
	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

## TABLA DE CONTENIDO

1.	<b>ANTECEDENTES</b> .....	2
2.	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b> .....	5
2.1	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	5
3.	<b>ALCANCE DE LA POLÍTICA</b> .....	6
4.	<b>MARCO NORMATIVO Y LEGAL</b> .....	7
5.	<b>DEFINICIONES Y/O SIGLAS</b> .....	12
6.	<b>DESARROLLO DE LA POLÍTICA (DIRECTRICES GENERALES Y/O ESPECÍFICAS)</b> .....	16
6.1	<b>DIRECTRICES GENERALES Y ESPECIFICAS</b> .....	17
6.1.1	<b>ADOPTAR E IMPLEMENTAR:</b> .....	17
6.1.2	<b>FOMENTAR:</b> .....	18
7.	<b>PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS ASOCIADOS A LA OPERATIVIDAD DE LA POLÍTICA</b> .....	19
7.1	<b>PLANES Y PROGRAMAS</b> .....	19
7.2	<b>PROYECTOS</b> .....	20
7.3	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA</b> .....	21
8.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	22
9.	<b>CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	24

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

## 1. ANTECEDENTES

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones para "*sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación*" y la Resolución AG/RES.2435 (XXXVIII-0/08), la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género resolvió "*manifestar preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género*".


La Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural, que aquí se establece, ha sido diseñada en el marco de los derechos humanos, políticas públicas nacionales, marcos legales nacionales e internacionales y teniendo en cuenta el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible Número Cinco (5) de la Agenda Mundial al 2030 de las Naciones Unidas "*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*".<sup>1</sup>

Cuando la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 llegó a su fin, se produjo la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que se ha constituido, incluso hasta ahora, en una fuente de orientación e inspiración dentro de un marco definitorio de cambio para impulsar y lograr la igualdad y empoderamiento de las mujeres, formulando amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación por el adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre ésta y el hombre y como una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social que no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer.

Para lograr el pleno cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se impone que la igualdad de género esté presente de manera explícita y transversal; la participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía, constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad, tal como lo reconoció la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Montevideo en octubre de 2016, en la que los gobiernos de la región refrendaron que, sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es verdadero desarrollo, ni es sostenible.

También ha de tenerse en cuenta que desde hace más de tres décadas, los integrantes de la comunidad LGTBQ+ han presionado a la comunidad internacional para que la igualdad de género respecto de ellos sea tenida en cuenta, en relación con los derechos humanos que permiten garantizar la cesación de discriminación y abusos debidos a su orientación sexual e identidad de género, real o presumida, para lo cual encontraron respuesta en los llamados

<sup>1</sup> Decreto 762 de 2018 "*Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*"

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

“Principios de Yogyakarta” lanzados en Ginebra, en el marco de la sesión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, en noviembre de 2006, partiendo de la premisa de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes y dado que la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad del individuo y no deben ser motivo de discriminación o abuso.


La aprobación de estos principios ha significado para los grupos discriminados por su orientación sexual e identidad de género, así como para la comunidad LGBTQ+ una notable conquista por cuanto aborda tanto derechos civiles como políticos, económicos, sociales y culturales y dan una mayor claridad y coherencia a las obligaciones estatales respecto de la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Dicho de otra forma, los Principios de Yogyakarta ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir.

El 31 de octubre del 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas teniendo en cuenta, entre otros aspectos, que la participación de las mujeres en los procesos de paz es fundamental para transformar y poner fin a los conflictos de forma no violenta, adoptó unánimemente la Resolución 1325 del año 2000 sobre “Mujeres, Paz y Seguridad” expedido por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (CSNU). Esta resolución reconoce el impacto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas, y lucha por su protección y su plena participación en los acuerdos de paz y aboga por la adopción de una perspectiva de género que incluye la satisfacción de las necesidades socioeconómicas básicas, pues para las mujeres, la paz y la seguridad incluyen la satisfacción de éstas.

Las situaciones, comportamientos, actos o conductas que causan daño físico o mental son uno de los flagelos que afectan el ambiente laboral y a las personas, por lo que desde la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en su Convenio 190 de 2019 “sobre la violencia y el acoso” y la Recomendación 206 de 2019 “Recomendación sobre la violencia y el acoso”, se busca instaurar una política internacional de protección y seguridad para las trabajadoras y los trabajadores.

Acorde con lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, mediante Convenio No. 111, en vigor desde el 4 de marzo de 1969 respecto de la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación; así mismo, según el Convenio No. 190 de 2019 establecido ya como primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, ha venido trabajando sobre el tema<sup>2</sup>, embarcándose actualmente en una campaña mundial para conseguir apoyo para el Convenio 190, para lo cual invita a los mandantes, a las partes interesadas y a los actores de la sociedad civil a participar.

<sup>2</sup> “La violencia contra las mujeres adopta muchas formas, como, entre otras, la violencia física, la sexual, la emocional y la económica. La violencia tiene consecuencias negativas sobre la salud física y mental, a veces muy graves. Conlleva un aumento del ausentismo laboral y limita la movilidad, lo que reduce la productividad y las ganancias”. <https://wbl.worldbank.org>; <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>; [www.vawresourceguide.org/es](http://www.vawresourceguide.org/es)

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

Tal como lo incentiva la OIT los anteriores aspectos son de especial relevancia si se tiene en cuenta el bienestar material y la dignidad que generan *“El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”*, razones por las cuales, desde la Entidad se establecen parámetros para una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo, la dignidad humana, los ambientes saludables, en el compromiso real de empleadores/as y trabajadores/as, como insumos para instaurar estrategias nacionales, en las empresas y entidades, para prevenir y atender este problema estructural del acoso laboral. En este sentido, se debe rechazar y suprimir el ejercicio arbitrario del poder, las conductas indeseadas, los comportamientos cuestionables, las agresiones, los fenómenos lesivos y, en general, todas las relaciones de discriminación y violencia en el mundo del trabajo, aspectos que precisamente son los que se intentan regular en el actual Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida.


