Suecia Sverige

ONU MUJERES

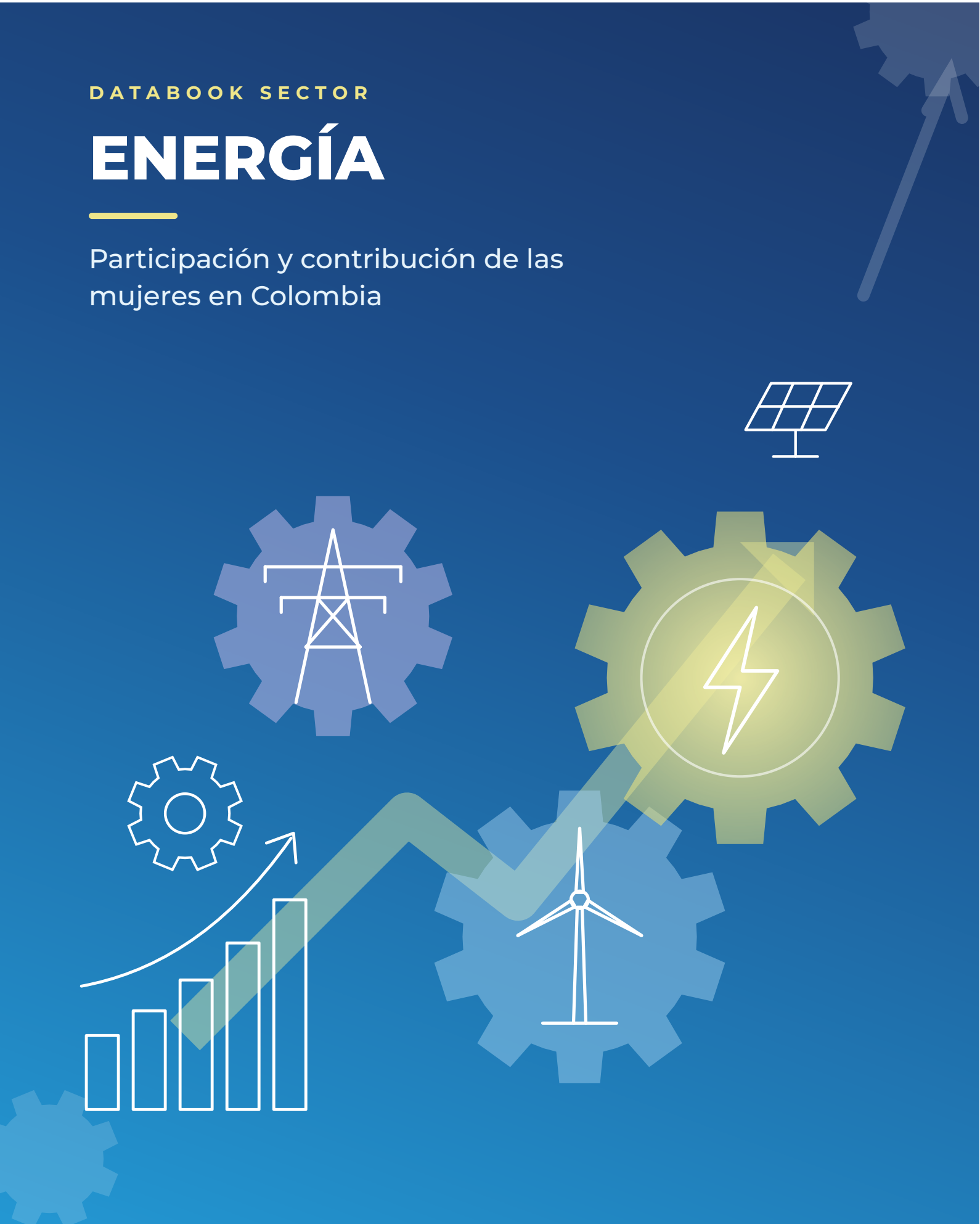
POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DATABOOK SECTOR

ENERGÍA

Participación y contribución de las mujeres en Colombia



DATABOOK SECTOR · ENERGÍA

Los databooks son una acción impulsada desde ONU Mujeres con apoyo de la Embajada de Suecia en Colombia y en alianza con Pacto Global para promover el liderazgo de las mujeres en sectores claves para la economía y el desarrollo económico del país: transporte, minería, energía, digitalización, infraestructura y construcción.

Transporte | Minería | **Energía** | Digitalización | Infraestructura y construcción

© 2026 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados

MENSAJE CENTRAL

La transición energética representa una oportunidad para movilizar plenamente el talento y el liderazgo de las mujeres, quienes actualmente ocupan tres (3) de cada diez (10) cargos de alta gerencia en el sector. Aprovechar mejor sus capacidades exige invertir en formación técnica a través de becas, de prácticas y de certificaciones, que estén mejor conectadas con rutas efectivas de contratación en ocupaciones operativas y técnicas. También requiere de procesos más inclusivos en términos de ascenso, de mentoría y de acceso a espacios de decisión, generando condiciones que se puedan traducir en un sector energético más competitivo y sostenible.

