



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL

Educadora de educadores



Linea mientos

para la formulación de presupuesto sensible
al género y al enfoque diferencial en la
Universidad Pedagógica Nacional 2025



Contenido

1.INTRODUCCIÓN	2
2.MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS DEL PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO Y AL ENFOQUE DIFERENCIAL.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
5. CRITERIOS TÉCNICOS	7
6.PRESUPUESTO UPN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL.....	9
7.TRAZADOR PRESUPUESTAL GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	10
8. TRAZADOR PRESUPUESTAL GASTOS DE INVERSIÓN	17
9. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	20
10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO	20

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN), en su compromiso con la equidad y la inclusión, reconoce que los presupuestos públicos no son neutrales al género. Cada decisión presupuestal tiene impactos diferenciados en mujeres, hombres y personas diversas. Ignorar estas diferencias perpetúa desigualdades estructurales y limita el avance hacia una sociedad más justa.

Si bien se conoce que la UPN ha adelantado múltiples gestiones enfocadas en promover la equidad, por medio de estos lineamientos se espera la identificación en el presupuesto permitiendo a la UPN contar con información disponible para la toma de decisiones y la entrega de informes a los Entes de Control y otras entidades que lo solicitan

En este contexto, la UPN ha desarrollado los "Lineamientos para la formulación de presupuesto sensible al género y al enfoque diferencial", para integrar de manera efectiva la perspectiva de género y el enfoque diferencial en la planeación y ejecución presupuestal de la universidad, garantizando que los recursos asignados contribuyan al cierre de brechas y a la promoción de la equidad.

La implementación de un presupuesto sensible al género implica reconocer y abordar las desigualdades existentes, asegurando que las políticas y programas universitarios respondan a las necesidades específicas de toda la comunidad educativa. Este enfoque se alinea con compromisos internacionales y nacionales, que promueven la equidad en las políticas públicas y la asignación de recursos.

Así las cosas, todo gasto e inversión pública tiene algún impacto, y este no es necesariamente igual para todas y todos. Ignorar este impacto diferenciado, así como las implicaciones que debería tener para el diseño de las políticas públicas y la asignación de recursos, no habla de "neutralidad", sino de desconocimiento de las diferencias.

En este sentido, con estos lineamientos, la UPN reafirma su responsabilidad institucional de promover una cultura organizacional inclusiva y equitativa, donde las decisiones presupuestales reflejen y fortalezcan su compromiso con la igualdad de género y el respeto por la diversidad. Por lo anterior, este documento servirá como guía para orientar la formulación, ejecución y seguimiento de un presupuesto institucional que reconozca y responda a las diversas realidades y necesidades de la comunidad universitaria.

2. MARCO NORMATIVO

- INTERNACIONAL

Plataforma de Acción de Beijing 1995 : Adoptada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), insta a los gobiernos a revisar sistemáticamente los presupuestos públicos desde una perspectiva de género e integrar medidas que promuevan la igualdad.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, meta 5.C: Adoptar y fortalecer políticas de empoderamiento económico de la mujer, incluso a través de presupuestación sensible al género.

Resoluciones del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC): Formaliza que "incorporar una perspectiva de género es un proceso que evalúa las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada.

Consejo de Europa (2004–2005): Define el gender budgeting como “una evaluación de los presupuestos basada en género... integrando la perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario, reestructurando ingresos y gastos para promover la igualdad”.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU, artículo 8): Establece que “en todas sus actividades, la Unión procurará eliminar desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres”

Manual y Plan de Acción de la UN-Women y organizaciones aliadas: Instrumentos con guías técnicas y operativas en distintos niveles (nacional, subnacional) para integrar perspectiva de género en las etapas del ciclo presupuestario.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006): Establece el derecho de las personas con discapacidad a participar plenamente en la vida económica y social. Implica que los presupuestos públicos deben considerar sus necesidades específicas (accesibilidad, educación, salud, empleo), respondiendo a un enfoque diferencial que garantice igualdad de oportunidades.

- NACIONAL

Documento CONPES 161 de 2013: “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres”.

Documento CONPES 3918 de 2018: “Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en Colombia”.

Documento CONPES 4080 de 2022: “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”.

Ley 1955 de 2019 – Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: El artículo 221 establece la creación del *Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer*, diseñado para identificar proyectos y asignaciones presupuestales que contribuyan a la equidad de género. Este trazador permite visibilizar los recursos destinados a cerrar brechas de género y garantizar los derechos de las mujeres.

Decreto 1106 de 2022: Este decreto reglamenta el *Sistema Nacional de las Mujeres*, creado por el artículo 222 de la Ley 1955 de 2019. El sistema tiene como objetivo consolidar y fortalecer la coordinación interinstitucional en temas de género, promoviendo la transversalidad del enfoque de género en las entidades del orden nacional y en la definición de políticas públicas sobre equidad de género para las mujeres.

Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Esta ley establece el *Sistema Nacional de Igualdad y Equidad*, coordinado por el Ministerio de Igualdad y Equidad. Además, crea el *Fondo para la Superación de Brechas de Desigualdad Poblacional e Inequidad Territorial*, destinado a financiar programas y proyectos que promuevan la igualdad y equidad de género.

Directiva 001 de 2024 – Procuraduría General de la Nación: Esta directiva enfatiza la importancia de incorporar políticas y acciones de equidad de género en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial. Destaca la necesidad de promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y su participación en todos los campos de la vida nacional.

Resolución N° 620 de 2015 de la Contaduría General de la Nación: *“Por la cual se incorpora el Catálogo General de Cuentas al Marco Normativo para entidades de gobierno”.*

Resolución No. 0585 del 07 de diciembre de 2018 de la Contaduría General de la Nación: *“Por la cual se modifica el Catálogo General de Cuentas del Marco Normativo para entidades de gobierno”.*

- INSTITUCIONAL

Acuerdo N° 044 del 15 de diciembre de 2015: *“Por medio del cual se expide el Estatuto de Presupuesto de la Universidad Pedagógica Nacional”.*

Acuerdos N° 017 del 10 de mayo de 2018: *“Por el cual se establece el proceso de admisión inclusiva para aspirantes pertenecientes a poblaciones de grupos étnicos, víctimas del conflicto armado en Colombia, desmovilizada en proceso de reintegración y habitantes de frontera”.*

Acuerdos N° 008 del 04 de abril de 2018 *“Por la cual se establece el proceso de admisión y educación inclusiva para aspirantes Sordos, con discapacidad visual y con discapacidad física-motora”*

Acuerdo N° 006 del 06 de mayo de 2021: *“Por medio del cual modifica el Acuerdo N° 044 de 2015”.*

Resolución N° 0127 del 21 de febrero de 2023: *“ Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional”.*

Acuerdo N° 033 del 16 de diciembre de 2024: *“Por el cual se establece la Política de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional”*

Circular Rectoral N° 004 de 2025: “Caracterización demográfica de la comunidad universitaria

3. OBJETIVOS DEL PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO Y AL ENFOQUE DIFERENCIAL

- Objetivo general

Orientar técnicamente desde los enfoques de género diferencial el presupuesto de la Universidad Pedagógica Nacional, para lograr progresivamente la planeación presupuestal sensible, teniendo en cuenta que el presupuesto es el instrumento por el cual se materializan las acciones planteadas en las políticas institucionales.

- Objetivos específicos

Implementar el trazador de enfoques de género y diferencial en el presupuesto de la universidad.

Identificar el presupuesto invertido en la disminución de brechas de género y diferenciales en la UPN.

Brindar orientaciones técnicas para la incorporación del presupuesto sensible al género y con enfoque diferencial en el presupuesto general de la UPN.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Presupuestos sensibles:** Son aquellos que permiten dar cumplimiento a compromisos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de políticas públicas formuladas y expedidas en el marco del proceso CONPES, de planes de acciones afirmativas para los grupos poblacionales y sectores sociales, de planes de igualdad de oportunidades para las mujeres, y demás instrumentos de la planeación pública que permiten beneficiar a las personas, desde sus diferencias y diversidad, un goce efectivo de derechos (SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN, 2021, P. 8).

Son una herramienta que contribuye al cierre de brechas de inequidad y desigualdad al asignar recursos que permiten atender las situaciones que las generan.

Son importantes porque garantizan que en los instrumentos de planeación las personas sean reconocidas desde sus diferencias y diversidad, y que las instituciones públicas, además de cumplir sus funciones, ejerzan su rol como garantes de derechos.

- **Interseccionalidad:** Es una herramienta que analiza cómo múltiples sistemas de opresión, como el género, la raza, la clase o la discapacidad, interactúan en la vida de las

personas, generando experiencias únicas de discriminación. Este enfoque permite diseñar políticas públicas integrales que aborden las necesidades complejas y superpuestas de individuos y grupos históricamente marginados (Secretaría Distrital de Planeación, 2018, p2).

- **Cierre de brechas:** Se refiere a la implementación de acciones específicas para reducir las desigualdades socioeconómicas, culturales y políticas que afectan a ciertos grupos poblacionales. Estas acciones incluyen la asignación de recursos diferenciados en políticas públicas, con el fin de garantizar el acceso equitativo a oportunidades y derechos, contribuyendo así a la justicia social (ONU Mujeres, 2021).

5. CRITERIOS TÉCNICOS

Como eje central a continuación se brindan los criterios técnicos los cuales permitirán la identificación el enfoque de género y diferencial en la UPN así:

Enfoque de género: Perspectiva que analiza y aborda las desigualdades, roles y estereotipos histórica y socialmente construidos en torno al género, promoviendo la equidad y el goce efectivo de derechos de mujeres, hombres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas (LGBTIQ+).

