

Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades



Octubre
2023

Clara Liliana Guatame Aponte
Presidenta ANH

Camilo Enrique Álvarez Hernández
VP Administrativo y Financiero

Nadia Carolina Plazas Fajardo
VP de Contratos de Hidrocarburos

Dolly Yaneth Fajardo Roncancio
VP de Promoción y Asignación de Áreas (E)

Rafael Alberto Fajardo Moreno
VP de Operaciones, Regalías y Participaciones

Carlos Alberto Rey González
VP Técnico (E)

Johanna Milena Aragón Sandoval
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E)

Cristian Javier Vargas Del Campo
Gerente de Planeación

Javier Rene Morales Sierra
Líder de Talento Humano (E)

ENTIDADES EXTERNAS

Expertas proyecto TAP – ED –
Consultoría de Canadá

Programa De Las Naciones Unidas
Para El Desarrollo (PNUD)

PROFESIONALES EQUIDAD DE GÉNERO

Luz Stella Gómez Moreno
Experto G3 Grado 07

Kelly Daniela Carrillo Alarcón
Trabajadora Social

Maria Fernanda Fonseca Pinto
Trabajadora Social

Adriana Lissette Rueda Calderón
Esp. Economía Social

REVISIÓN Y APOYO

Adriana María Chisacá Hurtado
Gerente Scyma

Miguel José Arenas Valdivieso
Experto G3 Grado 07

Oficina Asesora Jurídica

Gerencia de Planeación

Grupo Interno de Talento Humano

Equipo Comunicaciones ANH

DISEÑO

Nicolás Delgado Romero
Diseñador Gráfico

Contacto

info@anh.gov.co

equidad.genero@anh.gov.co

Teléfono conmutador: +57-601-593-1717

Línea gratuita: +57-01-8000-953000

Avenida Calle 26 N° 59 - 65 Cámara Colombiana de la Infraestructura, Piso 2
Bogotá, Colombia | Zip Code: 111321

© ANH 2023

Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades



Octubre
2023

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
1. Contexto de la organización	8
2. Justificación	10
3. Marco normativo	15
4. Marco conceptual para la lectura de la política	22
4.1 Conceptos	22
4.2 Principios	26
4.3 Enfoques	28
5. Diagnóstico de brechas organizacional – ANH	30
6. Objetivos	33
6.1 Objetivo general	33
6.2 Objetivos específicos	33
6.3 Alcance	33
7. Plan de acción	34
Dimensión 1 Planificación y gestión para la equidad de género e igualdad de oportunidades	34
Dimensión 2 Arquitectura y capacidades para la equidad de género e igualdad de oportunidades	38
Dimensión 3 Ambientes laborales que favorecen la equidad de género y la igualdad de oportunidades	42
Dimensión 4 Participación, alianzas y rendición de cuentas para la equidad de género y la igualdad de oportunidades	47
Dimensión 5 Resultados e impactos de la política institucional	49
8. Seguimiento y evaluación	51
Bibliografía	52

PRESENTACIÓN

La igualdad es un derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de sus derechos sin algún tipo de discriminación. En este sentido, la igualdad de oportunidades desde un enfoque de género e interseccional contempla que una sociedad justa se logra cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso a unos niveles básicos de bienestar y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos, lo cual implica la no existencia de discriminaciones por motivos de raza, clase, sexo, etnia, edad, discapacidad religión, identidad de género, orientación sexual y otras diversas identidades.

La equidad es un principio ético asociado a la idea de justicia, bajo el cual se trata de cubrir las necesidades e intereses de las personas, especialmente de aquellas que están en desventaja. La equidad de género reconoce que hombre y mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse con miras a corregir los desequilibrios entre los sexos (BCN, 2014).

En Colombia la desigualdad de género constituye una problemática preocupante que vulnera los derechos fundamentales principalmente de mujeres, niñas y población diversa; a pesar de que en las últimas décadas se han evidenciado avances en la promulgación de leyes e instrumentos jurídicos que prohíben e instan al Estado a adoptar medidas efectivas para su erradicación, aún queda mucho trabajo por realizar para el cierre de brechas y el avance en materia de equidad de género.

El sector minero energético no está exento de las desigualdades de género, dado que se caracteriza por una alta concentración de fuerza laboral masculina especialmente en las áreas operativas y en los cargos de alta toma de decisiones. Las dificultades para la vinculación de las mujeres en estos escenarios están relacionadas principalmente con la sobrecarga de trabajo del cuidado y la baja participación en las carreras STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas).

El anterior panorama refleja la necesidad de implementar acciones que contribuyan al avance en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. La Agencia Nacional de Hidrocarburos se suma a este gran reto y reconociendo que el respeto por los derechos humanos y la equidad de género constituyen un pilar fundamental para el logro de una sociedad justa e inclusiva, la ANH formula y comparte con la comunidad el presente documento de ***Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades***.

Este documento es el resultado del compromiso de la ANH con la creación de una cultura institucional más justa e igualitaria. Las líneas estratégicas que orientan las acciones propuestas sientan sus bases en lo dispuesto por el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), el CONPES 4080 de Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, los Lineamientos de Género del Ministerio de Minas y Energía – MME y el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.

La Política y su correspondiente Plan de acción más que un documento institucional, constituye la hoja de ruta de la ANH para la transversalización del enfoque de género en la Entidad, en su gestión interna y externa. Las dimensiones contempladas obedecen a las necesidades identificadas tanto al interior de la ANH como a nivel territorial y están orientadas a

la garantía de: el respeto de los derechos de las personas, la promoción del liderazgo y empoderamiento de las mujeres; la creación de ambientes laborales saludables y libres de violencia, el fomento del uso de lenguaje inclusivo y no sexista, la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar, la promoción de la vinculación de mujeres a la cadena de valor y el fomento de las alianzas y rendición de cuentas desde una perspectiva de género.

A través de la implementación de la presente Política se busca que la ANH sea una Entidad agente de cambio y promotora de estrategias de transformación social bajo los principios de respeto, diversidad y equidad.

El documento comprende siete (7) acápite, en los cuales se expone el contexto de la organización, la justificación de la política, el marco normativo, el marco conceptual, el diagnóstico de brechas, los objetivos, el plan de acción y el seguimiento y evaluación.



**Clara Liliana
Guatame Aponte**
Presidenta ANH

1. Contexto de la organización

La Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, se creó mediante el Decreto 1760 de 2003 como Unidad Administrativa Especial; posteriormente, mediante el Decreto Ley 4137 de 2011, cambia su naturaleza jurídica y pasó a ser una Agencia Estatal; del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía. Posteriormente, mediante el Decreto 714 de 2012 se establece la estructura de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ANH, y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo con el anterior marco normativo, la ANH es ***“la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector”*** (Agencia Nacional de Hidrocarburos [ANH] S.f.).

