

GÉNERO Y TECNOLOGÍA EN LA DEMOCRATIZACIÓN DEL ACCESO
A LAS MUJERES EN COLOMBIA
UNA PROPUESTA PARA INCLUIR EN UNA AGENDA NACIONAL
2026 – 2030

Mujeres y Tecnología como motor de la Competitividad Nacional:

Tres entidades para una Agenda digital, equitativa y competitiva



mujerestic



Presentado por:

Womenize Latam — Estadísticas de género en TI y estándares de IA sin sesgos

Mujeres TIC — Sello Equipares obligatorio para entidades gubernamentales con tres nuevas dimensiones: equidad de género como palanca para cerrar la brecha STEM **Women in Tech Colombia** — Liderazgo femenino STEM en altos cargos del Estado

Dirigido a:

Candidatas y candidatos a la Presidencia de la República de Colombia — Elecciones 2026

Colombia, mayo de 2026

Carta a las Candidatas y Candidatos

Somos tres comunidades de mujeres en tecnología. Representamos a miles de profesionales activas en el sector digital colombiano. Tenemos más de 15 años de experiencia construyendo y consolidando redes, formando talento y documentando y exponiendo las barreras que enfrentan las mujeres para entrar, permanecer y liderar en la industria tecnológica.

Este documento es mucho más que un solo diagnóstico. Exponemos aquí tres propuestas concretas, respaldadas por evidencia, compatibles con el marco institucional colombiano y listas para implementarse desde el primer año de gobierno como parte de una agenda integral nacional enfocada en el desarrollo y la creación de futuro.

El talento femenino que se disipa entre la escuela y el empleo es capacidad productiva que Colombia necesita. Cada sistema de inteligencia artificial que se construye sin datos representativos es infraestructura digital que reproduce la desigualdad. Cada cargo directivo tecnológico del Estado que no se ocupa por mérito femenino es una oportunidad de modernización perdida.

Toda campaña que busque hacer crecer a Colombia tiene que incluir este tipo de esfuerzos dentro de su agenda de trabajo. El pueblo colombiano elegirá. Y cuando esto suceda, esperamos nos inviten a sentarnos a conversar y construir estas iniciativas de manera conjunta con el Gobierno.

Estamos listas para aportar y trabajar en equipo por este propósito.

Las comunidades firmantes:

Womenize Latam

Mujeres TIC

Women in Tech Colombia

Las Tres Propuestas: Una Cadena Lógica

Las tres propuestas son independientes, pero forman un sistema articulado. Cada una ataca una parte distinta del mismo problema:



Womenize Latam crea los datos oficiales para que el país sepa dónde y cómo ocurre la brecha, y establece estándares para que la inteligencia artificial no la amplifique. Mujeres TIC transforma los ambientes institucionales para que las mujeres puedan entrar y quedarse en el sector. Women in Tech Colombia construye la ruta para que las más expertas lleguen a los cargos donde se toman las decisiones tecnológicas del Estado. Sin datos no hay política. Sin ambientes equitativos el talento se pierde. Sin liderazgo femenino la transformación digital del Estado es incompleta.

Diagnóstico Compartido: Antecedentes, Problema e Impacto

Las tres comunidades partimos del mismo diagnóstico. Estas son las evidencias que justifican de manera conjunta las tres propuestas.

Antecedentes

En el plano global, ONU Mujeres documenta que ninguno de los 193 signatarios de la Agenda 2030 cuenta con datos completos para los indicadores de género de los ODS. El Foro Económico Mundial proyecta que, al ritmo actual, la paridad de género plena tomará 134 años. Cerrar la brecha digital de género podría inyectar hasta USD 1,5 billones a la economía mundial para 2030.

En materia de inteligencia artificial, la Unión Europea incorporó la evaluación de sesgo de género en su regulación de IA de alto riesgo (EU AI Act, 2024). Australia optó por estándares voluntarios liderados por la industria, priorizando innovación y competitividad.

En América Latina, CENIA - Chile lidera LatamGPT, el primer modelo de IA entrenado con datos latinoamericanos, con participación de más de 30 instituciones de la región incluida Colombia. Si los datos que Colombia aporta no están desagregados por género, el sesgo quedará incorporado en la IA que toda la región usará.

