

Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras (NARP) y demás grupos étnicos presentes en las zonas, como un proceso permanente y una herramienta fundamental en el análisis de la dinámica socioeconómica y socioambiental, en el diseño de los Planes Estratégicos de Gestión, así como de su evaluación y seguimiento, conforme a la normatividad legal vigente.

Para la aprobación de los Planes Estratégicos de Gestión de los Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva, se garantizará el derecho fundamental a la consulta previa de los Pueblos Indígenas, las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras (NARP), Pueblos Indígenas y el Pueblo Rrom cuando haya lugar, de acuerdo con los estándares de la Corte Constitucional en esta materia, en concordancia con el artículo 6° de la presente resolución.

Artículo 10. *Vigencia.* El presente acto administrativo rige a partir del día siguiente a su publicación en el *Diario Oficial*.

Publíquese y cúmplase.

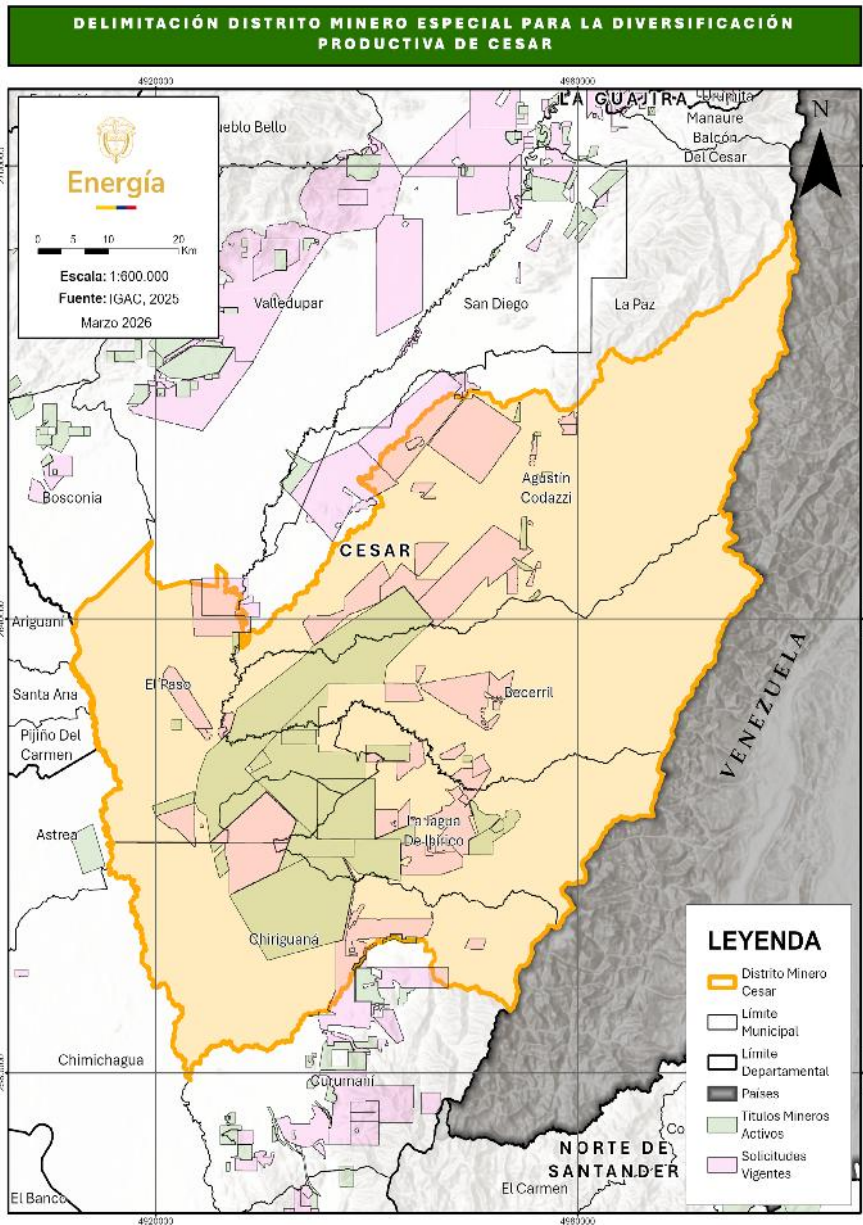
5 de agosto de 2026.

El Ministro de Minas y Energía,

Edwin Palma Egea.

ANEXO ÚNICO

Cartografía de delimitación Distrito Especial del Corredor de Vida del Cesar - Sistema de referencia: MAGNA-SIRGAS/Origen-Nacional.



