

INFORME EJERCICIO DE PARTICIPACIÓN

ENCUESTA POLITICA DE GÉNERO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

La Constitución Política de Colombia en su artículo 13 establece que *“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por lo tanto recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismo derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”* y en el artículo 43 consagra la protección de la mujer al señalar 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.”*

Así, de acuerdo con lo trazado por la Constitución Política de Colombia, los tratados internacionales vigentes, con el fin de contribuir al crecimiento del país desde una perspectiva de género y de conformidad con lo establecido en el artículo 08 de la ley 1437 del 2011, que señala el deber de informar al público los proyectos específicos de regulación y la información en que se fundamenten, con el objeto *“...de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas. Para el efecto, deberán señalar el plazo dentro del cual se podrán presentar observaciones, de las cuales se dejará registro público. En todo caso la autoridad adoptará autónomamente la decisión que a su juicio sirva mejor el interés general”*.

Entre el diecinueve (19) y el veinticinco (25) de enero de 2024 se llevó a cabo al ejercicio de participación ciudadana respecto del proyecto de la *“Política Interna de Equidad de Género”*, así mismo, se realizó un acercamiento hacia los/las servidores/as públicos/as de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, destinado a identificar el conocimiento acerca de las rutas de atención tratadas en la Resolución 1991 del 27 de junio de 2023, *“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres (...)”* y respecto de temas asociados con el acoso sexual y los diferentes tipos de violencia.

DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

En este contexto, se creó un formulario de Google Forms que estuvo habilitado en la página web de la Entidad y en su Intranet a disposición de los/las funcionarios/as de la Entidad a nivel nacional, el cual, contó con la aplicación de un instrumento con 18 preguntas divididas en los siguientes ejes:

I. Caracterización: Preguntas de la uno (1) a la siete (7).

II. Nivel de apropiación de la Política Interna De Equidad De Género: Preguntas de la ocho (8) a la diez (10).

III. Identificación de experiencias: Preguntas de la Once (11) a la dieciocho a la (18).

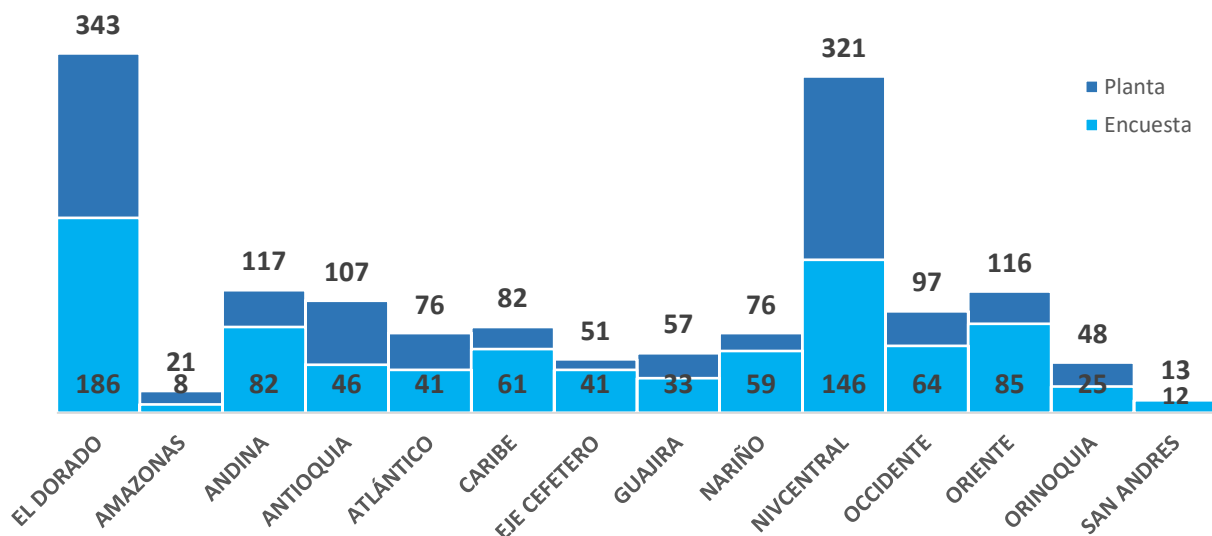
I. CARACTERIZACIÓN

De un total de 1525 funcionarios de la Planta de la Entidad, 889 respondieron la encuesta, lo que corresponde a una participación del 58,30%

Tabla 1. COBERTURA DE LA ENCUESTA		
HABILITADOS *	APLICADAS	PORCENTAJE DE COBERTURA
1525	889	58.30 %

- Planta total de la entidad

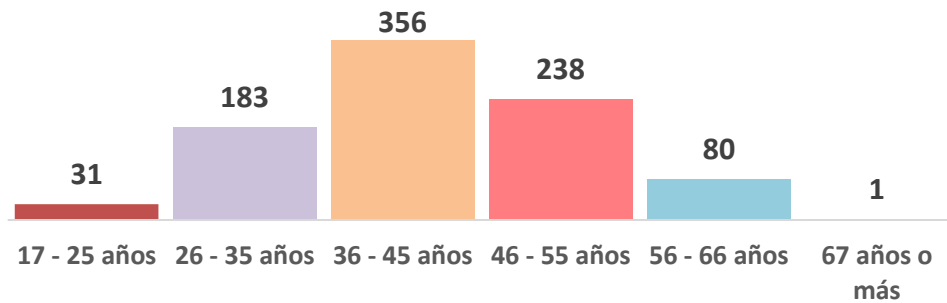
La participación en la encuesta se distribuyó en las siguientes regionales:



GRÁFICA 1. PARTICIPACIÓN POR REGIONAL POR NÚMERO DE PARTICIPANTES

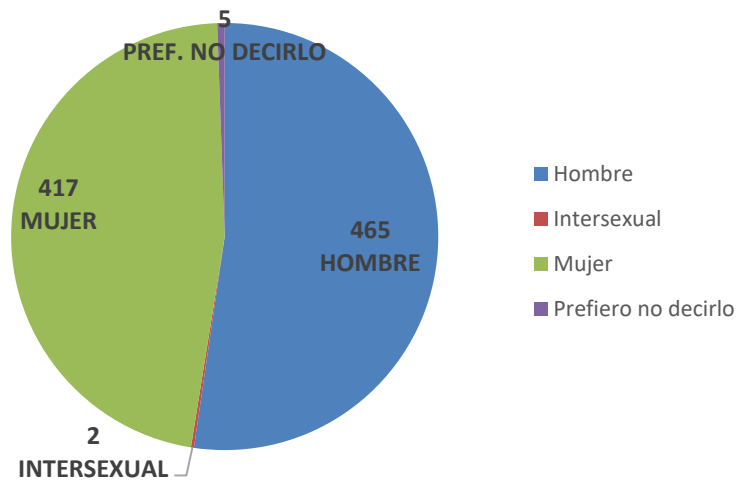
La regional de mayor participación dentro de la encuesta es la Regional San Andrés con una participación de 92.31%, seguida del Eje Cafetero, con un 80.39%. Son importantes también la Regional Nariño con un 77.63%, seguida de la Regional Caribe con el 74.39%.

Se evidencia que el rango de edad con mayor participación fue el de las personas entre los 36 a 45 años con un 40%.