---

3 de 10

cargos de alta gerencia en el sector son ocupados por mujeres

Fuente: Ministerio de Minas y Energía, 2021

Formación técnica: becas, prácticas y certificaciones

Rutas de contratación en ocupaciones operativas y técnicas

Ascenso, mentoría y acceso a espacios de decisión

1. Alcance y contexto

Este *databook* organiza la evidencia disponible sobre la participación de las mujeres en el sector energético colombiano y examina las condiciones que favorecen o limitan su incorporación, permanencia y desarrollo en ámbitos como el empleo eléctrico, la formación, la trayectoria laboral, el liderazgo y la gobernanza. Asimismo, incorpora la economía del cuidado como una dimensión clave para comprender las brechas del sector. El análisis busca reconocer a las mujeres como actoras estratégicas de la transición energética y, al mismo tiempo, identificar los ámbitos en los que aún se requieren datos comparables, mayores desagregaciones y registros administrativos que permitan orientar decisiones y acciones más efectivas.

El sector energético no es homogéneo. Comprende generación, transmisión, distribución y comercialización de electricidad, así como actividades vinculadas con hidrocarburos, energías renovables, eficiencia energética, almacenamiento, redes inteligentes y nuevas tecnologías. Estas actividades difieren en perfiles ocupacionales, requerimientos técnicos, localización territorial y condiciones de empleo. Por ello, las cifras agregadas deben interpretarse según el subsector, la ocupación y el universo de referencia.

En este orden de ideas, se debe entender que la transición energética modifica la composición de la inversión, las cadenas de suministro y la demanda de competencias. Puede ampliar oportunidades laborales en energías renovables, digitalización, mantenimiento, eficiencia y nuevas tecnologías; sin medidas deliberadas, también puede reproducir la segregación ocupacional existente. Por tanto, el análisis de género debe observar no solo cuántas mujeres participan, sino en qué actividades, con qué condiciones y con qué posibilidades de desarrollo profesional y decisión.



2. Objetivo

Analizar la participación y la contribución de las mujeres en el sector energético colombiano mediante cinco dimensiones: 1) Participación laboral y oportunidades de empleo; 2) Condiciones laborales, permanencia y trayectoria profesional; 3) Formación técnica y desarrollo de capacidades; 4) Liderazgo y toma de decisiones; y 5) Economía del cuidado, acceso a energía y participación territorial, con el propósito de identificar oportunidades para una transición energética más inclusiva y de precisar vacíos de información que se deben resolver para orientar decisiones públicas, empresariales y territoriales.

3. Dimensiones de análisis

DIMENSIÓN 1 — Participación laboral y oportunidades de empleo — PÁG. 6

DIMENSIÓN 2 — Condiciones laborales, permanencia y trayectoria profesional — PÁG. 7

DIMENSIÓN 3 — Formación técnica y desarrollo de capacidades — PÁG. 8

DIMENSIÓN 4 — Liderazgo y toma de decisiones — PÁG. 9

DIMENSIÓN 5 — Economía del cuidado, acceso a energía y participación territorial — PÁG. 11

3.1. DIMENSIÓN 1.

Participación laboral y oportunidades de empleo

La participación de las mujeres en las nuevas contrataciones (41,9%) y en los cargos operacionales (18,6%) refleja su incorporación al subsector eléctrico en 2020, según el Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético (Ministerio de Minas y Energía, 2021). Por su parte, el rango de 29% a 33%, reportado en una publicación del Ministerio de Minas y Energía de 2026, corresponde a la participación de las mujeres en el empleo del sector eléctrico. En conjunto, estos indicadores permiten observar distintas dimensiones de su participación laboral; sin embargo, dado que provienen de referencias documentales diferentes, no es posible establecer una tendencia temporal ni compararlos directamente.

