



EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SGC



En Colombia, pese a los avances que se han obtenido en la igualdad de género, se continúan presentando múltiples formas de discriminación hacia las mujeres que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades, influyendo negativamente sobre su pleno desarrollo. Esto se ve reflejado en los altos índices de violencia basada en género contra las mujeres, desigualdades en el mercado laboral y baja participación en los cargos de poder y toma de decisiones. Estas discriminaciones, entre otras, obstaculizan el desarrollo de la sociedad en su conjunto (CONPES SOCIAL 161).

En concordancia con los compromisos del actual Gobierno Nacional: Justicia Ambiental, Justicia Social, Justicia Económica y Paz Total, el SGC reafirma su Pacto con la Equidad de Género, la Diversidad y la Inclusión, a través de los siguientes ejes estratégicos de política institucional:

Primer eje estratégico: Cultura institucional incluyente, diversa y equitativa en el SGC.

1.1 Sensibilización y capacitación en género, diversidad y discapacidad al personal vinculado al SGC.

1.2 Formación y fortalecimiento de competencias comunicativas en lenguaje claro, incluyente y diferencial para el personal que labora en el SGC.

1.3 Diseño e implementación de estrategias para la comunicación institucional incluyente.

1.4 Vinculación de la alta dirección, del personal de planta y personal de contrato en los procesos de sensibilización, para que desde las áreas misionales contribuyan a desarrollar capacidades en materia de atención diferencial, trato digno y eliminación de todas las formas de discriminación.

Segundo eje estratégico: Transversalización de los enfoques de género y diferencial (discapacidad y diversidad) en las políticas, planes y programas de la entidad.

2.1 Estrategias para la incorporación del enfoque diferencial en el ciclo de planeación, seguimiento, evaluación y presupuesto.

2.2 Generación y fortalecimiento de relaciones interinstitucionales e intersectoriales.

2.3 Revisión de los planes, programas y proyectos que desarrolla cada área desde los enfoques de género y diferencial.

2.4 Generación de acciones afirmativas y consolidación de buenas prácticas de género e inclusión en respuesta a las necesidades de la entidad y la población objetivo o territorios.

Tercer eje estratégico: Clima laboral equitativo, diferencial y libre de discriminación en el SGC.

3.1 Revisión de los procesos de vinculación, permanencia, incentivos, de retiro, entre otros, con enfoques de género y diferencial, de conformidad con la normatividad vigente.

3.2 Disposiciones de armonización entre la vida laboral y la vida familiar.

3.3 Realizar acciones tendientes a generar y consolidar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.

3.4 Generar y desarrollar procesos de prevención en las violencias y divulgación de las políticas institucionales y rutas de atención en los casos de discriminación y violencias.

Para la vigencia 2022, se han adelantado las siguientes acciones en cumplimiento de los ejes anteriores:

Proyecto BPIN 2017011000317 Fortalecimiento De La Gestión Estratégica Integral Del Servicio Geológico Colombiano A Nivel Nacional: En el marco de este proyecto, se vinculó la profesional experta en asuntos de género y perspectiva diferencial para asesorar al Grupo de Trabajo de Planeación en el diseño, construcción y validación del documento de Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, acompañamiento a la Mesa de Género Institucional, a las mesas de trabajo para la construcción del Plan Estratégico del Conocimiento Geocientífico 2022-2032, así como a la formulación de planes, programas y proyectos institucionales.

Proyecto BPIN 2019011000294 Formación y desarrollo del talento humano del Servicio Geológico Colombiano a nivel Nacional: Este proyecto busca incentivar la generación de capital intelectual de gran capacidad y conocimiento geocientífico y estratégico en el SGC. Para esta vigencia 2022, se busca formular el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC, según el cual se otorgará los apoyos económicos para educación formal a los funcionarios y funcionarias del SGC. En este proyecto se ha incluido el trazador presupuestal de género, y se busca la inclusión del enfoque de género para guiar la

formulación del plan de formación con perspectiva diferencial y en consecuencia, aportar al cierre de brechas en materia de formación entre hombres y mujeres en el SGC.

Inclusión en el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 de las acciones de sensibilización en derechos humanos, equidad e igualdad de género, prevención de las violencias contra las mujeres, diversidad, inclusión, discapacidad y accesibilidad. Estas acciones están dirigidas al personal de planta de la Entidad y serán adelantadas en el segundo semestre del año en curso.

Aprobación y Socialización del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral. Durante el año 2022, se han realizado las socializaciones del protocolo y la ruta de atención en acoso laboral y acoso sexual laboral. De igual forma, se cuenta con el Servicio de Psicología Ocupacional para la atención de casos de VCM en el ambiente laboral del SGC.

Campañas de Sensibilización para la divulgación de los canales institucionales de atención para hechos de acoso laboral y de acoso sexual en el SGC. En los meses de Marzo y Agosto de 2022, se divulgó la campaña #SGCesTransparencia con dos piezas relacionadas con los canales de denuncia sobre acoso laboral, acoso sexual y violencias de género.