En Colombia, el Conpes 4144 de 2025 establece la Política Nacional de Inteligencia Artificial y delega en el DANE y el Ministerio de Igualdad y Equidad el diseño de una estrategia de enfoque diferencial e interseccional en el ciclo de vida de los datos. Sin embargo, ninguno de los instrumentos vigentes incluye un módulo específico de género para el sector TI ni desagregación regional.

El Problema

Las niñas colombianas sobresalen en competencias de pensamiento computacional y más del 52% participa en actividades de ciencia y tecnología. Sin embargo, ese talento desaparece sistemáticamente en cada etapa del camino hacia el mercado laboral y los cargos de liderazgo:

51–56% de participantes en competencias de pensamiento computacional son niñas	32,35% de matriculados en carreras STEM son mujeres — lleva 3 años cayendo (SNIES, 2024)	17% de graduadas universitarias en programas de tecnología (SNIES, 2022)	25% de la fuerza laboral TI son mujeres (Fedesoft/Cenisoft, 2025)	<30% de participación femenina en Secretarías TIC y Direcciones de Transformación Digital
--	--	--	---	--

La brecha no es de capacidad. Es estructural: estereotipos de género, falta de referentes femeninos, entornos laborales que no retienen el talento femenino y ausencia de mecanismos transparentes de visibilidad en el sector público. Por cada 100 hombres que ascienden a directivos TI, solo 52 mujeres lo logran. La brecha de talento especializado supera las 85.000 personas.

Además, la inteligencia artificial que se construye sin datos representativos de las mujeres reproduce y amplifica esas desigualdades. Un estudio de la Universidad de Berkeley analizó 133 sistemas de IA y encontró que el 44% mostraba sesgo de género. La falta de diversidad en la fase de planificación y diseño de la IA convierte el cierre de la brecha STEM en un requisito técnico indispensable para construir una IA confiable y segura para el país.

Impacto Esperado de la Agenda Conjunta

Las tres propuestas, implementadas de manera articulada, generan un impacto sistémico que ninguna puede lograr por separado:

- Colombia se convierte en el primer país de América Latina en articular una política de datos de género con una estrategia de IA sin sesgos y una política de liderazgo femenino en el

Estado — con liderazgo presentable ante la OCDE, el Foro de Gobernanza de Internet y la Unión Europea.

- El Estado dispone por primera vez de datos oficiales y regionalizados para diseñar políticas de inclusión laboral, becas y formación técnica con evidencia real.
- Se reduce progresivamente la brecha de talento especializado, aportando al cierre del déficit de más de 85.000 profesionales.
- El Banco de la República (2026) estima que cerrar la brecha de género en el mercado laboral podría incrementar el PIB de Colombia entre un 10% y un 80%.
- Las mujeres colombianas cuentan con protección frente a sistemas de selección, crédito y educación que hoy operan con sesgo de género no auditado.
- Los datos de género representativos aportados a LatamGPT mejoran la calidad del modelo de IA para toda la región.
- Países como Islandia, con formación obligatoria en equidad, han alcanzado el 45% de mujeres en empleos STEM y reducido la brecha salarial al 10%.

PROPUESTA
1

Womenize Latam

Igualdad de Datos, Tecnología Sin Sesgos

Estadísticas de género en el sector TI y estándares de IA sin sesgos para Colombia

Las medidas propuestas

Medida 1 — Sistema Nacional de Información de Género en el Sector TI

Crear un sistema de información oficial, permanente y de publicación anual que produzca datos sobre la participación de las mujeres en el sector tecnológico colombiano. La regionalización es esencial: las brechas en Bogotá, el Eje Cafetero, la Costa Caribe, el Pacífico y los territorios de menor conectividad son profundamente distintas y requieren respuestas diferenciadas.

El sistema incluirá

- Desagregación por región, tipo de rol, nivel de experiencia y brecha salarial.
- Trayectoria completa: desde educación STEM escolar hasta el mercado laboral.
- Publicación en datos abiertos con compatibilidad con estándares internacionales (ODS, OCDE).
- Alimentación de iniciativas regionales como LatamGPT para mejorar la representatividad de los modelos.
- Articulación entre DANE, MinTIC, Minciencias, Ministerio de Educación y ONU Mujeres.