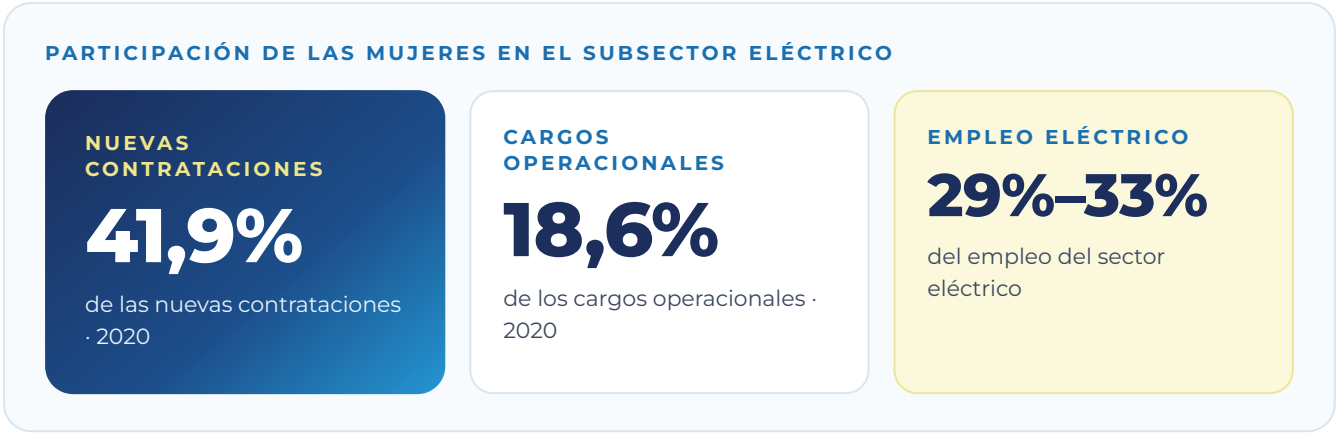


Tabla 1. Indicadores Participación laboral y oportunidades de empleo

INDICADOR	VALOR	AÑO	FUENTE Y OBSERVACIÓN
Participación de mujeres en el empleo eléctrico	**29%**	2020	Ministerio de Minas y Energía-El sector minero-energético tendrá por primera vez una política pública de equidad de género, 2026.
Participación de mujeres en nuevas contrataciones del subsector eléctrico	**41,9%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético (2021).
Participación de mujeres en cargos operacionales	**18,6%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético (2021).

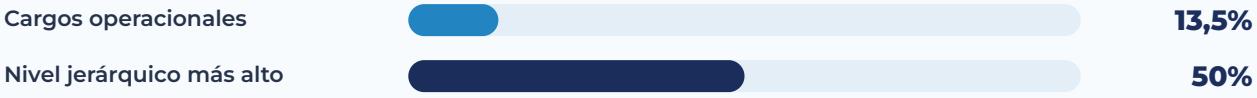
3.2. DIMENSIÓN 2.

Condiciones laborales, permanencia y trayectoria profesional



En 2020, las mujeres representaron el 13,5% de las personas que recibieron ascensos en cargos operacionales, mientras que en los ascensos correspondientes al nivel jerárquico más alto representaron el 50%. Estos resultados muestran diferencias en la participación de las mujeres en los procesos de promoción según el nivel ocupacional. La menor proporción registrada en los cargos operacionales señala la importancia de examinar las oportunidades de desarrollo profesional en estas funciones, mientras que el valor observado en el nivel jerárquico más alto constituye una referencia sobre la participación femenina en los ascensos de esa categoría.

MUJERES ENTRE LAS PERSONAS ASCENDIDAS · 2020



Fuente: Ministerio de Minas y Energía de Colombia- Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético, 2021

Sin embargo, estos porcentajes no permiten determinar por sí solos si las mujeres tienen mayores o menores probabilidades de ascender, ni concluir que existen oportunidades equitativas de promoción entre los niveles jerárquicos. Para ello, se requiere conocer el número de mujeres y hombres elegibles para ascender, las características de los cargos de origen y destino, y la cobertura de las empresas en términos territoriales. El seguimiento de estos indicadores permitiría identificar posibles barreras en las trayectorias profesionales y orientar medidas para fortalecer el acceso de las mujeres a oportunidades de progresión laboral.

Tabla 2. Indicadores condiciones laborales, permanencia y trayectoria profesional

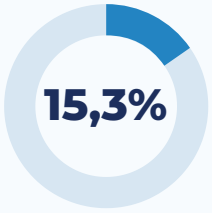
INDICADOR	VALOR	AÑO	FUENTE
Mujeres entre los ascensos operacionales	**13,50%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético.
Mujeres entre los ascensos de nivel jerárquico más alto	**50,00%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético.

3.3. DIMENSIÓN 3.

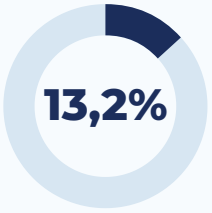
Formación técnica y desarrollo de capacidades

En 2025, las mujeres representaron el 15,3% de las personas matriculadas en primer curso de pregrado en el área de conocimiento de electricidad y energía, y el 13,2% de las personas graduadas reportadas en esta misma área, según los datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Estas cifras evidencian una participación femenina minoritaria en la formación académica relacionada directamente con el sector energético y ponen de manifiesto la importancia de promover una mayor vinculación de las mujeres a estos programas. Ampliar su presencia en estas áreas de conocimiento puede contribuir a fortalecer la disponibilidad de talento de las mujeres para las actividades de generación, transmisión, distribución y uso eficiente de la energía, así como para las ocupaciones técnicas y profesionales asociadas con la transición energética.

ELECTRICIDAD Y ENERGÍA



Mujeres matriculadas en primer curso de pregrado



Mujeres graduadas

LECTURA

Participación femenina minoritaria en la formación relacionada directamente con el sector

Fuente: SNIES, 2025

Para avanzar en este propósito, es importante promover el interés de niñas y jóvenes por las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, fortalecer la orientación vocacional con perspectiva de género y facilitar el acceso de las mujeres a programas de formación en electricidad y energía mediante becas, apoyos económicos y estrategias de acompañamiento académico. Asimismo, resulta fundamental generar condiciones que favorezcan su permanencia y culminación de los estudios, y establecer vínculos entre las instituciones educativas, las entidades de formación para el trabajo y las empresas del sector.

Estas articulaciones pueden facilitar el acceso a prácticas profesionales, certificaciones y oportunidades de empleo, contribuyendo a que la formación adquirida se traduzca en trayectorias laborales sostenibles y en mayores oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.