La Constitución Política de Colombia en su artículo 43 consagra la igualdad, la protección de la mujer al establecer que: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

Dentro de los antecedentes normativos, el Pacto por la Equidad de las Mujeres, contenido en las Bases del Plan Nacional Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, aprobado por la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, se centra en garantizar la igualdad de oportunidades para la inclusión social y productiva, acceso al trabajo, incremento de la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública.

Contribuir al crecimiento del país desde una perspectiva de género, implica asumir todas las acciones afirmativas que sean necesarias al interior de la Entidad, tal como lo contempla el CONPES 4080 de 2022 que establece la realización de actividades en procura de garantizar una cultura libre de sexismo, discriminación y más igualitaria, aspectos éstos en los que se fundamentan también claras directrices presidenciales, a fin de transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos a nuestro cargo y así contribuir en el logro de la equidad para las mujeres desde el accionar del Estado, siendo así como la Ley 2294 del 19 mayo del 2023 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”* establece como ejes transversales la Paz total, los actores diferenciales para el cambio, la estabilidad macroeconómica y la política exterior con enfoque de género.

Para la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia es fundamental, atender y acatar las disposiciones constitucionales y legales de orden nacional e internacional que en materia de género se han desarrollado y así coadyuvar, desde esta perspectiva, al logro de *“...una sociedad inclusiva libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual, donde la diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión”*.

El enfoque basado en los derechos humanos refuerza el progreso hacia la igualdad de género y a cerrar la brecha de desigualdad que durante siglos por razones de género, étnicas y culturales

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

que se han presentado; por ello es importante establecer lineamientos institucionales que permitan identificar, promover y articular acciones afirmativas desde una mirada diferencial y de género que garanticen los derechos de las personas que trabajan en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia en sus diferencias y diversidad.

En este sentido, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias sobre la autonomía de las personas para definir su orientación sexual e identidad de género como la C-507 de 1999, T-1096 de 2004, C-577 de 2011, T-196 de 2016 y C-584 de 2015, entre otras, como opción no sometida a la interferencia o a la dirección del Estado. Igualmente, considera la identidad de género y la orientación sexual como expresiones propias de la autonomía, identidad y libre desarrollo de la personalidad.

Por último, es de insistir que el enfoque diferencial de derechos permite incorporar a la Política interna la eliminación de discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas, a otros grupos de mujeres que por su situación o condición requieren que se consideren sus particularidades o problemáticas propias en la intervención pública para garantizar sus derechos, como lo son las mujeres y la comunidad LGBTIQ+.

La política interna de equidad de género hace parte de la estrategia del Plan Nacional de Desarrollo en el eje de la política exterior feminista, poniendo de presente la importancia del liderazgo del país en temas de género, entendida esta como un mecanismo que contiene un conjunto de principios y herramientas que orientan en general la Política Exterior del Estado; así mismo, se articula con el Plan Estratégico Sectorial de Relaciones Exteriores, “Política exterior y migratoria: construcción de sinergias para la protección de la vida y la Paz Total” para reconocer, transformar normas, así como, reducir las prácticas sociales que se reproducen a través de las brechas y desigualdades de género.


La Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia es entonces un eslabón más en este camino trazado por el Gobierno Colombiano, por cuanto propenderá por la equidad, igualdad, aceptación, tolerancia, inclusión, no discriminación de todos sus trabajadores y trabajadoras, colaboradoras y colaboradores o usuarias y usuarios, como seres humanos diferentes y diversos.

## 2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer lineamientos institucionales acordes con la política internacional y nacional de “Cero Tolerancia” frente a conductas que vulneren o infrinjan los derechos de las mujeres y demás personas en torno a su orientación sexual e identidad de género, étnica o multicultural; para la identificación, promoción y ejecución de acciones afirmativas que contribuyan a un cambio positivo en materia de equidad de género frente a quienes se encuentren vinculados directa o indirectamente con la Entidad.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover estrategias que favorezcan la inclusión, la diversidad cultural, etaria, sexual y étnica en Migración Colombia.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1


- Reconocer y garantizar los derechos humanos de las mujeres que trabajan en la Entidad en sus diferencias y diversidad.
- Garantizar condiciones justas, espacios libres de discriminación, desigualdad y subordinaciones de género en todas las dependencias de la Entidad.
- Implementar protocolos para la atención de mujeres, comunidad LGTBIQ+ y demás personas víctimas de violencias que se presenten al interior de la institución.
- Cerrar brechas de género y promover la participación de las mujeres en sus diferencias y diversidades en igualdad de condiciones en la Entidad.
- Construir un plan de acción con indicadores de impacto y seguimiento articulado a los sistemas de gestión de calidad y gestión de seguridad y salud en el trabajo a corto, mediano y largo plazo que permitan el cierre de brechas de género, equidad de género, una cultura de respeto, libre de discriminación, sexismo y violencias.
- Propiciar formas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con responsabilidad.
- Prevenir el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo.
- Transversalizar los enfoques diferenciales de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de gestión administrativa, cultura organizacional, Direcciones, Subdirecciones y Regionales de Migración Colombia.
- Promover transformaciones culturales y sociales que susciten el respeto y reconocimiento de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+.

### 3. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia es aplicable a toda la población que se relaciona con la Entidad, es decir, a todos los funcionarios y funcionarias, contratistas, colaboradoras y colaboradores de la Entidad y a las usuarias y los usuarios, en respeto de la dignidad humana les atañe una obligación y un deber constitucional y legal en la eliminación de toda forma de discriminación y violencia en contra de las mujeres y así crear conciencia sobre la urgente y necesaria aplicación del derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres en la defensa de sus derechos e integridad física y mental.

Conocer las reglas de equidad de género, las normas constitucionales y legales, así como, la jurisprudencia y la doctrina que conciernen al tema, normativizarlo y reflexionar sobre sus contenidos permitirá responder a los desafíos que implica lograr la igualdad ya sea por su orientación sexual e identidad de género, étnico o cultural, y de este modo, contribuir a la erradicación de la discriminación a la que por tantos siglos ha existido.