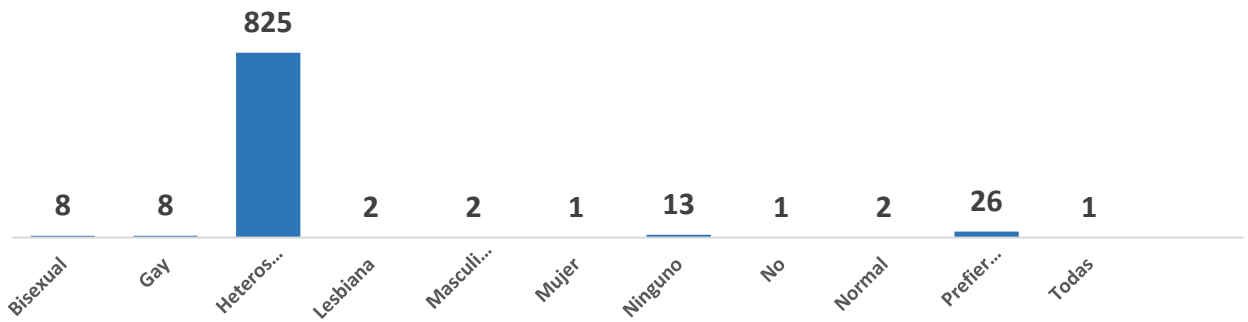
GRÁFICA 2. RANGOS DE EDAD

En cuanto a la caracterización del sexo de los encuestados, se tiene un total de 417 de mujeres que respondieron la encuesta y de 465 hombres.



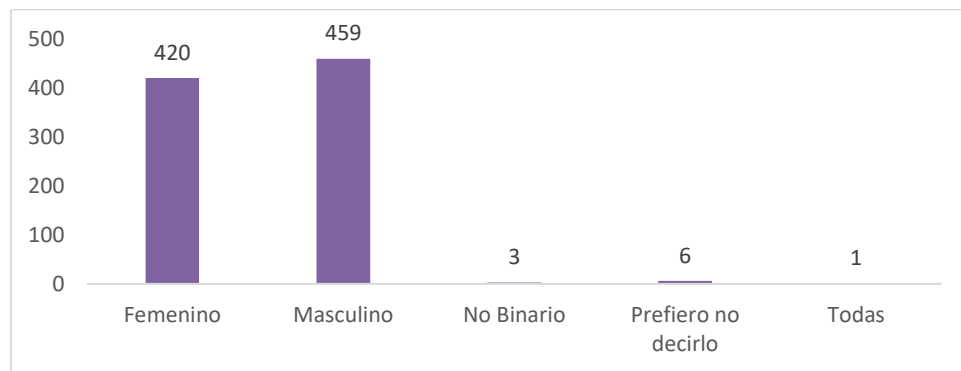
GRÁFICA 3. CARACTERIZACIÓN POR SEXO

La mayor parte de quienes respondieron la encuesta, identifican su orientación sexual como heterosexual, alcanzando la cifra de 825 personas con un 92.8%.



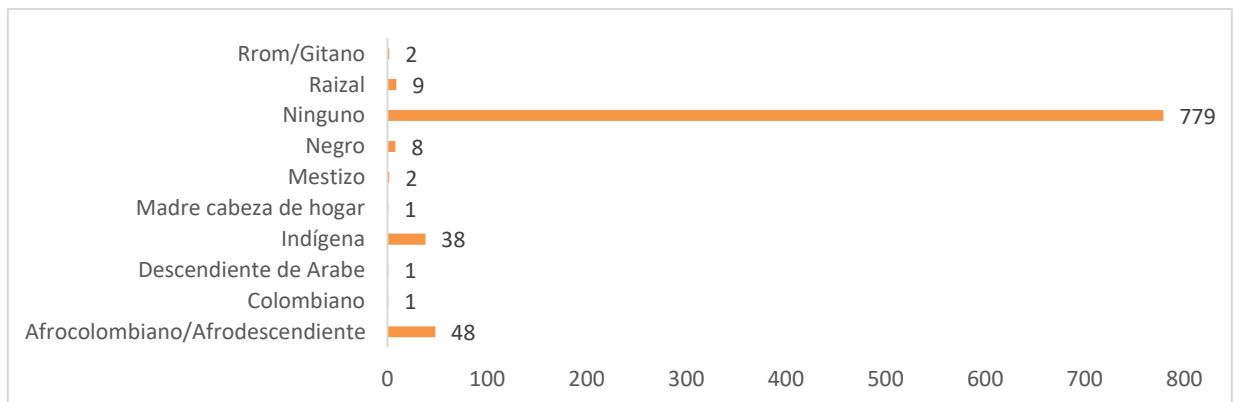
GRÁFICA 4. CARACTERIZACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Respecto a la identidad de género de los encuestados, el 51,6% se identifica como Masculino, el 47.2% se identifica como Femenino y No binario 0.33%.