Algunos ejemplos en la UPN en donde se identifican gestiones que aportan a la implementación del enfoque de género son las lideradas en:

- El Comité de Transversalización de Equidad de Género
- La Mesa del Cuidado
- La Audiencia de Género
- El Programa de Género y Cuidado de la Subdirección de Bienestar Universitario
- El Grupo de Orientación y Acompañamiento Estudiantil - GOAE
- Las salidas de campo relacionadas con enfoque de género
- Electivas académicas que incluyan el enfoque de género
- Proyectos de investigación relacionados con el enfoque de género
- Capacitaciones relacionadas con enfoque de género
- Conferencistas invitadas (os) que aborden temas de género
- Salud mental con enfoque de género
- Adecuaciones a la infraestructura con enfoque de género

Si bien anteriormente, se identifican algunos ejemplos, se invita a las unidades académicas y administrativas a identificar otros posibles escenarios para implementar el enfoque de género en la universidad. Adicionalmente, con el enfoque de género se busca:

1. **Reducción de las brechas de género:** Son las acciones orientadas a la promoción, divulgación de derechos, la historia, la salud, empoderamiento y el bienestar de las mujeres. Ejemplo: Resaltar la historia de la mujer en la educación
2. **Atención a una vida libre de violencias:** Acciones orientadas a informar, prevenir, atender y/o acompañar situaciones de violencias basadas en género.
3. **Inclusión de orientaciones sexuales e identidades de género no normativas:** Acciones orientadas a la inclusión, visibilización, conmemoración de las diversas identidades de género.

Enfoque diferencial: Concepto que reconoce las necesidades específicas de grupos históricamente discriminados o en condiciones de vulnerabilidad (indígenas, grupos étnicos, grupos afrodescendientes– afrocolombianos(as), Mulato(a), Palenquero(a) de San Basilio, Raizal de archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Rrom o Gitano(a), Campesino(a), personas con discapacidad, víctimas del conflicto, población rural, firmantes de paz , migrante, etc.), garantizando medidas adaptadas a sus contextos.

Por ejemplo, en la UPN algunos escenarios desde los que se aportan a la implementación del enfoque diferencial son:

- Proyecto Manos y Pensamiento de la Facultad de Educación
- Centro de Tiflotecnología de la Subdirección de Biblioteca, Documentación y Recursos Bibliográficos
- Sala de Comunicación Aumentativa y Alternativa (SCAA)
- Centro de Educación para la Paz, la Memoria y los Derechos Humanos - CEPAZ
- Grupo de Orientación y Acompañamiento Estudiantil - GOAE
- Instituto Pedagógico Nacional
- El Programa de Convivencia de la Subdirección de Bienestar Universitario
- Aula húmeda
- Proyectos de investigación relacionados con enfoque diferencial
- Salidas de campo con enfoque diferencial
- Electivas académicas relacionadas con el enfoque diferencial
- Capacitaciones relacionadas con enfoque de enfoque diferencial
- Conferencistas invitadas(os) que aborden temas de enfoque diferencial
- Salud mental con enfoque diferencial
- Adecuaciones a la infraestructura con enfoque diferencial

Si bien anteriormente, se identifican algunos ejemplos, se invita a las unidades académicas y administrativas a identificar otros posibles escenarios para implementar el enfoque diferencial en la universidad. Adicionalmente, el enfoque se centra en:

1. Discapacidad: Acciones que visibilizan, acompañan, informan y promueven la participación de personas con algún tipo de discapacidad auditiva, cognitiva, física, múltiple, psicosocial o mental, sordo-ceguera.

2. Inclusión de la diversidad poblacional-étnica: Acciones que visibilizan, acompañan, informan y promueven la participación de grupos poblacionales y étnicos en su diversidad

6. PRESUPUESTO UPN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL

La Universidad Pedagógica Nacional, desde su autonomía universitaria, promueve criterios para identificar el presupuesto sensible al género y al enfoque diferencial por medio de un trazador presupuestal, tanto en los recursos de funcionamiento como de inversión, según sus propios lineamientos, herramientas y aplicativos institucionales.

La idea de implementar el trazador presupuestal es identificar cuáles son los recursos públicos que se están gastando e invirtiendo en temas de género e inclusión y si estos están aportando al cierre de brechas en la Universidad Pedagógica Nacional, tanto en la fase de programación presupuestal como en la ejecución.