Es importante que las/los funcionarias/os de la UAEMC, y quienes de una u otra manera colaboran en el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, se sensibilicen acerca de la discriminación y la violencia que sufren las mujeres y demás personas por su orientación sexual e identidad de género, étnico o cultural. Igualmente se ha de descubrir el alcance que tienen los procesos al introducir la perspectiva de género en el cumplimiento de todas y cada una de sus actividades y desarrollar programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos, garantizando que todas las personas vinculadas con la Entidad alcancen su pleno potencial.


	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

A través de esta política se busca además promover la capacitación de las diferentes personas que de una u otra forma están vinculadas con la Entidad y a la vez promover el diálogo y el fortalecimiento de capacidades para el trabajo intersectorial que requieren las políticas para la igualdad atendiendo la necesidad de una sociedad con más justicia social.

#### 4. MARCO NORMATIVO Y LEGAL


##### INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: “*Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos.*” Crea la Organización de Estados Americanos -OEA- 1948.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Los Principios de Yogyakarta fueron presentados, como una carta global para los derechos LGBT, el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra.
- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la Organización Internacional del Trabajo.1951.
- Convenio de la OIT (núm.111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960). Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).
- Convenio 111 de 1969, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio de la OIT de 1982 (núm. 157) sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.
- Convenio OIT No. 3 de 2019 sobre la Protección de la Maternidad, Washington del 29 de noviembre.
- Convenio No. 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos de las Mujeres. Suscrita el 2 de mayo de 1948 en la IX Conferencia Internacional Americana.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. (Abierta a la firma y ratificación el 31 de marzo de 1953 mediante Resolución 640 (VII), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1952 (Entrada en vigor: 7 de julio de 1954, de conformidad con el artículo VI Serie Tratados de Naciones Unidas N°. 2613, Vol. 193, P. 135).
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada. (Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1040 (XI), de 29 de enero de 1957 Entrada en vigor: 11 de agosto de 1958, de conformidad con el Artículo 6).
- Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios(Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1


General en su resolución 1763 A (XVII), de 7 de noviembre de 1962. Entrada en vigor: 9 de diciembre de 1964, de conformidad con el artículo 6).

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Fue adoptada tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José, Costa Rica, y entró en vigencia el 18 de julio de 1978, conforme su artículo 74.2).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Se firmó en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el Artículo 27.
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia 1994. Los Estados Partes se comprometen a asegurar a las víctimas de la discriminación e intolerancia un trato equitativo y no discriminatorio, la igualdad de acceso al sistema de justicia, procesos ágiles y eficaces, y una justa reparación en el ámbito civil o penal, según corresponda.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará) 1994. Establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- Agenda 2030 de 2015 para el Desarrollo Sostenible.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976, después de que 35 Estados Partes la ratificaran).
- Protocolo Facultativo de la Convención introdujo el derecho de presentar una demanda para las mujeres víctimas de discriminación 1999.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Este importante Instrumento Internacional fue aprobado en Colombia mediante la Ley 74 de 1968, y ratificado el 29 de octubre de 1969, entrando en vigor a partir del 23 de marzo de 1976).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Declaración y Programa de Acción de Viena 1993. *“Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí.”*
- Acuerdo de Paris, ratificado por Colombia 2018, establece que las partes deberán promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En este marco, el Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género, compromete a las partes en avanzar en la implementación de mandatos y políticas climáticas sensibles a las consideraciones de género.
- Acuerdo mediante Canje de Notas entre la República de Colombia y las Naciones Unidas sobre la Presencia de ONU Mujeres en Colombia, Nueva York, 15 de marzo de 2018.
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. 2016.
- Resolución 1325 de 2000 “Mujeres, Paz y Seguridad” expedido por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (CSNU).
- Resolución AG/RES.2435 (XXXVIII-0/08) De la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.
- Declaración Presidencial de la Alianza del Pacífico sobre Igualdad de Género 2020.
- Recomendación 206 de 2019 “Recomendación sobre la violencia y el acoso”.


	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

## DERECHO INTERNO


- Constitución Política De Colombia de 1991.
- Ley 5 de 1992 “Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 82 de 1993 “Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia”.
- Ley 294 de 1996 “Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”.
- Ley 500 del 2000. “Código Penal Colombiano. El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana. Las normas y postulados que sobre derechos humanos se encuentren consignados en la Constitución Política, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, harán parte integral de este código”.
- Ley 575 de 2000 “Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996”.
- Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público”.
- Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”.
- Ley 731 de 2002 “Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”.
- Ley 750 de 2002 “Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia”.
- Ley 800 de 2003 “Por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños”.
- Ley 823 de 2003 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres - Ley de Cuotas”.
- Ley 906 de 2004 “En relación con el delito de violencia intrafamiliar”.
- Ley 1009 de 2006 “Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género”.
- Ley 1023 de 2006 “Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1257 de 2008, Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Ley 1482 de 2011 Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones contra la discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.
- Ley 1381 de 2010 “Por la cual se desarrollan los artículos 7o, 8o, 10 y 70 de la Constitución Política, y los artículos 4o, 5o y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y se dictan normas sobre reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes”.
- Ley 1413 de 2010 “Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas”.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

- Ley 2114 de 2010 “Que prohíbe las prácticas discriminatorias en el trabajo asociadas a los planes reproductivos de las personas y amplía y flexibiliza las licencias parentales”.
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1482 de 2011 “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”.
- Ley 1496 de 2011 “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1516 de 2012 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales”, firmada en París el 20 de octubre de 2005”.
- Ley 1542 de 2012 “Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal”.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Ley 1752 de 2015 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.
- Ley 1719 de 2014 “Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1752 de 2015 “Disposiciones para sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.
- Ley 1761 de 2015 “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones -Rosa Elvira Cely- “.
- Ley 2056 de 2018 “Establece que los ejercicios de planeación deberán priorizar en las inversiones, proyectos de inversión con enfoque de género, en desarrollo de las políticas públicas en pro de la equidad de la mujer, con énfasis en los temas de mujer rural. Asimismo, a través de la adopción del enfoque de género en los planes de desarrollo departamental, y en el marco de esta ley, en la posibilidad de impulsar la financiación de proyectos productivos de mujeres con los recursos de regalías”.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”.
- Ley 1955 de 2019 “Aprueba plan de desarrollo “Pacto por la Equidad”.
- Ley 1959 de 2019 “Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000”.
- Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establece como ejes transversales del Plan la Paz total, los actores diferenciales para el cambio, la estabilidad macroeconómica y la política exterior con enfoque de género”.
- Ley 2281 de 2023 “Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

