



Política pública sectorial de equidad de género del sector minero-energético

Ministerio de Minas y Energía

EDWIN PALMA EGEA

Ministro de Minas y Energía

SORREL PARISA AROCA

Despacho Viceministerio de Minas

VÍCTOR JOSÉ PATERNINA NOVOA

Despacho Viceministerio de Energía

Equipo redactor y técnico de trabajo:

Juan Bernardo Rosado Duque, director Oficina de Asuntos Sociales y Ambientales.

Diana Salcedo Novoa, Equipo de género Oficina de Asuntos Sociales y Ambientales.

Laura Cuesta Villate, Equipo de género Oficina de Asuntos Sociales y Ambientales.

Laura Torres Betancourt, Equipo de género Oficina de Asuntos Sociales y Ambientales.

Con el apoyo de



Interfaz

Bogotá, Julio de 2026



	Pág
1. Introducción	4
2. La participación como eje central de la formulación de la política pública de equidad de género del sector minero-energético	6
2.1. Diseño de la estrategia participativa	6
2.2. Implementación de la estrategia participativa	6
2.3. Proceso de diálogo y concertación del plan de acción con las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y las entidades adscritas	8
3. Antecedentes normativos y justificación	9
3.1. Marco normativo	10
3.1.1. En el ámbito internacional	10
3.1.2. Nacional	13
3.1.3 En el ámbito Sectorial	16
3.2. Justificación	18
4. Enfoques de la política pública	20
4.1. Enfoque de género	20
4.2. Enfoque diferencial	21
4.3. Enfoque territorial	21
4.4. Enfoque de construcción de paz	21
4.5. Enfoque de derechos humanos	22
4.6. Enfoque interseccional	22
5. Diagnóstico	22
5.1. Las condiciones laborales en el sector que dificultan la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres a los empleos generados	24
5.2. Limitada participación de las mujeres en los escenarios de toma de decisiones	30



5.3. Debilidades institucionales para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético	31
5.4. La prevalencia de factores culturales que sostienen las inequidades de género	37
6. Definición de la política	39
6.1. Objetivo general	39
6.2. Objetivos específicos	39
6.3. Plan de acción	39
6.3.1. Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético, para potenciar su contratación, permanencia y ascenso en los empleos	39
6.3.2. Fomentar la participación efectiva y la capacidad de incidencia de mujeres y personas LGBTIQ+ en los diferentes escenarios de toma de decisiones del sector, asegurando que dicha participación influya en la definición de prioridades, la asignación de recursos y la distribución de beneficios derivados de la actividad minero-energética	43
6.3.3. Fortalecer las capacidades del Ministerio de Minas y Energía, y sus entidades adscritas y vinculadas, para asegurar la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético	46
6.3.4. Contribuir a la transformación cultural de los actores del sector, promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género	49
6.4. Sistema de monitoreo y seguimiento a la implementación del plan de acción	51
6.5. Presupuesto para la implementación del plan de acción	53
7. Obligaciones	53
Bibliografía	65
Siglas y abreviaturas	72



1. Introducción

El sector minero-energético es un actor estratégico en el desarrollo económico y territorial del país y en la consolidación de una transición energética justa. Su peso económico, fiscal y territorial lo convierte en un actor determinante en la distribución de recursos, en la configuración de oportunidades productivas y en la definición de prioridades de inversión pública y privada. No obstante, persisten las desigualdades de género, que se expresan en las brechas de acceso de las mujeres a las oportunidades económicas, de empleo y de desarrollo integral derivadas de la actividad extractiva y la transición energética.

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 país (DNP, 2026). En el sector de hidrocarburos esa participación se sitúa en el 24% de los empleos directos; en energía eléctrica en el 29% y el 33%; mientras que en la minería industrial alcanza únicamente el 8,8% (DNP, 2026). 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 sociales (MME, 2020a).

Estas desigualdades tienen su origen en condiciones laborales inadecuadas en las empresas del sector, que dificultan la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres a los empleos generados; en una participación limitada de ellas en los escenarios de toma de decisiones; en debilidades institucionales para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético; y, finalmente, en la prevalencia de factores culturales que sostienen las inequidades de género.

Con miras a lograr la equidad de género, el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, , vienen registrando avances en la adecuación normativa, así como en la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que demuestran su compromiso y la necesidad de seguir avanzando en la equidad de género. El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, expedido mediante la Ley 2294 de 2023, en el documento de bases en los actores diferenciales para el cambio, El Cambio es con las mujeres, “Mujeres como motor del desarrollo económico



sostenible y protectoras de la vida y el ambiente” destaca el liderazgo de las mujeres en la transición energética y ordenó incorporar el enfoque de género en la planeación, presupuestación y ejecución sectorial. Sin embargo, no se cuenta con una política pública que además de establecer una hoja de ruta a largo plazo permita articular esfuerzos y consolidar una gestión institucional más eficiente en torno a la equidad de género al interior del Minas y Energía y sus entidades adscritas. .

En este sentido, la política expuesta en este documento busca articularse con los esfuerzos ya existentes, al tiempo que contribuye a la solución del problema identificado. Su objetivo a 2035 es 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.

Para ello se articularán los esfuerzos del Ministerio de Minas y Energía y de sus entidades adscritas durante los próximos diez años alrededor de un conjunto de acciones que contribuirán a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético, fomentarán su participación efectiva y capacidad de incidencia de ellas y personas LGBTIQ+ en los diferentes escenarios de toma de decisiones del sector, fortalecerán las capacidades del Ministerio de Minas y Energía y de sus entidades adscritas para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético, y contribuirán a la transformación cultural de los actores del sector, promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género.

El presente documento se estructura en siete secciones incluyendo la presente Introducción. La segunda sección detalla el proceso participativo llevado a cabo para la formulación de la política. La tercera presenta los antecedentes y la justificación de la política. La cuarta desarrolla los enfoques. La quinta presenta el diagnóstico del problema central y sus principales causas. La sexta define los objetivos, las estrategias, el plan de acción de la política, los mecanismos de monitoreo y seguimiento y lo presupuestal. Por último, la séptima sección expone las responsabilidades de las dependencias y entidades adscritas.



2. La participación como eje central de la formulación de la política pública de equidad de género del sector minero-energético

La formulación de la Política pública de equidad de género del sector minero-energético en cabeza del Ministerio de Minas y Energía se desarrolló mediante un proceso técnico y participativo estructurado en tres momentos: 1) diseño de la estrategia participativa en 2024; 2) implementación de la estrategia participativa en 2025; 3) proceso de diálogo y concertación del Plan de acción con las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y las entidades adscritas en 2026. Igualmente, se vinculó con estrategias de participación ciudadana más amplias impulsadas desde el Ministerio, como los diálogos nacionales en torno a la transición energética justa desarrollados en diferentes regiones del país entre 2022 y 2023.

Este proceso contó con el acompañamiento técnico de ONU Mujeres, la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ Colombia) y la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (Fescol).

2.1 Diseño de la estrategia participativa

El proceso de diseño de la estrategia participativa fue liderado por el Comité de Asuntos de Género del Ministerio de Minas y Energía. En este espacio se acordó conformar un subcomité específico para la formulación de la Política, integrado por diversas dependencias y entidades del sector. Participaron de este subcomité la Agencia Nacional de Minería (ANM), la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y diferentes dependencias del Ministerio, entre ellas la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS), la Dirección de Minería Empresarial (DME), la Dirección de Formalización Minera (DFM), el equipo de Comunidades Energéticas y la Oficina de Planeación y Gestión Internacional (OPGI).

En cabeza de este subcomité, durante 2024 se desarrolló la fase de alistamiento y diseño de la estrategia participativa “Construyamos juntxs la Política de género del sector minero-energético”. Esta fase incluyó la definición de la propuesta metodológica para la realización del diagnóstico participativo, el establecimiento de los criterios de convocatoria a las partes interesadas, la identificación de actores estratégicos, la planificación logística y la conformación de un equipo interdisciplinario encargado de garantizar coherencia técnica, pedagógica y operativa en el desarrollo del proceso.



Cabe resaltar que la metodología fue diseñada para garantizar la participación incidente y no solo consultiva. Se inspiró en los principios del Acuerdo de Escazú y combinó herramientas de sensibilización, diálogo de saberes y diagnóstico participativo. Como principios rectores se definieron la participación diversa, la convocatoria pública y abierta, la adaptabilidad metodológica, la logística inclusiva y la garantía de sistematización.

2.2 Implementación de la estrategia participativa

Durante 2025, en el marco del despliegue de la estrategia participativa “Construyamos juntxs la Política de género del sector minero-energético” 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. Estos diálogos tenían como objetivo identificar las brechas estructurales de género presentes en el sector minero-energético, los impactos diferenciados de las actividades desarrolladas por el sector en la vida de las mujeres y población LGTBIQ+ y las experiencias y propuestas locales para avanzar en la equidad de género. Estos espacios permitieron alinear la formulación de la Política con las realidades sociales, económicas y territoriales del sector minero-energético (MME, 2024b).

Entre los espacios desarrollados se destacan el Encuentro territorial con organizaciones de mujeres y población diversa realizado en Bucaramanga, el Encuentro de diagnóstico del Magdalena Medio, el Encuentro de energía urbana en la ciudad de Cali y el Encuentro con empresas que se llevó a cabo en Bogotá.

Con el fin de evitar la subsunción de las voces indígenas, campesinas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y LGBTIQ+ en escenarios amplios de participación, se incorporaron medidas diferenciadas para garantizar una participación sustantiva. Estas incluyeron: 1) convocatorias focalizadas a organizaciones territoriales de mujeres y población LGBTIQ+, junto con articulación directa con liderazgos comunitarios para ampliar la base de participación; 2) recolección previa de información demográfica en los registros de inscripción para identificar condiciones de discapacidad, ruralidad, pertenencia étnica y otras variables relevantes, con el fin de hacer ajustes razonables en la metodología y en las condiciones logísticas; 3) conformación de grupos de trabajo reducidos y horizontales, con moderación pedagógica especializada, para evitar



la captura del debate por liderazgos tradicionales y favorecer intervenciones equitativas; 4) incorporación de herramientas participativas como cartografía social, trabajo por mesas, metodología SCAMPER (sustituir, combinar, adaptar, modificar, proponer otros usos, eliminar y reorganizar) y formatos estandarizados de relatoría, que permitieron recoger insumos diferenciados y garantizar la trazabilidad de las intervenciones; y 5) espacios de sensibilización y reflexión crítica sobre imaginarios de género previos al ejercicio diagnóstico, orientados a desmontar jerarquías simbólicas que limitan la expresión de experiencias situadas.

Estas medidas buscaron asegurar una participación incidente, con condiciones materiales y metodológicas que favorecieran la expresión autónoma de experiencias territoriales y la formulación de propuestas propias (MME, 2024b). La apuesta participativa respondió también a la limitada disponibilidad de información sectorial con enfoque de género, reconociendo que los territorios constituyen una fuente central de conocimiento sobre impactos diferenciados y estrategias locales de solución.

El proceso incorporó, además, insumos de entidades adscritas al sector, y aportes realizados por la Mesa de Género y Transición Energética liderada por la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (FESCOL) y conformada por representantes de la Unión Sindical Obrera (USO), el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón (SINTRACARBÓN) y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL). Estos aportes permitieron caracterizar barreras culturales, administrativas y técnicas que limitan la participación de las mujeres, así como identificar avances existentes.

2.3 Proceso de diálogo y concertación del plan de acción con las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y las entidades adscritas

En aras de asegurar la calidad técnica de las acciones que integran la presente política, el equipo de género de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS) procedió a redactar, a partir de información primaria recolectada en los talleres participativos y de información secundaria de fuentes oficiales y académicas, un documento-base de discusión de la política pública de equidad de género del sector minero-energético. También, una propuesta de plan de acción que desarrollará los objetivos de la política, y



que, además, integrará metas, indicadores, fórmulas de cálculo de los indicadores, presupuesto, fuentes de financiación y responsables por cada acción.

Estos documentos-base de discusión fueron socializados en febrero de 2026 con las dependencias internas del Ministerio de Minas y Energía y con las entidades adscritas. A partir de allí, con cada una de las dependencias y entidades adscritas hubo reuniones de concertación de acciones para revisar las acciones propuestas y definir su redacción.

Tras las reuniones de concertación de acciones se consolidó este documento de política, que está acompañado de una matriz de plan de acción. Esta política expresa la voluntad del Ministerio de Minas y Energía, las entidades adscritas, y es producto de la participación de la ciudadanía y del diálogo, intercambio y debate con cada uno de los equipos técnicos que lideraron su elaboración.

3. Antecedentes normativos y justificación

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 país (ANM-Upme, 2025). 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 país (ANM-Upme, 2025). 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 preciosos (ANM-Upme, 2025).

Por cada punto de participación en el PIB, la minería aporta \$4,3 billones en renta y el sector de hidrocarburos \$5,5 billones (ACM, 2025). 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%) (ACM, 2025). En términos de empleo, el sector representa aproximadamente 350.000 empleos directos y más de un millón de empleos indirectos a través de encadenamientos productivos (ANM, 2025). 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 presente documento. 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.

3.1 Marco normativo

3.1.1. En el ámbito internacional

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 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 Desarrollo, 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.

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 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

3.1.2 En el ámbito nacional

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 Implmentación 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.

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, 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 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 2024, 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 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.

3.1.2 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 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.

3.2 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.

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.

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 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.

4. Enfoques de la política pública

La presente política integra los enfoques de género, diferencial, territorial, construcción de paz, derechos humanos e interseccional como elementos orientadores para la formulación de las acciones que buscan contribuir al logro de la equidad de género en el sector minero-energético. Estos se resumen a continuación.

4.1 Enfoque de género

El enfoque de género es una herramienta analítica y operativa que permite identificar, comprender y transformar las desigualdades estructurales entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, derivadas de la asignación diferenciada de roles, responsabilidades, oportunidades y poder en una sociedad determinada.

