



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

BOGOTÁ, JUNIO DE 2026



PROCESO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

GETH-PL09

VERSIÓN:

01

POLÍTICA

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

FECHA:

24/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA	7
7. CONTENIDO DE LA POLÍTICA	8
7.1.IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	8
7.2.RESPONSABILIDADES.....	9
7.3.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
8. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	10

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUITAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

1. OBJETIVO GENERAL

Integrar de manera transversal el enfoque de mujer y equidad de género en la gestión institucional de la entidad, mediante la incorporación de lineamientos, acciones y mecanismos en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, programas, proyectos y recursos; con el fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación por razón de género, contribuyendo al cierre de brechas de desigualdad y promoviendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en cumplimiento del marco normativo nacional vigente y de las directrices de política pública.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la institucionalización del enfoque de equidad de género en la entidad**, mediante la adopción de lineamientos, la implementación de acciones en la gestión del talento humano y la promoción de entornos laborales libres de discriminación y violencias basadas en género, en coherencia con las disposiciones legales vigentes.
- Implementar mecanismos de articulación, seguimiento y evaluación**, que permitan medir y disminuir las brechas de género en la gestión institucional, promoviendo la eliminación de todas las formas de discriminación y la alineación con las políticas públicas nacionales en materia de equidad de género.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política institucional de mujer y equidad de género aplica a todas las dependencias, procesos, niveles jerárquicos y servidores(as) públicos(as) de la entidad, así como a contratistas, colaboradores(as) y demás actores que, en el marco de sus funciones y competencias, participen en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional.

Su implementación es de carácter transversal y obligatoria para todas las personas vinculadas a la entidad, independientemente de su modalidad de contratación o nivel de responsabilidad. Sus principios, lineamientos y acciones deberán incorporarse progresivamente en la cultura institucional, orientando la gestión organizacional, los entornos laborales, las relaciones interpersonales, la gestión del talento humano, la administración de recursos y la prestación de servicios, con el propósito de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencias basadas en género, y contribuir a la construcción de ambientes inclusivos y respetuosos.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Acciones afirmativas:** Medidas de carácter temporal orientadas a corregir situaciones de desigualdad estructural que afectan a las mujeres, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva.
- **Brechas de género:** Diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, recursos, participación y resultados, que evidencian desigualdades estructurales.
- **Discriminación por razones de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.
- **Enfoque diferencial:** Reconocimiento de las particularidades de grupos poblacionales (edad, etnia, discapacidad, territorio, entre otros) que, en interacción con el género, requieren medidas específicas para garantizar sus derechos.
- **Equidad de género:** Principio orientador de la acción institucional que busca la eliminación de brechas injustificadas entre mujeres y hombres, mediante medidas diferenciadas y acciones afirmativas que permitan alcanzar condiciones de igualdad.
- **Igualdad de género:** Derecho fundamental que implica que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades, condiciones y trato, sin discriminación, en todos los ámbitos de la vida social, económica, política e institucional.
- **Lenguaje incluyente y no sexista:** Uso del lenguaje que visibiliza a mujeres y hombres, evita expresiones discriminatorias y promueve una comunicación respetuosa e igualitaria en los entornos institucionales.
- **Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres:** Conjunto de lineamientos, estrategias y acciones definidas a nivel nacional para cerrar brechas de género, garantizar derechos y promover la autonomía de las mujeres, en el marco de la planeación estatal.
- **Sistema Nacional de las Mujeres:** Instancia de articulación interinstitucional que coordina la implementación de políticas públicas para la garantía de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el país.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

- **Transversalización del enfoque de género:** Proceso mediante el cual el enfoque de género se incorpora de manera sistemática en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, incluyendo políticas, programas, proyectos y presupuestos.
- **Violencias basadas en género:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial a una persona, por razón de su género, en los términos definidos por la legislación vigente.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

La presente política institucional de mujer y equidad de género se fundamenta en el marco constitucional, legal y de política pública vigente en Colombia, que reconoce la igualdad como derecho fundamental, establece la obligación del Estado de garantizar la participación y ordena la incorporación transversal del enfoque de género en la gestión pública. En este sentido, la entidad adopta e implementa los siguientes referentes normativos:

Marco internacional:

- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, constituye uno de los principales instrumentos internacionales para la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres. La Convención establece la obligación de los Estados de adoptar medidas orientadas a eliminar la discriminación contra las mujeres en los ámbitos político, económico, social, cultural y laboral, así como a promover condiciones de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En este sentido, la presente política acoge los principios y disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como marco orientador para la prevención de prácticas discriminatorias, la eliminación de brechas de género y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito institucional.