- Decreto 4062 De 2011 “Por el cual se crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y se establece su objetivo y estructura”.
- Decreto 1072 de 2015 “Establece que los servidores públicos deben realizar actividades de promoción y prevención que programe la Entidad, así como, cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto 762 de 2018 “Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”.
- Decreto 820 de 2023 “Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial Nacional de Reparación Histórica para Superar los Efectos del Racismo, la discriminación racial y el colonialismo en los pueblos étnicos del país y se dictan disposiciones para su funcionamiento”.
- Resolución 1187 de 2012 “Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Proceso de Direccionamiento Estratégico”.
- Resolución 1701 de 2013 “Por la cual se adopta la política institucional de derechos humanos en la UAEMC”.
- Resolución 0959 de 2016 “Por lo cual reglamenta el comité de convivencia laboral de la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia”.
- Resolución 1243 del 2021 de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia “Modifica la política institucional de derechos humanos de la UAEMC”.
- Resolución 1683 de 2021 “Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Ley 2134 de 2021 “Por la cual se reconoce el patrimonio cultural material e inmaterial de la nación del pueblo raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se propone la elaboración de los estudios correspondientes para realizar las declaratorias que correspondan, acorde a los procedimientos vigentes y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 3671 de 2021 “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”.
- Resolución 1548 de 2023 “Conoce la Resolución 1548 del 23 de mayo de 2023, y que modificó parcialmente la Resolución 3671 de 2021 que adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de Migración Colombia para los empleos de nivel directivo y asesor de la planta de personal”.
- Directiva Presidencial No. 001 de fecha 8 de marzo de 2023 “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”.
- Circular externa 100-02 Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos sobre el lenguaje incluyente.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

## 5. DEFINICIONES Y/O SIGLAS

Teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo en desarrollo de su objetivo misional, brinda un panorama general sobre los elementos que pueden constituir una perspectiva de género y su aplicación en las relaciones sociales que originan la desigualdad entre las personas en el ámbito laboral publicó un ABC respecto del tema, dentro del siguiente glosario se toman algunas definiciones que el mismo contiene:

**Acciones positivas:** *“Las acciones positivas se pueden definir como todas aquellas medidas que tienen como beneficiarios directos a individuos que han padecido o padecen una discriminación o se hallan en una situación de desventaja estructural por pertenecer a un colectivo cuya desigualdad se manifiesta desde el punto de vista grupal, y que tienen como finalidad corregir esa discriminación o desventaja a través de beneficios inmediatos, con el objetivo de lograr unos niveles más altos de igualdad real en la sociedad”.*

**Asexualidad:** No sentir atracción sexual por otras personas sin importar su sexo o género.


**Atención integral en salud:** Está centrada en las afectaciones sobre la salud física y mental, se encuentra bajo la responsabilidad de los profesionales de salud de la red prestadora.

**Atención psicosocial:** Conjunto de procesos articulados que favorece a la recuperación, la mitigación y la prevención de las complicaciones centradas en las afectaciones psicosociales; se encuentra bajo la responsabilidad de equipos de atención psicosocial (grupos de atención psicosocial de las entidades del estado).

**Bisexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Brechas de género:** Se refieren a las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la entrada, la permanencia, la progresión y el reconocimiento dentro de la organización, determinadas por su acceso a las oportunidades existentes, al uso y control de los recursos y a la toma de decisiones dentro de la organización. Estas diferencias y desigualdades están influidas, en muy buena medida, por la diferente valoración y el reconocimiento que la sociedad y las organizaciones que la integran otorgan, muchas veces de forma no consciente, a mujeres y hombres por el simple hecho de serlo. En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género.

**Ciberacoso:** El cyberbullying o ciberacoso, es entendido como una forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y video juegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado. Incluye el conocido como sexting.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

**Cisgénero:** Es un término utilizado para describir a las personas que se identifican con el género asignado a su sexo biológico.

**Consentimiento:** “No” es “no”, “sí” es “sí”. El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales ... el consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento”.

**Discriminación:** Naciones unidas define la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (ACNUR, 2019).

**Discriminación positiva:** “*Son acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados. Su función es la de corregir una desigualdad. En el caso de las mujeres, la mitad de la población, se prevén acciones para intentar corregir esa situación*”.

**Doxing:** Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.


**Empoderamiento:** Es un término acuñado en la conferencia mundial de las mujeres en Beijín en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. “actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas”

**Equidad de género:** Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la “*construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres – desde sus diferencias, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad*” (**lineamientos de ppneg para las mujeres, 2012:48**).

**Etario:** Pertenece o relativo a la edad de una persona.

**Etnia:** Comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etc.

**Género:** Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018). Se puede definir también como una construcción cultural e histórica mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

**Heterosexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Identidad de género:** La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del sexo/género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas como el habla, la vestimenta, entre otras expresiones.

**Igualdad de género:** Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).

**Intercultural:** Que concierne a la relación entre culturas.


**Intersexualidad:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

**Lenguaje Inclusivo:** Es aquel que promueve la igualdad y que está diseñado para alcanzar una audiencia lo más amplia y diversa posible.

**LGBTQ+:** Acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

**Orientación sexual:** Independiente del sexo biológico o de la identidad de género, se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo o género diferente al suyo, del mismo sexo o género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

**Pansexual:** Atracción física, emocional, afectiva y sexual por personas, independiente de su sexo y género.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

**Polisexualidad:** Atracción sexual, emocional o estética hacia personas de más de un género, pero no necesariamente de todos los géneros.