El punto central es identificar cómo incorporar el enfoque de género y diferencial en el presupuesto institucional, toda vez que se sabe que la UPN ya destina los recursos para generar inclusión y cierre de brechas, pero en este punto es fundamental cuantificar esos recursos. Al respecto, se espera implementar criterios en la programación presupuestal a partir de la identificación en el presupuesto de gastos de la UPN, considerando que este refleja la totalidad de las apropiaciones para la universidad y se clasifica en gastos de funcionamiento y gastos de inversión, considerando que en la actualidad no se tiene servicio a la deuda con el siguiente nivel de detalle:

Ilustración N° 1 Distribución del presupuesto de gastos UPN



Fuente: Manual de programación y ejecución presupuestal

Teniendo en cuenta la distribución del gasto en la UPN, inicialmente en estos lineamientos se brindarán las indicaciones para generar la identificación en los gastos de funcionamiento, seguido de los gastos de inversión por medio de los proyectos de inversión viabilizados en cada vigencia.

7. TRAZADOR PRESUPUESTAL GASTOS DE FUNCIONAMIENTO

Para recursos de funcionamiento (gastos de personal, adquisición de bienes y servicios, transferencias corrientes, gastos de comercialización y producción), se realizará por medio de la programación presupuestal y el seguimiento a la ejecución presupuestal de cada vigencia.

Programación presupuestal

Este será el momento clave de la vigencia para iniciar el proceso de planeación financiera institucional e identificar el presupuesto que se asignará para el enfoque de género y el enfoque diferencial en la Universidad Pedagógica Nacional así:

- **GASTOS DE PERSONAL**

En la programación presupuestal será fundamental que cada una de las unidades académicas y administrativas en las que se identifique que el talento humano cuenta con funciones relacionadas directamente con el enfoque de género y diferencial, se relacione en el memorando que se remite a la Subdirección de Personal adjuntando el siguiente formato:

Tabla 1. Justificación de necesidades de personal supernumerario en la UPN

FORMATO	NOMBRE FORMATO
FOR-GTH-042	JUSTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PERSONAL SUPERNUMERARIO DE LA UPN

Fuente: Sistema de Gestión Integral

Si bien todo el personal aporta indirectamente a la implementación del enfoque de género y diferencial en la universidad, en esta sección únicamente se va a relacionar el personal supernumerario que cuente con al menos una función explícita relacionada con el enfoque de género y el enfoque diferencial.

En este sentido, la identificación se realizará en la sección de 3. Datos del cargo y justificación de la necesidad, y la idea es que en esta sección se redacte la descripción general del cargo, seguido de un guion y la palabra “ENFOQUE” en mayúscula, como se evidencia en el siguiente ejemplo:

Ilustración N° 2 Resumen de cargo personal supernumerario – enfoque

3. DATOS DEL CARGO Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD	
3.1 Resumen del cargo solicitado:	
+	<p>Registre el cargo y la actividad principal a realizar</p> <p>Ejemplo: Profesional Universitario que contribuya en la elaboración, análisis y producción de informes estadísticos de la Universidad, acorde a las necesidades de información de dirección y de la comunidad universitaria en general -ENFOQUE</p>

Fuente: Oficina de Desarrollo y Planeación

La redacción anterior con la palabra enfoque permitirá realizar un filtro de las necesidades de personal con enfoque de género y diferencial, mucho más ágil para la Subdirección de Personal.

Si bien en el resumen del cargo no se puede evidenciar a que enfoque le está aportando el perfil de ejemplo, en el detalle de las funciones se logrará identificar si aporta el enfoque de género, al enfoque diferencial o a los dos enfoques.

Intentando generar mayores claridades, a continuación, se presentan algunos ejemplos de solicitudes de vinculaciones de personal supernumerario en la UPN:

Tabla N° 2 Ejemplos de Cargos con enfoque de género y diferencial

DEPENDENCIA	A QUE ENFOQUE LE APLICA	RESUMEN DEL CARGO SOLICITADO
Subdirección de Bienestar Universitario – Programa de género y cuidado	Enfoque de género	Profesional que realice el acompañamiento, de divulgación y apropiación del protocolo de prevención, atención y sanción de las Violencias Basadas en Género (VBG) y participar en los procesos pedagógicos para la implementación de justicia restaurativa en los casos de VBG en los que aplique - ENFOQUE
Subdirección de Biblioteca - Centro Tiflotecnológico	Enfoque diferencial	Técnico que apoye el acceso y permanencia de estudiantes con discapacidad visual mediante apoyos y servicios que requieran para favorecer su autonomía e independencia, y en respuesta a sus particularidades - ENFOQUE

Por supuesto que si en la redacción del perfil del cargo se menciona la palabra “ENFOQUE” en el detalle de las funciones se debe redactar por lo menos una función relacionada.

En este sentido, si los perfiles supernumerarios no cuentan con ninguna función relacionada con enfoque de género o diferencial, no se debe escribir la palabra enfoque ni seguir estos lineamientos.