En el sector, este enfoque permite visibilizar y corregir las brechas que limitan el acceso de las mujeres y personas LGBTIQ+ al empleo formal, a cargos de decisión, a la cadena de valor y a los beneficios de la actividad minero-energética. Permite asimismo identificar los impactos diferenciados de los proyectos y las violencias basadas en género que persisten en entornos laborales y territoriales altamente masculinizados.

4.2 Enfoque diferencial

Este enfoque reconoce que existen poblaciones con características particulares o en situación de vulnerabilidad que requieren medidas específicas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos, considerando la interseccionalidad de factores como etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, ruralidad y condición socioeconómica.



En el sector, este enfoque exige que las políticas, los programas y proyectos diferencien entre las necesidades de mujeres rurales, indígenas, afrocolombianas, campesinas, urbanas, jóvenes, adultas mayores y personas LGBTIQ+, pues sus realidades territoriales y condiciones de acceso a oportunidades son diversas. Así lo refleja el Plan de acción en acciones que priorizan poblaciones PDET (Programas de desarrollo con enfoque territorial), Zomac (Zonas más afectadas por el conflicto armado), PNIS (Programa nacional integral de sustitución de cultivos de uso ilícito), comunidades energéticas y territorios de influencia, así como en el diseño de estrategias diferenciales para la minería artesanal y de pequeña escala, en la cual las mujeres son mayoría y en condiciones de precariedad.

4.3 Enfoque territorial

Este concibe el territorio como un espacio de vida multidimensional en el que confluyen dimensiones ambientales, sociales, culturales, económicas y políticas, reconociendo que los impactos, riesgos y oportunidades del desarrollo sectorial se expresan de manera diferenciada según las particularidades de cada región y comunidad.

Dado que el sector tiene presencia en diversos territorios del país —muchos de ellos habitados por comunidades étnicas, campesinas y víctimas del conflicto—, este enfoque orienta la planeación y ejecución de proyectos con pertinencia local, promoviendo la participación incidente de las comunidades, la prevención de conflictividades socioambientales y la redistribución equitativa de beneficios. El Plan de acción lo incorpora en acciones como las escuelas de gobernanza socioambiental en municipios priorizados, la estrategia territorial de hidrocarburos y la incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación de proyectos para zonas no interconectadas.

4.4. Enfoque de construcción de paz

Da cuenta de un proceso orientado a la transformación de las condiciones estructurales que generan violencia y exclusión, promoviendo la reconciliación, el fortalecimiento del tejido social, la garantía de derechos y la participación ciudadana en los territorios, en el marco del Acuerdo de paz y de una paz total, estable y duradera.

Históricamente, el sector minero-energético ha estado asociado a dinámicas de conflicto armado, despojo territorial y efectos negativos sobre las comunidades. La transición



energética justa representa una oportunidad para reparar estos efectos, diversificar las economías locales, fortalecer la presencia institucional en territorios marginados y generar confianza mediante el diálogo social y la implementación de acuerdos. El Plan de acción refleja este enfoque en la incorporación de cláusulas de no discriminación y eliminación de violencias basadas en género en contratos y en la articulación con la Circular 01 Presidencial de 2023, alineada con la política de paz total.

4.5 Enfoque de derechos humanos

Garantiza que todas las acciones del Estado y los actores sectoriales se orienten por los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y no regresión, situando a las personas como sujetos de derechos y al Estado como garante de su protección, respeto y realización.

Este enfoque obliga al sector a identificar, prevenir, mitigar y reparar las afectaciones a derechos humanos derivadas de sus actividades, como el derecho a la salud por contaminación del aire en el interior de los hogares por uso de leña, el derecho a la participación incidente en consultas previas, a un ambiente sano y a una vida libre de violencias. La Política de género del sector minero-energético fortalece, en su Eje 3, las capacidades institucionales para garantizar estos derechos mediante la adopción del trazador presupuestal de equidad, la actualización de protocolos de prevención de violencias y la incorporación de enfoques diferenciales en los sistemas de información.

4.6 Enfoque interseccional

Finalmente, el enfoque interseccional reconoce que las opresiones y discriminaciones no operan de manera aislada sino que se cruzan y potencian mutuamente: género, etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, edad, territorio, etcétera.

5. Diagnóstico

En el sector minero-energético persisten las desigualdades de género, expresadas en las brechas de acceso de las mujeres a las oportunidades económicas, de empleo y de desarrollo integral derivadas de la actividad extractiva y la transición energética.

En relación con las desigualdades de acceso al empleo formal y de calidad, 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 país (DNP,2026). En el sector de hidrocarburos esa participación se sitúa en el 24% de los empleos directos; en energía eléctrica en el 29% y el 33%; mientras que en la minería industrial alcanza únicamente el 8,8% (DNP, 2026). 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 sociales (MME, 2020a).

Estas desigualdades de acceso a empleo formal y de calidad son más acentuadas al analizarlas desde un enfoque territorial, étnico-racial y socioeconómico en el acceso, ya que las mujeres rurales, campesinas, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, de sectores urbanos empobrecidos, así como aquellas que habitan en regiones con alta presencia extractiva, tienden a concentrarse en los eslabones más precarizados de la cadena productiva. A su vez, las personas LGBTIQ+ enfrentan barreras adicionales derivadas de prácticas discriminatorias y de la ausencia de entornos inclusivos. Esta configuración evidencia que la desigualdad de género en el sector está cruzada por relaciones de poder asociadas a clase, territorio y pertenencia étnico-racial (Interfaz-GIZ y Pinilla, 2024, 2025; Interfaz-GIZ y Giraldo, 2025).

En relación con las brechas de acceso a los empleos generados en el marco de la transición energética, se reproducen las desigualdades presentes en las actividades extractivas tradicionales. En el ámbito internacional, según el reporte más reciente de la International Renewable Energy Agency (Irena), las mujeres representan el 32% del empleo a tiempo completo en el sector de energías renovables, una proporción superior a la observada en industrias como el petróleo o la energía nuclear, pero aún inferior al promedio de su participación en la economía global, que alcanza el 43% (Irena, 2025).

La desigualdad de género se manifiesta también en la estructura jerárquica del sector. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Minas y Energía indican que solo el 17% de los cargos ejecutivos son ocupados por mujeres y que su participación en los niveles de alta dirección alcanza apenas el 1% (BID-MME, 2021). Este patrón corresponde al fenómeno conocido como *leaky pipeline* (tubería con fugas), en el que la presencia de mujeres disminuye progresivamente a medida que se asciende en la jerarquía



organizacional: aproximadamente el 41% en los niveles de entrada, el 32% en la gerencia media y solo el 20,2% en los cargos directivos superiores (BID-MME, 2021)

Con referencia a las brechas en el acceso a oportunidades económicas y de desarrollo, las personas participantes de los talleres para la formulación del presente documento de política señalaron reiteradamente la concentración de rentas, contratos, oportunidades productivas y capacidades técnicas en un número reducido de actores empresariales y territoriales, mientras amplios sectores de las comunidades —particularmente mujeres, jóvenes y personas LGBTIQ+— enfrentan pocas posibilidades de acceso a empleo digno, encadenamientos productivos y participación en las decisiones sobre inversión social y desarrollo local. Esta configuración económica fue identificada como un factor estructural que reproduce dependencias, restringe la diversificación productiva y profundiza desigualdades de género y territoriales, incluso en contextos de transición energética justa.

Además, es evidente que la concentración de las actividades extractivas no tiene efectos iguales en hombres y mujeres, y que en regiones con alta presencia extractiva y energética se han visto transformaciones significativas en los medios de vida, el acceso a recursos naturales, la seguridad personal y la cohesión comunitaria, que incluyen prácticas como la trata de personas y las violencias sexuales, la pérdida de actividades productivas tradicionales y la precarización asociada a esquemas de subcontratación que afectan desproporcionadamente a las mujeres.

Esta persistencia de desigualdades de género en el sector minero-energético expresadas en las brechas de acceso de las mujeres a las oportunidades económicas, de empleo y de desarrollo integral derivadas de la actividad extractiva y la transición energética tiene su origen en las siguientes causas: 1) las condiciones laborales en el sector que dificultan la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres a los empleos generados; 2) la participación limitada de las mujeres en la toma de decisiones; 3) debilidades institucionales para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector ; 4) la prevalencia de factores culturales que sostienen las inequidades de género.

5.1 Las condiciones laborales en el sector que dificultan la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres a los empleos generados



La primera causa identificada del problema central se relaciona con condiciones laborales inadecuadas en el sector minero-energético que dificultan la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres a los empleos generados en él. Estas condiciones inadecuadas se presentan tanto en empresas formales como en la minería informal y de pequeña escala. Iniciando por los procesos de selección y contratación en las empresas, de manera general, las mujeres que participaron de los talleres realizados para la formulación de la política pública denunciaron sesgos discriminatorios en la publicación de vacantes, exigencias de experiencia desproporcionadas respecto a la labor a desempeñar e, incluso, publicación de vacantes en las que se especificaba que se requerían hombres.

Las empresas del sector no informan a las personas empleadas ni a quienes se encuentran en procesos de selección de las políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades. El estudio realizado por el Ministerio de Minas y Energía en las empresas del sector mostró que, aun cuando el 69% manifestaron tener una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, solo el 38,5% la comunican a sus empleados y solo el 20,6% a los candidatos y candidatas que están en procesos de selección y contratación (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021).

En las empresas del sector minero-energético son débiles los mecanismos para asegurar la equidad de género en los procesos de selección. El Informe sectorial de equidad de género para el sector minero-energético mostró que, aun cuando el 70,4% de las empresas que participaron del estudio cuentan con un enfoque de diversidad de género en los procesos de contratación, solo el 50,7% incorpora lineamientos al respecto en sus políticas corporativas. En relación con las acciones desarrolladas, destaca que se centran en asegurar que para las entrevistas se seleccionen candidatos de ambos sexos, y que la estrategia que menos se implementa, 29,6%, es garantizar equipos de entrevistadores con equidad de género durante estos procesos. En cuanto a la verificación de los resultados de los procesos de selección por sexo, el mismo Informe muestra que una proporción de 70,8% de las nuevas contrataciones son de hombres y tan solo 29,2% de mujeres (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021)

En el subsector de minería, por ejemplo, en el reporte global “Woman and the mine future” se documentó que en muchos países latinoamericanos los informes de referencia destacan la presencia de sesgos sexistas como un obstáculo para la incorporación de las mujeres en las labores mineras. El reporte demostró asimismo que estos sesgos



contribuyen a la desigualdad de trato en la contratación, los ascensos y la remuneración salarial, basándose en inferencias erróneas por parte de empleadores y reclutadores (IGF, 2023).

Por otro lado, se tiene que los entornos laborales de las empresas no son adecuados para las mujeres, ya que han sido diseñados para atender las necesidades masculinas. Se encontró que, en todos los subsectores, la práctica menos común es disponer de salas de lactancia y extracción de leche (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021). Es decir que, aun cuando se haya avanzado la promoción de ambientes seguros y saludables en los subsectores, no es generalizada la práctica de atención de necesidades específicas de las mujeres, entre las que se encuentran baños, productos higiénicos y elementos de protección adecuados (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021). Los efectos de esta falta de instalaciones adecuadas han sido documentadas por medio de informes país. En el informe global “Mujeres y la mina del futuro” se resalta que “La falta de instalaciones básicas —como baños independientes y apropiados, vestuarios y habitaciones separados— muy posiblemente afecte la voluntad de las mujeres para trabajar en la industria minera, especialmente en mina y en las áreas operativas” (IGF, 2023)

Esta situación fue expresada por las participantes de los talleres realizados por el Ministerio de Minas y Energía y la Mesa de género y transición justa, quienes mostraron la insuficiente adecuación de los entornos laborales para garantizar el ejercicio pleno de derechos. La poca disponibilidad de infraestructura adecuada, esquemas de trabajo flexible y medidas de conciliación, así como la ausencia de protocolos inclusivos para personas LGBTIQ+, inciden en la permanencia y el bienestar de estas poblaciones. Estas limitaciones resultan particularmente relevantes en actividades que implican turnos prolongados, trabajo en campo o desplazamientos a zonas apartadas (MME, 17 de septiembre de 2025; Mesa de Género y Transición Energética, 2025).

En la minería en particular existe una muy baja cantidad de empleos a tiempo parcial, además de que prevalece una cultura de sobreexigencia, largas jornadas de trabajo, que, junto a la naturaleza remota de las ubicaciones de las minas, constituye un terreno hostil para la participación de las mujeres al dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar (IGF, 2023).

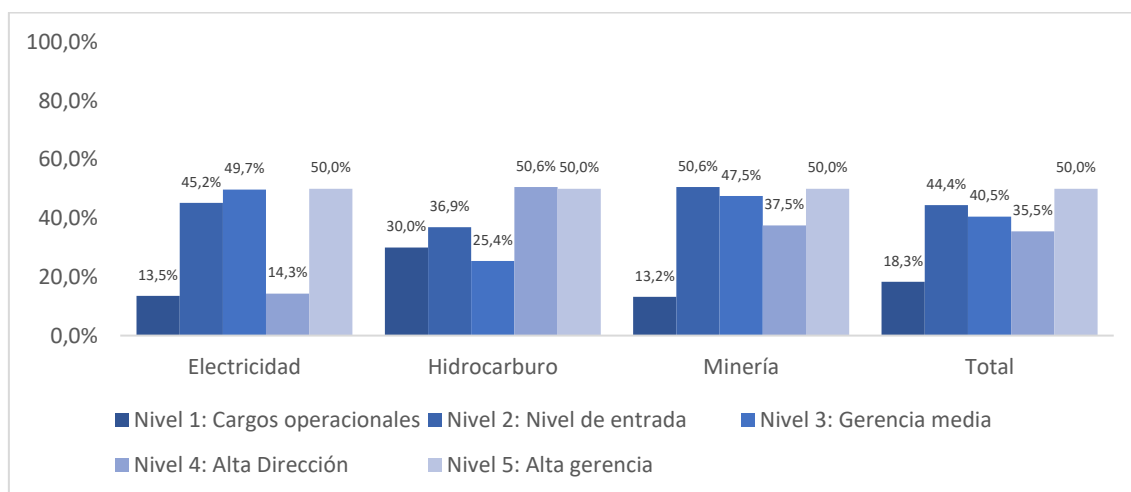


En el subsector de hidrocarburos, el estudio “Retos y oportunidades para la promoción de la equidad de género en el sector de hidrocarburos en Colombia” muestra que en el *downstream* (segmento de distribución de combustibles líquidos y lubricantes) la participación de las mujeres es tan solo 10 puntos superior a la registrada en las actividades de exploración, producción, transporte y refinación de petróleo y gas. El mismo estudio señala que si bien el promedio su participación es superior porque en las actividades de comercialización se requieren más perfiles administrativos que son regularmente ocupados por mujeres, persisten barreras de acceso y permanencia a los empleos, asociadas a sesgos culturales, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, y brechas de género evidentes (Asociación Colombiana de Petróleo, 2020).