**Principio de no discriminación:** “Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.” (ACNUR, 2018).

**Protocolo de atención integral en salud con enfoque psicosocial:** Se define como “el conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones interdisciplinarias diseñados por el ministerio de salud y protección social para la atención integral en salud y atención psicosocial”.

**Queer:** Es una palabra que describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero.

**Raza:** Cada uno de los grupos en que se subdividen algunas especies biológicas y cuyos caracteres diferenciales se perpetúan por herencia.

**Sexting:** Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

**Sobreviviente de violencia:** Este término se refiere a cualquier persona que haya experimentado violencia sexual o de género. Su significado es similar al de “víctima”, aunque suele preferirse “sobreviviente” frente a este último porque implica resiliencia.


**Trabajo reproductivo:** El desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, usualmente no remunerado, cuyo objetivo es garantizar la supervivencia individual y familiar, el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

**Transgenerismo (personas trans):** Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

**Transexuales (transexualismo):** Son aquellas personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas – para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

**UAEMC:** Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

**Violencia económica:** Lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

**Violencia emocional:** Minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

**Violencia física:** Causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

**Violencia psicológica:** Es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento, o cualquier conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica.


**Violencia sexual:** Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

## 6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA (DIRECTRICES GENERALES Y/O ESPECÍFICAS)

Dentro de los objetivos y el alcance señalados en el presente documento, se generan las condiciones y lineamientos para quienes se relacionen directa e indirectamente con la Entidad, para tener parámetros claros que permitan aportar al avance del país hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, de manera especial hacia la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, género, étnica o multicultural, dando continuidad a las políticas adelantadas con este propósito y contemplando un horizonte hasta el 2030.

Desde la anterior perspectiva, quienes tengan algún vínculo con la Entidad, propenderán por prevenir y visibilizar los hechos de discriminación y violencia contra las mujeres y garantizar que éstas y quienes tengan orientación sexual e identidad de género, género, etnia o multicultural diferente, tengan una vida y entorno libre de violencia, para lo cual se promoverán acciones que busquen garantizar la equidad; así como, transversalizar e integrar el enfoque de género, garantizar espacios libres de discriminación y acción sin daño e incluir dentro de los planes de acción institucional actividades que aporten al cierre de brechas de género; en este sentido, se identificarán oportunidades y la importancia de trabajar en pro de la inclusión e igualdad de género.

En relación con la Política Institucional de Derechos Humanos, Migración Colombia adoptó desde el 2 de octubre del 2013 en Resolución No. 01701 la Política en materia de Derechos Humanos que da cuenta la “Red Migrante”, modificada mediante Resolución 1243 del 2021 de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, que contiene líneas de acción dirigidas a facilitar los flujos migratorios, promocionar una migración responsable y transparente, fomentar la participación ciudadana en la gestión migratoria y el enfoque diferencial, a través de la articulación interinstitucional.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1


Dicho de otra forma, Migración Colombia a través de la Política Institucional de Derechos Humanos garantizará el ejercicio de sus procesos misionales y administrativos, con el pleno respeto y garantía de los Derechos Humanos de los nacionales y extranjeros. Lo anterior en concordancia con los Tratados, Convenciones y Acuerdos Internacionales sobre la materia ratificados por Colombia y consagrados en su legislación interna, considerando también para todas sus actuaciones la jurisprudencia y recomendaciones de los mecanismos creados en el territorio nacional e internacional. En este sentido, es responsabilidad de todos los funcionarios y funcionarias, y contratistas de la Entidad, en sus distintos niveles jerárquicos interiorizar la presente política.

## **6.1 DIRECTRICES GENERALES Y ESPECIFICAS**

### **6.1.1 ADOPTAR E IMPLEMENTAR:**

La política institucional de equidad de género de la Entidad y demás lineamientos requeridos, aplicable a todas las personas que se vinculen directa o indirectamente tanto funcionarias/os como contratistas, pasantes o practicantes. Dentro del alcance se procederá a:

1. Transversalizar el enfoque de género, derechos de las mujeres y enfoque diferencial en los procesos institucionales, de planeación estratégica, de gestión administrativa, cultura organizacional, en sus trámites y servicios, Direcciones, Subdirecciones y Regionales de Migración Colombia mediante la realización de acciones prácticas y políticas laborales inclusivas que atiendan las brechas y sesgos de género, étnico y multicultural.
2. Publicar y socializar la Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural de la Entidad para conocimiento de los/las funcionarios/as y su aplicación a nivel nacional mediante el diseño y desarrollo de diferentes estrategias de comunicaciones.
3. Disponer de los recursos humanos, técnicos y financieros que se requieran en el marco de la implementación de la política para llevar a cabo su cumplimiento en la Entidad con el fin de desarrollar programas y proyectos que busquen proteger y defender los derechos humanos, garantizar la equidad de género, étnica y multicultural propendiendo que todos los/las servidores/as públicos/as vinculados/as con la Entidad alcancen su pleno potencial.
4. Establecer y difundir las rutas internas y externas de atención integral, como espacio para garantizar los derechos de las víctimas en temas de equidad de género, acoso sexual laboral y discriminaciones étnicas y multiculturales.
5. Adoptar, publicar y socializar el protocolo contra el acoso sexual laboral en la Entidad para conocimiento de los/las funcionarios/as de la Entidad y su respectiva aplicación a nivel nacional.
6. Garantizar una cuota equitativa de conformidad con el mérito en la distribución de los cargos directivos, de coordinación y supervisión de la Entidad para la participación activa de los/las servidores/as públicos/as.
7. Reestructurar el Comité de Convivencia para el seguimiento a casos de violencias hacía las mujeres y demás personas por su orientación sexual e identidad de género, étnica o multicultural.


	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

8. Realizar seguimiento a la implementación de procedimientos, planes, programas, proyectos y metas en cumplimiento de la Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural de la Entidad.