- **La Convención de Belém do Pará (1994)**

Establece el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y orienta la adopción de medidas para prevenir, atender y erradicar las violencias basadas en género, promoviendo entornos seguros, respetuosos e inclusivos.

- **La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

Constituye un referente internacional para la promoción de la igualdad de género. Este instrumento impulsa la incorporación transversal del enfoque de género en las instituciones y orienta la adopción de medidas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad de oportunidades, la participación y el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas.

- **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015**

Establece un marco global para la promoción del desarrollo inclusivo y sostenible. En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 (Igualdad de Género) busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, mientras que el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 10 (Reducción de las Desigualdades) promueve la inclusión social, económica y política de todas las personas. En concordancia con estos objetivos, la presente política impulsa acciones orientadas a la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras discriminatorias y la construcción de entornos más inclusivos y equitativos.

- **El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Adoptado en 2019 y ratificado por Colombia mediante la Ley 2365 de 2024, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidas las violencias y el acoso por razón de género. En concordancia con este instrumento, la presente política promueve la prevención, atención y eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación basadas en género, contribuyendo a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

Normas constitucionales:

- **Constitución Política de Colombia (1991)**

- Artículo 13: derecho a la igualdad y deber del Estado de promover condiciones para que esta sea real y efectiva.
- Artículo 40: participación en la conformación, ejercicio y control del poder político.
- Artículo 43: igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Normas legales:

- **Ley 581 de 2000:** Establece la participación adecuada de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

- **Ley 823 de 2003:** Define el marco institucional para la formulación de políticas de equidad de género en Colombia.
- **Ley 1257 de 2008:** Establece medidas para la prevención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.
- **Ley 1434 de 2011:** Crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer.
- **Ley 1955 de 2019 – Plan Nacional de Desarrollo (artículo 222):** Dispone la creación del Sistema Nacional de las Mujeres como instancia de articulación de la política pública.
- **Ley 2281 de 2023:** Crea el Ministerio de Igualdad y Equidad como ente rector de la política pública en la materia.
- **Ley 2424 de 2024:** Fortalece la participación paritaria de las mujeres en cargos y órganos del poder público.
- **Ley 2453 de 2025:** Establece medidas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en la vida política.

Normas reglamentarias:

- **Decreto 1106 de 2022:** Reglamenta el Sistema Nacional de las Mujeres y establece lineamientos para la articulación interinstitucional y la incorporación del enfoque de género en la gestión pública.

Documentos de política pública:

- **CONPES 4080 de 2022 – Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres:** Define los lineamientos estratégicos para el cierre de brechas de género, la garantía de derechos y la promoción de la autonomía de las mujeres, orientando la acción de las entidades del Estado.

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La ADRES adopta la Política Institucional de Mujer y Equidad de Género como un instrumento transversal de gestión, en desarrollo del mandato constitucional de igualdad real y efectiva y en cumplimiento del marco normativo. Esta política reconoce que las desigualdades y discriminaciones basadas en el género tienen un carácter histórico y estructural que ha generado barreras para el acceso equitativo a oportunidades, recursos y al ejercicio pleno de los derechos. En este sentido, promueve

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

acciones orientadas a la igualdad sustantiva, la inclusión, el respeto por la mujer y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencias basadas en género.

En este contexto, la Entidad asume la responsabilidad de avanzar desde enfoques formales de igualdad hacia resultados verificables en el cierre de brechas, mediante la incorporación sistemática del enfoque de género en la planeación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, así como en la administración de recursos, la gestión del talento humano y la producción y uso de información institucional.

En el presente, orienta su actuación hacia la generación de capacidades internas, la toma de decisiones basada en evidencia y la articulación efectiva con el Sistema Nacional de las Mujeres, y hacia el futuro proyecta la consolidación de una gestión pública inclusiva, sostenible y orientada a resultados, que contribuya de manera progresiva a la garantía de los derechos, la igualdad de oportunidades y la construcción de entornos equitativos, promoviendo condiciones que favorezcan la inclusión y el cierre de brechas de género en el ámbito institucional y en su ámbito de competencia.

7. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

La Política Institucional de Mujer y Equidad de Género se implementa a través de líneas de acción, responsabilidades y mecanismos de seguimiento que permiten su incorporación efectiva en la gestión institucional de la ADRES, en concordancia con su marco normativo y su carácter transversal.

7.1. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Se establecen las siguientes líneas de implementación para la Política Institucional de Mujer y Equidad de Género:

a) Transversalización del enfoque de género

- Incorporar el enfoque de género en la planeación institucional, incluyendo planes estratégicos, planes operativos, proyectos y gestión presupuestal.
- Integrar variables de género en la producción, análisis y uso de la información institucional.
- Promover el uso de lenguaje incluyente y no sexista en comunicaciones internas y externas.

b) Gestión del talento humano con enfoque de género

- Implementar acciones afirmativas para reducir brechas en acceso, permanencia y ascenso laboral.
- Garantizar procesos de selección y evaluación basados en criterios objetivos y libres de sesgos de género.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

- Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, en condiciones de equidad.

c) Prevención y atención de violencias basadas en género

- Fortalecer los protocolos institucionales para la prevención, atención y seguimiento de casos de discriminación, acoso o violencias basadas en género.
- Promover entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.
- Divulgar rutas de atención y mecanismos de denuncia de manera clara y accesible.

d) Fortalecimiento de capacidades institucionales

- Desarrollar procesos de formación y sensibilización en equidad de género, derechos humanos y enfoque diferencial.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- Generar espacios de diálogo y participación sobre temas de género al interior de la entidad.

e) Articulación institucional y cumplimiento normativo

- Tener acercamientos con el Sistema Nacional de las Mujeres y demás instancias de política pública, para la coordinación de acciones de implementación en la ADRES.
- Alinear las acciones institucionales con los lineamientos del CONPES 4080 de 2022 y demás normativa vigente.
- Participar en iniciativas interinstitucionales que promuevan la equidad de género en el sector público.

7.2. RESPONSABILIDADES

La implementación de la presente política es responsabilidad de todas las dependencias de la entidad, de acuerdo con sus competencias:

- **Dirección General:** Liderar la implementación de la política, garantizar su inclusión en la planeación estratégica y asignar recursos para su ejecución.
- **Dirección Administrativa y Financiera / Grupo de Gestión del Talento Humano:** Coordinar la ejecución de acciones relacionadas con cultura organizacional, capacitación y gestión del talento humano con enfoque de género.
- **Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos:** Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación institucional.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

- **Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Coordinadores:** Implementar la política en sus áreas, promoviendo prácticas laborales inclusivas y el cumplimiento de los lineamientos establecidos.
- **Servidores públicos, contratistas y colaboradores:** Adoptar comportamientos acordes con la política y contribuir a la construcción de entornos respetuosos e incluyentes.

7.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de medir el impacto y las oportunidades de mejora en la implementación de la presente política, se establecen las siguientes acciones:

- Definir e implementar indicadores que permitan medir la reducción de brechas de género, la participación equitativa y el impacto de las acciones emprendidas en la ADRES.
- Incorporar el seguimiento de la política en los sistemas institucionales de monitoreo, evaluación y control interno.
- Elaborar reportes periódicos sobre avances, resultados y oportunidades de mejora.
- Utilizar evidencia y datos desagregados para la toma de decisiones institucionales.

8. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se asegurará la divulgación de la política como instrumento transversal, orientado a la apropiación del enfoque de género y la prevención de discriminación en la ADRES, bajo las siguientes acciones:

- Socialización y publicación de la Política Institucional de Mujer y Equidad de Género en los canales institucionales de comunicación interna.
- Difundir rutas de atención y mecanismos institucionales frente a violencias basadas en género.
- Promover el uso de lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones institucionales.
- Desarrollar jornadas de sensibilización y formación en equidad de género.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL09
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	FECHA:	24/06/2026

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	24 de junio de 2026	Versión inicial	Julieta Naranjo Luján

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alicia Judith Benítez Gómez Gestor de Operaciones GGTH Fecha: 20 de abril de 2026	Carlos Eduardo Cáceres Bustamante Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Luz Myriam Ciro Flórez Directora Administrativa y Financiera Julieta Naranjo Luján Asesor Carolina Barrios Rodriguez Contratista - OAPCR Rafael Enrique García Cadavid Contratista – OAPCR Diana Carolina Franco Medina Contratista – OAPCR Fecha: 10 de junio de 2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 24 de junio de 2026