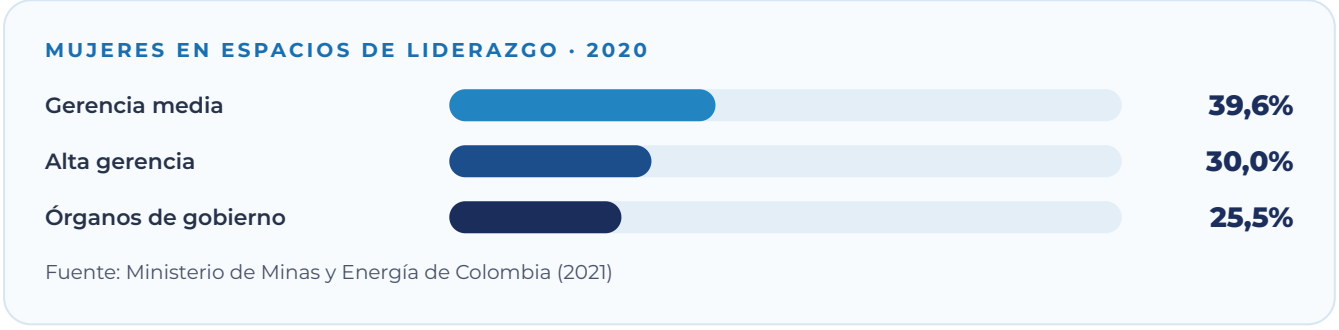
Tabla 3. Indicadores formación técnica y desarrollo de capacidades

INDICADOR SNIES	VALOR	PERIODO	FUENTE
Mujeres matriculadas en primer curso de pregrado en Electricidad y energía	**15,3%**	2025	Ministerio de Educación Nacional-SNIES, 2025
Mujeres graduadas de programas de Electricidad y energía	**13,2%**	2025	Ministerio de Educación Nacional-SNIES, 2025

3.4. DIMENSIÓN 4.

Liderazgo y toma de decisiones

En 2020, las mujeres representaron el 39,6% de las personas en cargos de gerencia media, el 30,0% en cargos de alta gerencia y el 25,5% en órganos de gobierno, según el Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético del Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021). Estos indicadores permiten caracterizar la participación de mujeres en distintos espacios de liderazgo y toma de decisiones del sector energético. La información evidencia la importancia de continuar ampliando las oportunidades para que las mujeres accedan a posiciones de mayor responsabilidad y tengan una participación efectiva en las decisiones estratégicas de las empresas. Fortalecer su presencia en estos espacios requiere promover procesos transparentes de selección y promoción, programas de mentoría y desarrollo profesional, así como condiciones que favorezcan la permanencia y el crecimiento de sus trayectorias laborales.



Fuente: Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021)

En relación con los procesos de ascenso, las mujeres representaron el 13,5% de las personas ascendidas en cargos operacionales y el 50,0% de quienes ascendieron al nivel jerárquico más alto durante 2020. Estos resultados aportan información sobre la participación de mujeres en los procesos de promoción en diferentes niveles ocupacionales y permiten identificar la necesidad de profundizar en las condiciones que facilitan o limitan su desarrollo profesional. Sin embargo, los porcentajes no permiten establecer por sí solos las probabilidades de ascenso de mujeres y hombres, puesto que no se conoce el número de personas elegibles para cada promoción ni las características de las empresas y los cargos considerados. Para evaluar la equidad en las trayectorias profesionales, es necesario complementar estos datos con indicadores de promoción por sexo, permanencia, tiempo para ascender y acceso a oportunidades de formación y desarrollo de competencias. De esta manera, será posible identificar posibles barreras a la progresión laboral y orientar acciones para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sector energético.