En el segmento de combustibles líquidos, mayormente representado por las estaciones de servicio, se han encontrado fallas graves que afectan las condiciones de trabajo de las mujeres. Inspecciones laborales realizadas por el Ministerio de Trabajo en articulación con el de Minas y Energía encontraron en 2025 en las más de veintisiete estaciones de servicio visitadas, fugas de combustibles, corrosión avanzada en equipos, mangueras deterioradas que ponen en peligro la vida de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, condiciones inadecuadas en áreas de descanso y servicios higiénicos, que afectan mayormente a las mujeres (Ministerio de Minas y Energía, 2025).

En lo que atañe al ascenso de las mujeres, se registran dificultades para mejorar sus trayectorias profesionales. En el informe sectorial de equidad de género para el sector minero-energético se encontró que la participación de los ascensos de mujeres en el nivel jerárquico más alto alcanzó el 50% en todos los subsectores. Ahora bien, esta tendencia no se repite en todos los niveles, ya que en el operacional (el más bajo) se alcanza una tasa total de ascenso de mujeres de 18,3%. Esta tendencia es la misma en cada uno de los subsectores, ya que en hidrocarburos el nivel de ascenso en cargos operacionales es del 30%, siendo la más alta, en minería es tan solo del 13,2%, y en electricidad del 13,5% (Gráfica 1) (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021).

Gráfica 1. Participación de mujeres en los ascensos por nivel según subsector



Fuente: Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021.

Asociado a lo expuesto, se presentan desigualdades educativas expresadas en la baja participación de las mujeres en las disciplinas STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), lo que restringe su acceso a los roles técnicos y estratégicos que constituyen el núcleo operativo del sector minero-energético. La Oede documenta que los hombres superan en 19% a las mujeres en disciplinas STEM, tendencia asociada a estereotipos de género que continúan limitando la participación de niñas y jóvenes en áreas científicas y tecnológicas (Oede, 2023). Esta evidencia sigue la tendencia global, ya que se encontró que el 60% de las mujeres que participan de la minería tiene un nivel de educación básica y menos que básica, y solo el 25% cuentan con estudios avanzados (IGF, 2023).

Por otro lado, en la mayoría de los países con sectores minero-energéticos altamente desarrollados la violencia y el acoso a las mujeres comienza desde el momento mismo en que comienzan a capacitarse en las carreras STEM y continúa a lo largo de sus carreras laborales (IGF, 2023). En el análisis sectorial llevado a cabo en el sector minero-energético se documentó que tan solo el 39,4% de las empresas lleva un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo, y solo 36,6% reporta esta información a sus accionistas o a su junta directiva (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021).

En casos de discriminación no se cuenta con el resguardo de la confidencialidad en las denuncias y reportes hechas por las víctimas. El estudio en el sector minero-energético



evidenció que tan solo el 37,3% de las empresas desarrollan acciones para preservar la confidencialidad y garantizar un proceso de investigación que no exponga a la víctima y que no genere posibles represalias (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021). Además, solo el 19,7% de las empresas realizan medición y análisis desagregados por sexo de los incidentes reportados en caso de discriminación, así como las medidas correctivas tomadas (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021).

En lo que atañe a las mujeres que se ocupan en la minería artesanal y de pequeña escala (Mape) —conocidas en muchos territorios como barequeras—, se identificó que se encuentran en un escenario altamente informal, lo que se traduce en condiciones laborales precarizadas, falta de protección social, jornadas extenuantes e ingresos inestables (Cifuentes Guerrero y Güiza Suárez, 2021). A ello se suma una oferta limitada de formación técnica y profesional adaptada a sus realidades, dejándolas en los eslabones más vulnerables de la cadena productiva. Sin acceso a capacitación en gestión ambiental, seguridad minera o competencias empresariales, las mineras artesanales viven su exclusión y ven obstaculizada su posibilidad de formalización y mejora de ingresos, y el cumplimiento de todos los derechos que se desprenden de allí, como la autonomía económica, la recreación, la participación, el descanso y la salud, entre otros (Cifuentes Guerrero y Güiza Suárez, 2021).

Adicionalmente, en estos contextos las mujeres enfrentan de manera sistemática violencias basadas en género que incluyen acoso sexual, violencia psicológica, violencia económica y explotación sexual, prácticas que, aun cuando son naturalizadas con frecuencia, constituyen graves vulneraciones a sus derechos humanos (Alliance for Responsible Mining, 2020).

Por último, se identifica que la minería artesanal y de pequeña escala es, además, un sector potencialmente inseguro, y de manera diferenciada para las mujeres en sus diversidades. Las mujeres barequeras trabajan expuestas a sustancias tóxicas como el mercurio sin elementos de protección adecuados, en entornos inestables y sin protocolos de salud y seguridad con enfoque de género. Por otro lado, las que se dedican a la minería artesanal combinan esta actividad con negocios y emprendimientos informales de alimentos, trabajo agrícola y otras formas de subsistencia, enfrentando jornadas laborales extensas,



y sumado a ello la distribución desigual del trabajo de cuidado (Alliance for Responsible Mining, 2020).

5.2 Limitada participación de las mujeres en los escenarios de toma de decisiones

La segunda causa estructural del problema central es la limitada presencia e incidencia de mujeres en los espacios donde se definen políticas, planes, proyectos y decisiones estratégicas del sector. La exclusión de los espacios en los que se definen inversiones, planeación energética y gestión territorial restringe la incorporación sistemática de impactos diferenciados en la toma de decisiones y limita la calidad, pertinencia y sostenibilidad de las políticas sectoriales. La concentración del poder decisorio en un número reducido de actores se articula con dinámicas de apropiación desigual de beneficios económicos y contractuales, lo cual restringe la redistribución equitativa de rentas, oportunidades productivas y capacidades técnicas en los territorios. La evidencia internacional señala que una mayor participación de mujeres en sectores productivos se asocia con mejoras en eficiencia, innovación y desempeño organizacional (McKinsey Global Institute, 2015); sin embargo, estos beneficios no se materializan cuando la participación permanece restringida o carece de capacidad de incidencia.

La ausencia de criterios claros de inclusión y paridad en mecanismos de gobernanza sectorial contribuye a reproducir patrones tradicionales de representación y concentración del poder decisorio. De igual forma, en estrategias de relacionamiento territorial y en procesos de participación comunitaria asociados a proyectos minero-energéticos el enfoque de género ha sido limitado, lo que reduce la consideración sistemática de impactos diferenciados en la gestión social, ambiental y económica (MME, 2024a).

En este sentido, el estudio “Un sector minero-energético y de hidrocarburos más incluyente” encontró que:

la insuficiente participación de las mujeres y las personas LGBTIQ+ en las consultas previas relacionadas con proyectos de industrias extractivas, es un elemento que impide una comprensión integral de las visiones de la comunidad. Esto resulta en una evaluación limitada de las posibilidades, impactos y cambios que dichos proyectos pueden generar en las dinámicas territoriales y el medio ambiente (Transparencia por Colombia, Mesa de la sociedad civil para la transparencia en las industrias extractivas, Publiquen lo que pagan, 2024, pág. 16).



El mismo informe señaló que la sociedad civil manifestó la existencia de barreras para que las mujeres y la población LGTBIQ+ participen efectiva y equitativamente en las consultas previas, tales como el acoso, que en su opinión limitan su participación en la toma de decisiones (Transparencia por Colombia, Mesa de la sociedad civil para la transparencia en las industrias extractivas, Publiquen lo que pagan, 2024).

Incluso, las empresas reconocieron que los grupos de mujeres y personas LGTBIQ+ son frecuentemente víctimas de exclusión y discriminación, y que sus organizaciones carecen de voz, por lo cual sus necesidades, aproximaciones y formas de interpretar el sector no se materializan en la cultura organizacional (Transparencia por Colombia, Mesa de la sociedad civil para la transparencia en las industrias extractivas, Publiquen lo que pagan, 2024).

La ausencia de criterios claros de inclusión y paridad en mecanismos de gobernanza sectorial contribuye a reproducir patrones tradicionales de representación y concentración del poder decisorio. De igual forma, el enfoque de género ha sido limitado en estrategias de relacionamiento territorial y en procesos de participación comunitaria asociados a proyectos minero-energéticos, lo que reduce la consideración sistemática de impactos diferenciados en la gestión social, ambiental y económica (MME, 2024a).

La falta de incorporación del enfoque de género en mecanismos de transparencia, consulta y divulgación de información restringe asimismo el acceso efectivo a datos relevantes para la incidencia informada. La atención insuficiente a las demandas y propuestas de lideresas y liderazgos LGTBIQ+ en los territorios contribuye a marginar voces que experimentan impactos diferenciados y limita el hallazgo y desarrollo de soluciones integrales (MME, 2024a).

Esta evidencia coincide con las tendencias de América Latina, en donde a pesar de que las mujeres han demostrado ser agentes de cambio, liderando iniciativas de energía renovable, diseñando propuestas de eficiencia energética y desarrollando en sus comunidades, empresas y entornos proyectos de impacto social, su influencia en los escenarios de toma de decisiones sigue siendo restringida, lo que limita su potencial transformador (Contreras, s. f.).

5.3 Debilidades institucionales para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético



La tercera causa asociada al problema central son las debilidades institucionales para la armonización de la normativa nacional e internacional con las prácticas del sector minero-energético, que se expresan, primero, en las falencias en la incorporación efectiva de la equidad de género como principio rector para el funcionamiento de los programas y proyectos liderados por el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas; y segundo, en los desarrollos desiguales de las políticas y prácticas en materia de equidad de género adelantadas por las entidades adscritas. Esto limita, sobre todo, la distribución equitativa de los beneficios generados por la transición energética y la actividad extractiva.

Respeto al primer aspecto, en el marco de la transición energética justa, el Ministerio de Minas y Energía lidera programas y proyectos orientados a democratizar el acceso a la energía, diversificar la matriz energética y fortalecer la participación territorial en la generación y gestión de fuentes renovables. Entre estos se destacan el impulso a las comunidades energéticas, los programas de energías renovables para economías populares y los mecanismos de fortalecimiento de capacidades locales en proyectos solares, eólicos y soluciones energéticas descentralizadas.

En el Programa de comunidades energéticas incorporó parcialmente un enfoque de género, lo que limita la participación equitativa de las mujeres y que estos procesos de transición sean sensibles al género en los términos expresados por el acuerdo de París. Este programa promueve esquemas asociativos en los que la ciudadanía participa activamente en la producción, gestión y uso de energía limpia. Este modelo de generación y administración comunitaria de la energía busca ampliar el acceso y reducir costos, además de redistribuir beneficios económicos y capacidades técnicas hacia territorios históricamente excluidos del desarrollo energético. Sin embargo, la equidad de género es considerada mayormente en el proceso de priorización de las comunidades beneficiarias de soluciones energéticas y no se detallan acciones específicas para lograrla en todas las fases de la estrategia: selección de comunidades, viabilidad, estructuración, implementación y consolidación (Ministerio de Minas y Energía, 2025).

El programa Colombia Solar ha desarrollado parcialmente la perspectiva de género. Este programa habilita la autogeneración de energía solar como alternativa al subsidio tradicional de electricidad para los hogares de estratos 1, 2 y 3 del sistema interconectado nacional. Colombia Solar fue declarado Proyecto de interés nacional y estratégico (Pines)



y cuenta con viabilidad técnica, fiscal y presupuestal, consolidándose como una herramienta clave para avanzar en la transición energética justa, mejorar el acceso a energía limpia y aliviar la carga del Fondo de Solidaridad para Subsidios y Redistribución de Ingresos. Sin embargo, en los requisitos de acceso aún no se incorpora un enfoque específico que priorice y facilite el acceso de las mujeres de la economía popular. Aun cuando se sabe que muchos beneficiarios del programa son mujeres, no se ha incorporado una perspectiva diferencial que atienda las especificidades y particularidades propias que las afectan (Ministerio de Minas y Energía, 2025).

Por su parte, el Plan nacional de sustitución de leña aún no adelanta acciones para avanzar en la redistribución del trabajo de cuidado en los hogares intervenidos. Se sabe que en Colombia:

Cerca de 1'691.000 hogares utilizan combustibles de uso ineficiente y altamente contaminante (...). De estos, 1'377.000 no tienen acceso a gas combustible y 314.000, a pesar de contar con un sustituto, continúan usando Ciac [combustibles de uso ineficiente y altamente contaminantes]. Esta situación representa un riesgo para la salud pública, especialmente para mujeres, niños y adultos mayores, debido a la contaminación del aire interior, que incrementa la morbilidad y mortalidad por enfermedades respiratorias y cardiovasculares (Sistema de Información Minero-Energético, s. f.).

Por esta razón, el Gobierno nacional en el marco de este plan viene impulsando el programa “Bioestufas que transforman”, liderado por el Ministerio de Minas y Energía por medio del Fondo de Energías No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energía (Fenoge), que busca sustituir estufas tradicionales que utilizan combustibles altamente contaminantes —como leña, madera y carbón— por tecnologías limpias y ecoeficientes, en más de 10.000 hogares vulnerables del país (Fenoge, s. f.). No obstante, este programa no ha incorporado una estrategia comunicativa ni acciones y contenidos específicos en los procesos de formación y acompañamiento comunitario, para que en los hogares beneficiarios, además de la sustitución del uso de la leña, se redistribuyan los tiempos de cuidado.

