

RESOLUCIÓN NÚMERO DE

«Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Género con Perspectiva Interseccional y se crea el Comité Institucional de Género en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social»

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y en particular, las previstas en el artículo 211 de la Constitución Política, los numerales 4 y 11 del artículo 8 del Decreto 17 de 2025, y

CONSIDERANDO

Que, Colombia como un Estado Social de Derecho, se constituye bajo los principios de dignidad humana, igualdad y prevalencia del interés general. Tal como lo establece el artículo 13 de la Constitución, en el que consagra el derecho a la igualdad y dispone que el Estado promoverá las condiciones para que esta sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados y marginados. De igual forma, el artículo 43 reconoce la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y el mandato de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Que, en este sentido, de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia en el que se adopta el bloque de constitucionalidad, el país ha ratificado la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) con la Ley 51 de 1981 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer – Convención Belém do Pará – con la Ley 248 de 1995, que imponen obligaciones concretas para la eliminación de la discriminación estructural.

Que, en consecuencia, el legislativo, con la Ley 823 de 2003 estableció el marco institucional y la orientación de las políticas y acciones para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, tanto en el ámbito público como privado de la Nación.

Que, a través de la Ley 1009 de 2006 se creó el Observatorio de Asuntos de Género en Colombia, estableciendo sus funciones, así como la creación de un Comité Interinstitucional como órgano encargado de velar por el cumplimiento de sus objetivos.

Que, la Ley 1257 de 2008 estableció normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y reformas de los Códigos Penal y de Procedimiento Penal, entre otras disposiciones, que implican la obligatoriedad para el Gobierno Nacional y sus instituciones, de formular, ejecutar, implementar y desarrollar políticas de prevención, detección, protección y atención a las mujeres.

Que, por lo anterior, el Estado, en el ámbito de política pública, a través del CONPES 161 de 2013, ha formulado la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, en la que se identifican las brechas de género, persistentes en la educación, salud, empleo, violencia y participación política, proponiendo transversalizar el enfoque de género en la gestión pública para su

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

«Por medio de la cual XXXXXXXXXXXX»

reducción, la cual fue actualizada y fortalecida con el CONPES 4080 de 2022, que reconoce la necesidad de incorporar mecanismos institucionales que permitan medir y cerrar brechas, especialmente en poblaciones que enfrentan discriminación múltiple.

Que, con el CONPES 4143 de 2025 se adoptó la “Política Nacional de Cuidado” que plantea “la garantía del goce efectivo del derecho a cuidar en condiciones dignas, así como reconocer y fortalecer las formas colectivas, comunitarias y prácticas de cuidado propias de comunidades campesinas y pueblos étnicos, como pilar del sostenimiento de la vida. El cuidado es una dimensión fundamental para la garantía, protección y sostenimiento de la vida humana y no humana”.

Que, a su vez, a través del CONPES 4147 de 2025 se ha implementado la “política nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTIQ+” que identifica la persistencia en las “barreras económicas, sociales, culturales, institucionales y políticas, así como violencias asociadas a estructuras de discriminación y prejuicios hacia personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, que han limitado el goce efectivo de derechos de la población LGBTIQ+1 , y que se han materializado de manera diferenciada a nivel territorial e interseccional”, razones por las cuales establece como objetivo garantizar el goce efectivo de todos los derechos y el acceso a una ciudadanía plena de todas las personas de la población LGBTIQ+.

Que, asimismo, la Corte Constitucional ha desarrollado de manera reiterada el alcance del principio de igualdad material, precisando que este no se agota en un trato formalmente idéntico, sino que exige la adopción de medidas diferenciadas y acciones afirmativas cuando existan condiciones estructurales de discriminación, reflejados en las Sentencias C-371 de 2000 y C-093 de 2001. Además, en sentencias T-025 de 2004 y Auto 092 de 2008, ha reconocido que las mujeres enfrentan impactos desproporcionados en contextos de vulnerabilidad, particularmente en situaciones de conflicto armado y desplazamiento forzado, lo que impone al Estado la obligación de incorporar enfoques diferenciales en sus intervenciones.