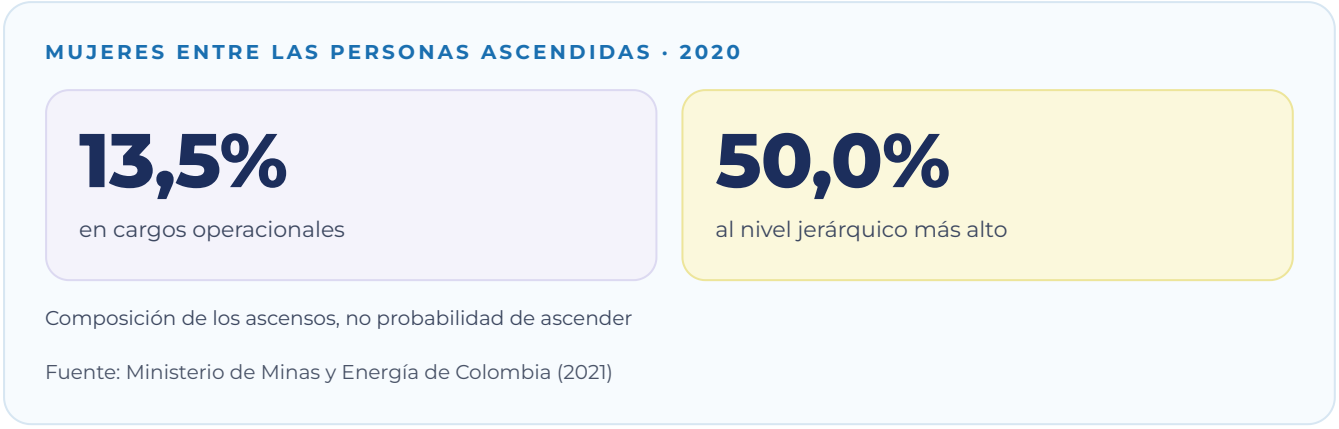


Tabla 4. Indicadores liderazgo, jerarquía y toma de decisiones

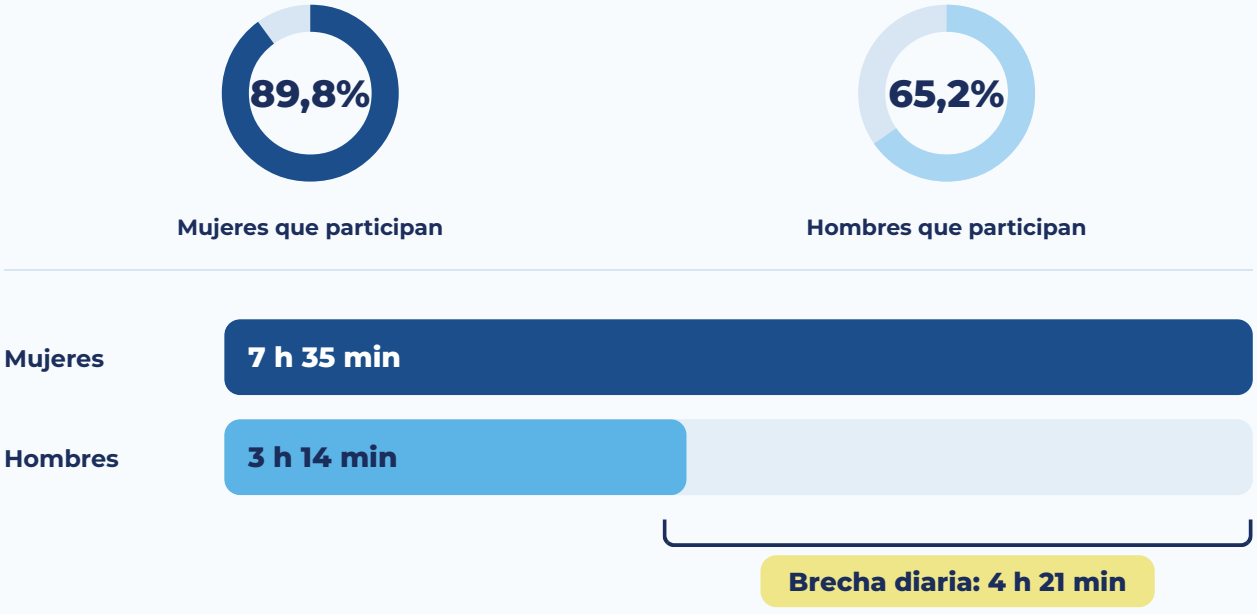
INDICADOR	VALOR	AÑO	FUENTE
Mujeres en cargos de gerencia media	**39,6%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021).
Mujeres en cargos de alta gerencia	**30,0%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021).
Mujeres en órganos de gobierno	**25,5%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021).
Mujeres entre las personas ascendidas en cargos operacionales	**13,5%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021).
Mujeres entre las personas ascendidas al nivel jerárquico más alto	**50,0%**	2020	Ministerio de Minas y Energía de Colombia (2021).

3.5. DIMENSIÓN 5.

Economía del cuidado, acceso a energía y participación territorial

Los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024–2025 muestran que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado continúa teniendo una participación diferenciada entre mujeres y hombres en Colombia. El 89,8% de las mujeres participó en estas actividades, frente al 65,2% de los hombres. Asimismo, las mujeres dedicaron, en promedio, 7 horas y 35 minutos diarios a este trabajo, mientras que los hombres destinaron 3 horas y 14 minutos. Esta diferencia de 4 horas y 21 minutos al día evidencia una distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado, que puede limitar el tiempo disponible de las mujeres para la formación, el empleo remunerado, el descanso y el desarrollo profesional.

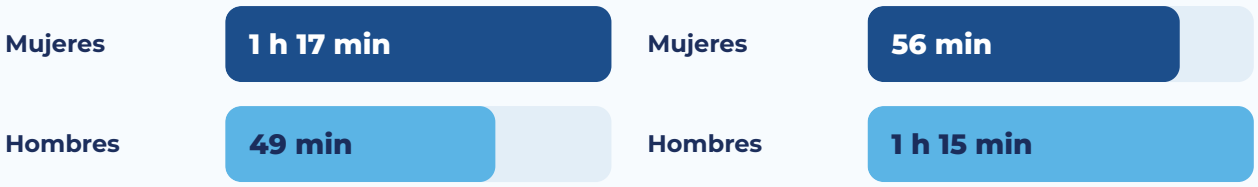
TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO NO REMUNERADO



Fuente: DANE - ENUT, 2024–2025

La distribución del tiempo también varía según el tipo de actividad doméstica. De acuerdo con los datos reportados para la ENUT 2022, las mujeres dedicaron en promedio 1 hora y 17 minutos diarios a lavar, planchar o guardar ropa, frente a 49 minutos de los hombres. Por su parte, el tiempo dedicado a traer combustible para cocinar fue de 56 minutos diarios para las mujeres y de 1 hora y 15 minutos para los hombres. Estos indicadores permiten identificar actividades específicas que demandan tiempo y esfuerzo dentro de los hogares en materia energética.