Frente a la vinculación de un supernumerario, es posible que un perfil aporte al 100% para el enfoque de género, por ejemplo, el perfil de profesional universitario del programa de género y cuidado, ya que el 100% de sus funciones le apuntan a este enfoque vs un profesional que solo tiene 2 funciones relacionadas, y los dos se deben mencionar en el formato.

Como tal, los ejemplos anteriores son vinculaciones que en el momento la UPN tiene, pero de solicitarse nuevos cupos relacionados con la implementación de los enfoques, deben diligenciarse con la implementación del mismo lineamiento.

Así las cosas y considerando el suministro de información por parte de las dependencias, la Subdirección de Personal brindará la cantidad total de perfiles supernumerarios con dedicación al enfoque de género y el enfoque diferencial, así como el presupuesto asignado, teniendo en cuenta el número de funciones con enfoque de género o enfoque diferencial detalladas sobre el número total de funciones concertadas, permitiendo evidenciar el porcentaje del presupuesto asignado por vinculación anual más prestaciones sociales durante la vigencia.

- **GASTOS DE PERSONAL DOCENTE**

Considerando que el cargue de los planes de trabajo de los docentes se genera en diciembre de cada vigencia, se generará como primera instancia la identificación de las electivas académicas que de manera explícita en su título relacionen el enfoque de género o diferencial y en este caso, la Subdirección de Admisiones y Registro remitirá a la Oficina de Desarrollo y Planeación el consolidado de electivas académicas ofertadas por semestre generando el consolidado necesario y en coordinación con el CIARP se determinará el número de horas del plan de trabajo dedicado en este caso a la implementación del enfoque de género y al enfoque diferencial. Posteriormente, la Subdirección de Personal con esta información cuantificará la asignación salarial con prestaciones sociales.

Frente a las salidas de campo la Vicerrectoría Académica enviará la información del reporte de las salidas de campo que incorporen el enfoque de género y diferencial y con ayuda de la Subdirección de Servicios Generales y la Subdirección de Personal, se cuantificará el valor total de la salida, considerando los viáticos, servicio de transporte y gastos de personal asociados.

- **CONTRATISTAS**

Una de las herramientas institucionales que permitirá la identificación de los recursos destinados para el enfoque de género y el enfoque diferencial será el formato de justificación de necesidades para contratistas - funcionamiento. En este formato se agregaron dos

columnas al final de la tabla, la primera, en color azul, relaciona el enfoque diferencial y la segunda, en color naranja, el enfoque de género.

La idea es que por cada contrato se diligencie la fila indicando el objeto contractual seguido de la palabra – ENFOQUE y según corresponda, el porcentaje de enfoque de género y/o enfoque diferencial, el cual dependerá de la cantidad de obligaciones contractuales asignadas a estos temas.

Ilustración N° 3. FOR-PFN-043 Justificación de necesidades para contratistas

FORMATO													Código: FOR_PFN_043				
JUSTIFICACIÓN DE NECESIDADES PARA CONTRATISTAS POR FUNCIONAMIENTO													Versión: 04				
PROCESO: Planeación Financiera													Fecha: 01-07-2025				
Fecha de la solicitud:	"F_PAG_5"																
Vigencia:																	
Centro de Responsabilidad:																	
Dependencia:																	
INFORMACIÓN PARA SUBIR A SECOP																	
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL (Ejemplo: Profesional en Administración pública, de empresas, economista, ingeniero industrial y profesiones afines con especialización en evaluación de proyectos de inversión, con experiencia mínima de un año en asesoría, evaluación y acompañamiento en formulación y evaluación de proyectos.) (18)	ENUMERE LAS FUNCIONES A REALIZAR (17)	Fecha estimada de inicio de proceso de selección (mes) (19)	Fecha estimada de presentación de ofertas (mes) (19)	Duración del contrato (número) (20)	Duración del contrato (intervalo: días, meses, años) (21)	Modalidad de selección (22)	Valor total estimado (23)	Valor estimado en la vigencia actual (24)	¿Se requieren vigencias futuras? (25)	Estado de solicitud de vigencias futuras (26)	Unidad de contratación (referencia) (27)	Ubicación (28)	Nombre del responsable (25)	Teléfono del responsable (26)	Correo electrónico del responsable (27)	Porcentaje (%) del contrato	
		enero	enero	0	MESES	Contratación directa	\$ -	\$ -	NO	NA	GRUPO DE CC	CC-DC	-	-	contratacion@pedagogica.edu.co	ENFOQUE DIFERENCIAL (28)	ENFOQUE DE GÉNERO (29)
		enero	enero	0	MESES	Contratación directa	\$ -	\$ -	NO	NA	GRUPO DE CC	CC-DC	-	-	contratacion@pedagogica.edu.co		

Fuente: Sistema de Gestión Integral

Por ejemplo, si un contrato tiene 10 obligaciones contractuales, pero dos de estas le apuntan al enfoque de género, entonces en la columna naranja se deberá diligenciar el 20% y en la columna de enfoque diferencial, 0%.