Ahora bien, reconociendo la importancia de contar con una cultura institucional que contribuya a la realización de acciones efectivas dirigidas al cierre de brechas de género y al avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la ANH teniendo como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Lineamientos del MME, desde el año 2021 ha emprendido acciones con el objetivo de promover la igualdad de género en la entidad, y de certificarse con el Sello de Equidad Laboral Equipares. Para ello, en un primer lugar, la ANH suscribió el Convenio de Cooperación Internacional - Acuerdo para la Prestación de Servicios de

Desarrollo No. 553 del 2021, con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, con el objeto de asistir técnicamente a ANH en la implementación y en el desarrollo de las actividades que establece el Programa Equipares Público.

Producto de este convenio se logró realizar un diagnóstico organizacional con enfoque de género y posteriormente formular un plan de acción preliminar de acuerdo a las necesidades de la organización identificadas en materia de avance en el logro de equidad de género, la igualdad de oportunidades y el cierre de brechas.

Sumado a lo anterior, través de la Resolución No. 0084 del 01 de marzo de 2021, modificada por las Resoluciones No. 0238 de 27 de abril de 2021 y 390 de 21 de junio de 2021 se creó el Comité de Género de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, una instancia de asesoría y coordinación, encargado de promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos e iniciativas de esta agencia, la implementación de los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético¹, y la formulación e implementación de la política institucional de Equidad de Género.

Para dar continuidad al proceso y la ejecución del plan de acción propuesto, desde la ANH se realizó la contratación de profesionales con experiencia en Políticas Públicas de Mujer y Equidad de género, quienes serán las personas encargadas de apoyar la implementación de la política institucional de igualdad de género y la política de Derechos Humanos.

¹ → <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>

2. Justificación

Las Políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades constituyen instrumentos de planeación orientadas a mejorar las condiciones de vida de las personas especialmente aquellas que presentan una mayor vulnerabilidad, a garantizar sus derechos humanos y a corregir las desigualdades o brechas de género.

En Colombia, la información estadística existente da evidencia de las mencionadas brechas. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares, para el trimestre mayo – julio 2023, la tasa de desocupación de las mujeres fue mayor a la de los hombres con una diferencia de un 4,3% (12,2% mujeres frente a un 8,0% de los hombres) (DANE, 2023). De acuerdo a esta misma encuesta, para el año 2021, las mujeres ocupadas ganaron en promedio mensual un 6,3% menos que los hombres. En la ruralidad, la brecha se amplía a un 28,4%, de manera que las mujeres rurales no sólo fueron las que tuvieron una menor participación en el mercado laboral, sino también las que menos ganaron.

La discriminación contra las mujeres y las niñas, así como la desigualdad de género, tienen su expresión extrema en actos sistemáticos de violencia que se cometen contra ellas. En el primer semestre de 2023 se presentaron 13.721 casos de presunto delito sexual de los cuales el 88% de las víctimas fueron mujeres. Así mismo, las mujeres constituyeron el 59% de las víctimas de violencia intrafamiliar y el 86% de las afectadas por hechos de violencia de pareja en lo transcurrido del año (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2023).

La violencia de género también afecta a personas sexualmente diversas, según la encuesta realizada para el diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores LGBTI (Alcaldía de Bogotá, 2020), el 60% de los encuestados se sienten vulnerables en su trabajo por cuenta de la homofobia y lesbofobia; así mismo, el 80% de las personas trans advirtieron sentir discriminación en los procesos de empleo y contratación por su identidad de género no normativa.

El sector minero energético no está exento de las desigualdades de género. De acuerdo con el estudio sectorial de equidad de género realizado por el Ministerio de Minas y Energía y el Banco Interamericano de Desarrollo, aunque la mayor parte de las empresas del sector indican tener una estrategia para alcanzar la equidad de género y promover el liderazgo femenino, muy pocas lo han traducido en compromisos formales y/o en acciones concretas. Los aspectos que tienen mayor necesidad de mejora son: la vinculación directa de empleo de las mujeres dentro de las empresas del sector, el reconocimiento de la inclusión de género en la cadena de valor asociada al sector, y la articulación y coordinación de acciones de manera interinstitucional e intersectorial (Minenergía y BID, 2020).

Sobre la vinculación a empleos directos del sector a 2020, se establece que solo un 27% de mujeres están en vinculación directa, la mayoría asociadas a cargos administrativos, específicamente, en el sector de hidrocarburos el 14% del empleo directo lo ocupan los hombres y el 5% las mujeres, y en el empleo indirecto los hombres ocupan el 38% y el 43% las mujeres (Minenergía y BID, 2020).

El anterior panorama presentado refleja la necesidad de desarrollar acciones orientadas al avance en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. Así mismo, existen diferentes instrumentos legales y

de Política Pública a nivel nacional que dan directrices y formulan acciones para el logro de una sociedad más justa e igualitaria.

El Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” 2022–2026 tiene como propósito sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas. En este sentido, se plantea un acápite denominado “el cambio es con las mujeres”, donde se busca intervenir en seis ejes de derechos: desarrollo económico sostenible, política de la vida y la paz, salud plena, violencias contra las mujeres, sociedad libre de estereotipos y con gobernanza de género, y una política exterior feminista con liderazgo.

Entre las acciones formuladas, se plantea la búsqueda de espacios laborales libres de acoso y violencia, la disminución de la brecha salarial, la equidad de género y cierre de brechas en el trabajo como línea estratégica en el marco de la política pública de trabajo digno y decente, las mujeres como líderes de la transición energética justa, la incorporación del enfoque de género en toda la institucionalidad especialmente en la planeación y presupuestos, integrar de forma más robusta las variables de género e interseccionalidad en los sistemas de información y registros administrativos nacionales, y la implementación de programas de formación antirracistas y de género para funcionarios públicos.

Dando cumplimiento a generar espacios laborales libres de violencia, se emite la **Directiva Presidencial 001 del 2023** “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 de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el

ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”, la cual fue adoptada por la Agencia Nacional de Hidrocarburos a partir de la **Resolución No. 0233 del 24 de marzo de 2023**.

