

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Autores: Yessenia Moreno Giraldo – Kenny Stiven Espinoza Velasquez

2026

Revisado por	Aprobado por
Francisco Javier Rigual	Kellys Carolina Albarrán Valdés
27 de mayo de 2026	28 de mayo de 2026

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

1. PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Cambio Sostenible, en su compromiso con la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible, reconoce que la igualdad de género es un pilar fundamental para el desarrollo organizacional y el impacto social. La organización asume el reto de transversalizar la perspectiva de género en todas sus dimensiones: cultura organizacional, toma de decisiones, gestión del talento humano, relacionamiento con aliados y ejecución de proyectos.

El presente Plan de Igualdad de Género establece el marco estratégico y operativo para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en nuestra organización, así como para integrar la perspectiva de género en nuestras actividades misionales.

Aprobación:

Firmado por: _____

Kenny Espinoza

Representante Legal - Cambio Sostenible

Fecha de aprobación: 23/01/2022

Acta de aprobación No.: A024 de 2022

**CORPORACIÓN
CAMBIO SOSTENIBLE
NIT 901.428.636-0**

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

2. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan de Igualdad de Género se fundamenta en los siguientes principios:

- **Equidad:** Garantizar oportunidades, recursos y reconocimiento sin discriminación por razón de género.
- **Transversalidad:** Integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de la organización.
- **Participación:** Involucrar a todos los miembros de la organización en la construcción y seguimiento del plan.
- **Transparencia:** Publicar y comunicar los avances y resultados del plan a todos los grupos de interés.
- **Interseccionalidad:** Reconocer que las desigualdades de género se cruzan con otras dimensiones como origen étnico, discapacidad, orientación sexual o condición socioeconómica

3. ALCANCE Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad de Género aplica a todos los miembros de Cambio Sostenible:

- Personal directivo y administrativo
- Personal operativo y técnico
- Voluntarios y practicantes
- Contratistas y aliados estratégicos

Vigencia: El presente plan tiene una vigencia de diez (10) años a partir de su aprobación, con revisiones anuales de seguimiento y ajuste.

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

4. MARCO NORMATIVO Y ESTÁNDARES DE REFERENCIA

El plan se sustenta en los siguientes marcos normativos y estándares:

Marco internacional:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5: Igualdad de Género, ODS 10: Reducción de Desigualdades)
- Horizon Europe Gender Equality Plan (GEP) requirements

Marco nacional:

- Constitución Política de Colombia (artículos 13, 43, 53)
- Ley 1257 de 2008 (Concienciación, Prevención y Sanción de Violencia contra la Mujer)
- Ley 823 de 2003 (Igualdad de Oportunidades para las Mujeres)
- CONPES 4080 de 2022 (Política Pública de Equidad de Género)
- Acuerdo 893 de 2023 – Concejo de Bogotá (Sistema Distrital de Cuidado)

Estándares de referencia:

- European Institute for Gender Equality (EIGE) - GEAR tool
- Global Water Partnership (GWP) Integrated Water Resources Management (IWRM) ToolBox

5. ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES

5.1. Comité de Igualdad de Género

Se crea el Comité de Igualdad de Género como instancia responsable de liderar la implementación, seguimiento y evaluación del plan.

Composición:

- Un representante de la dirección
- Un representante del personal operativo o técnico (elegido por sus pares)
- Coordinadora de Género e inclusión

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

Funciones:

- Coordinar la implementación del plan
- Recibir y gestionar denuncias por violaciones a la igualdad de género
- Elaborar informes de seguimiento bienales
- Proponer ajustes al plan con base en los resultados de monitoreo
- Promover la sensibilización y capacitación interna y externa en igualdad de género

5.2. Responsable de Igualdad de Género

Se designa a una persona responsable de la operación mensual del plan que haga parte del Comité, con las siguientes funciones:

- Articular las acciones del plan con las diferentes áreas de la organización
- Mantener actualizada la información y los indicadores de seguimiento
- Atender consultas y solicitudes relacionadas con igualdad de género
- Coordinar las actividades de capacitación y sensibilización

Recursos asignados: El plan contará con una asignación presupuestal anual correspondiente al 15% en contrapartida y apoyo voluntario en horas dentro de la proyección presupuestal anual.