TIEMPO DIARIO DEDICADO A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS RELACIONADAS CON LA ENERGÍA



Fuente: DANE–ENUT, 2022

Para el sector, estos resultados ponen de relieve la importancia de considerar la relación entre el acceso a fuentes de energía, las tecnologías domésticas y la distribución del trabajo no remunerado. Facilitar el acceso a fuentes de energía modernas, asequibles y confiables, así como promover tecnologías eficientes para cocinar y realizar las tareas domésticas, puede contribuir a reducir el tiempo dedicado a determinadas actividades. Para evaluar estos efectos, se necesitan datos desagregados por sexo, territorio y características de los hogares que permitan identificar las necesidades diferenciadas de las mujeres y orientar soluciones adaptadas a los contextos rurales y urbanos. Asimismo, resulta fundamental promover la corresponsabilidad del cuidado y considerar estas necesidades en el diseño de políticas y programas de transición energética.

Tabla 5. Indicadores economía del cuidado, acceso a energía y participación territorial

INDICADOR	MUJERES	HOMBRES	FUENTE
Participación en trabajo doméstico y de cuidado no remunerado	**89,8%**	**65,2%**	ENUT 2024–2025; DANE, comunicado del 2 de junio de 2026.
Tiempo diario dedicado al trabajo no remunerado	**7 h 35 min**	**3 h 14 min**	ENUT 2024–2025; DANE, comunicado del 2 de junio de 2026.
Tiempo diario dedicado a traer combustible para cocinar	**56 min**	**1 h 15 min**	DANE–ENUT, 2022; periodo y población de referencia deben confirmarse en la fuente primaria.
Tiempo diario dedicado a lavar, planchar o guardar ropa	**1 h 17 min**	**49 min**	DANE–ENUT, 2022; periodo y población de referencia deben confirmarse en la fuente primaria.

4. ¿Qué falta medir? vacíos y necesidades de información

La información disponible permite describir algunas dimensiones de la participación de las mujeres en el sector energético, pero persisten vacíos para analizar de manera integrada sus trayectorias laborales, las condiciones de empleo y los efectos territoriales de la transición energética. Es prioritario fortalecer la disponibilidad de información desagregada, comparable y trazable, que permita identificar diferencias entre subsectores, ocupaciones y grupos de mujeres.

Tabla 6. vacíos y necesidades de información

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN	¿QUÉ FALTA MEDIR?	¿CÓMO AVANZAR?
Empleo y ocupación	Número de mujeres y hombres por subsector, actividad, ocupación, tipo de vinculación, territorio y jornada; distinguir empleo directo, contratistas y cadenas de suministro.	Fortalecer las operaciones estadísticas y los registros administrativos con desagregación por sexo, subsector, ocupación y territorio. Documentar universo, periodo y denominadores.
Calidad del empleo	Remuneración y brecha salarial, formalidad, estabilidad contractual, jornada, seguridad y salud en el trabajo, rotación, licencias, acoso y respuesta institucional.	Establecer indicadores y reportes periódicos comparables sobre condiciones laborales, permanencia y desarrollo profesional.
Formación y transición al empleo	Matrícula, permanencia, graduación, certificaciones, prácticas, contratación e inserción laboral por sexo, programa, nivel de formación y territorio.	Articular la información del SNIES y de formación para el trabajo con registros de contratación y empleo. Hacer seguimiento a las trayectorias de las personas graduadas.
Ascensos y liderazgo	Participación por sexo en cada nivel jerárquico, número de personas elegibles, tasas de promoción, tiempo hasta el ascenso, rotación, remuneración y composición de juntas y comités.	Solicitar a las empresas indicadores con definiciones comunes, periodo, universo y denominadores explícitos. Diferenciar composición de los ascensos y tasa de ascenso de las personas elegibles.
Interseccionalidad	Diferencias por territorio, edad, pertenencia étnica, discapacidad, nivel educativo y condición socioeconómica, según disponibilidad y calidad de cada fuente.	Incorporar desagregaciones interseccionales cuando sea viable y publicar resultados con salvaguardas de confidencialidad y suficiencia estadística.

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN	¿QUÉ FALTA MEDIR?	¿CÓMO AVANZAR?
Acceso y pobreza energética	Acceso, continuidad, calidad y asequibilidad de la energía; uso de combustibles para cocinar, tecnologías domésticas y usos productivos de energía, por sexo y características del hogar.	Articular estadísticas de hogares y energía, con desagregación territorial, para identificar barreras de acceso y efectos sobre el uso del tiempo y la autonomía económica.
Participación territorial y gobernanza	Participación de mujeres en consultas, proyectos, comités y órganos de decisión; efectos diferenciados de infraestructura y proyectos energéticos en los territorios.	Fortalecer registros de participación y seguimiento territorial, documentar mecanismos de incidencia y reportar resultados desagregados por sexo.
Calidad y trazabilidad de la información	Fuente primaria, documento, página o sección, fecha de publicación, periodo de referencia, definición, numerador, denominador y método de cálculo de cada indicador.	Elaborar fichas técnicas y metadatos para cada indicador; armonizar categorías y periodos, documentar limitaciones y no presentar como verificados los datos sin respaldo documental.