### 6.1.2 FOMENTAR:

Una cultura institucional de “Cero tolerancia contra las violencias de género, étnicas y multiculturales”, para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

1. Rechazar todo tipo de violencias y discriminación contra las mujeres y basadas en género, étnica y multicultural.
2. Generar actividades y espacios de promoción y prevención sobre temas de equidad de género, étnicas y multiculturales, dirigidas a toda la población que se vincule directa o indirectamente en la Entidad.
3. Sensibilizar a los/las funcionarios/as de la Entidad sobre el trato digno y de manera neutra a las personas con diferente orientación sexual, género, etnia o multicultural.
4. Capacitar a los servidores/as públicos/as del nivel nacional, sobre orientación sexual e identidad de género y el respeto hacia las personas de la comunidad LGBTIQ+.
5. Efectuar campañas de prevención, fomento y sensibilización dirigidas a los/las funcionarios/as de la Entidad, sobre temas de enfoque de género, diferencial, violencia contra las mujeres y discriminaciones étnicas y multiculturales.
6. Realizar actividades de formación y capacitación que permita a las mujeres hacerse visibles, empoderándolas en el desarrollo de las funciones, de tal manera, que les permita mejorar sus condiciones.
7. Fomentar entre las personas que laboran en la Entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás personas por su orientación sexual e identidad de género, étnica, multicultural para reducir formas de violencias y discriminación y brindarles el apoyo necesario sin discriminación en la solicitud de sus trámites.
8. Desarrollar actividades lúdicas que permitan la transformación cultural dentro de la Entidad en torno a temas de equidad de género, raza y etnias.
9. Elaborar y aplicar encuestas de medición de conocimiento y apropiación de la Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural de la Entidad y su impacto en la cultura organizacional, dirigida a las/los funcionarias/os a nivel nacional.
10. Conmemorar las fechas representativas sobre temas de superación de la discriminación, equidad de género, étnicas y multiculturales.
11. Evaluar periódicamente los conocimientos de funcionarios/as en relación con violencias y equidad de género en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, en todas sus dependencias.
12. Hacer uso de lenguaje inclusivo en las actividades, medios de comunicación, documentos oficiales y actos administrativos de la Entidad.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

## 7. PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS ASOCIADOS A LA OPERATIVIDAD DE LA POLÍTICA


### 7.1 PLANES Y PROGRAMAS

La ley 2294 del 19 mayo del 2023 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establece como ejes transversales del Plan la Paz Total, los actores diferenciales para el cambio, la estabilidad macroeconómica y la política exterior con enfoque de género. La cual, en su artículo 71 establece el Sistema Nacional de Igualdad y Equidad, de carácter permanente en su funcionamiento, con el objetivo de “coordinar las actividades estatales, de las organizaciones sociales y de los particulares para formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y medidas para promover la eliminación de las desigualdades económicas, políticas, territoriales y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad y la equidad de género; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional y de grupos discriminados o marginados” esto, según lo establecido en el artículo 5° de la Ley 2281 de 2023.

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo y al hacer parte del sector relaciones exteriores, como Entidad adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores según lo mencionado en el Decreto 4062 de 2011 al ser considerada “...como un organismo civil de seguridad, denominada Migración Colombia, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, con jurisdicción en todo el territorio nacional, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores” implementa la Política Exterior con enfoque de género como política de Estado, orientada a promover y garantizar la igualdad de género en las relaciones globales, regionales y fronteras, así como estructura una política pública de género al interior de la Entidad.

En este sentido, el Plan Estratégico Sectorial, “Política exterior y migratoria: construcción de sinergias para la protección de la vida y la Paz Total” en su Objetivo 1 señala “Posicionar a Colombia como potencia mundial de la vida a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo e impulsar una nueva inserción en las diferentes dinámicas globales, regionales y fronteras”, así mismo, se establece la estrategia transversal destinada a implementar una “política exterior feminista con liderazgo del país en temas de género, entendida como un mecanismo que contiene un conjunto de principios y herramientas que orienta la Política Exterior del Estado y el accionar del Sector de Relaciones Exteriores para reconocer y transformar normas, reducir las prácticas sociales que se reproducen a través de las brechas y desigualdades de género”.

Dentro del Plan Estratégico Institucional -PEI- 2023-2026 de la Entidad, en el fortalecimiento de las capacidades del sector de Relaciones Exteriores con miras a abordar los retos y desafíos de este Gobierno del Cambio, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia implementará al interior de la Entidad y con las personas que de una u otra manera tengan vínculos, un mecanismo que contenga directrices que orienten el accionar de la Entidad para reconocer y eliminar todas las formas de violencia, reduciendo prácticas sociales que han producido brechas y desigualdades de género. Como contribución dentro de su misionalidad en el marco de la

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

convergencia regional y como mecanismo para la población migrante en tránsito, refugiados y con vocación de permanencia en la participación activa dentro de la “Red Migrante”.

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia ha adoptado desde el año 2021 en la Resolución 1683 la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la cual se compromete a promover adecuadas condiciones laborales, así como a contribuir con el bienestar físico y mental de los funcionarios/as, contratistas y subcontratistas a nivel Nacional; en este sentido, el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 establece que los servidores públicos deben realizar actividades de promoción y prevención que programe la Entidad, así como, cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo la política de género se armonizará con el Plan Institucional de Capacitación-PIC de cada vigencia, el cual está integrado por diferentes acciones de formación que permiten fortalecer las competencias propias de la labor, tanto a nivel misional como administrativo. Dentro de estas se encuentran: liderazgo, identidad de género, derechos humanos, entre otras.


La Entidad, consciente de la importancia de brindar ambientes sanos, en beneficio de la dignidad individual y la salud mental de los funcionarios, estableció actividades que permiten prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales, mediante canales de comunicación que permiten identificar posibles casos de acoso; para lo cual los/as servidores/as públicos contarán con puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral en el Comité de Convivencia Laboral mediante el email [comitedeconvivencia@migracioncolombia.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@migracioncolombia.gov.co).