GRÁFICA 5. CARACTERIZACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO

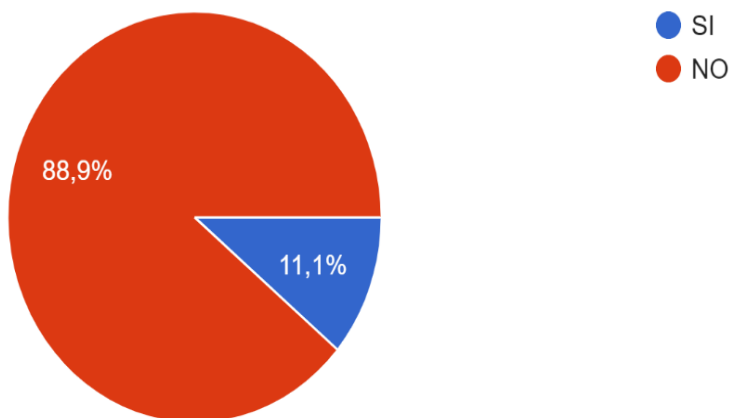
En cuanto a la identificación étnica el 87,6%, es decir 779 personas no se identifican con ninguna de las opciones, así mismo se identifica que el 5,3% correspondiente a 48 personas se consideran afrocolombianos o afrodescendientes y 38 personas se identificaron como indígenas, lo que equivale al 4,27%.



GRÁFICA 6. GRUPOS ÉTNICOS

II. NIVEL DE APROPIACIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA DE EQUIDAD DE GÉNERO

En cuanto a las observaciones al proyecto de Política Interna de Equidad de Género de la Entidad, el 88.9% equivalente a 790 personas manifestaron no tener observaciones o sugerencias frente a la misma.



GRÁFICA 7. OBSERVACIONES GENERALES A LA POLÍTICA

Las observaciones y sugerencias a la Política Interna de Equidad de Género, se recibieron por parte de todos/as los/as encuestados/as, por lo que, se evidencia que personas que indicaron en la pregunta anterior no tener observaciones hicieron comentarios adicionales, los cuales, se clasificaron en las siguientes tipologías generales:

COMENTARIO	NO. ENCUESTADOS/AS
Sin Observación	627
Adecuada/Buena	86
Socialización / Divulgación	75
Equidad en el trato para hombre, mujer sexo y grupos étnicos	58
Inclusión de información adicional al documento	17
Activación de protocolo adecuado para víctimas	15
Atención preferencial a grupos étnicos, LGBTIQ+ y víctimas.	6
No le interesa	5
TOTAL	889

Tabla 2. Observaciones - Sugerencias

Subdirección de Talento Humano
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454
 @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

Dentro de los comentarios, se destaca que la mayoría de personas no tiene observaciones, seguido de aquellos que refieren es una política adecuada y respecto de la cual, debe hacerse una mayor divulgación/ socialización de la misma. Dentro de los comentarios favorables, se encuentran:

- Clara y concreta.
- Considera que el proyecto se encuentra bien formulado.
- Da herramientas a los/las funcionarios/as de la Entidad para una mejor comprensión de lo que es la equidad de género.
- El proyecto es muy bueno ya que brinda garantías, seguridad y estabilidad a todos/as sus funcionarios/as.
- El proyecto es una manera positiva de incluir a la mujer y todos los géneros existentes y darles participación activa aceptación y respeto en la Entidad.
- El proyecto genera igualdad.
- Es importante tener conocimiento acerca de este tema.
- Es importante reconocer dentro de los entornos laborales la Equidad de Género.
- En el contexto, permite a la Entidad obtener resultados que tienden a la justicia distributiva, de reconocimiento y de representación, además de fortalecer los logros de las mujeres, por su desempeño en las labores estratégicas, misionales y de apoyo propias de la Institución.
- Es una herramienta para el logro de la igualdad de las mujeres y los hombres.
- Es una buena política, ya era hora que se implementará, porque han surgido muchas situaciones de equidad de género en el trabajo donde no se actuaba por miedo y desconocimiento a los mismos derechos de l@s trabajadores.

Algunos comentarios, giraron alrededor de la aplicabilidad de la política. Para los encuestados resulta importante tanto la cobertura como la metodología; donde se resalta el hacer las capacitaciones a través de charlas en forma presencial. También se advierte en no revictimizar, señalar o marginar a la víctima o dejar el hecho en impunidad.

En cuanto a los comentarios acerca de su aplicabilidad se encuentran los siguientes:

- Agregar la violencia psicológica: que es la que habla de las humillaciones, minimizaciones, amenazas, chantajes, persecución y fundamental que controlen tu forma de vestir y actuar.
- Fortalecer el acompañamiento de los casos de acoso sexual y laboral no directamente con el Comité de Convivencia sino con profesionales que pueden brindar apoyo psicosocial.
- Darse capacitación a todo el personal.
- Debe pasar del papel a la realidad y aplicarse siempre independiente del cargo.
- La política busca garantizar la no vulnerabilidad de derechos de las personas de cualquier sexo, cultura o preferencias en general, por lo que se debe siempre recalcar su importancia y buscar su fortalecimiento continuo.
- Aceleración en la gestión del proyecto, con la finalidad de intervenir y colocar a disposición las herramientas y canales que permitan una globalización de género equitativo.

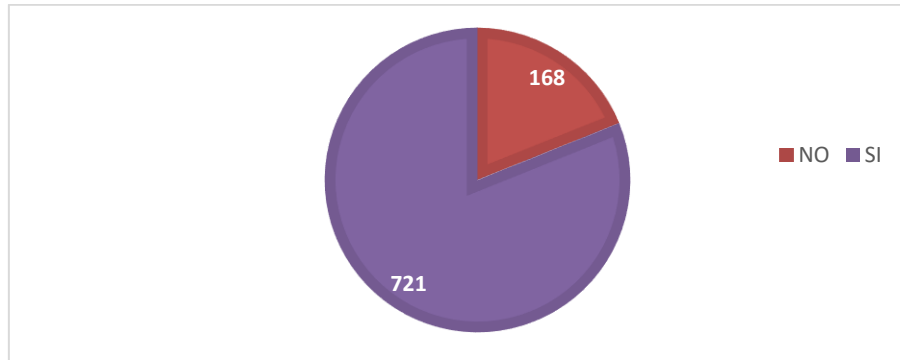
- Solicitar actas de socialización a nivel de cada coordinación, firmada por todos los funcionarios.
- Dar la relevancia e importancia a las quejas y denuncias recibidas en los canales destinados para este fin y que se actúe con coherencia reconociendo los derechos de las partes implicadas, pero amparando en todo momento a la posible víctima.
- Que el trámite interno no sea demorado y los resultados de la queja sean contundentes.
- Complejidad en el acceso a los canales de quejas por causa de acoso laboral.
- Abordar la violencia de género que se está presentando entre las mismas mujeres.
- Delimitar con claridad las acciones a tomar cuando se presenten los casos (garantizar la privacidad del (de la) denunciante; credibilidad de lo expuesto por la (el) denunciante; establecimiento de equipo interdisciplinario objetivo e imparcial, de lo posible externo a la entidad, con el fin de no coaccionar al (a) denunciante. En cuanto a los tipos de violencia, la descripción de las mismas, en especial emocional, física, son limitantes.