En relación también con el primer aspecto, esfuerzos hechos con cooperación internacional dejan lecciones para la promoción de la equidad de género, que aún no se incorporan a los planes, programas y proyectos desarrollados por el Ministerio de Minas



y Energía. Complementariamente, el programa Regiones innovadoras para una transición energética justa (IKI JET-CR) ha promovido procesos de planificación regional con enfoque de género, fortaleciendo capacidades institucionales y comunitarias en territorios en transición. Estas acciones se han orientado, además, a diversificar economías locales y ampliar oportunidades de participación en sectores energéticos emergentes, subrayando la importancia de que la transición incorpore mecanismos concretos para la redistribución de beneficios, el acceso a formación técnica y la generación de ingresos en condiciones de equidad. Estos proyectos han sido desarrollados con apoyo de la cooperación internacional y han dejado importantes lecciones aprendidas y buenas prácticas que aún no se incorporan al accionar del Gobierno nacional.

Proyectos de cooperación internacional como Interface: Supporting Colombia in implementing its climate, energy and biodiversity goals with a gender approach, han contribuido a fortalecer las capacidades institucionales para alcanzar metas climáticas y energéticas con un enfoque de género, promoviendo herramientas metodológicas y espacios de diálogo político.

Con referencia al segundo aspecto, los desarrollos desiguales de las políticas y prácticas en materia de equidad de género, se tiene que tanto en el Ministerio de Minas y Energía como en sus entidades adscritas se avanza en iniciativas para promover la equidad de género, aun cuando estos esfuerzos tienen distintos grados de madurez que dificultan una gestión institucional eficiente para todo el sector. 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. Y la UPME cuenta con el Protocolo para la prevención del acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexual.

La inclusión del enfoque de género en los procesos de planeación del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas también registra niveles dispares de desarrollo. Por ejemplo, la Upme es la que ha registrado mayores avances, al incluir variables de género en instrumentos de planificación energética, así como en procesos formativos y lineamientos técnicos para integrar el análisis de brechas en la estructuración de proyectos



de infraestructura energética. Por su parte, entidades como el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas (Ipse) y el Fondo de Energías No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energía (Fenoge) han participado en iniciativas interinstitucionales de transversalización de género en proyectos de transición energética, aunque con desarrollos aún incipientes en términos de formalización institucional. Por ello, se puede afirmar que restan importantes esfuerzos para que el compromiso con la equidad de género se refleje en los procesos de planificación e inversión pública.

En general, el sector público ya ha reconocido la falta de seguimiento adecuado a la incorporación del enfoque de género en el sector, lo que en el pasado dificultó el seguimiento a los lineamientos para la equidad de género. Esta visión era compartida con la sociedad civil: que las políticas existentes a menudo no eran suficientemente efectivas para resolver las desigualdades estructurales y culturales que persisten en la industria, en especial de las personas LGTBQ+ (Transparencia por Colombia, Mesa de la sociedad civil para la transparencia en las industrias extractivas, Publiquen lo que pagan, 2024).

Es importante mencionar que las entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía desarrollan proyectos en los territorios que podrían contribuir en mayor medida al bienestar de las mujeres y a una redistribución más equitativa de los beneficios que se derivan de la transición energética y de las operaciones del sector. Sin embargo, en ausencia de directrices suficientes, estos avances no necesariamente se reflejan en la cadena de valor vinculada a cada una de las entidades adscritas. Si bien se reconocen avances normativos y voluntarios en diversidad, equidad e inclusión, persisten desafíos asociados al cambio cultural, a la articulación del enfoque de género con la estrategia de negocio y los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG: Environmental, Social, and Governance), y a la extensión de estándares de equidad a contratistas y subcontratistas en toda la cadena de valor. Estas limitaciones muestran que la transformación organizacional requiere intervenciones sistémicas y mecanismos sectoriales de armonización (MME, 12 de noviembre de 2025).

La herramienta WEP (Women Empowerment Principles) entre 71 empresas del sector minero-energético (algunas de ellas operadoras de recursos públicos), aplicada en 2021, señala que solo el 31,4% de las empresas integra el enfoque de género en sus relaciones con la comunidad, el 21,9% desarrolla obras sociales, *advocacy* y alianzas para el apoyo



de la equidad de género, el 14,5% verifica el desempeño de proveedores con equidad de género y el 5,9% se vincula con negocios de propiedad de mujeres (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021). Los resultados son distintos a nivel de cada subsector y se resumen en la tabla 1.

Tabla 1. Compromiso en el sector minero-energético colombiano con la equidad de género en la cadena de valor y con la comunidad (en %)

Componente	Energía	Hidrocarburos	Minería	Total
Relaciones con la comunidad con un enfoque de género	30,2	37,4	26,7	31,4
RSE, obras sociales, <i>advocacy</i> y alianzas para el apoyo de la equidad de género	21,5	23,5	20,5	21,9
Desempeño de proveedores en equidad de género	18,0	14,0	11,7	14,5
Vinculación con negocios de mujeres	1,6	9,0	6,5	5,9

Fuente: Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021, pág. 28.

Finalmente, el Ministerio de Minas y Energía ha identificado limitaciones en la disponibilidad de herramientas metodológicas, equipos técnicos especializados,



trazadores presupuestales y mecanismos de seguimiento que permitan integrar de manera sistemática el enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de políticas, proyectos e inversiones de todo el sector (Proyecto Interfaz-GIZ y Pinilla, 2024; MME, 12 de noviembre de 2025).

5.4 La prevalencia de factores culturales que sostienen las inequidades de género

La cuarta causa del problema central es la prevalencia de factores culturales que sostienen las inequidades de género en el sector minero-energético. Se ha documentado que, en la industria minero-energética en general, la participación de las mujeres se relaciona con la existencia de prejuicios y cuestionamientos sobre su capacidad física e intelectual para el desarrollo de las funciones. Algunos autores señalan que la cultura masculinizada de la industria minera y energética no solo ocurre en los lugares de trabajo sino en las interacciones sociales que se establecen tanto en las labores mineras y espacios de extracción de petróleo o de generación de energía, como fuera de ellas (Valdés y cols., 2005, citado por Ministerio de Minas y Energía, 2020a, pág. 3).

Estos imaginarios y cultura masculinizada se expresan con fuerza en las brechas de liderazgo. Bohnet (2018) lo explica de la siguiente manera:

Las brechas de liderazgo son comunes en todos los sectores, pero se agudizan en el sector minero-energético. Los sesgos de género se establecen con base en los estereotipos y afectan las percepciones y definiciones del buen liderazgo, en especial cuando no hay referentes. Los sesgos afectan incluso la asignación de tareas, que lleva a los hombres a desarrollar actividades estratégicas que los visibilizan y los facultan con la experiencia necesaria para ser promovidos a cargos de liderazgo (Babcock et al., 2017). Igualmente, las barreras internas de las mujeres (crítica interna, perfeccionismo, poca confianza en sí mismas), producto de su proceso de socialización, condicionan sus aspiraciones y expectativas laborales y de liderazgo, así como su autopercepción de las competencias blandas (Martínez-Restrepo et al., 2018) (Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021, pág. 14).

Es importante resaltar que aun cuando la participación de la mujer en el subsector de la minería se remonta a los tiempos de la Colonia, históricamente han estado relegadas a la minería ilegal desarrollada por fuera de las minas. La participación de las mujeres en la minería de aluvión data de los tiempos de la Colonia, cuando grupos de hombres y



mujeres extraían alrededor del 95% del oro del virreinato de la Nueva Granada (Guiza, 2021); sin embargo, algunas creencias culturales suponen que, por ejemplo, las mujeres no pueden entrar a las minas porque alejan los minerales (*Semana Sostenible*, 2018, citada por Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía, 2021). Supersticiones como esta han dificultado la participación de las mujeres en la minería y las han relegado a la minería ilegal de aluvión o a las actividades de recolección de minerales sobrantes fuera de las minas subterráneas. En la actualidad, en departamentos como Boyacá las mujeres se dedican a la minería informal de esmeraldas como una alternativa de sustento; en el Chocó ejercen la minería de subsistencia y de pequeña escala de oro; y en grupos no pertenecientes a ninguna etnia de departamentos como Antioquia y Nariño llevan a cabo labores de recolección de los residuos minerales de las minas, en diferentes modalidades como *chatarreras*, *hueveras* o *costaleras* (Guiza, 2021).

Estos imaginarios exponen a las mujeres a la vulneración de sus derechos, discriminación, violencia y exclusión. Autores como Guiza (2021) señalan que la idea de no reconocer la participación de las mujeres en la minería es una inclusión desigual que no reconoce derechos laborales y humanos de las mujeres mineras. Se resalta que este imaginario sobre la minería como un lugar exclusivo de hombres, creado por la normativa y la cultura, sigue vigente en las comunidades dedicadas a la minería y expone a las mujeres a situaciones de vulneración, discriminación e, incluso, de violencia (Emprendimientos Responsables Creer, Institute for Human Rights and Business IHRB, Unidad de Planeación Minero Energética Upme, 2016, citada por (Ministerio de Minas y Energía, 2020).

Según el mismo Guiza,

La minería es una actividad que se caracteriza por ser eminentemente machista, pues existe una marcada disputa de género, que obliga a las mujeres a adecuarse a estereotipos y ganarse el respeto de los hombres para operar en las minas. En este contexto, ser mujer minera significa superar aquel lugar de desventaja en el cual están situadas, como resultado de los discursos y significados dominantes de la jerarquía de género, impuestos por la sociedad y la cultura. Por este motivo, las mujeres deben reconstruir su dignidad a partir de un comportamiento que responda al carácter de reconocimiento social que buscan los individuos en un mundo cada vez más competitivo y con menos oportunidades (Guiza, 2021, pág. 3).



En conjunto, estas situaciones ralentizan cambios estructurales necesarios para avanzar hacia la igualdad sustantiva, ya que la débil transformación cultural del sector dificulta su articulación con agendas nacionales de igualdad y restringe el alcance de estrategias orientadas a una transición energética justa con criterios de equidad.

6. Definición de la política

6.1 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.

6.2 Objetivos específicos

- Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético para potenciar su contratación, permanencia y ascenso en los empleos.
- Fomentar la participación efectiva y la capacidad de incidencia de mujeres y personas LGBTIQ+ 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.
- 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.
- Contribuir a la transformación cultural de los actores del sector, promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género.

6.3 Plan de acción

- 6.3.1 Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético para potenciar su contratación, permanencia y ascenso en los empleos.



Con el fin de aportar a la eliminación de sesgos discriminatorios en los procesos de selección en las empresas del sector minero-energético y brindar recomendaciones a las empresas adscritas al Ministerio, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Secretaría General*, entre 2027 y 2035 elaborará y socializará anualmente un documento de lineamientos y recomendaciones, suscrito por el ministro de Minas y Energía como cabeza del sector, dirigido a las empresas vinculadas, orientado a prevenir la discriminación en los procesos de selección por razones de sexo y género, incorporar criterios para la suscripción de contratos con empresas de reclutamiento de personal y promover la aplicación efectiva del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Así también, en este mismo periodo de tiempo, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Secretaría General* creará e implementará una mesa técnica permanente de articulación interinstitucional entre el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo, orientada a brindar asistencia técnica y promover el intercambio de información para la revisión sistemática de las vacantes laborales y sus contenidos, con el fin de prevenir la inclusión de requisitos discriminatorios y eliminar barreras que limiten la vinculación de las mujeres en el sector. Para promover un sector minero-energético más incluyente que promueva entornos laborales adecuados, seguros y saludables para las mujeres, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza del Grupo de Comunicación y Prensa*, entre 2027 y 2035 realizará campañas anuales que visibilicen las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero-energético, para promover la equidad laboral y acercar a la ciudadanía a un sector más humano, diverso e incluyente. En este mismo orden, *el Ministerio en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, diseñará, implementará y evaluará entre 2027 y 2035 una estrategia sectorial para la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión del riesgo de desastres del sector minero-energético, que incluya la definición de lineamientos técnicos y el fortalecimiento de la participación incidente de mujeres y personas LGBTIQ+, con el fin de reducir vulnerabilidades diferenciadas, reconocer capacidades diversas y mejorar la toma de decisiones inclusivas en el sector. Asimismo, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, diseñará e implementará entre 2027 y 2035 una estrategia para



apoyar la formulación de Planes integrales de gestión del cambio climático empresarial (PIGCCE) del sector minero-energético con enfoque de género.

Particularmente para el segmento de combustibles líquidos en el que se identificaron barreras de acceso y permanencia para las mujeres, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Hidrocarburos*, a partir de 2026 y hasta 2035 socializará anualmente una circular dirigida a los agentes de la cadenas de distribución de combustibles con recomendaciones para evitar la discriminación por razones de sexo y género en los procesos de selección, contratación, ascensos y permanencia. Y, entre 2027 y 2035, divulgará por medio del Sistema de información de la cadena de distribución de combustibles (Sicom) entre los agentes de la cadena el documento de lineamientos y recomendaciones, suscrito por el ministro de Minas y Energía orientado a prevenir la discriminación en los procesos de selección por razones de sexo y género, incorporar criterios para la suscripción de contratos con empresas de reclutamiento de personal y promover la aplicación efectiva del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En este mismo segmento, para contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres, *la Dirección de Hidrocarburos del Ministerio de Minas y Energía*, entre 2027 y hasta 2035, gestionará y firmará un acuerdo de voluntades con el Ministerio del Trabajo para realizar inspecciones conjuntas aleatorias a los agentes de la cadena de distribución de combustibles, centradas en revisar las condiciones de las mujeres. Y realizará, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, encuentros virtuales dirigidos a los diferentes agentes de la cadena de distribución de combustibles con el objetivo de promover los derechos de las mujeres, un trato equitativo y justo y la prevención y erradicación de la discriminación y violencia en el subsector.

En relación con el ascenso de las mujeres, y para aportar a la superación de las dificultades que enfrentan para mejorar sus trayectorias profesionales, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, realizará entre 2027 y 2035 mesas de trabajo con las empresas, por subsectores (minería, hidrocarburos y energía), para abordar las problemáticas específicas que están dificultando el ingreso, la permanencia y el ascenso de las mujeres. Asimismo, implementará escuelas anuales de liderazgo para mujeres en articulación con las organizaciones sindicales del sector minero-energético.