Que, en las sentencias T-141 de 2015 y SU-075 de 2018, ha advertido que pueden concurrir múltiples factores de discriminación que agravan las condiciones de exclusión, como el género, la pobreza, la pertenencia étnica o la identidad de género, configurando escenarios de desigualdad interseccional que requieren respuestas institucionales integrales y estructurales.

Que, en Sentencia T-068/2021 la Corte reconoció la necesidad de “romper la invisibilización a las que son sometidas las personas LGBTI en los espacios públicos o abiertos al público y, de esta manera, superar los prejuicios sociales que aún persisten sobre esta población.” Por lo tanto, la garantía de sus derechos fundamentales, en una sociedad democrática y respetuosa de la diversidad, debe partir entonces de su visibilización.

Que, de esta manera, el Departamento Administrativo de Prosperidad Social, como entidad responsable de políticas, programas y proyectos orientados a la superación de la pobreza y la inclusión social, reconoce que estas brechas de género no son fenómenos abstractos, sino realidades que inciden en las oportunidades y capacidades de las personas, y que su persistencia limita el acceso equitativo a bienes, servicios, recursos y decisiones. Además, dichas

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

brechas se entrecruzan con otras condiciones de vulnerabilidad, como la pertenencia étnica, la ruralidad, la discapacidad, la edad, la condición de víctima del conflicto armado, la orientación sexual y la identidad de género, configurando escenarios de discriminación múltiple que requieren respuestas institucionales diferenciadas.

Que, la incorporación del enfoque de género con perspectiva interseccional en los planes, programas y proyectos de la entidad, por tanto, constituye no solo una obligación constitucional, legal y de política pública, sino una estrategia basada en evidencia para avanzar hacia la igualdad real y efectiva, evitar la reproducción de brechas estructurales desde las intervenciones públicas y promover resultados más equitativos y pertinentes.

Que, la entidad mediante la Resolución 03138 del 16 de diciembre de 2025 adoptó la Política Institucional de Enfoque Diferencial, con el fin de orientar las actuaciones y lineamientos para el desarrollo de proyectos, planes, programas, iniciativas y estrategias organizacionales y misionales de acuerdo con las particularidades de la población objeto de atención y grupos de valor e de interés para Prosperidad Social

Que, a partir del rediseño institucional del Decreto 0017 de 2025, se modificó la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para así fortalecer las funciones de sus dependencias bajo criterios de especialidad y conexidad, facilitando la articulación con otras entidades del Estado, orientada al seguimiento de las políticas de inclusión social y reconciliación como organismo principal del sector central de la rama ejecutiva en el Orden Nacional, rector del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación.

Que, la Oficina Asesora de Planeación, en el marco de sus funciones, elaboró, con la participación de múltiples dependencias de la entidad, la *Política Institucional para la Incorporación del Enfoque de Género*, la cual fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. XX, quedando consignada y aprobada en el acta del XX de febrero de 2026.

Que, consecuentemente, se hace necesario adoptar una ruta metodológica y un documento de política institucional de género que oriente la incorporación y transversalización del enfoque de género con perspectiva interseccional en los planes, programas proyectos y estrategias de la entidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Objeto. Adoptar la Política Institucional para la Incorporación del Enfoque de Género con Perspectiva Interseccional tanto en la cultura organizacional como en los planes, programas, proyectos, iniciativas y estrategias misionales y de apoyo del Departamento Administrativo para la Prosperidad social.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a todas las dependencias, direcciones, oficinas y equipos técnicos de Prosperidad Social que participen en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos institucionales a nivel nacional y en las Gerencias Regionales.

