

# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO



Cámara de Representantes

## TABLA DE CONTENIDO

### Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	OBJETIVO .....	5
3.1	Objetivo General .....	5
4.	ALCANCE .....	5
5.	DEFINICIONES.....	6
6.	PRINCIPIOS.....	7
7.	LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA .....	7
7.1	Transversalización del enfoque de género .....	7
7.2	Prevención de violencias basadas en género .....	7
7.3	Equidad en el empleo .....	7
7.4	Participación y liderazgo.....	7
7.5	Cultura organizacional incluyente.....	7
7.6	Corresponsabilidad y cuidado .....	7
8.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN .....	7
9.	ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL .....	8
9.1	PLANES DE ACCIÓN .....	8
10.	RESPONSABILIDADES.....	9
	<b>Alta Dirección</b> .....	9
	<b>Talento Humano</b> .....	9
	<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	9
	<b>Comité de Convivencia Laboral</b> .....	9
	<b>Dependencias</b> .....	9
	<b>Servidores y contratistas</b> .....	9
11.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO .....	9
	<b>Indicadores mínimos:</b> .....	9
11.1.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS .....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres constituyen pilares fundamentales del Estado Social de Derecho y un compromiso transversal de las entidades públicas en Colombia. En este sentido, la Cámara de Representantes, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, legales y de política pública, reconoce la necesidad de incorporar el enfoque de género como un eje estructural en su gestión institucional.

La persistencia de brechas de género y de diversas formas de discriminación y violencia contra las mujeres hace indispensable la adopción de medidas institucionales orientadas a promover condiciones de igualdad real y efectiva, así como la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos de la dignidad humana.

La presente Política Institucional de Mujer y Equidad de Género se formula en concordancia con el marco normativo nacional e internacional vigente, así como con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Nacional de las Mujeres, establecido mediante el Decreto 1106 de 2022, el cual promueve la transversalización del enfoque de género en todas las entidades del Estado.

En este contexto, la política se configura como un instrumento estratégico que orienta la acción institucional hacia la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género, la eliminación de barreras estructurales y la promoción de la participación efectiva de las mujeres en todos los niveles organizacionales.

Así mismo, la política se articula con los instrumentos internos de la entidad, tales como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, protocolos de prevención y atención de violencias, garantizando una intervención integral, coordinada y basada en principios de equidad, inclusión y respeto por los derechos humanos.

De esta manera, la Cámara de Representantes reafirma su compromiso con la construcción de una cultura institucional **que transforme comportamientos basados en la equidad de género**, la no discriminación y la garantía de los derechos de las mujeres, contribuyendo al fortalecimiento de una administración pública más justa, inclusiva y transparente.

## 2. MARCO LEGAL

Norma	Descripción
<b>Constitución Política de Colombia (Arts. 13 y 43)</b>	Establece el derecho a la igualdad, la no discriminación y la protección especial a la mujer.
Ley 823 de 2003	Define normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos público y privado.
<b>Ley 581 de 2000</b>	Promueve la participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.
<b>Ley 1257 de 2008</b>	Establece medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
<b>Ley 1719 de 2014</b>	Garantiza el acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual, especialmente en el conflicto armado.
<b>Ley 1009 de 2006</b>	Crea el Observatorio de Asuntos de Género para seguimiento de políticas públicas.
<b>Decreto 1106 de 2022</b>	Reglamenta el Sistema Nacional de las Mujeres y promueve la transversalización del enfoque de género en el Estado.
<b>Decreto 1081 de 2015</b>	Compila la normativa del sector Presidencia, incluyendo disposiciones sobre política pública y género.
<b>CONPES 4080 de 2022</b>	Define la política pública de equidad de género para las mujeres con horizonte al 2030.
<b>CEDAW</b>	Convención internacional que busca eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.
<b>Convención de Belém do Pará</b>	Establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
<b>Agenda 2030 – ODS 5</b>	Promueve la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.
<b>Resolución No. 011 de 2025 Cámara de Representantes</b>	Adopta lineamientos institucionales relacionados con la prevención, atención y orientación frente a conductas de violencia y acoso en el ámbito laboral y contractual, en armonía con el enfoque de género y la protección de los derechos de las mujeres.
<b>Ley 2209 de 2022</b>	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006
<b>Ley 2365 de 2024</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 2528 de 2025</b>	Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019