Medida 2 — Estándares internacionales de IA sin sesgos como ventaja competitiva

Que Colombia adopte como referencia voluntaria los estándares internacionales: la Recomendación sobre Ética de la IA de UNESCO (2021), el ISO/IEC 42001:2023 y el ISO/IEC 42005:2025. Las empresas que los certifiquen recibirán puntos en compras públicas, reconocimiento oficial como 'Empresa de IA Responsable' por MinTIC, y acceso prioritario a cooperación técnica con la Unión Europea.

Medida 3 — Árbol de Decisión y Evaluación de Impacto Diferenciado de Género

El gobierno colombiano publicó en 2025 la Guía de Buenas Prácticas para detectar, prevenir y mitigar los sesgos de género en la IA (DNP — Betagroup). Sus herramientas deben volverse vinculantes:

- En toda compra pública o desarrollo de sistemas de IA, aplicación obligatoria del 'Árbol de Decisión' y el 'Catálogo de herramientas' de la Guía.
- Evaluación de Impacto Diferenciado de Género (EIDG) obligatoria antes de definir fuentes y variables en proyectos TI financiados con recursos públicos.
- Alinear estas exigencias con estándares del BID y la UE para facilitar cooperaciones internacionales.

Medida 4 — Auditorías algorítmicas obligatorias para sistemas de IA de alto riesgo

Proponer una enmienda al Proyecto de Ley 043 de 2025 para exigir auditorías algorítmicas periódicas y obligatorias en sistemas de IA de alto riesgo: acceso a crédito, selección de personal y sistemas de justicia.

Lo que Womenize Latam aporta a la implementación

Capacidad	Cómo se traduce en trabajo concreto
Red regional activa	Acceso a mujeres profesionales en TI en múltiples ciudades y territorios. Capacidad de levantar datos cualitativos que el Estado no alcanza por sí solo.
Co-diseño metodológico	Participación en la construcción de indicadores del sistema junto al DANE.
Conexión regional	Articulación con LatamGPT para que los datos colombianos mejoren la IA de toda la región.
Veeduría ciudadana	Seguimiento público al cumplimiento de los compromisos del gobierno.

PROPUESTA 2	Mujeres TIC Sello equipares obligatorio y adición de tres dimensiones
-----------------------	---

para entidades gubernamentales

Certificación obligatoria en equidad de género para el Estado como palanca para cerrar la brecha femenina en STEM

La propuesta

Incluir en el Plan Nacional de Desarrollo 2026–2030 la obligatoriedad del Sello Equipares para empresas gubernamentales: un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo. Sumando a la obligatoriedad, adicionamos tres dimensiones a las ocho ya existentes:

1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.
7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

- **El Sello para gobierno impondrá a las entidades certificadas 11 dimensiones. Proponemos sumar las siguientes:** Formación obligatoria en sesgos inconscientes y EDI para todos los servidores públicos.
- Compras públicas que prioricen proveedores certificados en equidad.
- Metas medibles de mujeres en roles técnicos y de liderazgo, reportadas anualmente al Ministerio del trabajo

Hoja de ruta 2026–2030

Año	Acción
2026	Adición de dimensiones y obligatoriedad para gobierno: metodología, procesos e indicadores..
2027	Implementación progresiva: Lanzamiento, campaña de comunicación, y despliegue. La meta será del 50% de entidades gubernamentales del orden central certificadas
2028	Expansión: meta del 75% de cobertura de entidades de gobierno central e inicio de proyección al orden regional hasta alcanzar un 25%.