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

«Por medio de la cual XXXXXXXXXXXX»
Artículo 3. Principios. Serán principios de la Política Institucional de Género los siguientes:

- a) Igualdad y no discriminación:** Establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley, gozando de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin distinción alguna por raza, sexo, religión, opinión o condición social. Es un derecho fundamental que garantiza un trato digno y prohíbe las distinciones arbitrarias.
- b) Reconocimiento de la diversidad:** En el marco de esta política, la entidad reconoce la diversidad como principio orientador de su gestión y garantiza el respeto por las distintas identidades culturales, de género, sexuales, generacionales y territoriales presentes en su interior y en la sociedad.
- c) Igualdad de Oportunidades.** Propende porque todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales, sin distinción de sexo, género, orientación sexual, clase, edad, religión o etnia. Las acciones incorporarán medidas para que las desigualdades de origen no incidan sobre las oportunidades para acceder a derechos, oportunidades y actuaciones en la entidad.
- d) Coordinación.** Implica que todas las dependencias del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social deben aportar a esta Política de manera coordinada y articulada para generar respuestas eficaces y eficientes, que garanticen el cumplimiento de derechos.
- e) Transversalización del enfoque de género:** Es una estrategia para lograr una igualdad de género, esto implica la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación, de políticas medidas regulatorias y programas de inversión, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.
- f) Sostenibilidad:** es un principio que permite "satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias." en este sentido, la entidad debe comprometerse a gestionar los recursos y actividades de la función pública de manera que se asegure su continuidad y bienestar a largo plazo.
- g) Progresividad y no regresividad.** este principio establece que los derechos no pueden ser objeto de disminución, de manera tal que, solo pueden aumentar, deben garantizarse por todos los medios existentes de forma gradual y progresiva.
- h) Cero Tolerancia a las Violencias Basadas en Género (VBG).** El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social reconoce el derecho de todas las personas a vivir libres de discriminaciones, violencias y acoso en cualquier ámbito, por ello rechaza y no tolera ninguna conducta o manifestación que supongan violencias basadas en género, en consecuencia, se adoptarán mecanismos de prevención, atención, denuncia y protección para quienes sufran estos flagelos, así como medidas para determinar la responsabilidad de quienes los perpetren.

Artículo 4. Enfoques. Serán enfoques de la presente política y del Plan Institucional de Género:

- a. Enfoque de Género:** Busca superar las inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder y que generan desigualdades

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

estructurales que ^{«Por medio de la cual XXXXXXXXXXXX»} afectan principalmente a las mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género y generar condiciones para desarrollar las autonomías de las mujeres y contribuir con el logro progresivo y gradual de la igualdad, en término de los mismos derechos y oportunidades.

- b. Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas:** Este enfoque parte de reconocer factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas.
- c. Enfoque Diferencial:** El enfoque diferencial permite el reconocimiento de personas y colectivos, como titulares de derechos, desde sus demandas específicas que requieren respuestas diferenciales por parte del Estado, por lo cual pueden acoger nuevas categorías o integrar diferentes colectivos a partir de la identificación de esas necesidades y/o vulnerabilidades particulares.
- d. Enfoque Basado en Derechos Humanos:** Este enfoque tiene como eje central la materialización del concepto de la dignidad humana por medio de la formulación y puesta en marcha de las políticas públicas, siendo su objetivo último, el goce efectivo de Derechos. Los derechos humanos son garantías jurídicas que protegen a los individuos y los grupos de las acciones y omisiones que interfieren en las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana
- e. Enfoque Intergeneracional:** El enfoque intergeneracional dirige la atención institucional hacia los problemas sociales con el supuesto de que la respuesta está en fortalecer el desarrollo humano a través del encuentro y vinculación entre generaciones, también, de posibilitar mejores condiciones de vida.
- f. Enfoque Territorial:** Es una perspectiva de acción que busca reconocer las necesidades, características y potencialidades de los territorios, a través de un análisis sistemático y sus implicaciones en el desarrollo territorial, para contribuir con la reducción de la desigualdad y la ejecución de políticas que avancen hacia la inclusión y la reconciliación.
- g. Enfoque Interseccional:** Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

Artículo 5. Creación del Comité Institucional de Género. Créase el Comité Institucional de Género, como instancia de articulación, coordinación y toma de decisiones.