En este mismo sentido, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza del Grupo de Asuntos Nucleares* creará entre 2027 y 2028 un listado de referencia de expertas nacionales por áreas temáticas en el marco de la cooperación técnica internacional en asuntos nucleares, mediante la solicitud periódica de información a las entidades participantes, contrapartes y WiN Colombia, para fortalecer la participación de las mujeres en espacios de representación del sector nuclear.

Asociado a lo anterior, para contribuir a la reducción de las desigualdades educativas y aumentar la participación de las mujeres en la oferta de formación especializada, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Minería Empresarial*, entre 2027 y 2035 diseñará e implementará una estrategia para garantizar la participación de las mujeres en los espacios de formación nacional e internacional que sean gestionados por el Ministerio en el marco de los acuerdos interinstitucionales, alianzas de cooperación, convenios o articulaciones con empresas y entidades de otros países, promoviendo la paridad en la distribución de cupos e incluyendo en la estrategia la incorporación de criterios de selección con enfoque de género.

En lo que atañe a la eliminación de la discriminación, violencia y acoso de las mujeres en el mundo del trabajo, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, desarrollará entre 2027 y 2035 campañas anuales de comunicación con el objetivo de prevenir y erradicar las violencias basadas en género, dirigidas a organizaciones de trabajadores del sector minero-energético. Así también, diseñará e implementará una estrategia de diálogo social para promover la formulación y adopción de protocolos para prevenir y erradicar las violencias basadas en género y la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Con respecto a las mujeres que se dedican a la Mape y en perspectiva de aportar a la formalización laboral, mejorar las condiciones laborales y aumentar su acceso a la protección social, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Formalización Minera*, diseñará e implementará entre 2027 y 2035 una estrategia de atención diferencial para las mujeres en la ruta de formalización minera, que incluya la simplificación de trámites y asesoría técnica. En este sentido, *el Ministerio, en cabeza de la Dirección de Minería Empresarial*, implementará entre 2026 y 2035 un programa de dignificación del trabajo de las mujeres recuperadoras que procesan material de desecho de las actividades mineras, que incluya asistencia técnica y legal.



Para aportar al fortalecimiento de las capacidades y contrarrestar la reducida oferta de formación técnica y profesional adaptada a las realidades de las mujeres dedicadas a la Mape, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Formalización Minera*, generará entre 2027 y 2035 espacios anuales de capacitación y formación técnica en gestión ambiental, normatividad y jurisprudencia para la formalización, seguridad minera, operación de maquinaria y competencias laborales, dirigidos a las mujeres y la comunidad LGTBIQ+, en los que se reconozcan y exalten sus saberes empíricos en relación a la minería de subsistencia y pequeña minería en los territorios.

Con miras a contribuir a la seguridad de las mujeres en la Mape, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Formalización Minera*, entre 2027 y 2035 diseñará e implementará una estrategia de fortalecimiento de habilidades de mujeres en materia de seguridad minera, en el componente de gestión del Cambio del Sistema Nacional de Seguridad Minera (SNSM).

Finalmente con el objetivo de aportar a la erradicación de la discriminación, la violencia y la exclusión de las mujeres en la minería, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Formalización Minera*, diseñará e implementará entre 2027 y 2035 una estrategia sectorial diferencial para la prevención de las violencias basadas en género y el fortalecimiento de entornos seguros para las mujeres de la minería artesanal y de subsistencia, que incluya acciones de orientación, formación, fortalecimiento organizativo, articulación interinstitucional y activación de rutas con las entidades competentes. Además, que incorpore enfoques étnico, territorial e interseccional, reconociendo las particularidades sociales y culturales de sus territorios.

- 6.3.2 Fomentar la participación efectiva y la capacidad de incidencia de mujeres y personas LGTBIQ+ 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

Con el objetivo de promover la presencia y participación incidente de las mujeres en los espacios donde se definen políticas, planes, proyectos y decisiones estratégicas del sector, asegurando que dicha participación influya en la definición de prioridades, la asignación de recursos y la distribución de beneficios derivados de la actividad minero-energética, *el*



Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Secretaría General, entre 2027 y 2035 formulará, adoptará e implementará la Política de participación ciudadana del sector minero-energético, aplicable al Ministerio y sus entidades adscritas. Esta política establecerá lineamientos, estrategias e instrumentos para promover una participación incidente, transparente e incluyente, incorporando de manera transversal el enfoque de género y otros enfoques diferenciales, así como acciones orientadas al cierre progresivo de brechas en el acceso y la representación en los mecanismos sectoriales de participación.

En esta misma vía, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, diseñará, socializará e implementará entre 2026 y 2025 una hoja de ruta para la aplicación de los Lineamientos de Escazú y Gobernanza Ambiental en las entidades del sector minero-energético, con énfasis en los impactos a mujeres en el marco de la gestión del riesgo y cambio climático.

Para incorporar el enfoque de género en las estrategias de relacionamiento territorial y en los procesos de participación comunitaria asociados a los proyectos minero-energéticos, garantizando que se tomen en cuenta los impactos diferenciados de estos proyectos en las mujeres y población LTBIQ+, entre enero y diciembre de 2027 *la Upme* revisará y ajustará a la política de participación ciudadana de la entidad para incluir el enfoque de género y asegurar la participación incidente de las mujeres y población LGTBIQ+ en los escenarios de toma de decisiones. Asimismo, a partir de 2027 y hasta 2035 hará seguimiento a los ajustes implementados a la política de participación ciudadana.

En esta misma perspectiva, entre 2027 y 2035 *la Upme* diseñará e implementará un mecanismo institucional que permita registrar las demandas presentadas por las mujeres y la población LGTBIQ+ en los espacios de participación ciudadana generados desde la entidad, así como hacer seguimiento a las respuestas institucionales entregadas a dichas demandas.

Por su parte, *el Ipse* actualizará e implementará entre 2027 y 2035 un protocolo de participación ciudadana para la incorporación del enfoque de género, que integrará una herramienta para el registro de las demandas de las mujeres y respuestas institucionales. *La ANM* diseñará e implementará entre 2027 y 2035 lineamientos para que los procesos participativos desarrollados por la entidad se realicen con enfoque de género y diferencial. Finalmente, *la ANH*, incorporará entre 2027 y 2035 al mecanismo institucional de



recolección de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD) y participación ciudadana, variables que permitan registrar las demandas realizadas por las mujeres y la población LGTBIQ+, así como hacer seguimiento a las respuestas institucionales a dichas demandas.

Con el fin de contribuir a la eliminación de barreras para que las mujeres y la población LGTBIQ+ tengan una participación incidente, así como al fortalecimiento de sus organizaciones para que sus necesidades, aproximaciones y formas de interpretar el mundo se integren a la cultura organizacional del sector minero-energético, el *Ministerio de Minas y Energía, en cabeza de la Dirección de Formalización Minera*, entre 2027 y 2035 diseñará e un curso o instrumento de transferencia de conocimiento que pueda ser ofertado de manera virtual y presencial, incluido en la oferta del Centro de Aprendizaje, en el que se brinden herramientas a los participantes para avanzar en el cierre de brechas de género en los proyectos mineros de pequeña escala. Así también, entre 2026 y 2035 *el Grupo de Asuntos Nucleares* gestionará alianzas con organizaciones como WiN Colombia y otras que promuevan la equidad de género para facilitar la participación de las mujeres y la población LGTBIQ+ en mentorías, redes de liderazgo y transferencia de conocimiento nuclear dentro del sector minero-energético.

Aunado a lo anterior, entre 2027 y 2035 *la ANM* diseñará e implementará una estrategia de atención con enfoque de género en los PAR (Puntos de Atención Regional) y PAL (Puntos de Atención Local), en el marco de la política de género de la entidad. Y, por su parte, *el SGC*, a partir de 2026 y hasta 2035, realizará una caracterización anual de los usuarios del Servicio Geológico Colombiano, que incluya la desagregación por sexo de los peticionarios en los informes de percepción PQRSD.

Para fortalecer la incorporación del enfoque de género en los mecanismos de transparencia, consulta y divulgación de la información, y con ello aportar a la eliminación de las restricciones a la participación derivadas del acceso efectivo a datos relevantes, *la Upme* actualizará los sistemas de información Programa Territorio Vivo, Simec (Sistema integral minero-energético colombiano) de la entidad, para incorporar variables y análisis atendiendo los enfoques diferenciales e interseccionales. En este mismo sentido, *la ANM* informará, en las publicaciones realizadas por la Agencia, sobre la participación discriminada por sexo en todos los eventos realizados.



Finalmente, con el objetivo de aprovechar el potencial transformador de las mujeres como agentes de cambio y su liderazgo en las iniciativas de energía renovable y cambio climático, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, entre 2027 y 2035 llevará a cabo escuelas anuales de gobernanza socioambiental en las que se fortalezcan las capacidades de las mujeres y población LGTBIQ+ para la transición energética justa, en municipios PDET, Zomac, PNIS y territorios de influencia de las actividades de los subsectores: minería, energía e hidrocarburos.

6.3.3 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

Con el objetivo de subsanar las falencias en la incorporación efectiva de la equidad de género en los actuales proyectos liderados por el Ministerio de Minas y Energía, entre 2027 y 2035 *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Energía Eléctrica*, diseñará e implementará una estrategia para la incorporación del enfoque de género en el programa de comunidades energéticas. Así también, entre 2026 y 2035 lo hará en el programa Colombia Solar.

Por su parte, entre 2027 y 2035 *la Upme* diseñará e implementará una estrategia para la incorporación del enfoque de género de manera transversal en el Plan nacional de sustitución de leña y todos los programas que se desarrollen en el marco de este plan. *La ANM*, por su parte, entre 2027 y 2035 diseñará e implementará una estrategia para la incorporación del enfoque de género en el programa de asistencia técnica Veta y en el Grupo de Asociatividad. *El Ipse* diseñará e implementará entre 2027 y 2035 una estrategia para incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación de los proyectos de generación de energía para las zonas no conectadas.

Ahora bien, para integrar las lecciones aprendidas y buenas prácticas en equidad de género que han dejado los programas y proyectos desarrollados con apoyo de la cooperación internacional, entre 2027 y 2035 *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, Grupo de Cooperación Internacional* elaborarán y socializarán anualmente un informe en el que se identifiquen y sistematicen las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre la incorporación del



enfoque de género por parte de los cooperantes internacionales con los cuales el Ministerio ha establecido alianzas, e incorporarán el enfoque de género en las iniciativas y proyectos de cooperación internacional implementados por el Ministerio con aliados internacionales, a partir de los lineamientos definidos en esta Política de género.

Ahora bien, con el objetivo de asegurar una gestión institucional inclusiva y eficiente tanto del Ministerio de Minas y Energía como de todas las entidades adscritas, entre 2026 y 2035 *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Secretaría General* actualizará e implementará el protocolo institucional de prevención, atención y protección frente a todas las formas de acoso laboral, violencias basadas en género y actos de discriminación. En este mismo periodo, actualizará, socializará e implementará una ruta de atención para casos de acoso y violencias basadas en género; y diseñará e implementará un módulo virtual (*moodle*) de formación en prevención de acoso, violencias basadas en género y discriminación.

Por su parte, entre 2026 y 2035 la *Creg* realizará la actualización, socialización e implementación de la política de equidad de género. En esta misma perspectiva, *la ANH* diseñará e implementará una hoja de ruta para integrar el enfoque de género en la estrategia territorial de hidrocarburos. El *SGC*, entre 2027 y 2035, formulará e implementará una política institucional para la equidad de género asegurando su alineación con la política sectorial de equidad de género y los marcos nacionales e internacionales; en este mismo periodo implementará asimismo el trazador presupuestal de equidad de la mujer y presentará reportes anuales.

Para profundizar la equidad de género en la gestión institucional *de la Creg*, entre 2027 y 2035 esta entidad, en el momento que se adelanten convocatorias abiertas con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), implementará una campaña de comunicación dirigida a la comunidad en general para promover la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres y población LGTBIQ+ en las convocatorias para ascensos y concursos abiertos de méritos en el Servicio Geológico Colombiano. Así también, entre 2026 y hasta 2035, anualmente hará una jornada de sensibilización dirigida a los colaboradores del SGC sobre los derechos de las mujeres, el ejercicio libre de los derechos sexuales y reproductivos y el uso de la sala de lactancia; una jornada de sensibilización anual sobre los contenidos y alcances del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; en el marco de



los planes de bienestar social de la entidad adelantará una campaña anual para promover la participación de los hombres en las labores de cuidado de niños y niñas; incluirá criterios equidad de género en sus procesos de selección contractuales, mediante la asignación de puntajes adicionales para empresas de mujeres conforme al Decreto 1860 de 2021; y asegurará que al menos el 50% de los apoyos económicos otorgados en el marco del Proyecto de formación y desarrollo del talento humano sean entregados a mujeres. Finalmente, a partir de 2027 y hasta 2035 implementará una escuela anual de liderazgo para las mujeres, con el fin de promover su empoderamiento.

Dicho esto, en perspectiva de incluir el enfoque de género en los procesos de planeación del Ministerio de Minas y todas sus entidades adscritas, para que el compromiso con la equidad de género se refleje en los procesos de planificación e inversión pública, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación* entre 2027 y 2035 formulará, adoptará y hará seguimiento a lineamientos técnicos sectoriales para la incorporación obligatoria del enfoque de género en los instrumentos de planeación, planes, programas y proyectos del sector minero-energético, asegurando su alineación con el marco nacional de derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+. Estos lineamientos deberán incluir directrices para la definición de metas, indicadores, responsables, asignación presupuestal específica, la implementación del trazador presupuestal de género conforme a la normativa vigente y el reporte público anual de su ejecución.