2029–2030	Meta del 100% de cobertura central y al menos el 70% de empleados de entidades gubernamentales formados en EDI. Proyección de indicadores al orden regional.
-----------	--

Estrategia 1 — Actualización del Sello Equipares (contenido) y diseño de la metodología para entrega de las 3 nuevas dimensiones, además de tablero de control, procesos y medios de comunicación. Las comunidades firmantes y especialmente Mujeres TIC acompañaran el diseño en alianza con el Ministerio del Trabajo, PNUD, SENA, MinTIC y Función Pública. La metodología tomará referentes de Naciones Unidas y la ANDI entre otros, adaptados inicialmente al sector público colombiano, pero buscando generar tracción también en el sector privado

Estrategia 2 – Campaña de Comunicación resaltando beneficios e invitando no solo a gobierno, sino al sector privado para que se sume a la iniciativa. El sistema como un todo otorgara ventajas competitivas a entidades que cuenten con el sello, puntos adicionales en selección de proponentes y hasta se analizaran beneficios fiscales. Los funcionarios públicos y las organizaciones que logren las metas según la hoja de ruta serán premiados y exaltados a nivel nacional.

Estrategia 3 – Puesta en marcha según la hoja de ruta ya expuesta.

Estrategia 4 – Control y Mejora Continua; medición periódica trimestral de resultados, diferenciando y haciendo énfasis especial en áreas STEM de Gobierno y empresas, para reflejar con datos y hechos una política de estado que priorice estas áreas del conocimiento y el interés en el cierre de su brecha, en pro de la competitividad del país. Las mediciones harán referencia a mujeres empleadas, por área funcional de la entidad y por nivel de jerarquía y serán reportadas al SINERGIA del DNP, al DANE, al Ministerio de Trabajo y al MINTIC. Y habrá mejora continua del proceso de implementación hasta lograr las metas.

PROPUESTA 3	<p style="text-align: center;">Women in Tech Colombia</p> <p style="text-align: center;">Política Nacional de Liderazgo Femenino en STEM</p> <p style="text-align: center;"><i>Banco Nacional de Talento Femenino STEM y rutas meritocráticas para altos cargos del Estado</i></p>
-----------------------	---

La propuesta: mecanismos complementarios

Mecanismo 1 — Banco Nacional de Talento Femenino STEM

Una base de datos certificada con perfiles de mujeres expertas en tecnología, transformación digital, IA, ciberseguridad y modernización del Estado, construida con participación de academia, sector privado y las tres comunidades firmantes. Las convocatorias públicas para cargos TIC en el Estado deberán priorizar candidatas registradas en el Banco.

Mecanismo 2 — Rutas de acceso meritocrático

Lineamientos claros y exigibles para que las entidades públicas adopten procesos de selección basados en competencias técnicas, liderazgo digital y experiencia comprobada. Los perfiles de cargo para Secretarías TIC, Direcciones de Transformación Digital y Oficinas de analítica y/o Innovación serán actualizados con competencias digitales contemporáneas.

Mecanismo 3 — Programa de Aceleración de Liderazgo Digital Femenino

Alianzas con BigTech para formación ejecutiva en gobierno digital, IA responsable y ciberseguridad. MinTIC y función pública certifican la formación en compras públicas tecnológicas, política de gobierno digital, MIPG y gestión del cambio.

Mecanismo 4 — Enfoque de inclusión y Acción Afirmativa

La política reconoce que la meritocracia, si bien es necesaria, es insuficiente cuando el punto de partida es estructuralmente desigual. Se propone un enfoque complementario de acción afirmativa transitoria:

- Metas progresivas de representación femenina en cargos TIC del Estado: 35% para 2027, 45% para 2029 y paridad plena (50%) para 2030, con seguimiento anual público.
- En procesos de selección donde existan candidatas del Banco con perfiles equivalentes, la candidatura femenina tendrá prelación.
- Las entidades con menos del 30% de participación femenina en cargos TIC quedarán sujetas a planes de acción afirmativa auditados anualmente por la Función Pública.
- Promoción voluntaria de metas de representación en el sector privado, con incentivos en compras públicas.

Este mecanismo es transitorio y complementario: su objetivo es nivelar el punto de partida, no reemplazar el mérito. Una vez alcanzada la paridad sostenida, las metas se revisan con base en los datos del Sistema Nacional de Información de Género en TI (Propuesta 1).