Fuente: Ministerio de Minas y Energía- Dirección de Minería Empresarial. Materialización cartográfica digital del Distrito Minero Especial para la Diversificación Productiva en los municipios de Agustín Codazzi, Becerril, Chiriguana, El Paso y la Jagua de Ibirico, en el departamento del Cesar, denominado “Distrito Especial del Corredor de Vida del Cesar” [Archivos SIG, formato vectorial], elaborada en sistema de referencia MAGNA-SIRGAS/Origen Nacional. Insumos técnicos: Cartografía base: Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) (2026). Capa oficial de municipios de Colombia [Recurso geoespacial, formato vectorial]. Bogotá, D. C.: IGAC. Recuperado de <https://geoportal.igac.gov.co>

(C. F.)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 021825 DE 2026

(agosto 6)

por la cual se crea la Mesa Institucional de Equidad de Género del Ministerio de Educación Nacional y se dictan otras disposiciones.

El Ministro de Educación Nacional, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 5° del Decreto número 2269 de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Que el artículo 13 de la Constitución Política reconoce que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”, e impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Que el artículo 43 de la Constitución Política reconoce que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades y dispone que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que mediante la Ley 51 de 1981 el Estado colombiano aprobó la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, instrumento internacional que obliga al Estado a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra naturaleza necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Que mediante la Ley 984 de 2005 Colombia aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), fortaleciendo los mecanismos internacionales de protección de los derechos de las mujeres frente a las diversas formas de discriminación por razón de género.

Que mediante la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano aprobó la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, suscrita en Belém do Pará (Brasil) el 9 de junio de 1994, instrumento internacional mediante el cual se comprometió a adoptar políticas, medidas legislativas, administrativas y de otra naturaleza orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, así como a garantizar su derecho a una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado.

Que mediante la Ley 2528 de 2025 Colombia aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reafirmando el compromiso estatal de promover entornos laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de violencia y acoso, incluidos aquellos basados en género.

Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos y su participación en condiciones de igualdad en los ámbitos público y privado.

Que la Ley 1257 de 2008 establece medidas para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres e impone a las entidades públicas el deber de adoptar estrategias orientadas a prevenir dichas conductas y promover la igualdad de oportunidades.

Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y dispone la adopción de políticas, protocolos y mecanismos institucionales encaminados a garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

Que la Ley 489 de 1998 establece que las autoridades administrativas ejercerán sus funciones bajo criterios de coordinación, concurrencia y complementariedad, promoviendo mecanismos institucionales que favorezcan el cumplimiento eficiente de los fines del Estado. Que el Decreto número 1499 de 2017, mediante el cual se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orienta a las entidades públicas a fortalecer la gestión estratégica del talento humano, el ambiente laboral, la integridad institucional y la incorporación de enfoques diferenciales e inclusivos en la gestión pública.

Que la Circular Conjunta número 001 de 2023 expedida por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como la Circular Externa número 009 de 2025 de Función Pública, promueven la adopción de mecanismos institucionales dirigidos a impulsar la igualdad de género, la diversidad, la inclusión y la prevención de las violencias basadas en género en las entidades públicas.

Que las acciones institucionales relacionadas con la promoción de la equidad de género, la diversidad, la inclusión y la prevención de las violencias basadas en género y del acoso sexual requieren mecanismos permanentes de articulación, coordinación y seguimiento que permitan fortalecer la implementación de las políticas institucionales, fomentar la participación de las diferentes dependencias y contribuir al logro de los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación Nacional.

Que el numeral 13.1 del Acuerdo Colectivo suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y Sintramen prevé el fortalecimiento de la instancia institucional encargada de promover la incorporación del enfoque de género en la entidad, garantizando la participación de un representante de dicha organización sindical y de tres (3) representantes de los servidores públicos del Ministerio, compromiso que se enmarca en las competencias constitucionales y legales de la entidad y contribuye al fortalecimiento de condiciones de igualdad, inclusión, diversidad y respeto por los derechos fundamentales de quienes prestan sus servicios al Ministerio de Educación Nacional.

Que, en atención a las obligaciones constitucionales, legales e internacionales en materia de igualdad, equidad de género, diversidad, prevención de las violencias basadas en género y del acoso sexual, así como a los principios de coordinación administrativa y a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, resulta necesario crear una instancia institucional de articulación, coordinación y seguimiento que contribuya a fortalecer la implementación de las políticas institucionales y la consolidación de ambientes laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de discriminación en el Ministerio de Educación Nacional.