<b>Decreto 1311 de 2025</b>	Por medio del cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTIQ+ y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 2463 de 2025</b>	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 2412 de 2024, se rinde honores a las sufragistas por promover los derechos políticos de las mujeres de Colombia, y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 2281 de 2022</b>	Por medio de la cual se crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 1434 de 2011</b>	Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Fomenta la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político.

### 3. OBJETIVO

#### 3.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales para la incorporación del enfoque Institucional de Mujer y Equidad de Género en la gestión de la Cámara de Representantes, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, prevenir de manera temprana y erradicar todas las formas de discriminación y violencia basada en género, y promover entornos laborales inclusivos, seguros y respetuosos de la dignidad humana.

### 4. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a la Cámara de Representantes, independientemente de su modalidad de vinculación, incluyendo:

- Servidores públicos
- Contratistas
- Practicantes
- Personal de apoyo
- Visitantes

Así mismo, es de aplicación obligatoria en todos los procesos institucionales, en especial aquellos relacionados con:

- División de Personal
- Bienestar Laboral
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Control disciplinario
- Cultura organizacional

## 5. DEFINICIONES

**Enfoque de género:** Herramienta analítica que permite identificar, cuestionar y transformar desigualdades entre hombres y mujeres.

**Violencia basada en género:** Cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial por razones de género.

**Enfoque de género<sup>1</sup>:** Refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad.

**Derechos de las mujeres<sup>2</sup>:** Es el conjunto de derechos humanos universales e inalienables que garantizan a todas las mujeres el ejercicio pleno de sus libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad y no discriminación, conforme a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

**Identidad de Género<sup>3</sup>:** Hace referencia a como cada persona se identifica se siente y reconoce y/o nombra. como una persona se siente respecto de si misma, es decir, si se siente hombre o mujer.

**Violencia de género<sup>4</sup>:** Refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género.

### **Ambiente laboral libre de violencias<sup>5</sup> :**

Se entiende como el conjunto de condiciones institucionales que garantizan relaciones de trabajo fundadas en el respeto, la dignidad humana y la igualdad, en las cuales no tienen cabida conductas de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia física, psicológica, sexual, económica o simbólica.

### **Prevención de violencias laborales<sup>6</sup>**

Acciones institucionales orientadas a evitar la ocurrencia de conductas de acoso, discriminación o violencia, mediante la adopción de medidas de control, formación y seguimiento.

- Acciones afirmativas: medidas temporales orientadas a corregir desigualdades históricas.
- Enfoque diferencial: reconocimiento de condiciones particulares (edad, etnia, discapacidad, etc.).
- Enfoque interseccional: análisis de múltiples factores de discriminación simultáneos.

<sup>1</sup> (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, ONU Mujeres, 2017)

<sup>2</sup> (Asamblea General de Naciones Unidas., 1979)

<sup>3</sup> (Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia, 2023)

<sup>4</sup> (UNRIC, 2023)

<sup>5</sup> (Ley 1010 de 2006)

<sup>6</sup> (Ley 1010 de 2006)

## **6. PRINCIPIOS**

- Igualdad y equidad
- No discriminación
- Dignidad humana
- Autonomía
- Participación
- Corresponsabilidad
- Confidencialidad
- Debida diligencia
- Prevención
- Lenguaje incluyente
- No revictimización

## **7. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA**

### **7.1 Transversalización del enfoque de género**

La entidad garantizará la incorporación del enfoque de género en la planeación, presupuesto ejecución y evaluación de todos los procesos institucionales.

### **7.2 Prevención de violencias basadas en género**

Se implementará una ruta clara de atención en la que se establecerán tiempos máximos con el fin de prevenir, detectar y atender situaciones de acoso, discriminación o violencia.