Por su parte, *la ANM* incorporará e implementará entre 2027 y 2035 el enfoque de género en los parámetros y criterios para la elaboración, presentación, evaluación, aprobación y seguimiento de los planes de gestión social. *La ANH*, entre 2027 y 2035 diseñará e implementará una estrategia para integrar en los nuevos proyectos de inversión el enfoque de género, así también, integrar mecanismos que permitan la identificación, prevención y atención de impactos diferenciados por género en las operaciones del sector, y la redistribución equitativa de beneficios, y en este mismo periodo, diseñará e implementará. En este mismo periodo, *la ANH* diseñará e implementará un mecanismo de seguimiento a la transversalización del enfoque de género en los proyectos de inversión y su implementación en los territorios, que incluya indicadores de cumplimiento y seguimiento presupuestal. Y a partir de 2027 y hasta 2035 expedirá y socializará



anualmente una circular dirigida a los proyectos que apliquen, en la que se den recomendaciones para incorporar el enfoque de género y diferencial.

La Upme, entre 2037 y 2035 incorporará y hará seguimiento a la implementación de mecanismos de transversalización del enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad, incluyendo un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación a la transversalización del enfoque de género.

En otro ámbito, con miras a asegurar que los proyectos desarrollados en los territorios por parte de las entidades adscritas a través de terceros también contribuyan a una apropiación más equitativa de los beneficios que se derivan de la transición energética y las operaciones del sector, *el Ipse* incorporará cláusulas de no discriminación y promoción del enfoque de género en los nuevos contratos para la ejecución de los proyectos de generación de energía para las zonas no conectadas.

Finalmente, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales*, con el objetivo de superar las limitaciones de equipos técnicos especializados, trazadores presupuestales y mecanismos de seguimiento que permitan integrar de manera sistemática el enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de políticas, proyectos e inversiones de todo el sector, entre 2027 y 2025 diseñará e implementará un plan para el fortalecimiento y formalización de las instancias y equipos técnicos especializados en género en el Ministerio, y promover su creación en las entidades adscritas donde no existan, con funciones definidas, capacidad de incidencia en decisiones estratégicas y asignación presupuestal identificable.

6.3.4 Contribuir a la transformación cultural de los actores del sector, promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género

Para aportar a la eliminación de los prejuicios y cuestionamientos en la industria minero-energética sobre la participación de las mujeres promoviendo imaginarios, prácticas organizacionales y modelos de corresponsabilidad que favorezcan la justicia de género, entre 2026 y hasta 2035 *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza del Grupo de Comunicaciones y Prensa* diseñará y socializará anualmente pautas comunicativas para promover el enfoque de equidad de género en el sector minero-energético, con el objetivo que sean incluidas en los planes de comunicaciones del sector. Estas pautas incluirán



campañas periódicas, narrativas y lenguaje institucional inclusivo. Igualmente, entre 2026 y 2035 este mismo Grupo diseñará e implementará una estrategia comunicativa que contribuya a reconocer el papel y los aportes de la mujer en el sector minero-energético.

El Ipse por su parte, entre 2027 y 2035 diseñará e implementará una campaña anual de comunicación y formación orientada a la transformación cultural para la justicia de género. *La Upme* durante este mismo periodo hará campañas anuales de comunicación para la promoción de la equidad de género, la no discriminación y la eliminación de la violencia basada en género, y que contribuyan a la transformación de los imaginarios culturales que afectan la participación de las mujeres y las diversidades en el sector.

Con el objetivo de contribuir al desmonte de imaginarios y de la cultura masculinizada que se expresa con fuerza en las brechas de liderazgo del sector minero-energético, entre 2027 y 2035 *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Hidrocarburos* diseñará, en conjunto con el Ministerio de Trabajo, e implementará una estrategia comunicativa que contribuya a desmontar imaginarios en el sector minero-energético sobre la incapacidad de las mujeres para el desarrollo de funciones en la industria. Por su parte *el SGC*, entre 2026 y 2035 implementará una campaña anual de comunicación que contribuya a visibilizar los aportes de las mujeres a la ciencia, así como las dificultades a las que se enfrentan, con miras a aportar en la transformación de los imaginarios culturales que han contribuido a las brechas en materia de participación de las mujeres en carreras STEM.

Entendiendo que para transformar estos imaginarios y factores culturales se deben también desarrollar acciones en el interior de las entidades que dinamizan al sector minero-energético dirigidas a los funcionarios y funcionarias, directivos y resto de los equipos técnicos que atienden tanto empresas como personas, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Secretaría General* entre 2027 y hasta 2035 adelantará anualmente una campaña interna de cultura organizacional con enfoque de género, desarrollará espacios trimestrales de sensibilización sobre sesgos de género, liderazgo inclusivo y prevención de violencias, y diseñará e implementará una estrategia para incorporar el enfoque de género y no discriminación en procesos de inducción, reinducción y comunicaciones internas.

En esta misma perspectiva, entre 2026 y 2035 *la ANH* dictará talleres semestrales sobre masculinidades corresponsables y no violentas. *La ANM* entre 2027 y 2035 realizará



anualmente encuentros para promover la equidad de género dirigidos a contratistas, personas de planta y público en general. *La Upme* entre 2027 y 2035 realizará escuelas anuales de formación dirigidas a los equipos técnicos territoriales para prepararlos en abordaje territorial con enfoque diferencial y de género, masculinas críticas.

Por su parte, entre 2026 y hasta 2035 *la ANH* diseñará e implementará una ruta para incorporar el enfoque de transformación cultural para la justicia de género en los planes de comunicación de la entidad, incluyendo campañas periódicas, narrativas institucionales inclusivas, seguimiento a su impacto e indicadores.

Finalmente, con el fin de contribuir a resaltar el rol de las mujeres en el subsector de la minería y apoyar la transformación de las creencias culturales que han dificultado la su participación en este subsector y las han relegado a la minería ilegal y de subsistencia, *el Ministerio de Minas y Energía en cabeza de la Dirección de Formalización Minera* diseñará e implementará entre 2027 y hasta 2035 una estrategia sectorial de transformación cultural y pedagógica para desmontar estereotipos de género sobre capacidades, liderazgo y roles en minería e incluir explícitamente la visibilización del aporte económico, social y comunitario de las mujeres mineras artesanales (de subsistencia).

6.4 Sistema de monitoreo y seguimiento a la implementación del plan de acción

El seguimiento a la implementación del plan de acción que se encuentra en el Anexo 1 del presente documento, estará en cabeza del equipo de género de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales con apoyo de la Oficina de Planeación y Cooperación Internacional del Ministerio de Minas y Energía. En este anexo se presenta un listado completo de las acciones, los indicadores asociados a estas, los hitos de avance y las metas por cada año de vigencia.

Con el fin de facilitar el seguimiento a la implementación de las acciones, se diseñarán e implementarán formatos de reporte que serán utilizados por las dependencias responsables del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas. Por medio de estos formatos se deberá informar el avance en la ejecución de cada una de las acciones previstas.



Los formatos deberán ser diligenciados por los responsables de cada acción y estar acompañados de los respectivos soportes que evidencien su implementación y permitan verificar el cumplimiento de los avances reportados.

Por su parte, la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales con apoyo de la Oficina de Planeación y Cooperación Internacional diseñará e implementará un tablero de control en el que se pueda condensar la información presentada por las dependencias del Ministerio y entidades adscritas. Semestralmente se deberán consolidar reportes de avance de la implementación de la política de acuerdo en concordancia con los siguientes cortes:

Tabla 2. Cronograma de consolidación de reportes de avance en la implementación

Corte	Fecha
Primero	Diciembre de 2026
Segundo	Junio de 2027
Tercero	Diciembre de 2027
Cuarto	Junio de 2028
Quinto	Diciembre de 2028
Sexto	Junio de 2029
Séptimo	Diciembre de 2029
Octavo	Junio de 2030
Noveno	Diciembre de 2030
Décimo	Junio de 2031
Undécimo	Diciembre de 2031
Duodécimo	Junio de 2032
Décimotercer	Diciembre de 2032
Décimocuarto	Junio de 2033
Décimoquinto	Diciembre de 2033



Décimosexto	Junio de 2034
Decimoséptimo	Diciembre de 2034
Decimoctavo	Junio de 2035
Décimonoveno	Diciembre de 2035
Informe de cierre	junio de 2036

Adicionalmente, el equipo de género de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales diseñará e implementará un plan de aceleración orientado a fortalecer la ejecución de las acciones previstas en la política pública. Este plan incluirá actividades de asistencia técnica y acompañamiento dirigidas a las dependencias del Ministerio y a las entidades adscritas, con el propósito de contribuir a la implementación oportuna y efectiva de las acciones contempladas en el plan de acción, garantizando su calidad, pertinencia e impacto.

Con el fin de garantizar la transparencia y la veeduría ciudadana en la implementación de la política, se incluirá una rendición anual de cuentas de los avances en la política, en cabeza del despacho del Ministerio de Minas y Energía. En esta rendición de cuentas se deberá propender a la participación de sindicatos del sector minero-energético, grupos y colectivos de mujeres dedicadas a la Mape, empresas y demás actores interesados.

6.5 Presupuesto para la implementación del plan de acción

Para dar cumplimiento a la política de equidad de género del sector minero-energético, tanto el Ministerio de Minas y Energía como 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 1. Plan de acción. 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. En la tabla 3 se encuentran los costos desagregados por cada uno de los objetivos específicos.

Tabla 3. Costos de la política de equidad de género del sector minero-energético
desagregados por objetivos



Objetivo específico	Costo indicativo
1	\$11.310'667.910,81
2	\$12.185'538.882,65
3	\$4.823'735.726,86
4	\$6.509'951.925,68

7. Obligaciones

A continuación, se especifican las obligaciones de las dependencias del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas.

7.1 Ministerio de Minas y Energía

7.1.1 Dirección de Energía eléctrica

- Diseñar e implementar una estrategia para la incorporación del enfoque de género en el programa de comunidades energéticas
- Diseñar e implementar una estrategia para la incorporación del enfoque de género en el programa Colombia Solar

7.1.2 Dirección de Formalización Minera

- Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de habilidades de mujeres en materia de seguridad minera, desde el en el componente de gestión del Cambio del Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM
- Diseñar e implementar una estrategia de atención diferencial para las mujeres en la ruta de formalización minera, que incluya la simplificación de trámites y asesoría técnica.



- Generar espacios anuales de capacitación y formación técnica en gestión ambiental, normatividad y jurisprudencia para la formalización, seguridad minera, operación de maquinaria y competencias laborales dirigido a las mujeres y la comunidad LGTBIQ+, en los que se reconozca y exalten sus saberes empíricos en relación a la minería de subsistencia y pequeña minería en los territorios
- Diseñar e implementar un curso o instrumento de transferencia de conocimiento que pueda ser ofertado de manera virtual y presencial, incluido en la oferta del Centro de Aprendizaje, en el que se brinde herramientas a los participantes para avanzar en el cierre de brechas de género en los proyectos mineros de pequeña escala.
- Diseñar e implementar una estrategia sectorial de transformación cultural y pedagógica para desmontar estereotipos de género sobre capacidades, liderazgo y roles en minería, e incluir de forma explícita la visibilización del aporte económico, social y comunitario de las mujeres mineras artesanales (de subsistencia).
- Diseñar e implementar una estrategia sectorial diferencial para la prevención de las violencias basadas en género y el fortalecimiento de entornos seguros para las mujeres de la minería artesanal y de subsistencia, que incluya acciones de orientación, formación, fortalecimiento organizativo, articulación interinstitucional y activación de rutas con las entidades competentes. Además, que incorpore enfoques étnico, territorial e interseccional, reconociendo las particularidades sociales y culturales de sus territorios.
- Diseñar e implementar una estrategia sectorial de transformación cultural y pedagógica para desmontar estereotipos de género sobre capacidades, liderazgo y roles en minería, e incluir de forma explícita la visibilización del aporte económico, social y comunitario de las mujeres mineras artesanales y de subsistencia.

7.1.3 Dirección de Hidrocarburos

- Socializar anualmente una circular dirigida a los agentes de las cadenas de distribución de combustibles con recomendaciones para evitar la discriminación



por razones de sexo y género en los procesos de selección, contratación, ascensos y permanencia.

- Gestión y firma acuerdo de voluntades con el Ministerio de Trabajo para realizar inspecciones conjuntas aleatorias a los agentes de las cadenas de distribución de combustibles, centradas en revisar las condiciones de las mujeres.
- Realizar en conjunto con el Ministerio de Trabajo encuentros virtuales dirigidos a los diferentes agentes de las cadenas de distribución de combustibles con el objetivo de promover los derechos de las mujeres, un trato equitativo y justo, y la prevención y erradicación de la discriminación y violencia en el subsector.
- Divulgar a través del SICOM entre los agentes de la cadena de distribución de combustibles el documento de lineamientos y recomendaciones, suscrito por el Ministro de Minas y Energía orientado a prevenir la discriminación en los procesos de selección por razones de sexo y género, incorporar criterios para la suscripción de contratos con empresas de reclutamiento de personal, y promover la aplicación efectiva del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Diseñar e implementar una hoja de ruta para la identificación, prevención y atención de impactos diferenciados por género en las operaciones del subsector de hidrocarburos.
- Diseñar en conjunto con el Ministerio de Trabajo e implementar una estrategia comunicativa que contribuya a desmontar imaginarios en el sector minero energético sobre la incapacidad de las mujeres para el desarrollo de funciones en la industria

7.1.4 Dirección de Minería Empresarial

- Diseñar e implementar un observatorio sectorial que recopile datos sobre la participación de las mujeres y población LGTBIQ+ en la minería, que incluya el seguimiento a las brechas salariales y condiciones laborales.
- Implementar un programa de dignificación del trabajo de las mujeres recuperadoras que procesan material de desecho de las actividades mineras, que incluya asistencia técnica y legal.



- Diseñar e implementar una estrategia para garantizar la participación de las mujeres en los espacios de formación nacional e internacional que sean gestionados por el Ministerio de Minas y Energía en el marco de los acuerdos interinstitucionales, alianzas de cooperación, convenios o articulaciones con empresas y entidades de otros países, promoviendo la paridad en la distribución de cupos, e incluyendo en la estrategia la incorporación de criterios de selección con enfoque de género.