Del mismo modo se evidenciaron comentarios de carácter reflexivo, que se toman de forma textual, como los que se relacionan a continuación:

- *“Cada persona es libre de elegir su sexualidad y eso no es una limitante para que pueda vivir en la sociedad, obviamente respetando su espacio sin afectar a los demás”.*
- *“El buen trato, el respeto y las buenas maneras no debería ser un tema de pedir o exigirlo, por el contrario, como personas humanas estos valores, cualidades o costumbres deben ser naturales y venir intrínseco desde la familia y el hogar, como la tolerancia: dialogar antes de gritar y ser muy prudentes al momento de llamar la atención, esto ya no es cuestión de género sino de igualdad, equidad, respeto”.*
- *“El machismo al ver que un grupo de mujeres manejen un área sin un hombre y tengan que hablar mal de las labores de la mujer porque ellos no están en ese grupo”.*
- *“El respeto debe (ser) recíproco entre todos los miembros de la entidad, con actitudes diferenciales adecuadas en espacios públicos”.*
- *“Es importante resaltar que este tipo de políticas se lleven a cabo por el bienestar de todos los funcionarios independientemente de su condición de raza o género de manera que sean igualitarias para todos de manera equitativa en nuestra condición como seres humanos”.*
- *“Estoy de acuerdo con el proyecto de resolución política interna de equidad de género crea por la Entidad, pero yo pienso que tanto la mujer, como el hombre tienen los mismos derechos a excepción que la mujer se debe respetar y no ser maltratada por su pareja y menos quitarle la vida”.*
- *“Estoy de acuerdo con la inclusión. Pero no con dar más derechos a unos que a otros creo que en eso no es inclusión, debemos respetar los derechos de todos por igual”.*

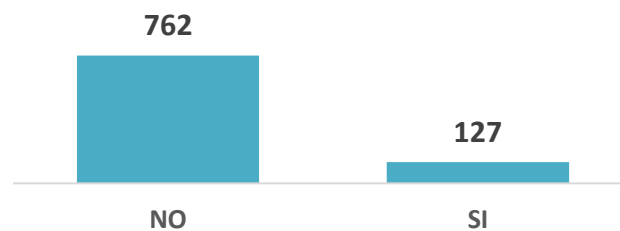
III. IDENTIFICACIÓN DE EXPERIENCIAS

Respecto al bloque del cuestionario relacionado con la identificación de las experiencias de los/las encuestados/as, en relación con la pregunta sobre si identifica los tipos de violencia de género, 721 personas declararon conocerlas lo que corresponde al 81,1%, de los encuestados; así mismo, 168 personas declararon no conocerlas, lo cual sirve de insumo para reforzar las socializaciones sobre tipos de violencia.



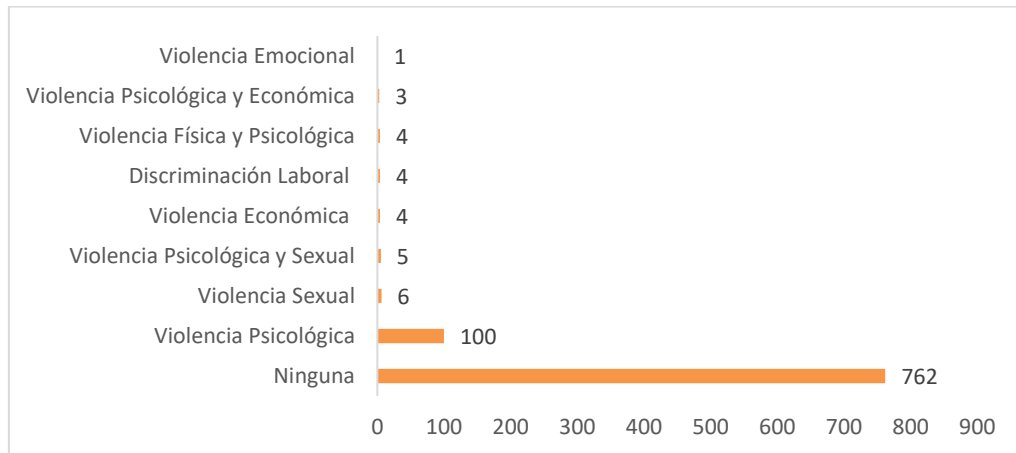
GRÁFICA 8. IDENTIFICACIÓN TIPOS DE VIOLENCIAS