Dentro de la promoción de los derechos humanos de los migrantes, las 13 regionales de la Entidad realizan socialización de la Política Institucional en materia de derechos humanos, de tal forma que a través de la “Red Migrante”, dirigida al sector público y privado se dan a conocer las fenomenologías migratorias que van en contra de los derechos humanos de la población migrante, dando pautas para la intervención de acuerdo con los roles y competencias institucionales, garantizando un trato digno a los extranjeros. Su propósito es articular, coordinar y brindar atención con diferentes entidades gubernamentales, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil competentes para que los extranjeros accedan a los diferentes programas y servicios que estas puedan brindar de acuerdo a sus funciones y a las necesidades de la población.

## 7.2 PROYECTOS

Dentro de los proyectos que adelanta la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, liderado por los Grupos de Bienestar Social y Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, se realizan actividades de Promoción y Prevención dirigidas a mitigar el Riesgo Psicosocial de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad relacionadas con el liderazgo igualitario, relaciones interpersonales respetuosas y equitativas, sobrecarga laboral enfocada en el género y las cargas emocionales en el desempeño laboral.

Derivado de la gestión del riesgo psicosocial asociado a la “Cero Tolerancia” frente a conductas que vulneren los Derechos Humanos o infrinjan los derechos de las mujeres y demás personas por su orientación sexual e identidad de género la operatividad de la Política de Equidad de Género, Étnica y Multicultural, se vinculará a acciones positivas encaminadas a la capacitación en

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

Comunicación Asertiva, Relaciones Interpersonales Estratégicas Igualitarias, Psicología Positiva del Cambio en el ámbito Laboral, Negociación y Resolución de Conflictos, Fortalecimiento de los Autoesquemas y Charlas de Empatía con el otro.

Estos proyectos están enfocados a ser desarrollados a nivel Nacional, con el propósito de abarcar la totalidad de los/as servidores/as públicos que se evalúan en la “Batería de Riesgo Psicosocial” la cual está regida por la Resolución 2646 de 2015 y la Resolución 2746 de 2022.

Adicionalmente se realizarán actividades respecto a la promoción de la igualdad y equidad de género en la Entidad, buscando aplicar los principios de empoderamiento de la mujer, difundir la aplicación de pequeñas acciones con gran impacto para generación de igualdad propuestas por naciones unidas, talleres de educación en equidad de género, mujeres en la acción: constructoras de paz y fortalecimiento de la participación social.<sup>3</sup>

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, con el fin de establecer los parámetros y líneas de atención que permitan un adecuado tratamiento, para casos de toda clase de violencia y/o discriminación que se presente en el ámbito laboral, relacionado con las actividades de la Entidad, adoptó a través de la Resolución 1991 del 27 de junio de 2023 el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra el acoso sexual hacia las mujeres.

Así mismo se establecieron unos canales específicos para la denuncia de casos de violencia o discriminación en la Entidad a través de la línea de atención en la extensión 1076 y el correo [mujeres.seguras@migracioncolombia.gov.co](mailto:mujeres.seguras@migracioncolombia.gov.co).


### 7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Para la efectividad en el cumplimiento, desarrollo y realización de los diferentes planes y programas de la presente política, se debe tener en cuenta la presentación de un plan de acción que la desarrolle, un informe de seguimiento anual, el cual será socializado anualmente y las estrategias que a continuación se formulan.

Para el cumplimiento efectivo de la presente política, se llevará a cabo su ejecución y seguimiento, a partir de un plan de acción transversal a la gestión de la Entidad y los informes anuales, que contemplen las siguientes estrategias:

1. **PROFUNDIZAR** las relaciones con actores estratégicos internos y externos que contribuyan a consolidar la capacidad de incidencia de la equidad de género al interior de la Entidad.
2. **ARTICULAR Y COORDINAR** dentro de los grupos de trabajo actividades al interior de la Entidad para fomentar el respeto por los derechos humanos, de la comunidad LGBTIQ+, grupos étnicos y multiculturales.
3. **PROMOCIONAR** la cooperación para dar respuestas conjuntas y efectivas a problemáticas que surjan, desde un enfoque de derechos y de género, interseccional, diferencial y participativo.
4. **APOYAR** las relaciones pacíficas, armónicas, respetuosas en el ámbito laboral.
5. **FORTALECER** los diálogos especialmente dentro de los grupos de interés a fin de superar barreras en la comunicación.

<sup>3</sup> <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>


	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

6. **AMPLIAR** los espacios de protección para la defensa de los derechos humanos.
7. **DEFENDER Y PROMOCIONAR** la garantía de la igualdad de género a través del establecimiento de una política con enfoque de equidad de género, étnica y multicultural.
8. **ACERCAR** la atención, el cuidado, seguridad y bienestar a las mujeres, comunidad LGBTIQ+, grupos étnicos y multiculturales, así como de quienes de alguna manera se encuentren vinculados y vinculadas directa e indirectamente con la Entidad.
9. **IMPLEMENTAR** mecanismos de protección y garantía de los derechos de las mujeres, de la comunidad LGBTIQ+, grupos étnicos y multiculturales.
10. **APOYAR** iniciativas que permitan minimizar las brechas y desigualdades de género y la promoción de los derechos humanos.
11. **BRINDAR** en la atención de los usuarios y en la prestación de los servicios de la Entidad un trato digno que tenga en cuenta las diferencias y opere con respeto de los derechos humanos.