7.1.5 Grupo de Asuntos Nucleares

- Crear un listado de referencia de expertas nacionales por áreas temáticas en el marco de la cooperación técnica internacional en asuntos nucleares, mediante la solicitud periódica de información a las entidades participantes, contrapartes y WiN Colombia, para fortalecer la participación de las mujeres en espacios de representación del sector nuclear.
- Gestionar alianzas con organizaciones como WIN Colombia y otras que promuevan la equidad de género para facilitar la participación de mujeres y población LGBTIQ+ en mentorías, redes de liderazgo y transferencia de conocimiento nuclear dentro del sector minero-energético.
- Incorporar en adelante y dónde proceda, en los futuros proyectos normativos del sector nuclear en Colombia, en donde sea procedente, principios de igualdad, no discriminación, accesibilidad y participación equitativa de mujeres y población LGBTIQ+.
- Incorporar un criterio para evaluar la inclusión del enfoque de género en los proyectos de cooperación técnica nacional con el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), dentro del Anexo N°1 del procedimiento M-AN-P-02.

7.1.6 Grupo de Comunicaciones y Prensa

- Realizar campañas anuales que visibilicen las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero energético, para promover la equidad laboral, y acercar a la ciudadanía a un sector más humano, diverso e incluyente.
- Diseñar e implementar una estrategia comunicativa que contribuya a reconocer el papel y los aportes de la mujer en el sector minero energético



- Diseñar y socializar pautas comunicativas anualmente para promover la enfoque de equidad de género en el sector minero energético, con el objetivo que sean incluidas en los planes de comunicaciones del sector. Estas pautas incluirán campañas periódicas, narrativas y lenguaje institucional inclusivo.

7.1.7 Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

- Realizar mesas de trabajo por subsectores (minería, hidrocarburos y energía) con las empresas para abordar las problemáticas específicas que están dificultando el ingreso, permanencia, y ascenso de las mujeres.
- Diseñar e implementar una estrategia de diálogo social para promover la formulación y adopción de protocolos para prevenir y erradicar las violencias basadas en género, y la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Implementar campañas anuales de comunicación con el objetivo de prevenir y erradicar las violencias basadas en género, dirigidas a organizaciones de trabajadores del sector minero energético
- Implementar escuelas anuales de liderazgo de mujeres en articulación con las organizaciones sindicales del sector minero energético
- Diseñar, implementar y evaluar una estrategia sectorial para la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión del riesgo de desastres del sector minero-energético, que incluya mediante la definición de lineamientos técnicos y el fortalecimiento de la participación incidente de mujeres y personas LGBTIQ+, con el fin de reducir vulnerabilidades diferenciadas, reconocer capacidades diversas y mejorar la toma de decisiones inclusivas en el sector.
- Diseñar e implementar una estrategia para apoyar la formulación de Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Empresarial (PIGCCE) del sector minero energético con enfoque de género.
- Diseñar, socializar e implementar la hoja de ruta para la aplicación de los Lineamientos de Escazú y Gobernanza Ambiental en las entidades del sector minero energético, con énfasis en los impactos a mujeres en el marco de la gestión del riesgo y cambio climático.
- Desarrollar escuelas anuales de gobernanza socio ambiental en las que se fortalezcan las capacidades de las mujeres y población LGTBIQ+ para la



transición energética justa, en municipios PDET, ZOMAC, PNIS, y territorios de influencia de las actividades de los subsectores (minería, energía e hidrocarburos)

- Diseñar e implementar un plan para el fortalecimiento y formalización de las instancias y equipos técnicos especializados en género en el Ministerio de Minas y Energía, y promover su creación en las entidades adscritas donde no existan, con funciones definidas, capacidad de incidencia en decisiones estratégicas y asignación presupuestal identificable.

7.1.8 Oficina de Planeación y Gestión Internacional

- Elaborar y socializar un informe dónde se identifiquen y sistematicen anualmente las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre la incorporación del enfoque de género por parte de los cooperantes internacionales con los cuales el Ministerio de Minas y Energía ha establecido alianzas
- Incorporar el enfoque de género en las iniciativas y proyectos de cooperación internacional implementados por el Ministerio de Minas y Energía con aliados internacionales, a partir de los lineamientos definidos en la Política de Género del Sector Minero Energético
- Formular, promover y realizar seguimiento a lineamientos técnicos sectoriales para la incorporación obligatoria del enfoque de género en los instrumentos de planeación, planes, programas y proyectos del sector minero-energético, asegurando su alineación con el marco nacional de derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+. Estos lineamientos deberán incluir directrices para la definición de metas, indicadores, responsables, asignación presupuestal específica, la implementación del trazador presupuestal de género conforme a la normativa vigente y el reporte público anual de su ejecución.

7.1.9 Secretaría General del Ministerio de Minas y Energía

- Elaborar y socializar un documento de lineamientos y recomendaciones, suscrito por el Ministro de Minas y Energía como cabeza del sector, dirigido a las empresas adscritas y vinculadas, orientado a prevenir la discriminación en los procesos de selección por razones de sexo y género, incorporar criterios para la suscripción de contratos con empresas de reclutamiento de personal, y promover la aplicación



efectiva del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

- Crear e implementar una mesa técnica permanente de articulación interinstitucional entre el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo, orientada a brindar asistencia técnica y promover el intercambio de información para la revisión sistemática de las vacantes laborales y sus contenidos, con el fin de prevenir la inclusión de requisitos discriminatorios y eliminar barreras que limiten la vinculación de las mujeres en el sector.
- Formular, adoptar e implementar la Política de Participación Ciudadana del Sector Minero Energético, aplicable al Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, que establezca lineamientos, estrategias e instrumentos para promover una participación incidente, transparente e incluyente, incorporando de manera transversal el enfoque de género y otros enfoques diferenciales, así como acciones orientadas al cierre progresivo de brechas en el acceso y la representación en los mecanismos sectoriales de participación.
- Actualizar e implementar el protocolo institucional de prevención, atención y protección frente a todas las formas de acoso laboral, Violencias Basadas en Género y actos de discriminación
- Actualizar, socializar e implementar una ruta de atención para casos de acoso y Violencias Basadas en Género
- Diseñar e implementar un módulo virtual (moodle) de formación en prevención de acoso, Violencias Basadas en Género y discriminación
- Implementar anualmente campaña interna de cultura organizacional con enfoque de género
- Desarrollar espacios trimestrales de sensibilización sobre sesgos de género, liderazgo inclusivo y prevención de violencias
- Diseñar e implementar una estrategia para incorporar el enfoque de género y no discriminación en procesos de inducción, reinducción y comunicaciones internas

7.2 Entidades adscritas

7.2.1 Agencia Nacional de Hidrocarburos



- Integrar al mecanismo institucional de recolección PQRS y participación ciudadana, variables que permitan registrar las demandas realizadas por las mujeres y la población LGTBIQ+, así como hacer seguimiento a las respuestas institucionales de dichas demandas.
- Diseñar e implementar una estrategia para integrar en los nuevos proyectos de inversión el enfoque de género, así también, integrar mecanismos que permitan la identificación, prevención y atención de impactos diferenciados por género en las operaciones del sector, y la redistribución equitativa de beneficios.
- Diseñar e implementar un mecanismo de seguimiento a la transversalización del enfoque de género en los proyectos de inversión y su implementación en los territorios, que incluya indicadores de cumplimiento y seguimiento presupuestal.
- Diseñar e implementar una hoja de ruta para integrar el enfoque de género en la estrategia territorial de hidrocarburos
- Expedir y socializar anualmente una circular dirigida a los proyectos que apliquen, en dónde se den recomendaciones para incorporar el enfoque de género y diferencial
- Diseñar e implementar una ruta para incorporar el enfoque de transformación cultural para la justicia de género en los planes de comunicación de la entidad, incluyendo campañas periódicas, narrativas institucionales inclusivas, seguimiento a su impacto e indicadores.
- Realizar talleres semestrales sobre masculinidades corresponsables y no violentas

7.2.2 Agencia Nacional de Minería

- Diseñar e implementar una estrategia de atención con enfoque de género en los PAR (Puntos de Atención Regional) y PAL (Puntos de Atención Local), en el marco de la política de género de la entidad.
- Diseñar e implementar lineamientos para que los procesos participativos desarrollados por la Agencia Nacional de Minería- ANM se realicen con enfoque de género y diferencial
- Incorporar en las publicaciones realizadas por la Agencia Nacional de Minería - ANM- sobre los eventos realizados información sobre la participación discriminada por sexo.



- Actualizar los formatos de recolección de información de participantes para incluir variable sexo.
- Incorporar e implementar el enfoque de género en los parámetros y criterios para la elaboración, presentación, evaluación, aprobación y seguimiento de los planes de gestión social
- Diseñar e implementar una estrategia para la incorporación del enfoque de género en el programa de asistencia técnica VETA y en el Grupo de Asociatividad
- Realizar anualmente encuentros para promover la equidad de género dirigidos a contratistas, personas de planta, y público en general.

7.2.3 Comisión de Regulación de Energía y Gas

- Realizar la actualización, socialización e implementación de la política de equidad de género de la Comisión de Regulación de Energía y Gas -CREG.

7.2.4 Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas

- Actualización e implementación del protocolo de participación ciudadana para la incorporación del enfoque de género, e incluir una herramienta de registro de las demandas de las mujeres y respuestas institucionales.
- Diseñar e implementar una estrategia para incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación de los proyectos de generación de energía para las zonas no conectadas
- Incorporar cláusulas de no discriminación y promoción del enfoque de género en los nuevos contratos para la ejecución de los proyectos de generación de energía para las zonas no conectadas.
- Diseñar e implementar una campaña anual de comunicación y formación orientada a la transformación cultural para la justicia de género.

7.2.5 Servicio Geológico Colombiano

- Realizar una caracterización anual de los usuarios del Servicio Geológico Colombiano, que incluya la desagregación por sexo de los peticionarios en los informes de percepción PQRS.



- Implementar el trazador presupuestal de equidad de la mujer al interior del Servicio Geológico Colombiano, y realizar reportes anuales
- Formular e implementar una política institucional para la equidad de género asegurando su alineación con la política sectorial de equidad de género, y los marcos nacionales e internacionales
- En el momento que se adelanten convocatorias abiertas con la CNSC, implementar una campaña de comunicación dirigida a la comunidad en general para promover la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres y población LGTBIQ+ en las convocatorias para ascensos y concursos abiertos de méritos en el Servicio Geológico Colombiano.
- Realizar anualmente una jornada de sensibilización dirigida a los colaboradores del Servicio Geológico Colombiano, sobre los derechos de las mujeres, el ejercicio libre de los derechos sexuales y reproductivos, y el uso de la sala de lactancia, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar y Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realizar anualmente una jornada de sensibilización sobre los contenidos y alcances del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares
- Implementar una campaña anual para promover la participación de los hombres en las labores de cuidado de niños y niñas, en el marco de los planes de bienestar social de la entidad
- Implementar una escuela anual de liderazgo para las mujeres, con el fin de promover su empoderamiento
- Realizar una caracterización anual del personal de planta con enfoque de género y diferencial que permita el diseño e implementación de estrategias para promover la equidad de género al interior de la entidad.
- Implementación de criterios equidad de género en sus procesos de selección contractuales, mediante la asignación de puntajes adicionales para empresas de mujeres conforme al Decreto 1860 de 2021.
- Otorgar al menos el 50% de los apoyos económicos otorgados en el marco del Proyecto de Formación y Desarrollo del Talento Humano para mujeres.



- Realizar un informe anual de seguimiento al indicador de horas de capacitación para las mujeres de la planta de personal de la Entidad para adelantar acciones afirmativas para promover una mayor participación de las mujeres.
- Implementar una campaña anual de comunicación que contribuya a visibilizar los aportes de las mujeres a la ciencia, así también, las dificultades a las que se enfrentan, con miras a aportar en la transformación de los imaginarios culturales que han contribuido a las brechas en materia de participación de las mujeres en carreras STEM.

7.2.6 Unidad de Planeación Minero Energética

- Realizar revisión y ajuste a la política de participación ciudadana de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME para incluir el enfoque de género, y asegurar la participación incidente de las mujeres y población LGTBIQ+ en los escenarios de toma de decisiones, y en todos los ciclos de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento).
- Realizar seguimiento a la implementación de los ajustes realizados a la política de participación ciudadana de la Unidad de Planeación Minero Energética-UPME
- Diseñar e implementar un mecanismo institucional que permita registrar las demandas realizadas por las mujeres y la población LGTBIQ+ en los espacios de participación ciudadana generados desde la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME, así como hacer seguimiento a las respuestas institucionales de dichas demandas.
- Actualizar los sistemas de información (Programa territorio vivo) SIMEC (Sistema integral minero energético colombiano) de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME incorporando variables y análisis atendiendo los enfoques diferenciales e interseccionales.
- Diseñar e implementar una estrategia para la incorporación del enfoque de género de manera transversal en el Plan Nacional de Sustitución de Leña y todos los programas que se desarrollen en el marco de este plan.
- Incorporar y hacer seguimiento a la implementación de mecanismos de transversalización del enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de planes, programas, proyectos de la entidad, incluyendo un sistema



de monitoreo, seguimiento y evaluación a la transversalización del enfoque de género

- Realizar escuelas anuales de formación dirigida a los equipos técnicos territoriales de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME para prepararlos en abordaje territorial con enfoque diferencial y de género, masculinidades críticas.
- Realizar una campaña de comunicación anual para la promoción de la equidad de género, la no discriminación y la eliminación de las Violencias Basadas en Género, y que contribuya a la transformación de los imaginarios culturales que afectan la participación de las mujeres y las diversidades en el sector.