En cuanto a la pregunta ¿ha experimentado algún tipo de violencia de género en la Entidad? El 85.7% de los/las encuestados/as, es decir 762 personas manifestaron no haber sufrido violencia de género en la Entidad y un 14.3% correspondiente a 127, mencionan haber sufrido algún tipo de violencia en la Entidad.



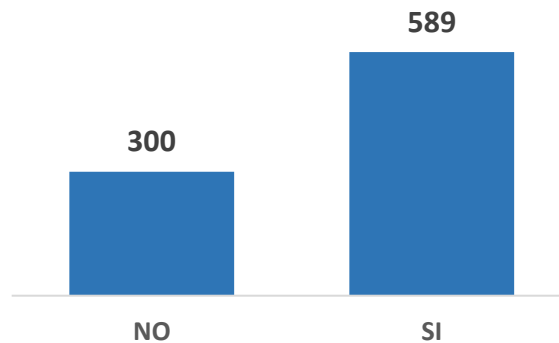
GRÁFICA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD

A continuación, se evidencian los tipos de violencias que los/las encuestados/as, que contestaron de forma afirmativa la pregunta anterior, describieron haber experimentado:



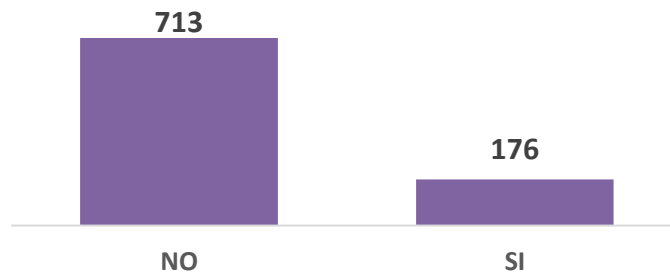
GRÁFICA 10. TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EXPERIMENTADA EN LA ENTIDAD

Respecto del conocimiento de los canales de denuncia y rutas de atención para la garantía de derechos en caso de violencia de género en la Entidad, el 33.7% que corresponde a 300 personas, respondieron que desconocen los canales de denuncia y rutas de atención existentes.



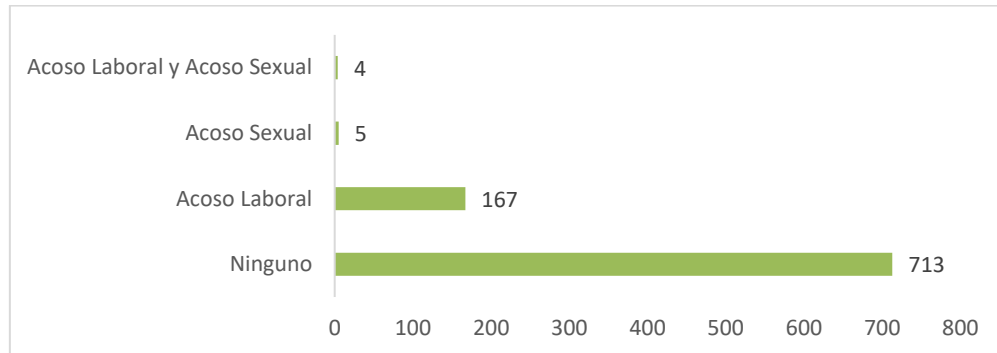
GRÁFICA 11. CONOCIMIENTO CANALES Y RUTAS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

En relación con la pregunta de ¿Ha sido víctima de algún tipo de acoso en la Entidad? De las 889 personas encuestadas, el 80,2% correspondiente a 713 personas refieren no haber sido víctimas de algún tipo de acoso en la Entidad, y un 19,8% correspondiente a 176 personas mencionan de forma afirmativa que han sido víctimas de acoso.