Que el numeral 11 del artículo 5° del Decreto número 2269 de 2023 atribuye al Ministro de Educación Nacional la facultad de crear, conformar y asignar funciones a los órganos de asesoría y coordinación necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Creación de la mesa institucional de equidad de género

Artículo 1°. *Creación.* Créase la Mesa Institucional de Equidad de Género del Ministerio de Educación Nacional, como una instancia de articulación y seguimiento, orientada a promover la igualdad de género, la diversidad, la inclusión y la prevención de todas las formas de discriminación, las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y el acoso sexual, en el nivel central del Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo. La Mesa Institucional de Equidad de Género no sustituye ni modifica las atribuciones legales o reglamentarias del Comité de Convivencia Laboral, la Comisión de Personal, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Oficina de Control Disciplinario Interno ni de las demás instancias existentes en el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 2°. *Objeto.* La Mesa tendrá por objeto asistir a la Alta Dirección en la formulación, implementación y seguimiento de acciones orientadas a: promover la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y demás identidades de género; prevenir todas las formas de discriminación, las violencias basadas en género, violencias por prejuicio y el acoso sexual; reconocer y valorar la diversidad humana; fortalecer ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos; contribuir al cierre de brechas de género y discriminación en la gestión institucional en el nivel central del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 3°. *Ámbito de aplicación.* Las acciones de la Mesa Institucional de Equidad de Género estarán dirigidas a las servidoras y los servidores públicos, contratistas y demás personas que presten sus servicios o desarrollen actividades en la entidad, en el marco de sus funciones de asesoría, articulación, seguimiento y formulación de recomendaciones.

Artículo 4°. *Conformación.* La Mesa estará integrada por:

1. El/La Ministro(a) de Educación Nacional o su delegado(a).
2. El/La Secretario(a) General o su delegado(a), quien la presidirá.
3. El/La Subdirector(a) de Talento Humano.
4. Los/las Viceministros(as) o sus delegados(as).
5. Un (1) representante designado por Sintramen.
6. Tres (3) representantes de los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 1°. La Mesa podrá invitar a otras dependencias, entidades u organizaciones cuando los temas a tratar así lo requieran.

Parágrafo 2°. El servidor de que trata el numeral 5 del presente artículo, será designado por Sintramen y su nombre será informado por escrito a la Subdirección de Talento Humano. Los tres (3) servidores de que trata el numeral 6 del presente artículo serán elegidos mediante votación libre y secreta por los empleados del Ministerio de Educación Nacional. El proceso de elección será organizado y adelantado por la Subdirección de Talento Humano.

Parágrafo 3°. Los integrantes de la Mesa tendrán un período de participación de dos años.

Parágrafo 4°. Los integrantes de la Mesa podrán ser reemplazados de manera permanente o transitoria cuando se presente una situación administrativa que impida el ejercicio de su participación o por cualquier otra causa debidamente justificada que lo amerite.

El reemplazo se realizará por quien tenga la competencia para efectuar la designación o elección del respectivo integrante, conforme a las reglas previstas en la presente resolución. En todos los casos, el nombre del nuevo integrante deberá ser informado por escrito a la Subdirección de Talento Humano.

Parágrafo Transitorio. Para el primer proceso de elección de los representantes de que trata el numeral 6 del presente artículo, la Subdirección de Talento Humano deberá adelantar el proceso electoral dentro del mes siguiente a la publicación del presente acto administrativo. En adelante, la elección se realizará en el mes de junio, cada dos (2) años.

CAPÍTULO II

Funciones

Artículo 5°. *Funciones de la mesa.* Serán funciones de la Mesa:

1. Acompañar en la formulación de la política institucional de Prevención y Atención de las Violencias y el Acoso en el Trabajo y la de equidad de género, diversidad e inclusión.
2. Identificar brechas de género y otras formas de desigualdad en la gestión institucional.
3. Proponer acciones afirmativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades.
4. Promover campañas de sensibilización sobre igualdad, diversidad, inclusión y prevención de violencias basadas en género.
5. Coordinar procesos de formación y capacitación para el personal del Ministerio.
6. Recomendar ajustes a políticas, programas y procedimientos de talento humano con enfoque de género y diversidad.
7. Proponer y hacer seguimiento a indicadores relacionados con participación, bienestar, clima laboral e inclusión.
8. Realizar seguimiento a la implementación de la Red de Apoyo para la Atención de las Violencias Basadas en Género del Ministerio de Educación Nacional, revisar su conformación, alcance y lineamientos de funcionamiento, y formular recomendaciones para su actualización, fortalecimiento y mejora continua, cuando ello resulte necesario.
9. Apoyar la implementación de protocolos institucionales de prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual laboral.
10. Articular acciones con el Comité de Convivencia Laboral, la Comisión de Personal, el COPASST, la Oficina de Talento Humano y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
11. Elaborar un informe anual de avances y recomendaciones.
12. Las demás funciones de articulación, seguimiento, promoción y recomendación que resulten necesarias para el cumplimiento de su objeto y que no impliquen el ejercicio de competencias disciplinarias, investigativas, sancionatorias o decisorias atribuidas legalmente a otras instancias o autoridades.

