Aprobó: Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales / Jefe Oficina Asesora Jurídica