Artículo 6. Objeto del comité. Establecer lineamientos estratégicos para la formulación, ejecución y seguimiento del Plan de transversalización de género en todas las dependencias, direcciones, oficinas y equipos técnicos de Prosperidad Social.

Artículo 7. Adición de capítulo a la Resolución 03290 de 2022. Adiciónese Conformación del comité. Comité Institucional de Género, quienes tendrán voz y voto:

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

- «Por medio de la cual XXXXXXXXXXXX»
1. Subdirector (a) General de Programas y Proyectos para el Desarrollo Social o su delegado.
 2. Subdirector (a) General de Inclusión Productiva para la Paz o su delegado.
 3. Jefe(a) de la Oficina de Análisis de Datos y Focalización o su delegado.
 4. Jefe(a) de la Oficina Jurídica o su delegado.
 5. Jefe(a) de la Oficina de Gestión Regional o su delegado.
 6. Jefe(a) de la Oficina de Relacionamento con el Ciudadano o su delegado.
 7. Jefe(a) de la Oficina de Talento Humano o su delegado.
 8. Jefe(a) de la Oficina de Control Interno Disciplinario o su delegado (con voz, pero sin voto).
 9. Jefe(a) de la Oficina de Control Interno o su delegado (con voz, pero sin voto)
 10. Jefe(a) de Oficina Asesora Planeación o su delegado, quien lo presidirá y ejercerá la secretaría técnica.
 11. Jefe(a) de Oficina de Cooperación Internacional o su delegado.
 12. Jefe(a) de la Oficina de Tecnologías de la información o su delegado.
 13. Jefe(a) de la Oficina Asesora de Comunicaciones o su delegado.
 14. Director (a) de Economía Popular o su delegado.
 15. Director (a) para la Soberanía Alimentaria o su delegado.
 16. Director (a) Infraestructura y Hábitat o su delegado.
 17. Director (a) de Transferencias Monetarias o su delegado.
 18. Director (a) de Acompañamiento Familiar y Comunitario o su delegado.
 19. Secretaría General o su delegado.

Parágrafo. Podrán asistir en calidad de invitados, con voz y sin voto, funcionarios(as) de otras áreas de Prosperidad Social, cuya presencia sea necesaria para abordar con mayor precisión los temas de competencia del Comité o que puedan contribuir con el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 8. Funciones del Comité. Son funciones del Comité Institucional de Género las siguientes:

1. Darse su propio reglamento.
2. Formular y aprobar el Plan de Transversalización de Género.
3. Concertar y adoptar las rutas, lineamientos y estrategias para la transversalización del enfoque de género en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.
4. Coordinar y orientar la implementación de las rutas, lineamientos y estrategias para la transversalización del enfoque de género al interior del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.
5. Hacer seguimiento a las acciones, lineamientos y estrategias para la transversalización del enfoque de género.
6. Articular esfuerzos institucionales para la transversalización del enfoque de género.
7. Recibir y analizar informes en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y las demás áreas, de las acciones realizadas, resultados obtenidos y recursos invertidos, tanto de inversión como de funcionamiento en el marco de la implementación de la Política Institucional de Género.
8. Establecer las directrices sobre planificación y presupuestación con enfoque de género que adopte el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, acogiendo los instrumentos necesarios para realizar seguimiento cualitativo y financiero a las acciones de transversalización del enfoque de género, especialmente lo referido a la identificación y seguimiento de los recursos orientados al cierre de brechas y que estén en el trazador presupuestal para la equidad de la mujer.
9. Construir y/o aprobar los mensajes o comunicaciones relacionados con las disposiciones normativas, conmemorativas e institucionales para la transversalización del enfoque de género.