### **7.3 Equidad en el empleo**

Se promoverán condiciones de igualdad en acceso, permanencia, formación y ascenso laboral.

### **7.4 Participación y liderazgo**

Se fomentará la participación de las mujeres en cargos directivos y espacios de toma de decisiones.

### **7.5 Cultura organizacional incluyente**

Se promoverá el respeto, la diversidad y la eliminación de estereotipos de género.

### **7.6 Corresponsabilidad y cuidado**

Se impulsarán medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

## **8. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN**

- Capacitación y sensibilización institucional
- Implementación de acciones afirmativas
- Comunicación con lenguaje incluyente
- Articulación con políticas institucionales (integridad, talento humano, SST)
- Fortalecimiento de rutas de atención
- Medición mediante indicadores de género
- Creación del rol de primer contacto u orientador, encargado de servir como enlace entre el usuario y los demás actores de esta política. Este rol podrá ser asumido por un funcionario o por un comité de género.

## 9. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

La presente Política Institucional de Mujer y Equidad de Género se articula con los instrumentos internos de la Cámara de Representantes orientados a la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género, así como a la garantía de entornos laborales seguros y respetuosos.

En este sentido, guarda coherencia y complementariedad con:

El Protocolo Integral para la Prevención y Orientación Institucional frente a Conductas de Violencia y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y Contractual.

La Ruta Institucional de Atención a Violencias Basadas en Género, mediante la cual se establecen los mecanismos de atención, protección y remisión de casos.

La Resolución No. 011 de 2025 de la Cámara de Representantes, que adopta lineamientos institucionales en materia de prevención y atención de violencias.

Esta articulación garantiza una implementación integral, coordinada y efectiva del enfoque de género en la entidad, evitando duplicidad de acciones y fortaleciendo los mecanismos de prevención, atención y seguimiento.

### 9.1 PLANES DE ACCIÓN

- Realizar diagnóstico de la política - periodicidad anual.
- Mesa de trabajo de seguimiento con representantes de diferentes dependencias de la entidad para evaluar el cumplimiento de las acciones establecidas en la política. Periodicidad semestral.
- Capacitación sobre Violencia basada en género – Campaña todos los 25 de cada mes.
- Capacitaciones basadas en equidad y enfoque de género – una vez cada semestre.
- Socializar por medio de fondo de pantalla de los computadores de forma mensual, la recordación de rutas de violencia sexual, equidad de género, las cuales sean aplicables a esta política.
- Incluir las Política de la mujer y equidad de género en el proceso de inducción y reinducción liderado por División de Personal.
- Crear un formulario para inducción de las políticas institucionales por parte de la División de Personal y la División Jurídica.
- Evaluar los indicadores estipulados en la Política.
- Plan de mejora al cumplimiento.

## 10. RESPONSABILIDADES

### Alta Dirección (Mesa Directiva / Dirección Administrativa)

- Liderar la implementación
- Gestionar recursos
- Realizar seguimiento
- 
- **Oficina de Personal.**
  - Ejecutar la política
  - Desarrollar capacitaciones
  - Implementar acciones afirmativas

### Seguridad y Salud en el Trabajo

- Identificar riesgos psicosociales con enfoque de género

### Comité de Convivencia Laboral

- Atender situaciones de acoso laboral

### Dependencias

- Incorporar el enfoque de género en su gestión

### Servidores y contratistas

- Cumplir y promover la política

## 11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Se implementarán:

- Indicadores de género
- Informes periódicos
- Auditorías internas
- Evaluaciones de impacto

### Indicadores mínimos:

- Participación de mujeres en cargos directivos
- Brecha salarial
- Casos atendidos de violencia de género

- Número de funcionarios capacitados en género

### **11.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS**

La Cámara de Representantes adoptará:

12. Protocolos institucionales de atención a violencias basadas en género
13. Rutas de denuncia claras y confidenciales
14. Medidas de protección a víctimas
15. Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la normatividad vigente