6. ESTADO ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN (Actualización 2026)

Para la implementación del presente plan, se realiza una revisión de la situación de la organización en materia de igualdad de género, que incluyó:

6.1. Datos desagregados por sexo/género de los miembros de la organización:

Categoría	Mujeres	Hombres	No binario	Total
Junta Directiva	3	1	1	5
Dirección	1	1	1	3
Representantes legales	1	0	1	2
Contratistas	5	2	1	8
Practicantes	2	0	0	2
Voluntarios	2	0	0	2
Total	14	4	3	22

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

6.2. Áreas de intervención:

1. Cultura organizacional: Necesidad de fortalecer y actualizar constantemente al equipo en el marco de un enfoque de género y diferencial.
2. Participación en espacios de decisión: Impulsar la visibilidad de las mujeres y disidencias de género en la toma de decisiones en los canales oficiales de la organización
3. Procesos de formación permanente en género: Impulsar una agenda de educación interna y externa de igualdad de género en la organización (contexto histórico, abordaje diferencial y herramientas de agenciamiento en entornos extramurales y fuera de la organización)
4. Integración de la perspectiva de género e interseccional: Procurar aumentar la interseccionalidad y nuevos liderazgos, facilitando la selección a mujeres trans, personas no binarias, etnias subrepresentadas, migrantes, personas sobrevivientes a violencias y enfermedades crónicas, cuidadoras y que conviven con una discapacidad
5. Cuidado y entorno familiar: Se requiere incrementar apoyo en el autocuidado, salud mental, economía del cuidado y relacionamiento familiar
6. Transversalidad a política de acoso: Se sugiere trabajar de forma complementaria la política de acoso en el marco al plan de igualdad de género.

	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

7. EJES DE ACCIÓN, MEDIDAS Y OBJETIVOS

Eje 1. Cultura organizacional con enfoque de género diverso y disidente

Medida	Objetivo	Indicador	Meta	Plazo
Implementar formación sobre diversidad de género, historia de exclusión y enfoque diferencial	Fortalecer la sensibilidad del equipo en contextos diversos	N° de personas capacitadas / % del personal	100% del personal	2022-2032
Evaluar las competencias en género del equipo y diseñar planes de mejora	Identificar brechas y fortalecer capacidades	Evaluación aplicada y plan diseñado	1 evaluación anual	2025-2032
Establecer protocolos de comunicación y lenguaje inclusivo con perspectiva diversa	Garantizar una comunicación respetuosa con todas las identidades	Protocolo aprobado y aplicado	Documento aprobado	2025
Realizar jornadas de diálogo sobre contexto histórico de exclusión de poblaciones diversas	Generar conciencia histórica y empatía en el equipo	N° de jornadas realizadas	2 jornadas anuales	2026-2032

Eje 2. Participación y visibilidad de las mujeres en espacios de decisión

Medida	Objetivo	Indicador	Meta	Plazo
Visibilizar en comunicaciones oficiales las decisiones y aportes de las mujeres de la organización	Posicionar el liderazgo femenino en canales oficiales	N° de comunicaciones con visibilidad de mujeres	80% de comunicaciones	2026-2032
Establecer espacios de toma de decisiones con participación equitativa	Garantizar que las mujeres tengan voz en instancias directivas	% de mujeres en espacios de decisión	50% +1	2025-2032
Promover el reconocimiento público del liderazgo femenino y disidencias de género	Fortalecer la imagen de las mujeres y disidencias de género como referentes	N° de reconocimientos o menciones	3 por año	2026-2032
Documentar las contribuciones de las mujeres y disidencias de género en proyectos y programas	Dar cuenta del impacto del trabajo femenino y disidencias de género	Registro documentado	Anual	2032-2032