5. CONCLUSIONES

Las mujeres como protagonistas de la transformación



La participación de las mujeres en el sector energético debe analizarse a lo largo de la cadena de valor y no únicamente mediante una cifra agregada de empleo. El rango nacional de 29%–33% reportado para el sector eléctrico constituye una referencia útil, pero no describe por sí solo las diferencias entre ocupaciones, niveles jerárquicos, empresas o territorios.

29%–33%

del empleo en el sector eléctrico

Fuente: Ministerio de Minas y Energía-El sector minero-energético tendrá por primera vez una política pública de equidad de género, 2026

15,3%

matriculadas en primer curso · Electricidad y energía

Fuente: SNIES, 2025

13,2%

graduadas · Electricidad y energía

Fuente: SNIES, 2025

4 h 21 min

brecha diaria de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres

Fuente: DANE - ENUT, 2024–2025

Los indicadores complementarios suministrados apuntan a diferencias entre nuevas contrataciones, cargos operacionales, niveles de entrada, jerarquías, órganos de gobierno y ascensos. Sin metadatos completos, estos valores no deben utilizarse para inferir tendencias, sino ser interpretados como proxis que nos permitan comprender la situación y el aporte de las mujeres en el sector.

Los datos del SNIES para 2025 indican una participación de las mujeres de 15,3% entre las personas matriculadas en primer curso de Electricidad y energía y de 13,2% entre las personas graduadas de esa área. Estas son medidas de composición, no tasas de culminación de una cohorte. Conectar formación con empleo requiere seguimiento longitudinal y desagregación por programa y territorio.

Por su parte, la ENUT muestra una distribución desigual del trabajo no remunerado a nivel nacional. Aunque no mide específicamente a quienes trabajan en energía, ofrece un contexto relevante para examinar la organización de turnos, la formación continua, la movilidad y la progresión profesional. La agenda de igualdad debe combinar formación, contratación, condiciones laborales, liderazgo, corresponsabilidad y participación territorial.

6.

Oportunidades para acelerar la transformación

1. **Conectar la formación con el empleo de calidad en el sector energético.** Establecer alianzas entre empresas, instituciones educativas y entidades públicas para desarrollar becas, prácticas, certificaciones y rutas de contratación de mujeres en ocupaciones técnicas, operativas y profesionales. Hacer seguimiento a su inserción laboral, condiciones de vinculación, permanencia, remuneración y progresión profesional, especialmente en áreas relacionadas con electricidad y energía.

2. **Consolidar y fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sector energético.** Promover su participación en redes profesionales, espacios de intercambio y programas de mentoría, así como implementar procesos transparentes de selección y ascenso. Hacer seguimiento a su representación en los distintos niveles jerárquicos, cargos directivos y órganos de gobierno, y a su participación en las decisiones empresariales y territoriales.

3. **Fortalecer registros administrativos e indicadores sectoriales con desagregación por sexo.** Establecer reportes periódicos y criterios comunes para registrar contratación, ocupaciones, remuneración, rotación, ascensos y cargos de liderazgo. Promover la desagregación de la información por subsector, empresa y territorio, de manera que permita identificar diferencias en las trayectorias laborales de las mujeres y orientar acciones específicas para cerrar brechas.

4. **Mejorar condiciones de acceso y de desarrollo profesional en actividades operativas.** Identificar y reducir las barreras que enfrentan para ingresar y permanecer en cargos operacionales y actividades de campo, y facilitar su acceso a formación continua y oportunidades de progresión hacia otros niveles ocupacionales. Hacer seguimiento a las diferencias de participación, permanencia y ascenso entre áreas operativas, técnicas y directivas.

5. **Incorporar la corresponsabilidad del cuidado y promover tecnologías ahorradoras de tiempo.** Impulsar medidas que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y de cuidado de las mujeres en el sector energético. Promover la participación de las mujeres en el diseño, desarrollo y adopción de estas soluciones, y evaluar su contribución a la disponibilidad de tiempo para la formación, el empleo y el desarrollo profesional.

Referencias

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s. f.). La transición energética es una oportunidad única para cerrar brechas de género. https://www.cepal.org/es/comunicados/la-transicion-energetica-es-oportunidad-unica-cerrar-brechas-genero-acceso-la-energia

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2025). Recursos Naturales en América Latina y el Caribe, n.° 7. https://www.cepal.org/es/publicaciones/82615-recursos-naturales-america-latina-caribe-7

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026, 2 de junio). Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), septiembre 2024–agosto 2025.

International Energy Agency (IEA). (2024). World Energy Employment 2024. https://www.iea.org/reports/world-energy-employment-2024

International Energy Agency (IEA). (s. f.). Energy and Gender. https://www.iea.org/topics/energy-and-gender

International Renewable Energy Agency (IRENA). (2025). Renewable energy: A gender perspective (2nd ed.). https://www.irena.org/Publications/2025/Oct/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective

International Renewable Energy Agency (IRENA) & International Labour Organization (ILO). (2026). Renewable energy and jobs: Annual review 2025. https://www.irena.org/Publications/2026/Jan/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2025

Ministerio de Educación Nacional (MEN). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). (2025). Bases consolidadas de educación superior: matrícula de primer curso y graduados por área de conocimiento.