Si el contrato no tiene obligaciones contractuales específicas sobre temas de género o enfoque diferencial, no se deben diligenciar estas dos columnas.

En el escenario de un contrato que, apunte al enfoque de género y al enfoque diferencial, como es el caso de algunos contratos de la Subdirección de Bienestar, el porcentaje dependerá de la cantidad de funciones relacionadas, y es posible colocar porcentajes en los dos enfoques.

- **PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES –PAA**

Considerando que Plan Anual de Adquisiciones (PAA) consolida la compra de equipos, materiales y suministros, la adquisición o contratación de servicios con persona natural y jurídica; es otra de las herramientas institucionales para la identificación del presupuesto sensible al género y al enfoque diferencia.

Así las cosas, cuando una dependencia identifique que su contrato contará con alguna obligación contractual relacionada con enfoque de género y/o enfoque diferencial de manera explícita, deberá:

1. En el formato del PAA redactar el objeto del contrato y, al finalizar, colocar la palabra – ENFOQUE para lograr su identificación. Esta herramienta permitirá realizar un filtro en el sistema financiero de la UPN para conocer el consolidado de compromisos que se generan para el enfoque de género y el enfoque diferencial.
2. Diligenciar las últimas columnas del formato del PAA las cuales consolidan la información sobre el porcentaje del valor total del contrato, incorporando el enfoque diferencial y el enfoque de género.

El porcentaje se calculará teniendo en cuenta el número de obligaciones contractuales relacionadas con el enfoque diferencial y/o de género sobre el número total de obligaciones contractuales, y este valor será el porcentaje sobre el valor total del contrato que se debe diligenciar.

Por ejemplo, si un contrato tiene 10 obligaciones contractuales y dos le apuntan al enfoque diferencial y una al enfoque de género entonces el diligenciamiento de las últimas dos columnas del PAA es:

Ilustración N°4 Diligenciamiento PAA columnas enfoque diferencial y de género

PORCENTAJE (%) SOBRE EL VALOR TOTAL DEL CONTRATO	
ENFOQUE DIFERENCIAL	ENFOQUE DE GENERO
11	12
20%	10%

Fuente: Oficina de Desarrollo y Planeación

Considerando lo anterior, será responsabilidad de cada dependencia diligenciar estas columnas y el seguimiento al correcto diligenciamiento se generará así:

- a) PAA de Funcionamiento, responsable Subdirección de Servicios Generales (SSG) incluyendo los gastos de las cajas menores.
- b) PAA de Inversión, responsable Oficina de Desarrollo y Planeación (ODP)
- c) PAA de Plan de contratistas, responsable Vicerrectoría Administrativa y Financiera
- d) PAA de Gastos de comercialización y producción, responsable Vicerrectoría de Gestión Universitaria - Subdirección de Asesorías y extensión (SAE).

Las anteriores dependencias velarán por el correcto diligenciamiento de las columnas relacionadas con enfoque, generando el filtro de los contratos que cuentan con enfoque de género y diferencial en la UPN.

Así las cosas, será crucial verificar que las unidades académicas o administrativas diligencien las columnas 11 y 12 del PAA solo si tienen obligaciones contractuales relacionadas a los enfoques, sino cuenta con obligaciones esas casillas no se deben diligenciar.

- **ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS**

De contar con capacitaciones relacionadas con el enfoque de género o el enfoque diferencial, se cuantificarán por medio del formato de Capacitación del proceso de Talento Humano y será la Subdirección de Personal la dependencia responsable de reportar el presupuesto asignado.

Dentro de las capacitaciones de ejemplo se encuentran:

- ✓ ENFOQUE DE GÉNERO: Curso de prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo.
- ✓ ENFOQUE DIFERENCIAL: Curso de Lengua de Señas Colombianas para funcionarios.

- **MATERIALES Y SUMINISTRO**

Inicialmente, en coordinación con el Grupo Interno de Trabajo de Infraestructura, se estableció que el mecanismo para determinar el presupuesto asignado al enfoque de género y diferencial para materiales y suministros se realizará por medio del reporte detallado de los contratos de obra en los cuales se aporte directamente a los enfoques, algunos ejemplos que se lograron identificar son:

- ✓ Adquirir rampas y ascensores para personas con movilidad reducida.
- ✓ Adaptar baños para personas con discapacidad.
- ✓ Ampliar la iluminación en áreas exteriores o interiores para prevenir violencias basadas en género.
- ✓ Adecuar espacios para comunidades específicas, por ejemplo, la sala de tiflotecnología.
- ✓ Señalizar con braille las salidas de emergencia.