Los/las directivos/as, servidores/as públicos/as y colaboradores/as se deberán comprometer a promover acciones positivas para hacer efectiva la igualdad entre las personas, en oportunidades y trato, encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, religión o ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal y asegurar cero tolerancia a la violencia en todas sus formas, especialmente contra las mujeres.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR, Tomada de [https://eacnur.org/blog/entendemos-principio-no-discriminaciontc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst/](https://eacnur.org/blog/entendemos-principio-no-discriminaciontc_alt45664n_o_pstn_o_pst/), 2019.
- Organización Mundial de la Salud, Definición de la OMS. <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/gen>, 2018.
- UNICEF, Guía de atención con enfoque de género. <https://www.unicef.org/argentina/informes/gu%C3%ADa-de-atenci%C3%B3n-con-enfoque-deg%C3%A9nero>, 2018.
- Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2017.
- <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>
- <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- [https://www.unodc.org/documents/ropan/2020/Ciberdelito\\_junio2020/SEXTING.pdf](https://www.unodc.org/documents/ropan/2020/Ciberdelito_junio2020/SEXTING.pdf)
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_846431.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846431.pdf)
- <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad-y-derriba-estereotipos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20discriminaci%C3%B3n%20positiva,para%20intentar%20corregir%20esa%20situaci%C3%B3n.>
- raza | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE
- etnia | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE
- <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

- Revista en cultura de la legalidad, N.º 6, marzo – agosto 2014, pp. 211-216, ISSN 2253-6655, recibido: 9 de junio de 2013, acción positiva, María De La Macarena Iribarne González, University Of Wollongon.
- Instituto nacional de las mujeres; programa de las naciones unidas para el desarrollo, 2017.
- <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad-y-derriba-estereotipos/#:~:text=%c2%bfqu%c3%a9%20es%20la%20discriminaci%c3%b3n%20positiva,para%20intentar%20corregir%20esa%20situaci%c3%b3n.>
- Periódico feminista mujeres en red, 2017:1.
- <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- <https://dle.rae.es/etario>
- ANTÓN, John, y DEL POPOLO, Fabiana, “Visibilidad, estadística de la población, afrodescendientes en América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos en John, Antón, et.”, Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento a la realización de derechos, Naciones Unidas – CEPAL, Santiago, 2009.
- LA BARBERA, M. “Interseccionalidad= Intersectionality”, 2017.
- FRASER. Nancy, “Justicia Interrupta”, Editorial Universidad de los Andes, Bogotá, 1997.
- Folleto Disertación sobre las Mujeres y “El Pato Salvaje” desde un referente judicial. Publicación de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial- Programa Integral contra las violencias de género. Noviembre de 2011.
- Periódico feminista Mujeres en Red, “¿Qué significa “empoderamiento de las mujeres”, en inglés “empowerment”?” <http://www.mujeresenred.net/spip.php?mot137> Revisado el 5 septiembre de 2021.
- Cartografías de Género – Camilo Tetana. Conversaciones con Judith Butler, María Luisa Femenías, Monserrat Sagot, Sayak Valencia, David Halperin y Marinés Ribeiro Dos Santos. 1ª- Edición CLACSO, 2023 Libro digital.
- Derechos Humanos y Paz. Dimensiones para el fortalecimiento de la Democracia. Colección Becas de Investigación CLACSO 2023, ONU Mujeres. Libro digital.
- Feminismo y ambiente. Un campo emergente en los estudios feministas de América Latina y el Caribe.
- Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de Igualdad. Publicación Naciones Unidas- CEPAL- Cooperación Española. 2018.
- Políticas públicas y perspectiva de género. Indicadores, seguimiento y monitoreo. Marta Ferreyra. 1ª. Edición 2022 CLACSO San José Instituto Nacional de las Mujeres. Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privada, 1.ed. – San José, 2017. Autor INAMU Editorial: San José, Costa Rica: INAMU y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- <https://wbi.worldbank.org/>;
- <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>
- [www.vawresourceguide.org/es](http://www.vawresourceguide.org/es)
- Acción positiva, María de la Macarena Iribarne González, University of Wollongon. Eunomía.
- Revista en Cultura de la Legalidad, N° 6, marzo – agosto 2014, pp. 211-216, ISSN 2253-6655, Recibido: 9 de junio de 2013,
- Justicia Constitucional – Mujeres y Género, Publicación de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial- Programa Integral contra las violencias de género, 2011.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA</b>			
	<b>PROCESO</b>	Gestión de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	ETHPI.03
	<b>POLÍTICA</b>	Política de Equidad de Género. Étnica y Multicultural	<b>VERSIÓN</b>	1

- Lineamientos de Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Presidencia de la República de Colombia. 2012.
- Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género ABC de género Marco normativo 2020 publicada por el Ministerio del trabajo.
- Programa integral contra violencia de género, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, 2011.
- IDPAC, “Lineamientos Distritales para la Aplicación del Enfoque Diferencial. Alcaldía Mayor de Bogotá, 2013.  
[http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos\\_distritales\\_para\\_la\\_aplicacion\\_de\\_enfoques\\_.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_distritales_para_la_aplicacion_de_enfoques_.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE Enfoque diferencial e interseccional/enfoque-de-genero, 2022.  
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>, 2022.
- Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género- ABC de género Marco normativo 2020 publicada por el Ministerio del trabajo.
- <https://profamilia.org.co/aprende/violencia-de-genero/tipos-de-violencias/>
- Sentencias: T-326 de 1995, C-507 de 1999, T-1096 de 2004, T-882 de 2006, C-577 de 2011, T-878 de 2014, C-584 de 2015, C-618 de 2015, C-754 de 2015, C-607 de 2017, C-408 de 202, T-099 de 2015, T-265 de 2016, T-196 de 2016, T-293 de 2017, T-239 de 2018, T-317 del 2020, T-443 de 2020, T-140 de 2021, T- 400 de 2022
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. SL 3075 del 2019
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. SL 1511 del 2020

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de acta y/o acto administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
1	Resolución 2536 del 09 de julio de 2024	Miladis Padilla Profesional Universitario Subdirección de Talento Humano  María Elcy Acevedo Profesional Universitario Oficina Asesora Jurídica  Lorena Piedad Campos Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano	Rosa Maria Martínez Subdirectora de Talento Humano  Elsa Piedad Morales Asesora de la Dirección  Camilo Andrés García Asesor de la Dirección  María Alejandra Bohórquez Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación	Carlos Fernando García Manosalva Director General Unidad Administrativa Especial Migración Colombia  Rigoberto Niño Corredor Secretario General
<b>Descripción del cambio:</b>				
Creación de la Política Interna de Equidad de Género, Étnica y Multicultural.				