Ministerio de Minas y Energía. (2026). El sector minero-energético tendrá por primera vez una política pública de equidad de género. https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/el-sector-minero-energetico-tendra-por-primera-vez-una-politica-publica-de-equidad-de-genero/

Ministerio de Minas y Energía. (s. f.). Enfoque de género – Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético. https://www.minenergia.gov.co/es/misional/ambiental-social/enfoque-genero/

Ministerio de Minas y Energía. (2025). Informe de Gestión Administrativa 2025.

Ministerio de Minas y Energía. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético.

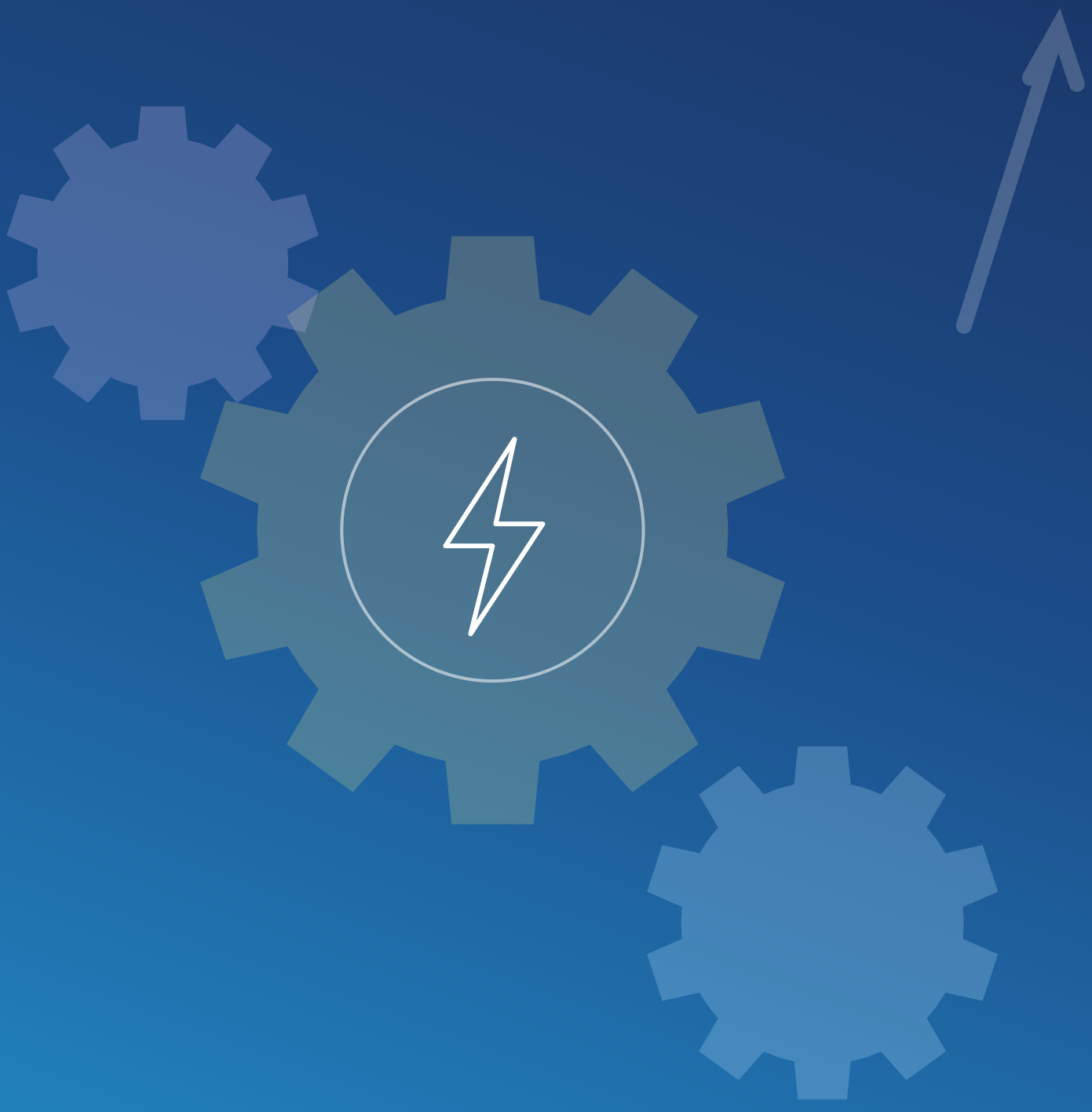
Organización Latinoamericana de Energía (OLACDE). (s. f.). Perspectivas de género en el sector energético de América Latina y el Caribe. https://www.olade.org/noticias/avanzando-hacia-la-igualdad-OLACDE-presenta-estudio-sobre-perspectivas-de-genero-en-el-sector-energetico-de-america-latina-y-el-caribe/

Suecia Sverige

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



DATABOOK SECTOR

ENERGÍA