Cinco acciones concretas

- Crear la Política Nacional de Liderazgo Femenino en STEM como política transversal liderada por Presidencia, MinTIC y Función Pública.
- Implementar el Banco Nacional de Talento Femenino STEM con participación de las tres comunidades firmantes.
- Actualizar los perfiles de cargo TIC del Estado con competencias digitales contemporáneas.
- Establecer convocatorias públicas con enfoque meritocrático y requisito de registro en el Banco.
- Crear el Programa de Liderazgo Digital Femenino para preparar a las próximas directoras TIC del Estado colombiano.

Los Compromisos que le Pedimos al Próximo Gobierno

Las tres comunidades pedimos que el programa de gobierno y los primeros 100 días de la próxima administración incluyan las siguientes acciones concretas:

01	Crear el Sistema Nacional de Información de Género en TI Instruir al DANE y MinTIC para iniciar en 2027 la construcción del sistema de datos con participación de la sociedad civil y publicación anual en datos abiertos.
02	Incorporar género y auditorías en el Proyecto de Ley de IA Incluir en el Proyecto de Ley 043 de 2025: (a) evaluación de sesgo de género en sistemas de IA de alto riesgo; y (b) auditorías algorítmicas periódicas para sistemas que afecten acceso a crédito, selección de personal y justicia.
03	Lanzar la certificación voluntaria de IA sin sesgos Crear en 2027 una convocatoria piloto de certificación en estándares ISO/IEC de IA con incentivos en compras públicas.
04	Hacer vinculante la Guía de Buenas Prácticas del DNP Convertir en requisito obligatorio el 'Árbol de Decisión' y exigir una EIDG antes de definir fuentes y variables en proyectos TI con recursos públicos.
05	Incluir el Sello Colombia Equitativa en el Plan Nacional de Desarrollo 2026–2030 Mandar la certificación EDI obligatoria para el gobierno central con hoja de ruta 2026–2030, indicadores integrados al SINERGIA y reporte anual a la ciudadanía.
06	

	<p>Financiar el diseño metodológico del Sello en 2026</p> <p>Asignar recursos y responsable en MinTIC, Función Pública y SENA para co-diseñar con las comunidades la metodología de certificación.</p>
--	---

07	<p>Crear la Política Nacional de Liderazgo Femenino en STEM</p> <p>Crear y aprobar la política como instrumento transversal liderado por Presidencia, MinTIC y Función Pública, con el Banco Nacional de Talento Femenino STEM como pieza central.</p>
----	---

08	<p>Actualizar los perfiles de cargo TIC del Estado</p> <p>Incorporar competencias digitales contemporáneas y metas progresivas de representación femenina en Secretarías TIC, Direcciones de Transformación Digital y Oficinas de Innovación.</p>
----	--

09	<p>Garantizar las Rutas de acceso meritocrático a los perfiles de cargos TIC del Estado</p> <p>Lineamientos claros y exigibles para que las entidades públicas adopten procesos de selección basados en competencias técnicas, liderazgo digital y experiencia comprobada</p>
----	--

Compromiso transversal a las tres comunidades

★	<p>Reconocer formalmente a las comunidades como interlocutoras</p> <p>Establecer un mecanismo institucional de diálogo con las tres comunidades firmantes para el co-creación, seguimiento y evaluación de la agenda. No sólo invitaciones a eventos: espacios reales de incidencia con agenda, frecuencia y capacidad de incidir en las decisiones.</p>
---	---

Conclusión

Llevamos años trabajando sin esperar la convocatoria del Estado. Hoy decidimos dar el paso y buscarlo nosotras.

Traemos a Colombia una **agenda integral y concreta**:

- **Datos para medir la brecha** con evidencia verificable.
- **Ambientes institucionales** que reduzcan desigualdades de manera sostenible.
- **Rutas meritocráticas** que lleven a las más expertas a los espacios donde se toman las decisiones.

Tres propuestas que se potencian mutuamente y que, juntas, pueden convertir a Colombia en el **primer país de América Latina con una política articulada de género, tecnología e inteligencia artificial**.

El próximo gobierno tiene en sus manos la oportunidad histórica de ser recordado como el que **cerró definitivamente la brecha de género en STEM**. Nosotras ya estamos listas para acompañarlo en ese camino.