Por su parte, en la "**Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país**", contemplada en el CONPES 4080 de 2022, se formulan acciones que buscan la equidad de género en el contexto laboral y en el sector minero energético. Entre ellas, el diseño y ejecución de un plan estratégico que conlleve avanzar hacia la igualdad de oportunidades en el sector minero-energético, el diseño de programas de capacitación para integrar el enfoque de género en los procesos de planeación, la implementación del trazador presupuestal de equidad para la mujer, y la actualización de los Lineamientos para la Equidad de Género del Sector Minero-Energético, estableciendo indicadores y metas sectoriales que contribuyan a avanzar en la equidad de género, desde las dimensiones laboral y comunitaria.

Desde el Ministerio de Minas y Energía en el año 2020 se lanzaron los **Lineamientos Para la Equidad de Género en el Sector Minero energético**, hoja ruta en materia de igualdad de género que tiene como objetivo generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos. Cabe mencionar que actualmente se encuentran en proceso de actualización en el marco del CONPES 4080 de 2022.

Desde el Gobierno Nacional se tiene el objetivo fundamental adelantar una Transición Energética Justa, la cual gira alrededor de cinco ejes funda-

mentales: mayores inversiones en energías limpias y descarbonización; la sustitución progresiva de la demanda de combustibles fósiles; una mayor eficiencia energética; la revisión y eventual flexibilización de la regulación para acelerar la generación de energías limpias y la reindustrialización de la economía colombiana (MinMinas, 2022). En este contexto, se está construyendo la visión y la ruta de acción desde la perspectiva de género y diversidad.

A partir de lo mencionado, se hace necesaria la adopción de una Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la ANH que apunte al cierre de brechas de género, a promover un ambiente laboral libre de violencias, y generar una inclusión laboral de los diferentes grupos poblacionales en igualdad de condiciones y oportunidades.



3. Marco normativo

Desde finales de la década de los setenta, en la esfera internacional se empieza a consolidar en distintos países un marco jurídico que busca la reivindicación de los derechos de las mujeres, lo cual posibilitó la formulación e implementación de políticas públicas en materia de equidad e igualdad de género a nivel nacional. Entre los principales instrumentos jurídicos a nivel internacional en materia de equidad e igualdad de género se encuentran los siguientes:

- **Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** Define la discriminación hacia la mujer e insta a los Estados Parte a promover y establecer acciones o medidas concretas dirigidas a su eliminación y a la garantía de los derechos y libertades de las mujeres y niñas en condiciones de igualdad (Organización de las Naciones Unidas, 1979).
- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”:** Define la violencia contra las mujeres y consagra el derecho a una vida libre de violencias (física, sexual y psicológica) (Organización de los Estados Americanos, 1994).
- **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, de la cual surge la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:** Constituye un documento clave y una hoja de ruta de política mundial sobre igualdad de género, ya que establece mecanismos de adelanto de la mujer, cuya labor principal consiste en prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno (ONU, 1995).

- **Consenso de Santo Domingo. Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe:** Promueve la adopción de políticas públicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En este se propone impulsar la creación de sistemas de estadísticas a nivel nacional y regional, que permitan recopilar, compilar y analizar datos sobre esta problemática. (Organización de las Naciones Unidas, 2013).
- **Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas:** condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia (Organización de las Naciones Unidas, Res. 2653, 7 de junio de 2011).
- **Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Plantea como el quinto de sus 17 objetivos, lograr la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Para alcanzar este objetivo la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas se propone como metas:
 1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
 2. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
 3. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

4. 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 (Asamblea de las Naciones Unidas, 2018, Pág. 33).

En lo que respecta al marco normativo nacional para la equidad e igualdad de género se destacan las siguientes normas jurídicas:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Consagra el principio a la igualdad y no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (Art 13) y estipula que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y como tal, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (Art 43).
- **CONPES 4080 de 2022 Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país:** Constituye la hoja de ruta para trabajar por la equidad de género hasta 2030. El CONPES plantea seis ejes de acción, los cuales son: desarrollo social y productivo, vida libre de violencias contra las mujeres, institucionalidad y transformación cultural, participación en escenarios de toma de decisión, salud de las mujeres y mujeres y construcción de paz (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2022).
- **Plan de Desarrollo 2022–2026. “Colombia potencia mundial de la vida”:** Entre sus estrategias priorizadas en materia de equidad, igualdad y cierre de brechas de género incluye:
 - 1.** La promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y de programas de sensibilización, educación y comunicación para la promoción de masculinidades cuidadoras y no violentas, que incenti-

ven la plena participación de los hombres, los jóvenes y los niños en las responsabilidades de cuidado.

2. Formulación de una línea estratégica para la equidad laboral y el cierre de brechas de género en el mundo del trabajo, la cual fortalecerá la implementación de programas de equidad al interior de las instituciones, empresas y organizaciones entre otras.

3. revención de las violencias de género e incorporación del enfoque de género en toda la institucionalidad, especialmente en la planeación y asignación de presupuestos.

- **Ley 51 de 1981:** Mediante la cual aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
- **Ley 248 de 1995:** Mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Congreso de Colombia, 1995)
- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- **Ley 731 de 2002:** Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagra medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- **Ley 823 de 2003:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equi-

dad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

- **Ley 1257 de 2008:** Conceptualiza y dicta medidas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres incluido el acoso sexual en el ámbito laboral. En el Art 9 señala “Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social (...)” (Congreso de Colombia, 2008).
- **Ley 1496 de 2011:** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. En el Artículo 2 modificadorio del artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, prescribe que *“Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma a retribución, el género a sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.”* (Congreso de Colombia, 2011).
- **Resolución No. 4-0894 del 20 de diciembre del 2019 del Ministerio de Minas y Energía:** Mediante la cual se creó el Comité de Asuntos de Género del Sector, como instancia sectorial dedicada a **i)** asesorar la formulación y posterior implementación del Plan de Equidad de Género para el Ministerio y las entidades adscritas; **ii)** promover espacios de diálogo y empoderamiento de las mujeres que trabajan en las entidades del Sector Minero- Energético; **iii)** impulsar eventos, campañas

y actividades que fomenten la equidad de género dentro del Sector Minero-Energético (Ministerio de Minas y Energía, 2019).

- **Lineamientos de Género para el sector minero energético del MME (2020):** Corresponden a una hoja de ruta para el sector minero energético en materia de igualdad de género, su objetivo está orientado a “generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos” (Pág. 13). Se componen por 4 ejes: **A)** Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector. **B)** Cultura para la equidad de género en el sector. **C)** Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial. **D)** Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia.
- **Resolución No. 0084 del 01-03-2021 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos:** Por la cual se crea el Comité de Género de la Agencia Nacional de Hidrocarburos como instancia de asesoría y coordinación, encargada de promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos e iniciativas de esta agencia, la implementación de los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético, y la formulación e implementación de la política institucional de Equidad de Género. Modificada por las Resoluciones No. 0238 de 27 de abril de 2021 y 390 de 21 de junio de 2021.
- **Resolución No. 0233 del 24-03-2023 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos:** Por la cual se adopta el protocolo de prevención, atención

y medidas de protección en casos de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral, y cualquier forma de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.