GRÁFICA 12. VICTIMAS DE ACOSO EN LA ENTIDAD

A continuación, se evidencian los tipos de acoso que han experimentado las personas que contestaron de forma afirmativa la pregunta anterior:



GRÁFICA 13. TIPOS DE ACOSO EXPERIMENTADOS EN LA ENTIDAD

En lo que se refiere a la activación de rutas de atención, se observa que el 93.7% que corresponde a 833 personas encuestadas, no han activado rutas de atención para la garantía de derechos y acceso a la justicia por acoso en la Entidad, así mismo se evidencia, que el 6,3% correspondiente a 56 personas ha activado en algún momento las rutas de atención para estos casos de acoso.



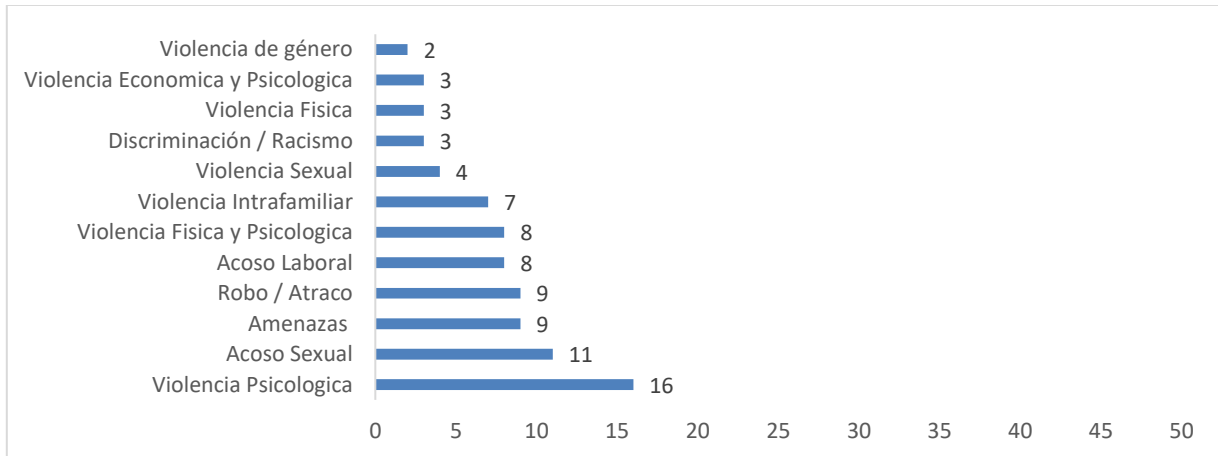
GRÁFICA 14. ACTIVACIÓN RUTAS DE ATENCIÓN

En cuanto a la pregunta de ¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia fuera de la Entidad? según los datos proporcionados, el 90.7% equivalente a 806 personas encuestadas, respondieron que no han sido víctimas de ningún tipo de violencia fuera de la Entidad y el 9.3% correspondiente a 83 personas encuestadas indicaron que sí han sido víctimas de algún tipo de violencia fuera de la entidad.



GRÁFICA 15. VICTIMAS DE VIOLENCIA FUERA DE LA ENTIDAD

A continuación, se evidencia la descripción de los tipos de violencias experimentadas por fuera de la Entidad de las personas que contestaron de forma afirmativa la pregunta anterior:



GRÁFICA 16. TIPOS DE VIOLENCIA FUERA DE LA ENTIDAD

Se observa que un total de 83 personas indicaron haber experimentado violencia fuera de Migración Colombia, equivalente al 9,3% de los encuestados como se observa en la gráfica 16.

La información adicional se podrá consultar en el documento de la política interna de equidad de género en el formato ETHPI.03

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!