Parágrafo 1°. Para cumplir con lo estipulado en el numeral 1 del presente artículo y el Punto 13.2 del Acuerdo Sindical 2025 con Sintramen, la Mesa Institucional de Equidad de Género organizará un encuentro presencial con participación de veinticinco (25) servidores y servidoras de todas las dependencias y niveles de la entidad, así como representantes de Sintramen, garantizando una participación institucional diversa. El objetivo del encuentro será generar espacios de diálogo y reflexión para identificar insumos para la formulación de la Política de Prevención y Atención de las Violencias y el Acoso en el Trabajo en el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2°. La Mesa Institucional de Equidad de Género no tendrá funciones disciplinarias, investigativas ni sancionatorias, y sus actuaciones se limitarán a la formulación de recomendaciones, la articulación institucional y el seguimiento de acciones de promoción, prevención e inclusión.

CAPÍTULO III

Principios y enfoques

Artículo 6°. *Principios.* La Mesa Institucional de Equidad de Género desarrollará su gestión con fundamento en los siguientes principios, los cuales promoverá en las actuaciones e instrumentos institucionales relacionados con la equidad de género, la diversidad, la inclusión y la prevención de las violencias basadas en género:

- Dignidad humana. Todas las personas serán tratadas con dignidad, respeto y consideración, garantizando un ambiente institucional seguro, libre de estigmatización, señalamientos o juicios de valor.
- Debida diligencia. El Ministerio de Educación Nacional actuará con oportunidad, eficacia, imparcialidad y responsabilidad frente a cualquier situación de discriminación y violencias basadas en género, adoptando las medidas necesarias para prevenir, atender, orientar y activar las rutas institucionales y legales correspondientes, de conformidad con las competencias de cada instancia.

- Confidencialidad. La información relacionada con los casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género será tratada de manera confidencial, garantizando la protección de los datos personales y la privacidad de las personas involucradas, conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales y acceso a la información.
 - No revictimización. Se evitarán prácticas, procedimientos o actuaciones que puedan generar daño adicional a las personas afectadas, asegurando que los procesos institucionales no reproduzcan violencias simbólicas, psicológicas, institucionales o administrativas, ni expongan innecesariamente a las víctimas a relatar reiteradamente los hechos o a enfrentar tratos discriminatorios.
 - Corresponsabilidad institucional. La prevención y erradicación de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género es responsabilidad de todas las personas que integran el Ministerio de Educación Nacional. En especial, quienes ejerzan funciones directivas, de coordinación o supervisión deberán promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la inclusión y la prevención de todas las formas de discriminación y violencia.
 - Protección integral. Todas las personas tienen derecho a recibir una protección integral frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en género, mediante la adopción de medidas de prevención, orientación, acompañamiento y articulación institucional que respondan de manera adecuada a sus necesidades y contribuyan a la garantía y restablecimiento de sus derechos.
 - Acceso efectivo a mecanismos institucionales. El Ministerio de Educación Nacional garantizará que todas las personas puedan acceder, en condiciones de igualdad, oportunidad, confidencialidad y sin represalias, a los mecanismos institucionales de orientación, prevención, atención y activación de las rutas correspondientes frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en género, eliminando barreras que limiten el ejercicio de este derecho.
 - Igualdad y no discriminación. Todas las actuaciones de la Mesa y de las dependencias del Ministerio se fundamentarán en el reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, rechazando cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, características sexuales, origen étnico o racial, discapacidad, edad, religión, nacionalidad, condición socioeconómica, opinión política o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social.
- Artículo 7°. *Enfoques*. La Mesa Institucional de Equidad de Género promoverá la incorporación de los siguientes enfoques en las actuaciones e instrumentos institucionales relacionados con la equidad de género, la diversidad, la inclusión y la prevención de las violencias basadas en género. Así mismo, ejercerá sus funciones con observancia de estos enfoques:
- Enfoque basado en derechos humanos. Las actuaciones de la Mesa se orientarán al reconocimiento, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de todas las personas, promoviendo la igualdad, la dignidad humana, la no discriminación y el acceso efectivo a mecanismos de protección. Este enfoque reconoce a las personas como titulares de derechos y al Ministerio de Educación Nacional como garante de su promoción, respeto y protección en el ámbito de sus competencias.
 - Enfoque de género. Las actuaciones de la Mesa incorporarán un análisis de las desigualdades, estereotipos, roles y relaciones de poder construidas social y culturalmente entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, con el propósito de identificar y eliminar las brechas, barreras y prácticas discriminatorias que limitan el ejercicio pleno de los derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la transformación de patrones socioculturales que perpetúan la discriminación y las violencias basadas en género.
 - Enfoque diferencial e interseccional. Las actuaciones de la Mesa reconocerán que las personas experimentan distintas formas de discriminación y desigualdad que pueden concurrir o acumularse según sus características, condiciones o circunstancias particulares. En consecuencia, las acciones institucionales procurarán responder de manera diferenciada a las necesidades específicas de las personas, promoviendo la igualdad material, la inclusión y el respeto por la diversidad.
 - Enfoque preventivo. Las actuaciones de la Mesa privilegiarán la adopción de acciones anticipadas orientadas a identificar y reducir los factores de riesgo asociados a la discriminación y las violencias basadas en género, mediante estrategias de sensibilización, formación, comunicación, fortalecimiento de capacidades institucionales y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la inclusión y la convivencia, con el fin de evitar la ocurrencia o repetición de estas conductas.
 - Enfoque étnico-racial. Las actuaciones de la Mesa reconocerán la diversidad étnica y cultural de la Nación y las condiciones particulares de los pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el pueblo Rrom y demás grupos étnicos, promoviendo acciones que prevengan y eliminen las formas de discriminación derivadas de la interacción entre el género, la pertenencia étnico-racial y otros factores de vulnerabilidad, garantizando el respeto por su identidad, autonomía, cosmovisión y derechos colectivos e individuales.
 - Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGID). Las actuaciones de la Mesa promoverán el reconocimiento, respeto y garantía de