4. Marco conceptual para la lectura de la política

4.1 CONCEPTOS

- **Sexo:** Conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas con las que se nace y que diferencian a mujeres y hombres (Ministerio de Justicia, S.f).
- **Género:** De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, el género hace referencia a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Por su parte, Scott (2008) plantea que es una categoría de análisis para comprender, desde sus aspectos culturales, sociales y simbólicos, las disimilitudes entre hombres y mujeres construidas a partir de sus diferencias sexuales.
- **Diversidades sexuales:** Se refiere a todas las formas y posibilidades de expresar, asumir y vivir la afectividad, el deseo, las prácticas amorosas, la sexualidad, así como la expresión o identidad de género que tenemos todos los seres humanos. En definitiva, hablar de diversidad sexual y de género es reconocer que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse (García, 2020).

- **Brechas de género:** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (INMUJERES, 2018).
- **Igualdad de género:** Principio que reconoce los mismos derechos, oportunidades, obligaciones, asignación de recursos y beneficios para todas las personas independientemente de su sexo.
- **Equidad de género:** Refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres mujeres. El concepto reconoce que hombre y mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse con miras a corregir los desequilibrios entre los sexos (OMS, 2002).
- **Violencia de género:** Toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, p. 24).
- **Violencia contra las mujeres:** Se refiere específicamente a las violencias que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres, que incluye la violencia física, sexual, psicológica, económica y patrimonial ejercida en contra de las mujeres en distintos ámbitos como el hogar, la comunidad, el trabajo, la política, entre otros. Estas formas de violencias contra las mujeres están tipificadas en la normatividad colombiana como delitos (Ley 1257, 2008).

- **Interseccionalidad:** La interseccionalidad como herramienta analítica para entender la manera en la que el género se entrecruza con un conjunto de factores sociales que influyen sobre el acceso a derechos u oportunidades, y a experiencias únicas de opresión y privilegio. Tiene como objetivo exponer y abordar diversos tipos de discriminación producto de la interacción de categorías como la etnia, clase, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la nacionalidad y otras diversas identidades que crean desigualdades para las mujeres (AWID, 2004).
- **Transversalidad de género:** Estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales; a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad (Asamblea General de Naciones Unidas, 1997).
- **Acciones afirmativas:** Estrategia que reconoce que las condiciones de mujeres y hombres no son las mismas dentro del sistema, y se centra en la puesta en marcha de medidas y mecanismos que coloquen a éstas en una posición de ventaja para compensar su desventaja de partida en la sociedad patriarcal (Rees, 2006).
- **Barreras de género:** Obstáculos y limitaciones a los que mujeres y hombres se ven abocadas a lo largo de su existencia y se manifiestan de diversas formas, como en el ámbito social, económico, profesional, académico cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a determinados bienes y servicios.

- **Sesgos de género:** Creencias inconscientes sobre las actitudes, comportamientos, habilidades, aptitudes o capacidades asociadas al género basada en los estereotipos socioculturales. En el contexto laboral, existe 5 tipos de sesgos de género: rendimiento, atribución, afinidad, maternidad y aprecio (ORH, 2022)
- **Masculinidades no hegemónicas:** Ejercicio práctico e interiorizado de la supresión de valores y prácticas hegemónicas que facilitan y promueven la desigualdad de género y las violencias. Es decir, las masculinidades no hegemónicas se alejan de los mandatos y estereotipos que se han construido socialmente y proponen otras formas de ser hombres; más sanas y que aportan a la construcción de sociedades más equitativas y pacíficas (EMAKUNDE, 2008).
- **Autonomía económica:** Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. (CEPAL, S.f.).
- **Discriminación en contra de la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).
- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** Es una forma de acoso laboral y además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en el Código Penal (artículo 210 A). Incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual,

exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, cuando crea un medio de trabajo hostil (Corte Constitucional, Sentencia. T-265, 2016).

- **Lenguaje incluyente/inclusivo en cuanto al género:** Se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género (Naciones Unidas, S.f.).

4.2 PRINCIPIOS

- **Respeto:** Establece que todas las personas deben ser tratadas con justicia y dignidad independientemente de su identidad o características personales. El principio de respeto implica el reconocimiento y valoración de la diversidad, así como la no vulneración de los derechos de las personas a través de acciones de violencia y/o discriminación.

Este principio es una base fundamental de la ética y la convivencia social y es un elemento indispensable para lograr la equidad de género, dado que quien lo aplique promueve la eliminación de conductas que perpetúan la desigualdad de género y busca construir sociedades inclusivas y respetuosas de la diversidad.

- **Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, es decir, que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de no dependen de si se nace hombre o mujer, o si se tiene una identidad diversa. En este sentido, la igualdad de género implica eliminar cualquier discriminación basada en el género y promover la libertad de elección y expresión de cada individuo.
- **No discriminación:** Este principio busca eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas. Implica que en la práctica ser mujer u hombre no influye en modo alguno en el acceso a las oportunidades, los beneficios o los servicios (OIT, 2014). Se sustenta en la unicidad de cada ser humano y en el reconocimiento de las diferencias como condición para eliminar la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres, y de la población diversa.
- **Equidad de género:** La equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia.

Este trato justo asegura la igualdad real, sustantiva o, de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias. Las medidas de acción afirmativa o acción positiva (Establecidas en el Artículo 4, párrafo 1, CEDAW) son un ejemplo de la aplicación del principio de equidad. (PNUD, 2010).

4.3 ENFOQUES

- **Enfoque de género:** Es la visión científica, analítica y política de la realidad que permite identificar los diferentes papeles y tareas que cumplen los hombres y las mujeres en una sociedad, tanto las asimetrías como las relaciones de poder e inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas. De manera particular, promueve un entorno de igualdad de oportunidades que supere los desequilibrios sociales por razones de sexo (PNUD, 2012).
- **Enfoque de Derechos Humanos:** Implica alcanzar el ejercicio y garantía de los derechos sociales, económicos, culturales, civiles y políticos, desde la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la autonomía de la libertad y el reconocimiento de la diversidad. Así como a partir de la universalidad e inalienabilidad, invisibilidad, interdependencia y la interrelación, en el marco de la rendición de cuentas y el estado de derechos (ONU, 2003).
- **Enfoque diferencial:** Se considera un método de análisis, actuación y evaluación que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población. Este enfoque parte del derecho a la igualdad y el principio de equidad, busca lograr la igualdad real y efectiva que reconozca la diversidad y la posible desventaja.