Cuando el objeto contractual sea específico como los anteriores, se incluirá en el PAA y se seguirán los pasos mencionados en esa sección, pero cuando se trate de contratos generales o macros para materiales y suministro, el Grupo Interno de Trabajo de Infraestructura reportará la información directamente a la Oficina de Desarrollo y Planeación.

Por otra parte, en dado caso de que una dependencia académica o administrativa gestione la compra de materiales, equipos o suministros relacionados con enfoque de género, en el objeto contractual que se incluya en el Plan Anual de Adquisiciones, será necesario incorporar la palabra ENFOQUE al final para permitir su identificación.

Ejecución presupuestal

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al inicio de la vigencia, las unidades académicas y administrativas realizarán, por medio del registro en la concertación de objetivos de personal administrativo de carrera administrativa, personal provisional y personal supernumerario las funciones por cargo y será el momento para lograr identificar las funciones relacionadas con el enfoque de género y el enfoque diferencial en los siguientes formatos:

Tabla N° 3 Formatos de concertación de objetivos

FORMATO	NOMBRE FORMATO
FOR-GTH-044	<u>CONCERTACIÓN COMPROMISOS LABORALES Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROVISIONAL</u>
FOR-GTH-045	<u>ASIGNACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES DEL PERSONAL SUPERNUMERARIOS</u>
FOR-GTH-046	<u>CONCERTACIÓN DE OBJETIVOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CARRERA ADMINISTRATIVA</u>

Fuente: Subdirección de Personal

En este sentido, la Subdirección de Personal conocerá la cantidad de perfiles vinculados que se relacionan con enfoque de género y enfoque diferencial a partir de la descripción del cargo y las funciones relacionadas y esto se sabrá por medio de la concertación de objetivos y funciones.

Partiendo de que todo el personal concertar un máximo de 10 funciones para la vigencia, el porcentaje correspondiente al enfoque depende del número de funciones explícitas relacionadas con enfoque de género y diferencial, lo cual permitirá e identificar el valor de la asignación salarial más prestaciones sociales relacionados con estos temas.

En este punto es fundamental aclarar que no todos los perfiles están relacionados con enfoque diferencial; por este motivo, solo se deben relacionar los que tienen funciones específicas relacionadas.

GESTIÓN CONTRACTUAL

Considerando que un objeto contractual relacionado con el enfoque de género y diferencial es registrado en el Plan Anual de Adquisiciones-PAA, será necesario que en la etapa de gestión precontractual, se registren las funciones específicas en el [FOR-GCT-027EstudiosPrevios](#) y deben guardar relación con entre la cantidad de funciones relacionadas con el enfoque de género y/o diferencial y el porcentaje sobre el valor del contrato relacionado en el PAA.

Adicionalmente, los supervisores de contratos deberán realizar el seguimiento a las obligaciones contractuales relacionadas con el enfoque de género y/o diferencial y reportar los avances por medio del FOR-GCT-036 Informe de Actividades para Contratistas UPN o informe de supervisión, así como reportar el avance en la ejecución presupuestal sobre dichas obligaciones

8. TRAZADOR PRESUPUESTAL GASTOS DE INVERSIÓN

Para los recursos de inversión, la trazabilidad se realizará por medio de la formulación y seguimiento a cada uno de los proyectos de inversión de la Universidad Pedagógica Nacional por medio de los siguientes formatos:

FOR-PES-001 Ficha de registro, actualización y seguimiento a los proyectos de inversión de la UPN

En este formato se recomienda incorporar la caracterización de la población beneficiada del proyecto en la sección 2.3 considerando los lineamientos de la Circular rectoral N° 004 de 2025 para la “*Caracterización demográfica de la comunidad universitaria*” y de ser posible cuantificar por categoría poblacional por medio de encuestas.

Ilustración N_° 5 FOR-PES-001

2.3. POBLACIÓN OBJETIVO	
CARACTERIZACIÓN	
CANTIDAD	
LOCALIZACIÓN	

Fuente: Sistema de Gestión Integral

Al respecto, en la cantidad poblacional se recomienda incorporar análisis demográficos que le permitan a la universidad registrar información con enfoque de género y diferencial como por ejemplo:

Cantidad: 250 docentes (120 mujeres, 120 hombres 10 personas no binarias) y 510 estudiantes monitores de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional, (De la población estudiantil beneficiada 20 se identifican con discapacidad auditiva, 15 con discapacidad visual, 30 como afrodescendientes, 2 como campesinos El total de población beneficiada es de 760 personas.