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

10. Definir los lineamientos para la participación e intervención del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social en las diferentes instancias y estrategias de articulación interinstitucional en materia de enfoque de género.
11. Adoptar mejoras a los lineamientos de enfoque de género implementados por la entidad, con especial énfasis en las actividades de control de todos los niveles de la organización.

Artículo 9. Secretaría técnica del Comité. La Secretaría técnica del Comité Institucional de Género estará a cargo del jefe (a) de la Oficina Asesora de Planeación, quién desempeñará las siguientes funciones:

1. Convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias cuando se considere conveniente, las cuales se podrán establecer de manera presencial o virtual.
2. Preparar los temas a tratar en las reuniones del Comité de Seguimiento.
3. Elaborar los documentos o información sobre las temáticas a abordar en las reuniones y remitirlas a los integrantes del Comité para su adecuada intervención en las sesiones convocadas.
4. Elaborar y someter a aprobación las actas de las reuniones.
5. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento a la implementación del enfoque de género.
6. Presentar un informe ejecutivo semestral al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad para la toma de decisiones a las que haya lugar en función de los objetivos de la presente resolución.
7. Las demás que le sean asignadas por los miembros del Comité de Coordinación y Seguimiento a la Política Institucional de Enfoque Diferencial.

Artículo 5. Convocatoria y Sesiones del Comité. El Comité Institucional de Género sesionará como mínimo cuatro (4) veces en el año y programará reuniones extraordinarias cuando se considere pertinente para abordar temas prioritarios en virtud de sus funciones. La secretaria técnica convocará al Comité, con una antelación de por lo menos tres (3) días hábiles, por escrito o a través de medios electrónicos, anexando la documentación e información requerida para el análisis de los temas. La asistencia de los miembros o sus delegados es obligatoria.

Artículo 6. Obligaciones de los miembros del Comité. Son deberes de los miembros o delegados del Comité Institucional de Género

1. Asistir a las reuniones del Comité ordinarias o extraordinarias que sean convocadas.
2. Remitir la documentación o respuesta a los temas a tratar en la reunión, por lo menos con cinco (5) días de anticipación, para dar cumplimiento al término mínimo de citación y remisión de documentos previo cada sesión.
3. Suministrar la información necesaria para consolidar informes sobre el avance y resultados en la implementación del enfoque de género.
4. Socializar con los equipos la información o los compromisos generados en el Comité Institucional de Género.

Artículo 7. Anexos. Serán anexos integrales de la presente resolución los documentos denominados "Política Institucional de Género" y "Ruta para la transversalización de género" y todos los documentos generados en el proceso.

Artículo 8. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir del día siguiente de su publicación.



Prosperidad Social

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

«Por medio de la cual XXXXXXXXXXXX»

Dada en Bogotá, D.C., (indicar fecha de expedición)

PUBLÍQUESE/COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

DIRECTOR DE PROSPERIDAD SOCIAL

MAURICIO RODRIÍGUEZ AMAYA

Aprobó: Andrés Felipe Quintero Valencia. Jefe Oficina Jurídica.

Revisó: Jair Samir Moreno Quiroz. Coordinador GIT de Producción Normativa y Conceptos.

Revisó: Yibe Katherine Gomez Moreno. Profesional Especializada. Coordinador GIT de Producción Normativa y Conceptos.

Revisó: Jenny Paola Garcia Méndez. Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisó: Magnolia del Socorro Agudelo Velásquez. Subdirectora de Inclusión Productiva para la Paz.

Revisó: Doris Yaneth Herrera Monsalve. Coordinadora GIT Enfoque Diferencial.

Proyectó: Claudia Marcela Tenjo. Profesional Especializada. Oficina Asesora de Planeación GIT Enfoque Diferencial.

Proyectó: Maria del Mar Acevedo Estada. Contratista. Subdirección de Inclusión Productiva para la paz.

Proyectó: Cristhian Augusto Polo. Contratista. Dirección de Soberanía Alimentaria.