Se basa en el reconocimiento de las diversas condiciones y posiciones de las personas que integran un grupo social, una comunidad o la sociedad en general; viendo a esta población como sujetos de derecho, desde una mirada que comprenda sus características socioeconómicas, de género, étnicas, culturales; además del reconocimiento implícito de

las variables que comprenden el ciclo vital (Presidencia de la República de Colombia, S.f.).

- **Enfoque interseccional:** Comprende la manera en la que el género se entrecruza con un conjunto de factores sociales que influyen sobre el acceso a derechos u oportunidades, y a experiencias únicas de opresión y privilegio.

Tiene como objetivo exponer y abordar diversos tipos de discriminación producto de la interacción de categorías como la etnia, clase, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la nacionalidad y otras diversas identidades que crean desigualdades para las mujeres (AWID, 2004).



5. Diagnóstico de brechas organizacional – ANH

Con el propósito de identificar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la ANH, en el mes de noviembre del año 2021, se aplicaron los instrumentos Test de competencias de género y Test de ambiente de trabajo (Realizado en el marco del acuerdo No. 553 del 2021 con el PNUD). En el primer test se aplicó una encuesta en la que participaron 6 mujeres y 9 hombres del personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas / programas. En el segundo, participaron 79 mujeres y 73 hombres de diferentes áreas de la Entidad (Anexo A).

La aplicación de los mencionados instrumentos visibilizó las siguientes necesidades en cada una de las dimensiones propuestas:

1. Dimensión de planificación y gestión para la equidad de género y la igualdad de oportunidades

- Se identifica la necesidad de contar con un instrumento institucional para desarrollar análisis de género e integrar la perspectiva de género en planes, programas y servicios en la ANH. Así mismo, se requiere diseñar una matriz de indicadores de género y de fortalecer el conocimiento del personal responsable de la toma de decisiones y personal designado de políticas/proyectos en temáticas específicas de género, así como definir la metodología y herramientas para la introducción práctica del enfoque de género en sus procesos.

- Otro de los elementos importantes para el avance en materia de equidad de género es la destinación de presupuesto para el plan de acción direccionado a la equidad de género en la institución, el reconocimiento del enfoque de género en las cadenas de valor y el uso de estadísticas de género en todos los procesos institucionales.

2. Dimensión de arquitectura y capacidades

- Se identifican necesidades de fortalecimiento sobre capacidades de género en las personas encargadas de la toma de decisiones y de contar con profesionales cualificados o cualificadas en género que orienten la transversalización de este enfoque en la ANH.
- Se hace necesario hacer uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones institucionales y que la alta dirección muestre un claro liderazgo en el avance en materia de equidad de género.

3. Dimensión de ambiente laboral

Es necesario trabajar en el mejoramiento de aspectos fundamentales para el cierre de brechas de género y el fortalecimiento de la cultura institucional, tales como:

- Promover una mayor participación de las mujeres en los niveles directivos y de toma de decisiones.
- Implementación y difusión de mecanismos para el reporte de posibles situaciones de trato injusto y medidas para erradicar la discriminación.

- Capacitar al personal sobre los actos que constituyen y no constituyen acoso laboral y sexual, los mecanismos disponibles en la Entidad para el reporte y atención de denuncias por estos conceptos, y los procedimientos establecidos por la Entidad para recepcionar y dar curso a las denuncias presentadas. Adicionalmente, es importante garantizar un trato justo y confidencial en el proceso de denuncia, de tal manera que cualquier persona sienta la tranquilidad de reportar posibles casos de acoso laboral o sexual y/o discriminación.
- Mejorar el conocimiento del personal sobre las medidas de conciliación ofrecidas por la Entidad, promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar con corresponsabilidad, y revisar el nivel de satisfacción del personal con las medidas establecida.

4. Participación, alianzas y rendición de cuentas para igualdad de género

- Se visibiliza la importancia de realizar alianzas interinstitucionales e intersectoriales que posibiliten el avance en materia de equidad de género.
- Crear un mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para tramitar reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos, por parte del personal de la ANH.

6. Objetivos

6.1 OBJETIVO GENERAL

Promover la implementación de acciones que contribuyan al logro de una cultura institucional que aporte al cierre de brechas y al avance en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades en el sector de hidrocarburos.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Transversalizar el enfoque de género en la planificación, asignación de recursos financieros, monitoreo y evaluación de políticas, planes y servicios al interior de la Entidad.
- Generar una arquitectura institucional inclusiva para la incorporación del enfoque de género en el trabajo institucional.
- Promover un ambiente laboral institucional que respete los Derechos Humanos y garantice la equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Fomentar la incorporación del enfoque de género en la rendición de cuentas y el establecimiento de alianzas interinstitucionales y/o territoriales que fomenten la equidad de género.
- Visibilizar los resultados e impactos de la gestión institucional en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades.

6.3 ALCANCE

El alcance de la presente política es la consolidación de una cultura institucional que aporte al cierre de brechas y al logro de igualdad de género en el sector de hidrocarburos.

7. Plan de acción

El presente Plan de Acción es resultado de las necesidades institucionales identificadas en el Diagnóstico de Brechas Organizacional. Para el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades se proponen 5 dimensiones con 37 líneas de acción, las cuales se desarrollan a través de la implementación de 69 acciones, a su vez se indican medios de verificación, meta deseada, indicadores y persona responsable. (Anexo B).

Dimensión 1: Planificación y gestión para la equidad de género e igualdad de oportunidades

En la primera dimensión se busca transversalizar el enfoque de género en la planificación, asignación de recursos financieros, monitoreo y evaluación de políticas, planes y servicios al interior de la Entidad, para tal fin se propone una serie de acciones encaminadas a formular e implementar la política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades, transversalizar el enfoque de género en proyectos y planes, obtener presupuestos sensibles al género, así como estadísticas de género, y promocionar la vinculación de mujeres a la cadena de valor.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.1.1 Política institucional de equidad de género igualdad de oportunidades aprobada formalmente, armonizada con los ODS, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), la Política/ Plan Nacional de Equidad de Género y Lineamientos de Equidad de Género del MME

Acciones:

- 1** Diseñar y aprobar la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.
- 2** Brindar capacitación al personal directivo de la Entidad sobre la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.
- 3** Socializar conceptos básicos de la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades con todo el personal de la Entidad.
- 4** Implementar esquema de medición para el monitoreo y evaluación de la ejecución de las acciones propuestas en la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.