Plan Anual de Adquisiciones - Inversión

Al formato de Plan Anual de Adquisiciones (PAA) -Inversión se incluirán dos columnas con el fin de relacionar el enfoque de género y enfoque diferencial. Así las cosas, cuando una dependencia identifique que su contrato contará con alguna obligación contractual relacionada con enfoque de género y/o enfoque diferencial de manera explícita, deberá:

- En el formato del PAA redactar el objeto del contrato y, al finalizar, colocar la palabra – ENFOQUE para lograr su identificación. Esta herramienta permitirá realizar un filtro en el sistema financiero de la UPN y a la Oficina de Desarrollo y Planeación, para conocer el consolidado de compromisos que se generan para el enfoque de género y el enfoque diferencial.
- Diligenciar las últimas columnas del formato del PAA - inversión las cuales consolidan la información sobre el porcentaje del valor total del contrato que incorpora el enfoque diferencial y/o el enfoque de género.

El porcentaje se calculará teniendo en cuenta el número de obligaciones contractuales relacionadas con el enfoque diferencial y/o de género sobre el número total de obligaciones contractuales, y este valor será el porcentaje sobre el valor total del contrato que se debe diligenciar.

Por ejemplo, si un contrato tiene 10 obligaciones contractuales y dos le apuntan al enfoque diferencial y una al enfoque de género entonces el diligenciamiento de las últimas dos columnas del PAA es:

Ilustración N° 6 Diligenciamiento PAA-inversión columnas enfoque

PORCENTAJE (%) SOBRE EL VALOR TOTAL DEL CONTRATO	
ENFOQUE DIFERENCIAL	ENFOQUE DE GENERO
11	12
20%	10%

Fuente: Oficina de Desarrollo y Planeación

Considerando lo anterior, será responsabilidad de cada dependencia diligenciar estas columnas, aclarando que estas solo se deben diligenciar si el contrato le apunta directamente al enfoque de género y/o diferencial es decir solo si tienen obligaciones contractuales relacionadas a los enfoques, sino cuenta con obligaciones esas casillas no se deben diligenciar.

Reporte Plan Anual de Adquisiciones de Supernumerarios, Contratistas e Inversiones con Identificación del Presupuesto Sensible a los enfoques de género y diferencial– Universidad Pedagógica Nacional.

Este informe estará a cargo de la Oficina de Desarrollo y Planeación y será una de las herramientas para brindar los resultados sobre la implementación de *Los lineamientos para la formulación de presupuesto sensible al género y al enfoque diferencial en la UPN*.

El objetivo es que, por medio del reporte se identifiquen los recursos ejecutados anualmente en los proyectos de inversión, en el plan de supernumerarios y de contratistas considerando la compra de equipos, materiales y suministros, la adquisición o contratación de servicios con persona natural y jurídica que le aportan a la implementación de los enfoques.

Así las cosas, la Oficina de Desarrollo y Planeación - ODP, por medio del seguimiento a los proyectos de inversión, podrá evidenciar el presupuesto asignado para el enfoque de género y el enfoque diferencial y brindar el valor total asignado a estas categorías para cada uno de los proyectos que aplique.

Este proceso se llevará a cabo mediante la recopilación de información suministrada por la unidades académicas y administrativas, permitiendo realizar un análisis riguroso no solo de la ejecución presupuestal sino de la población beneficiada, esperando cuantificar las inversiones realizadas por la UPN con el objetivo de aportar al cierre de brechas y la consolidación de la equidad.

9. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Considerando que el primer ejercicio de identificación de los presupuestos sensibles al género se realizará en la programación y ejecución presupuestal para 2026, se tomará como prueba piloto para permitir nuevas formas de identificación del presupuesto sensible en la UPN y desde la Oficina de Desarrollo y Planeación, se realizarán capacitaciones y sensibilizaciones que permitan brindar claridades a las dependencias mientras inicia el proceso de implementación de los lineamientos.

Además, se espera continuar socializando la Circular Rectoral N° 004 de 2025 para generar una robusta caracterización demográfica en la UPN y con esta información, brindar nuevas formas de identificar presupuestos sensibles al género y al enfoque diferencial en la universidad, mayor acceso a la información y análisis de información más robustos y detallados de acuerdo con las necesidades poblacionales de la UPN.

Se espera continuar los procesos de capacitación técnica para la comunidad universitaria brindando herramientas que faciliten la identificación del presupuesto asignado para la implementación de los enfoques de género y diferencial, aclarando dudas y siempre aportando a la mejora continua institucional, esperando que la información permita una toma de decisiones considerando la interseccionalidad de la comunidad universitaria y facilitando el acceso a la información para la generación de informes externos.

10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El seguimiento a la implementación de *Los lineamientos para la formulación de presupuesto sensible al género y al enfoque diferencial en la UPN* lo realizará la Oficina de Desarrollo y Planeación una vez al año, solicitando la información a las dependencias según su responsabilidad, y la Subdirección Financiera presentará la información dentro del Informe de ejecución presupuestal a 31 de diciembre y en los demás informes que se consideren pertinentes.

Por supuesto que la evaluación de la implementación de los lineamientos le corresponde por competencia a la Oficina de Control Interno.