los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas y características sexuales diversas, previniendo cualquier forma de discriminación, exclusión, estigmatización o violencia motivada por estas condiciones. En desarrollo de este enfoque, el Ministerio promoverá ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos que favorezcan el trato digno, la igualdad de oportunidades y el libre desarrollo de la personalidad.

CAPÍTULO IV
Secretaría técnica, reuniones y actas

Artículo 8°. *Secretaría técnica*. La Secretaría Técnica de la Mesa será ejercida por la Subdirección de Talento Humano.

Corresponde a la Secretaría Técnica:

- Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Elaborar y custodiar las actas.
- Hacer seguimiento a los compromisos.
- Coordinar la preparación de documentos e informes.
- Presentar a la Mesa el estado de avance de las acciones definidas.

Artículo 9°. *Reuniones*. La Mesa se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran.

Las reuniones podrán realizarse de manera presencial, virtual o mixta.

Artículo 10. *Quórum y decisiones*. La Mesa deliberará con la mitad más uno de sus integrantes permanentes.

Las recomendaciones se adoptarán por mayoría simple de los integrantes presentes con derecho a voto.

Tendrán derecho a voz y voto todos los integrantes señalados en el artículo cuarto de la presente resolución.

Los invitados permanentes u ocasionales participarán con voz pero sin voto.

Artículo 11. *Actas*. De cada reunión se levantará un acta que contendrá, como mínimo, la relación de asistentes, los asuntos tratados, las recomendaciones adoptadas y los compromisos asignados.

CAPÍTULO V
Plan de trabajo y articulación institucional

Artículo 12. *Plan anual de trabajo*. La Mesa elaborará un plan anual de trabajo que incluirá objetivos, actividades, responsables, indicadores y cronograma de ejecución.

Artículo 13. *Articulación institucional*. La Mesa articulará sus acciones con las dependencias responsables de talento humano, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, integridad, convivencia laboral y planeación institucional, con el fin de asegurar la incorporación transversal del enfoque de género, diversidad e inclusión en la gestión del Ministerio.

CAPÍTULO VI
Disposiciones finales

Artículo 14. *Informe anual*. La Secretaría Técnica presentará a la Secretaría General y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño un informe anual sobre los avances, resultados y recomendaciones de la Mesa.

Artículo 15. *Publicación*. La presente resolución será publicada en la Intranet institucional y en la página web del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 16. *Vigencia*. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase

Dada en Bogotá, D. C., a 6 de agosto de 2026.

El Ministro de Educación Nacional,

José Daniel Rojas Medellín.
(C. F.).

**MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO
SOSTENIBLE**

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 1199 DE 2026

(agosto 12)

por el cual se acepta una renuncia y se hace un nombramiento ordinario.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que confieren los artículos 189, numeral 13, de la Constitución Política, los artículos 2.2.5.1.1.- 2.2.11.1.3 del Decreto número 1083 de 2015, y