Bibliografía

1. Banco de la República (2026). Explorando las brechas de género en Colombia. Ensayos sobre Política Económica, N° 111. banrep.gov.co
2. Fedesoftware / Cenisoft (2025). Encuesta de Salarios del Sector TI en Colombia. Bogotá.
3. Fedesoftware / Cenisoft (2024). Brecha de género persiste en la industria TI colombiana.
4. Fedesoftware (2026). La paradoja de las niñas científicas en Colombia. fedesoftware.org
5. University of California, Berkeley — Haas Center for Equity, Gender and Leadership (2024). Análisis de 133 sistemas de IA. En: ONU Mujeres, Artificial Intelligence and Gender Equality.
6. UNESCO (2024). Generative AI: UNESCO study reveals alarming evidence of regressive gender stereotypes. París.
7. UNESCO (2021). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. París.
8. ISO/IEC 42001:2023. Artificial Intelligence — Management System. Ginebra.
9. ISO/IEC 42005:2025. Artificial Intelligence — AI System Impact Assessment. Ginebra.
10. World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024. Ginebra.
11. ONU Mujeres (2024). Gender Data Outlook 2024. Nueva York.
12. Parlamento Europeo y Consejo de la UE (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 — EU AI Act. Bruselas.
13. Gobierno de Australia (2024). Voluntary AI Safety Standard. Canberra.
14. Departamento Nacional de Planeación (2025). Conpes 4144: Política Nacional de Inteligencia Artificial. Bogotá.
15. DNP — Betagroup (2025). IA con perspectiva de género: Guía de buenas prácticas. ucd-dnp.github.io/sesgosIA/page
16. Ministerio de Igualdad y Equidad / DANE (2025). Estrategia de enfoque diferencial e interseccional — Conpes 4144.
17. Congreso de la República de Colombia (2025). Proyecto de Ley 043 de 2025. Senado.
18. DANE + ONU Mujeres (2024). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia — 3ª edición.
19. CENIA (2025). LatamGPT: primer modelo de lenguaje colaborativo de América Latina. cenia.cl

20. SNIES — Ministerio de Educación Nacional (2022–2024). Matrícula y graduados en carreras STEM por sexo.
21. Rodríguez Constable, C. (2026). AI is increasing the value of women's leadership strengths. Forbes.

Sobre las Comunidades Firmantes

Womenize Latam

Fundación latinoamericana sin ánimo de lucro presente en 8 países. **Nuestra misión** es visibilizar, conectar y fortalecer el talento femenino en tecnología, educación STEAM e industrias creativas, operando bajo seis pilares: **formación, mentoría, emprendimiento, redes y comunidad, visibilización e incidencia y reconocimiento. Nuestro propósito** es contribuir al cierre de brechas de género en el ecosistema digital de América Latina e inspirar a las nuevas generaciones para construir una industria más diversa, inclusiva y sostenible.

Autora de la propuesta sobre estadísticas de género en TI y estándares de inteligencia artificial sin sesgos.

Mujeres TIC

Asociación que tiene por **objeto** fomentar la equidad de género para contribuir al desarrollo social, científico, competitivo y productivo del país, en los diferentes sectores económicos y académicos, especialmente en STEM; trabajamos de forma permanente para impulsar acciones que reduzcan la brecha de género y para llevar la tecnología a todos los estamentos de la sociedad.

Autora de la propuesta de la obligatoriedad del Sello Equipares para entidades gubernamentales y adición de tres dimensiones. Una certificación en equidad de género que transforma los ambientes institucionales del Estado, desde adentro.

Women in Tech Colombia

Es uno de los 66 países que conforman **Women in Tech® Global** organización líder mundial dedicada a cerrar la brecha de género que tiene como objetivo impactar a **5 millones de mujeres y niñas en campos STEM para 2030**, abordando siete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y opera bajo cuatro pilares: **educación, negocios, inclusión digital y advocacy**.

La organización funciona **sin ánimo de lucro** y cuenta con el apoyo de **ONU Mujeres, UNESCO** y además, forma parte de la **Edison Alliance del Foro Económico Mundial (WEF)** y el **Foro económico de Davos**. Más información en: <https://women-in-tech.org/colombia/>