Bibliografía

- 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
- Agencia Nacional de Minería (ANM). (8 de marzo de 2025). Comprometidos con la equidad de género: la ANM y empresas del sector firman el Pacto Mujer Minera. Disponible en: <https://www.anm.gov.co/comprometidos-con-la-equidad-de-genero-la-anm-y-empresas-del-sector-firman-pacto-mujer-minera>. Consultado el 5 noviembre de 2025.
- Alliance for Responsible Mining. (2020). Género, Noticias. Obtenido de <https://www.responsiblemines.org/2020/06/mit-y-arm-se-unen-para-abordar-la-violencia-de-genero-en-la-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/>
- Arias, K., López, D., Camino-Mogro, S., Weiss, M., Walsh, D., Gomes, L. G. y Hallack, M. C. M. (2023). Green transition and gender bias: An analysis of renewable energy generation companies in Latin America. *Energy Research & Social Science*, 101, 103151.
- Asociación Colombiana de Minería (ACM). (2025). Minería en cifras 2025. Disponible en: <https://acmineria.com.co/wp-content/uploads/2025/03/ACM-Mineria-en-Cifras-2025.pdf>. Consultado el 1 de febrero de 2026.
- Asociación Colombiana de Petróleo. (2020). Asociación Colombiana de Petróleo. Obtenido de <https://acp.com.co/portal/si-bien-el-camino-por-recorrer-es-largo-hay-avances->



importantes-en-equidad-de-genero-en-la-industria-

acp/?option=com_docman&view=document&alias=686-informe-economico-equidad-de-genero-2020&category_slug=informes-economicos&Itemid

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Ministerio de Minas y Energía de Colombia. (2021).

Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético. Disponible en: www.minenergia.gov.co/documents/5802/ESTUDIO_SECTORIAL_G%C3%89NERO_SECTOR_MINERO_ENERGETICO_2020.pdf. Consultado el 21 de octubre 21 de 2025.

Cifuentes Guerrero, J. A. y Güiza Suárez, L. (2021). El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18.

Contreras, Y. (s. f.). El rol fundamental de las mujeres en la transición energética y su impacto en el liderazgo global. Obtenido de Energy Colombia: <https://energycolombia.org/wp-content/uploads/2025/04/El-rol-fundamental-de-las-mujeres-en-la-transicion-energetica-y-su-impacto-en-el-liderazgo-gerencial-.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2020). Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-difencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>. Consultado el 20 de octubre de 2025.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2021). Sector minero desde las cuentas nacionales. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/211022-Asociacion-Colombiana-de-Mineria.pdf>. Consultado el 20 de noviembre de 2025

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2025). Mercado laboral según sexo. Información junio-agosto 2025. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>. Consultado el 20 de octubre de 2025.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2016). Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Lineamientos%20Enfoque%20Diferencial%20%C3%89TNICO%20VPublicable%20FINAL%20260216.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). Plan nacional de desarrollo 2022-2026. Colombia, potencia mundial de la vida. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.



- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2026). Documento CONPES 4189.
- Ecopetrol. (1 de julio de 2023). Diversidad, equidad e inclusión. Obtenido de <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/Entorno/programa-de-diversidad-e-inclusion>
- Electrohuila. (7 de enero de 2025). Política de prevención del acoso laboral y acoso sexual. Obtenido de <https://electrohuila.net/wp-content/uploads/2025/02/Politica-de-Prevencion-del-Acoso-Laboral-y-Acoso-Sexual-y-de-Promocion-de-la-Desconexion-Laboral-1.pdf>
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2021). Gender and extractive industries in Colombia.
- Fenoge. (s. f.). Estufas que transforman: Colombia cero humo. Obtenido de <https://fenoge.gov.co/proyectos/estufas-que-transforman-colombia-cero-humo/>
- Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF). (2023). Women and the mine of the future global report. Disponible: <https://www.igfmining.org/resource/women-and-the-mine-of-the-future-global-report/IGF>. Consultado el 2 de noviembre de 2025.
- Fricker, Miranda. (2007). Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing. Oxford University Press.
- GIZ; Pinilla Orozco, Jessica. (2024). Análisis de género para soluciones locales en eficiencia energética y energía renovable SolER_P+. Colombia, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
- IGF. (2023). Women and the mine of the future Global Report. Canadá: The International Institute for Sustainable Development.
- IGF. (2023). Mujeres y la mina del futuro Informe mundial (Español). Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible.
- Insuco, BID, Corewoman, Ministerio de Minas y Energía. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero energéticomínero-energético. Bogotá: Fondo Canadiense para el Sector Extractivo (Canef).
- Interfaz IKI II (GIZ) (2026). Interface project: Supporting Colombia in implementing its climate, energy and biodiversity goals with a gender approach. Disponible en: <https://ikicolombia.com/en/proyectos/interface-project-supporting-colombia-in->



implementing-colombia-in-implementing-its-climate-energy-and-biodiversity-goals-with-a-gender-approach/. Consultado el 10 de febrero de 2026.

Interfaz IKI II (GIZ), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Programa Pequeñas Donaciones GEF-PNUD, Fundación Natura (2024)/Pinilla, J.; Velásquez, M. P.; Barona, A. B.; Rodríguez, M.; Sofrony, C. (2024). Integración del enfoque de género en la actualización del Plan de acción de biodiversidad de Colombia, Diálogos regionales con lideresas rurales, 2024.

International Labour Organization (ILO). (2021). Women in mining: Towards gender equality. Disponible: <https://www.ilo.org/media/379616/download>. Consultado el 6 de octubre de 2025.

International Renewable Energy Agency (Irena). (2019). Renewable energy: A gender perspective. Disponible: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf. Consultado el 2 de noviembre de 2025.

International Renewable Energy Agency (Irena). (2025). Renewable energy: A gender perspective (2nd ed.). Disponible: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2025/Oct/IRENA_SOC_Renewable_energy_gender_perspective_2Ed_2025.pdf. Consultado el 2 de noviembre de 2025.

McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey & Company. Disponible: https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf. Consultado el 4 de octubre de 2025.

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>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (Fiiapp), ProNDC. Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la Cooperación Técnica Alemana para el Desarrollo (GIZ), / Casas, J. A. (2022); Pinilla, J. (2022). Hoja de ruta del Plan de acción



de género y cambio climático de Colombia. Bogotá D. C: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2022.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (Fiiapp), ProNDC Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la Cooperación Técnica Alemana para el Desarrollo (GIZ), / Casas, J. A. (2022); Pinilla, J. (2022). Visión País de género y cambio climático de Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2023.

Ministerio de Minas y Energía. (2025). Obtenido de <https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/gobierno-detecta-fallas-criticas-en-48-estaciones-de-servicio-y-anuncia-bloqueos-en-sicom-y-procesos-sancionatorios/>

Ministerio de Minas y Energía. (20 de diciembre de 2025). Sala de Prensa. Obtenido de <https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/viceministerio-de-minas-y-women-in-mining-colombia-firman-alianza-por-la-equidad-de-genero-en-el-sector-minero/>

Ministerio de Minas y Energía. (2020). Lineamientos del género para el sector minero minero-energético. Bogotá.

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.

Ministerio de Minas y Energía. (2020b) Lineamientos para la estrategia de relacionamiento territorial del sector minero-energético. Bogotá D. C: Ministerio de Minas y Energía.

Ministerio de Minas y Energía. (2023). Estrategia de transversalización de género. Bogotá D. C.: Ministerio de Minas y Energía.

Ministerio de Minas y Energía. (2024). Balance de los Diálogos territoriales de la Red Nacional de Conocimiento para la Transición Energética Justa – RedTEJ. Bogotá D. C: Ministerio de Minas y Energía. Disponible: <https://www.minenergia.gov.co/documents/13335/Recorrimos-territorios-dialogar-futuro-RedTEJ.pdf>. Consultado el 6 de octubre de 2025.

Ministerio de Minas y Energía. (2025). Manual de gestión de comunidades energéticas. Bogotá: Ministerio de Minas y Energía.



- Ministerio de Minas y Energía. (2025). Segundo informe sobre Pobreza energética multidimensional en Colombia. Bogotá D. C: Ministerio de Minas y Energía.
- Ministerio de Minas y Energía. (21 de septiembre de 2025). Sala de Prensa. Obtenido de [Minenergia.gov.co:https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/energia-electrica-con-paneles-solares-negocios-pais-asi-funciona-programa-colombia-solar-para-economia-popular/](https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/energia-electrica-con-paneles-solares-negocios-pais-asi-funciona-programa-colombia-solar-para-economia-popular/)
- Naciones Unidas. (1992). *Convenio sobre la Diversidad Biológica*. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, Brasil.
- OECD. (2023). Gender, education and skills: The persistence of gender gaps in education and skills.
- OECD. (2023, 27 de septiembre). Igualdad de género en Colombia: hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Disponible: https://www.oecd.org/es/publications/igualdad-de-genero-en-colombia_82e9b4e2-es.html. Consultado el 10 de octubre de 2025.
- ONU Mujeres. (2022). Gender analysis in technical areas: Energy infrastructure. Disponible: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Gender%20Analysis%20Guidance_Energy%20Infrastructure.pdf. Consultado el 7 de noviembre de 2025.
- Proyecto Interfaz-GIZ. (2025). Propuesta metodológica (Informe No: 1). Junio 27 de 2025. Equipo consultor Polen. Transiciones justas.
- Rocheleau, Dianne; Roth, Robin. (2007). Rooted networks, relational webs and powers of connection: Rethinking human and political ecologies. *Geoforum*, 38(3), 433-437.
- Sistema de Información Minero-energético. (s. f.). Plan nacional de sustitución de leña. Obtenido de <https://www.upme.gov.co/simec/planeacion-energetica/pnsl/>
- Stockholm Environment Institute (SEI). (2025) The gender-energy nexus: Intersectional gender dynamics in Cesar, a coal phase-out region of Colombia. Disponible en: <https://www.sei.org/projects/the-gender-energy-nexus-intersectional-gender-dynamics-in-cesar-a-coal-phase-out-region-of-colombia/>. Consultado el 1 de febrero de 2026.
- Transparencia Climática / Transparency Partnership. (2024). Propuesta de economías con enfoque de género para una transición energética justa. Disponible en: <https://transparency->



partnership.net/system/files/migrated_document_files/propuestadeeconomiasconenfoqu
edegenero.pdf. Consultado el 10 de diciembre de 2025.

Transparencia por Colombia, Mesa de la sociedad civil para la transparencia en las industrias extractivas, Publiquen lo que pagan. (2024). Un sector minero-energético y de hidrocarburos más incluyente. Bogotá.

Documentos de espacios participativos y del proceso de formulación de la Política de género del sector minero-energético

Entrevista a funcionaria del equipo de género del Ministerio de Minas y Energía. (Noviembre de 2025). Realizada para la consultoría de GIZ para la construcción de la Política de género del sector minero-energético.

Mesa de Género y Transición Energética (USO, Sintracarbón, Sintraelecol). (2025). Documento de lineamientos de política pública para promover la equidad de género en entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Minas y Energía.

Ministerio de Minas y Energía. (2024a). Árbol de problemas Lineamientos Política de género del sector minero-energético-MFT2.

Ministerio de Minas y Energía. (2024b). Propuesta metodológica de encuentros participativos política de género.

Ministerio de Minas y Energía. (2024c). Diálogos territoriales para la transición energética justa. Disponible en: <https://www.minenergia.gov.co/documents/12384/Dialogos-TEJ-2024.pdf>.

Consultado el 6 de enero de 2025.

Ministerio de Minas y Energía. (22 de mayo de 2025). Sistematización diagnóstico Magdalena Medio. Bucaramanga.

Ministerio de Minas y Energía, ONU Mujeres. (17 de septiembre de 2025). Relatoría del Encuentro territorial con organizaciones de mujeres y población diversa del Magdalena Medio. Barrancabermeja.

Ministerio de Minas y Energía. (12 de noviembre de 2025). Acta de reunión Encuentro empresarial “Construyamos juntxs la política sectorial de género”.

Proyecto Interfaz-GIZ; Giraldo Quijano, Isabel Cristina. (2025). Sistematización de los espacios participativos para la construcción de la Política de género del sector minero-energético. 17 de febrero de 2026.



Proyecto Interfaz-GIZ, Pinilla Orozco, Jessica. (2025). Sistematización y recomendaciones del contexto urbano para la construcción de la Política pública de género del sector minero-energético de Colombia “¡Construyamos juntxs la Política de género del sector minero-energético! Energía y minería para la igualdad” (8 de octubre de 2025).

Proyecto Interfaz-GIZ, Torres Moreno, Laura. (2025a). Política de género del sector minero-energético, en articulación con cambio climático y biodiversidad. Marco normativo. 1 de agosto de 2025.

Proyecto Interfaz-GIZ; Torres Moreno, Laura. (2025b). Proyecto de resolución de adopción y memoria justificativa. 16 de agosto de 2025.

Proyecto Interfaz-GIZ; Torres Moreno, Laura. (2025c). Política de género para el sector minero-energético. Documento de recomendaciones. 6 de septiembre de 2025.

Siglas y abreviaturas

ANM	Agencia Nacional de Minería
ANH	Agencia Nacional de Hidrocarburos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDB	Convenio sobre la diversidad biológica
Cedaw	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático
CNSC	Comisión Nacional del Servicio Civil
Creg	Comisión de Regulación de Energía y Gas
ESG	Environmental, Social, and Governance
IED	inversión extranjera directa
Ipse	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas
Mape	minería artesanal y de pequeña escala
Oaas	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales



ODS	Objetivos de desarrollo sostenible
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAGCC-CO	Plan de acción de género y cambio climático de Colombia
PAL	Puntos de Atención Local
PAR	Puntos de Atención Regional
PDET	Programas de desarrollo con enfoque territorial
PIB	producto interno bruto
PIGCCme	Plan integral de gestión del cambio climático del sector minero-energético
Pines	Proyecto de interés nacional y estratégico
PNIS	Programa nacional integral de sustitución de cultivos de uso ilícito
PQRS	peticiones, quejas, reclamos y sugerencias
SGC	Servicio Geológico Colombiano
Sicom	Sistema de información de la cadena de distribución de combustibles
Simec	Sistema integral minero-energético colombiano
Sintracarbon	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón
Sintraelecol	Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
SNSM	Sistema Nacional de Seguridad Minera
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
Upme	Unidad de Planeación Minero Energética
UNCCD	Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación (United Nations Convention to Combat Desertification)
USO	Unión Sindical Obrera
WEP	Women Empowerment Principles
Zomac	Zonas más afectadas por el conflicto armado