 CÓDIGO: DI019	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

Eje 3. Procesos de formación permanente en género

Medida	Objetivo	Indicador	Meta	Plazo
Diseñar una agenda anual de formación extramural en igualdad de género	Establecer un proceso sistemático de educación con enfoque de género extramural	Agenda diseñada y ejecutada	1 agenda anual	2022-2032
Ofrecer formación en igualdad de género para aliados y contrapartes externas	Extender el impacto educativo más allá de la organización	N° de aliados capacitados	3 aliados por año	2022-2032
Desarrollar contenidos educativos en género para proyectos y programas de la organización	Integrar la perspectiva de género en las acciones de intervención	N° de contenidos desarrollados	3 por año	2022-2032
Desarrollar herramientas de agenciamiento para entornos extramurales	Proveer al equipo de recursos para actuar con enfoque de género y diferencial fuera de la organización	N° de herramientas desarrolladas	3 herramientas	2022-2032

Eje 4. Integración de la perspectiva de género e interseccional

Medida	Objetivo	Indicador	Meta	Plazo
Establecer criterios de selección inclusivos para proyectos y programas	Facilitar la participación de poblaciones subrepresentadas	Criterios definidos y aplicados	Documento aprobado	2026
Impulsar la participación de personas con experiencia de vida trans, personas no binarias y personas con identidades diversas	Diversificar los liderazgos en la organización	% de participantes de poblaciones diversas	Aumento del 20%	2026-2032
Incluir enfoque interseccional en todas las acciones de la organización	Reconocer la intersección de múltiples formas de discriminación y agenciamiento	% de acciones revisadas	100%	2026-2032
Facilitar la selección de personas migrantes y de etnias subrepresentadas	Promover la diversidad étnica y cultural	% de participantes migrantes y étnicos	Aumento del 15%	2026-2032

	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

Incluir a personas sobrevivientes a violencias, cuidadoras y personas con discapacidad en los procesos de selección	Garantizar la participación de personas en situación de vulnerabilidad	% de participantes de estos grupos	Aumento del 15%	2026-2032
Establecer alianzas con organizaciones de poblaciones diversas	Fortalecer el trabajo interseccional	Nº de alianzas establecidas	3 alianzas	2026-2032

8. TRATAMIENTO DE DATOS Y MONITOREO

8.1. Sistema de recolección de datos

La organización implementará un sistema de recolección de datos desagregados por sexo/género que permita:

- Monitorear la composición del personal, voluntarios y junta directiva
- Evaluar los procesos de selección y progresión profesional
- Medir la participación en acciones y espacios de formación
- Identificar brechas y acciones de agenciamiento en la participación de poblaciones diversas

8.2. Periodicidad de monitoreo

El Comité de Igualdad de Género presentará informes de seguimiento con periodicidad bienal.

Informe	Responsable	Periodicidad	Contenido
Informe de seguimiento	Comité de Igualdad	Bienal	Avance de metas, indicadores, dificultades y ajustes
Informe de evaluación	Comité de Igualdad	Anual	Evaluación del cumplimiento de objetivos y recomendaciones
Informe para donantes	Dirección	Según requerimiento	Cumplimiento de estándares con enfoque de género y diferencial

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

8.3. Indicadores de seguimiento

Indicador	Línea base 2022	Meta 2026	Meta 2032	Fuente de verificación
% de personal formado en género diverso	18%	80%	100%	Registros de capacitación
% de comunicaciones con visibilidad de mujeres	18%	80%	90%	Revisión de comunicaciones
% de participación de poblaciones diversas	20%	Aumento 20%	Aumento 25%	Registros de selección
Nº de aliados capacitados en género	3	5	10	Registros de formación
Nº de jornadas de diálogo realizadas	10	12	14	Registros de actividades
% de acciones con enfoque interseccional	30%	80%	100%	Revisión de acciones

9. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

9.1. Plan de formación

La organización implementará un plan de formación en igualdad de género, diversidad e interseccionalidad dirigido a todos los miembros de la organización.