1.1.2 Análisis de género e integración de la perspectiva de género en planes y proyectos puestos en funcionamiento

Acciones:

- 5** Diseñar y socializar una guía con directrices específicas para integrar el género en los procesos de planeación de políticas institucionales, planes y proyectos de la Entidad.
- 6** Realizar análisis de género en los procesos puestos en funcionamiento en las vicepresidencias y oficinas de la Entidad.
- 7** Transversalizar el enfoque de género en los planes institucionales (plan estratégico institucional y demás planes).

1.1.3 Proyecto alineado con los objetivos de equidad de género de la institución, con indicadores y metas explícitas de equidad de género

Acciones:

- 8** Formular e implementar proyectos que presenten resultados explícitos en el cumplimiento de metas de equidad de género.

9 Obtener informe de proyectos de la Entidad que presente resultados explícitos en el cumplimiento de metas de equidad de género.

1.1.4 Los resultados de género, metas e indicadores institucionales de género son periódicamente monitoreados y reportados

Acciones:

10 Diseñar matriz de indicadores de género.

11 Evidenciar el monitoreo de las metas y resultados de género en informes institucionales.

1.2.1 Desarrollo de capacidades en presupuestos sensibles a género, para el personal involucrado en los presupuestos

Acciones:

12 Coordinar la realización de capacitaciones con el DNP para el personal seleccionado y desarrollar los espacios de capacitación.

1.2.2 Presupuesto institucional para la equidad de género y la igualdad de oportunidades

Acciones:

13 Tramitar asignación presupuestal, para la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

1.2.3 Aumento anual progresivo en el presupuesto institucional de género en los últimos años

Acciones:

14 Cuantificar el valor de los proyectos directos de la ANH priorizados para la igualdad de género durante los períodos 2023-2025.

15 Solicitar a cada dependencia validar y reportar a la oficina de planeación el presupuesto destinado para temas de equidad de género de género.

1.3.1 Mecanismos institucionales garantes del manejo sistemático de datos desagregados por sexo (u otros como edad y otros factores clave), y monitoreo de los indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género

Acciones:

16 Identificar la necesidad de información desagregada y establecer lineamientos o instrumentos para disponer del manejo sistémico de datos desagregados por sexo y otras estadísticas de género en los mecanismos institucionales de la ANH.

1.3.2 Proyecto o proceso que refleje el uso de datos desagregados por sexo y otras estadísticas de género en el desarrollo y monitoreo del mismo

Acciones:

17 Obtener información consolidada y desagregada por sexo y otras variables sobre la participación de mujeres y hombres en actividades desarrolladas por Talento Humano.

18 Obtener estadísticas de participación desagregados por sexo de los espacios de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos.

1.4.1 Criterios para promover la contratación de empresas propiedad de mujeres y / o para promover la igualdad de género, incluidos en las políticas y documentos de adquisiciones.

Acciones:

- 19** Diseñar y coordinar acciones orientadas a alentar a PYMES, y en particular aquellas lideradas por mujeres, para participar en los procesos de contratación con la Entidad.
- 20** Socializar y aplicar los criterios para promover la contratación de empresas de las mujeres existentes en la entidad.

Dimensión 2: Arquitectura y capacidades para la equidad de género e igualdad de oportunidades

En la segunda dimensión se busca generar una arquitectura institucional inclusiva para la incorporación del enfoque de género en el trabajo institucional, para tal fin se propone una serie de acciones encaminadas a conformar un equipo o grupo de trabajo con profesionales cualificadas en el enfoque de género, desarrollar capacidades institucionales y tener un liderazgo de la alta dirección en la promoción de la equidad de género e igualdad de oportunidades, así como generar estrategias de comunicación desde una perspectiva de género y transversalizar el lenguaje inclusivo y no sexista.

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.1.1 Profesional(es) expertas o expertos en género que promueve la integración de la perspectiva de género y proporcionan conocimientos para el logro de los objetivos de la igualdad de género en la ANH

Acciones:

21 Realizar la contratación de profesionales con experticia en temas de género para integrar la perspectiva de género en la Entidad y para implementar la Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.

2.2.1 Conformación de un equipo de género o un grupo interno de trabajo con perspectiva de género al interior de la ANH.

Acciones:

22 Conformar un equipo de género o un grupo interno de trabajo en temas de género con reporte directo a la Alta Dirección. (Presidencia de la ANH y Comité de Género).

23 Diseñar y ejecutar plan de trabajo anual relacionado con el cumplimiento de las acciones de la política.

2.2.2 Equipo de género o grupo interno de trabajo en temas de género con presupuesto asignado (vinculado al plan de trabajo) y reportando directamente a la Alta Dirección

Acciones:

24 Gestionar asignación presupuestal para el equipo de género o grupo interno de trabajo, acorde con el plan de trabajo anual

25 Generar reportes directos a la alta dirección con evidencia de las acciones realizadas por el equipo de género o el grupo interno de trabajo en temas de género.

2.3.1 Diagnóstico de capacidades de género para el personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas y plan de capacitación sobre equidad de género, igualdad de oportunidades y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico, con objetivos de capacitación específicos, desarrollados e implementados durante los últimos 2 años

Acciones:

26 Realizar encuesta y obtener informe de autodiagnóstico sobre competencias en género identificando las necesidades de fortalecimiento del personal objetivo.

27 Diseñar y ejecutar un plan de capacitación bianual basado en los resultados del diagnóstico en el cual se fortalezcan las competencias de género.

2.3.2 Sesiones de capacitación sobre equidad de género y derechos de las mujeres a responsables de toma de decisiones y equipos de trabajo a cargo de diseñar, implementar y/o monitorear políticas y proyectos públicos.

Acciones:

28 Planear y desarrollar sesiones de capacitación orientadas al personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas / proyectos sobre la equidad de género, la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres.

2.4.1 La Alta Dirección muestra un claro liderazgo en los espacios internos de trabajo por la igualdad de género

Acciones:

29 Coordinar y realizar reuniones con el Comité de Género para la presentación de los avances de la Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.

30 Obtener un comunicado de la Alta Dirección dirigido al personal de la entidad en la que se comunique que se ha adoptado una política de equidad de género e igualdad de oportunidades, ha desarrollado un diagnóstico y a partir de ello ahora cuenta con un plan de acción para el mejoramiento de la igualdad de género.

2.4.2 Actos públicos de la Alta Dirección, con medios de comunicación, sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres realizados durante los últimos 12 meses

Acciones:

31 Coordinar la participación de la Alta Dirección en evento público que incluya temas relacionados con equidad de género e igualdad de oportunidades.

2.5.1 Comunicaciones internas y externas sobre la posición institucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los últimos 12 meses

Acciones:

32 Diseñar plan de comunicaciones anual para la publicación en redes sociales de material sobre la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

33 Publicar material audiovisual o notas de prensa a través de medios de comunicación internos y externos donde se promueva la equidad de género y el avance en el cierre de brechas y /o se exprese la posición de la Entidad frente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

34 Diseñar e implementar un portal de equidad de género y DDHH en la página web de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

2.6.1 Los instrumentos de comunicación institucional (página web, redes sociales, informes anuales, etc.) con uso de comunicación inclusiva y no sexista

Acciones:

35 Revisar/actualizar con lenguaje inclusivo la página web, redes sociales, e informes institucionales anuales.

36 Generar aportes en materia de lenguaje inclusivo y no sexista en protocolos y documentos institucionales relacionados con la divulgación de información y la atención a la ciudadanía.

2.6.2 Estrategia de comunicación institucional interna y externa sensible al género implementada

Acciones:

37 Diseñar e implementar estrategia de comunicaciones orientada a introducir el lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas. La estrategia deberá incluir información pedagógica.

Dimensión 3: Ambientes laborales que favorecen la equidad de género y la igualdad de oportunidades

En la tercera dimensión se busca promover un ambiente laboral institucional que respete los Derechos Humanos y garantice la equidad de género e igualdad de oportunidades, para tal fin se propone una serie de acciones orientadas a generar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad, promover la prevención y atención hechos de

acoso sexual, violencias de género y todas las formas de discriminación, la remuneración y salario en igualdad de condiciones, y el reclutamiento, selección y desarrollo profesional.

LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1.1 Plan de acción elaborado en un proceso participativo, para favorecer la conciliación laboral y personal, incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico

Acciones:

- 38** Realizar encuesta al personal sobre necesidades relacionadas con los cuidados.
- 39** Formular y ejecutar un plan de acción que contenga prácticas para favorecer los cuidados con corresponsabilidad, incluyendo disposiciones adicionales a las requeridas por la legislación laboral existente.
- 40** Difundir las medidas de conciliación existentes en la ANH.

3.2.1 Campaña anual de sensibilización y capacitación al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual, realizada durante el último año

Acciones:

- 41** Diseñar y realizar campaña de sensibilización dirigida a todo el personal de la Entidad, sobre violencia basada en género, acoso sexual y cualquier forma de discriminación (se contempla el énfasis en el relacionamiento territorial con las comunidades de influencia).

42 Realizar capacitaciones al personal sobre violencia basada en género, acoso sexual y cualquier forma de discriminación (se contempla el énfasis en el relacionamiento territorial con las comunidades de influencia).

3.2.2 Protocolo de tolerancia cero para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género, el acoso sexual y todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo

Acciones:

43 Obtener resultados de la encuesta de medición de clima organizacional sobre la percepción del personal en lo pertinente a violencia basada en género y acoso sexual.

44 Diseñar protocolo para la prevención y atención de situaciones de violencia basada en género, acoso sexual y discriminación, involucrando una ruta de atención a la ciudadanía en caso de que el personal vinculado a la ANH ejerza en su contra alguno de estos hechos.

45 Implementar acciones de socialización y sensibilización del protocolo para la prevención y la atención a las víctimas.

46 Crear un sistema de registro y seguimiento de casos de acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación.

47 Establecer como obligación en los contratos de prestación de servicios la no realización de hechos de acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación.

3.2.3 Reporte y resolución de los casos de violencia basada en género y acoso sexual y discriminación de acuerdo con el protocolo institucional

Acciones:

48 Calcular el indicador "Porcentaje de casos de acoso sexual, violencia de género y todo tipo de discriminación atendidos/ resueltos"

según los mecanismos establecidos.

3.3.1 El personal sabe dónde y cómo reportar, consideran que se les escuchará y se les tratará justamente sin ningún tipo de represalia o sanción en caso de haber sufrido discriminación

Acciones:

49 Diseñar campaña de comunicación orientada a fortalecer el conocimiento y la confianza del personal sobre los mecanismos existentes en la Entidad para reportar situaciones de acoso sexual, y la seguridad de recibir un trato justo sin discriminación y sin ninguna represalia o sanción.

3.4.1 La institución es consciente de la brecha salarial entre hombres y mujeres e implementa un plan de acción para reducirla

Acciones:

50 Realizar y documentar análisis de segregación salarial (horizontal y vertical) para cargos ocupados simultáneamente por mujeres y hombres: diferencia porcentual entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres que ocupan el mismo cargo), así: **1)** Brecha general, **b)** Brecha en puestos de dirección, y **3)** Brecha en puestos de alta dirección.

51 Evaluar, de acuerdo con los niveles de los cargos ocupados por las mujeres en la Entidad, la igualdad de oportunidades para acceder a mayores ingresos. (ej. acceso a horas extras, acceso a cargos menos remunerados, etc.).

3.5.1 Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección, desarrollo profesional y promoción formalizadas y prácticamente garantizadas, a través de la integración de la perspectiva de género o de acciones positivas

Acciones:

52 Incorporar buenas prácticas de género en la a provisión de cargos de carrera administrativa para la Entidad, selección de contratistas y cargos de libre nombramiento y remoción, que brinden oportunidades igualitarias a mujeres y hombres. (ej. lenguaje incluyente, inexistencia de requisitos discriminatorios, etc.).

53 Introducir información estadística del indicador Número de iniciativas/ acciones que impulsan la igualdad de oportunidades y la reducción de brechas de género.

3.5.2 Paridad de género en puestos de toma de decisiones en todos los niveles: Presidencia, vicepresidencia, gerencias, jefes de oficina y comités institucionales e interinstitucionales

Acciones:

54 Introducir información estadística sobre el indicador proporción de mujeres en cargos de dirección.

55 Documentar el análisis detallado de segregación ocupacional para cada uno de los cargos de alta toma de decisión en la Entidad.

56 Promocionar el liderazgo y empoderamiento femenino (brindar espacios de capacitación sobre liderazgo y empoderamiento femenino).

Dimensión 4: Participación, alianzas y rendición de cuentas para la equidad de género y la igualdad de oportunidades

En la cuarta dimensión se busca fomentar la incorporación del enfoque de género en la rendición de cuentas y el establecimiento de alianzas interinstitucionales y/o territoriales que fomenten la equidad de género, para tal fin se propone acciones orientadas a generar alianzas con entidades públicas, socios nacionales e internacionales y a la coordinación interinstitucional y territorial en igualdad de género; así mismo, realizar la rendición de cuentas desde una perspectiva de género y garantizar la atención a la ciudadanía frente a hechos de acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

4.1.1 Iniciativa conjunta actualmente en marcha que promueve la igualdad de género en alianza con otra institución pública (Ministerio / departamento / agencia gubernamental)

Acciones:

57 Desarrollar y documentar iniciativas que promuevan la equidad de género en alianza con otra institución pública.

4.1.2 Contribución de la institución a la coordinación interinstitucional y/o territorial en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Acciones:

58 Adelantar acciones de articulación interinstitucional y territorial con enfoque de género en el marco de la hoja de ruta de transición energética justa.

59 Desarrollar y documentar los resultados de la contribución institucional a la coordinación interinstitucional y/o territorial en equidad de género y empoderamiento de las mujeres.

60 Articular con los enlaces territoriales de la ETH el desarrollo de espacios de sensibilización sobre prevención y atención de las diversas formas de violencia de género.

4.2.1 Proyecto/iniciativa para promover la igualdad de género en alianza con otros socios (centros de estudios, cooperación, investigación, académicos, organizaciones no gubernamentales de mujeres, especialmente organizaciones de mujeres)

Acciones:

61 Proponer y desarrollar proyectos/iniciativas conjuntas para promover la igualdad de género en alianza con otros socios.

4.3.1 Transversalización del enfoque de género en los procesos de rendición de cuentas de la Entidad.

Acciones:

62 Incorporar en los informes de rendición de cuentas los avances de la Entidad en materia de Equidad de género e igualdad de oportunidades.

63 Fomentar la participación ciudadana y de organizaciones de mujeres y población diversa en el mecanismo de rendición de cuentas de la Entidad.

64 Visibilizar los avances de la Entidad en materia de equidad de género a través de diferentes espacios (foros, eventos, reuniones) y en canales oficiales de la Entidad.

4.4.1 Mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución

Acciones:

65 Diseñar un mecanismo institucional accesible para la ciudadanía que permita tramitar reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución.

4.4.2 Las reclamaciones recibidas son respondidas/resueltas según el mecanismo establecido

Acciones:

66 Responder y resolver reclamaciones ciudadanas según el mecanismo establecido.

Dimensión 5: Resultados e impactos de la política institucional

En la quinta dimensión se busca visibilizar los resultados e impactos de la gestión institucional en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades.

LÍNEAS DE ACCIÓN

5.1.1 La institución muestra resultados significativos en la formulación e implementación de la política institucional de equidad de género contribuyendo al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los temas abordados por la institución en el marco de la Agenda 2030

Acciones:

67 Realizar evaluaciones que midan el avance de la implementación de la política institucional de género en la ANH y evidenciar los resultados obtenidos en diversos espacios

5.1.2 Los principales proyectos de la institución muestran resultados de igualdad de género significativos

Acciones:

68 Presentar informes anuales de los proyectos de la institución con resultados de igualdad de género.

5.1.3 La institución contribuye a la presentación de informes nacionales para los ODS, la CEDAW, Beijing y otros instrumentos internacionales sobre igualdad de género

Acciones:

69 Presentar informes o mostrar resultados del cumplimiento de los -ODS, la CEDAW, Beijing y otros instrumentos internacionales sobre igualdad de género.



8. Seguimiento y evaluación

La evaluación y seguimiento se entiende como un proceso sistemático que acompaña la formulación e implementación de la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y el Plan de Acción, en tal sentido, debe realizarse tanto de los procesos como de los resultados.

El plan tiene un periodo de implementación de cuatro años, por ende, el seguimiento se realiza de manera anual a través de una batería de indicadores propuestos para cada una de las dimensiones del plan de acción (Anexo C). La importancia de realizar un informe anual está en que posibilita a mediano plazo, identificar los obstáculos y retos, así como dar cuenta del avance y nivel de cumplimiento del Plan de Acción.

Control de cambios del documento

Fecha	Versión	Modificación	Elaboración	Revisó	Aprobó
Septiembre de 2022	1	Borrador	PNUD ANH		Comité de género
Octubre de 2023	2	Actualización	Kelly Carrillo María Fonseca	Camilo Álvarez Luz Gómez Adriana Chisacá Adriana Rueda Oficina Asesora Jurídica	Comité de género

Bibliografía

- Alcaldía de Bogotá. (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LBGTI.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1997). *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*, ECOSOC A/52/3/Rev.1.
- AWID. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Revista Derechos de las mujeres y cambio económico*. (9). https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2014). Concepto de equidad. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20239/4/equidad%20de%20genero_%20final_v2.pdf
- CEPAL. (s.f.) Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Autonomía económica. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%20econ%C3%B3mica%20se%20explica,las%20mujeres%20a%20la%20econom%C3%ADa>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer CEDAW (1979). Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer. Cedaw/C/Gc/28. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2022). Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 44 y 45 de julio de 1991 (Colombia). Corte Constitucional. Sentencia T-265 de 2006 (Mg. Alberto Rojas Rios; 2016). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-265-16.htm>
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). Bases Plan de Desarrollo 2022-2026. “Colombia potencia mundial de la vida”. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portaDNP/PND-2023/2023-02-23-bases-plan-nacional-de-desarrollo-web.pdf>
- Emakunde (2008). Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_kanpainak/es_def/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf

- García, M, (2020). Guía básica sobre diversidad sexual y de género. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Brechas de género. Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género. Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe.
- La Comisión Económica para América Latina y Organización de las Naciones Unidas (2013). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- La Comisión Económica para América Latina. (2013). Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40450-consenso-santo-domingo-duodecima-conferencia-regional-la-mujer-america-latina>
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008. D.O. 52306.
- Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011.
- Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, 9 de junio de 1994. D.O. No 52306.
- Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980". 2 de junio de 1981.
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f). Glosario. 20 <https://www.minjusticia.gov.co/programas/conexion-justicia/glosario>
- Ministerio de Minas y EnergÍA. (2020). Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género. Bogotá, D.C: Serie de Registros, Observatorios, Sistemas de Seguimiento y Salas Situacionales en Salud ROSS Colombia.
- Naciones Unidas (S.f). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