Para personal y voluntarios:

- Sensibilización sobre diversidad de género, identidades disidentes y contexto histórico
- Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista con perspectiva diversa
- Prevención de acoso, violencia de género y discriminación
- Herramientas de agenciamiento en entornos extramurales
- Enfoque diferencial e interseccional
- Economía del cuidado

	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

- Cuestionar las estructuras patriarcales y heteronormadas

Para personal directivo y responsables de toma de decisiones:

- Liderazgo con enfoque de género diverso
- Gestión de equipos diversos e inclusivos
- Transversalización de la perspectiva de género e interseccional en la planeación estratégica
- Políticas de inclusión y no discriminación

9.2. Cronograma de capacitación

Actividad	Grupos objetivo	Frecuencia	Plazo
Taller "Género diverso y disidente: contexto histórico y abordaje diferencial"	Todo el personal	1 vez al año	2022-2032
Taller "Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista"	Todo el personal	1 vez al año	2024-2032
Taller "Herramientas de agenciamiento en entornos extramurales"	Personal de campo	1 vez al año	2022-2032
Taller "Prevención de violencias y discriminación por género e identidad"	Todo el personal	1 vez al año	2022-2032
Formación "Liderazgo inclusivo y gestión de equipos diversos"	Junta Directiva	1 vez al año	2022-2032
Taller "Enfoque interseccional y cuestionamientos de estructuras patriarcales y heteronormadas"	Todo el personal	1 vez al año	2026-2032

10. RECURSOS ASIGNADOS

10.1. Recursos humanos

Rol	Responsabilidad	Dedicación
Líder del Comité de Igualdad de Género	Coordinación del plan	2 horas/mes
Miembros del Comité de Igualdad	Participación en seguimiento	1 hora/mes
Responsable operativo del plan	Ejecución y seguimiento diario	4 horas/mes
Expertos en género, diversidad e interseccionalidad (consultoría externa)	Asesoría y capacitación especializada	Según necesidad

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

11. PUBLICACIÓN Y COMUNICACIÓN

11.1. Publicación del plan

El presente Plan de Igualdad de Género esta disponible en el sitio web de Cambio Sostenible.

Enlace de publicación: <https://cambiosostenible.org/nuestras-politicas/>

11.2. Estrategia de comunicación

La organización implementará una estrategia de comunicación para dar a conocer el plan y sus avances, incluyendo:

- Comunicación interna a todo el personal y voluntarios
- Publicación de los informes de seguimiento en canales oficiales
- Inclusión del enfoque de género y diferencial en las comunicaciones en la página web (artículos, vídeos, cortos, infografías, presentaciones)
- Sensibilización a aliados y socios sobre el compromiso de la organización
- Visibilización de mujeres y personas disidentes de género en todos los canales oficiales
- Promoción del lenguaje inclusivo y no sexista.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

12.1. Proceso de seguimiento

El seguimiento del plan se realizará a través de:

1. Informes bienales: El Comité de Igualdad presentará informes de seguimiento con la información de los indicadores
2. Reuniones de seguimiento trimestrales: El Comité de Igualdad se reunirá trimestralmente para revisar avances y ajustar acciones.

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

3. Evaluación anual: Al cierre de cada año, se realizará una evaluación del cumplimiento de metas y se propondrán ajustes al plan para el año siguiente.

4. Informes ante la dirección: El Comité de Igualdad presentará un informe anual a la dirección sobre los resultados del plan.

12.2. Mecanismo de actualización

El plan se actualizará con base en:

- Resultados del monitoreo y evaluación
- Cambios normativos en materia de igualdad de género
- Lecciones aprendidas durante la implementación
- Nuevos desafíos o necesidades identificadas
- Retroalimentación derivada de espacios de conversación con grupos poblaciones beneficiarios de Cambio Sostenible

13. CANAL DE DENUNCIAS Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

13.1. Canal de denuncias

La organización pone a disposición el mecanismo de actuación a través de la [Política de Cero Acoso](#).

14. DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Cambio Sostenible declara que el presente Plan de Igualdad de Género cumple con los estándares internacionales para cumplir con el mandato de no dejar a nadie atrás.

 CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI019		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

15. DISPOSICIONES FINALES

Aprobación: El presente Plan de Igualdad de Género fue aprobado por la dirección de Cambio Sostenible en reunión del 23 de enero de 2022.

Vigencia: El plan tiene una vigencia de diez (10) años a partir de su aprobación.

16. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	23/01/2022	DOCUMENTO INICIAL
2.0	28/05/2026	ACTUALIZACIÓN RESPONSABLE DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO