

# POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>2. COMPROMISOS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL SGC</b>	4
<b>3. ANTECEDENTES</b>	5
<b>3.1. Personal de planta:</b>	5
<b>3.2. Personal de contrato:</b>	6
<b>3.3. Personas en situación de discapacidad:</b>	6
<b>4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	7
<b>4.1. Objetivo general</b>	7
<b>4.2. Objetivos específicos</b>	7
<b>5. MARCO NORMATIVO</b>	8
<b>6. ENFOQUE TEÓRICO – METODOLÓGICO</b>	11
<b>6.1. Enfoque Diferencial de Género (o Perspectiva de Género)</b>	11
<b>6.2. Enfoque Diferencial de Derechos</b>	12
<b>6.3. Enfoque Diferencial Étnico</b>	12
<b>6.4. Enfoque Diferencial de Discapacidad</b>	13
<b>6.5. Enfoque Diferencial Etario (edad)</b>	13
<b>6.6. Enfoque Diferencial de Víctimas del Conflicto Armado.</b>	14
<b>7. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS ACCIÓN</b>	14
<b>8. RESPONSABLES</b>	16
<b>ANEXO 1 – GLOSARIO</b>	17
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	24

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Política de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (PEGDI) del Servicio Geológico Colombiano, ha sido diseñada y se sustenta en la Constitución Política de Colombia, en el marco normativo de los derechos humanos, en los “Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético”, y en los objetivos de desarrollo de la agenda 2030, en especial el Objetivo No. 5 Igualdad de Género, a través de los cuales se busca revertir la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, de abordar las barreras estructurales que impiden el progreso de la sociedad colombiana y garantizar la participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTQ+, víctimas del conflicto y violencias) en el desarrollo de la ciencia y demás áreas del conocimiento mediante un enfoque diferencial.

Para el Instituto es un deber y una responsabilidad fundamental, aportar de forma activa en la construcción de un país más equitativo, diverso e incluyente; por esta razón el presente documento traza los compromisos, los ejes estratégicos y líneas de trabajo para incluir en sus planes de acción y contribuir al cierre de las brechas de género, al logro de la igualdad e inclusión en la institución y en el sector.

## **2. COMPROMISOS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL SGC**

El Servicio Geológico Colombiano, como Instituto Científico y Técnico perteneciente al Sector de Minas y Energía e integrante del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) se compromete a:

- a) Adoptar la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión alineada a su misión, visión, objetivos institucionales, procesos de planificación estratégica y a sus planes de acción;
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, así como la no discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, origen étnico o condición de discapacidad en la ejecución de sus procesos, trámites y servicios;
- c) Implementar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en cada uno de los servicios que brinda el SGC y en todo el ciclo de planeación institucional;
- d) Procurar los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación y fortalecimiento de instancias, métodos y procedimientos adecuados y convenientes para la implementación de la política;
- e) Implementar el principio de no discriminación de ninguna índole en el ejercicio de los derechos de las y los servidores públicos del SGC, así como las acciones afirmativas, que se requieran dentro de los planes, programas y proyectos institucionales con el fin de eliminar las desigualdades existentes dentro de la institución;
- f) Garantizar la prestación de servicios desde un enfoque diferencial con criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de la población usuaria, que tomen en cuenta sus características específicas y elimine todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género, orientación sexual, origen étnico, o discapacidad;
- g) El Instituto dará a conocer la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión tanto en el ámbito interno como externo del SGC, utilizando los medios de difusión disponibles y apropiados para este fin, y hará parte de los programas de inducción y reinducción de sus colaboradores.

### 3. ANTECEDENTES

En Colombia, a pesar de que el sector minero-energético es un pilar de nuestra economía, los empleos directos generados se encuentran altamente masculinizados y la participación femenina se halla por debajo del promedio nacional. Para el “subsector de hidrocarburos, por ejemplo, 24% de empleos directos son destinados a mujeres (Asociación Colombiana de Petróleo -ACP- y Ecopetrol); para el subsector de energía eléctrica es del 29% (Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica -ACOLGEN) y para el subsector de minería industrial las mujeres representan el 8,8% (Encuesta de Sostenibilidad 2019, ACM). Sin embargo, esta tendencia se revierte en cuanto a la participación de las mujeres en la minería de subsistencia o pequeña minería en contextos locales, quienes representan más del 70% de la comunidad minera” (Censo Minero San Roque, 2018:24).

Al respecto, es importante señalar que el Ministerio de Minas y Energía -MME ha venido promoviendo la implementación de la política de equidad de género para el sector minero-energético, que incluye a todas sus entidades adscritas, para esto en el año 2020, por primera vez se levantó la data consolidada como sector, la cual aportó información y permitió tener una perspectiva en materia de vinculación de hombres y mujeres en el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas, lo que motivó la formulación y ejecución de un Plan Sectorial que buscará minimizar las brechas de género identificadas.

#### 3.1. Personal de planta:

De acuerdo con la información y el análisis del estudio realizado por el MME en el 2021<sup>1</sup> en el SGC, el porcentaje de mujeres con relación al personal de planta representaba el 43% en abril, mientras que el de los hombres era de 57%, la brecha es de 14 puntos porcentuales.

La participación en el nivel directivo se encuentra en una proporción del 40% de mujeres y el 60% de hombres, la brecha es de 20 puntos porcentuales. En el nivel asesor se logra la paridad en la participación entre hombres y mujeres. En el nivel profesional se cuenta con una participación del 57% hombres y 43% mujeres, lo que evidencia una brecha de 14 puntos porcentuales. Para los niveles técnicos y asistencial la participación de las mujeres es del 43% y el de los hombres del 57%. Los niveles en los que se deben desarrollar acciones estratégicas que permitan cerrar esas brechas son los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

Con respecto a las áreas de formación, la participación de las mujeres es mayoritaria en las áreas de ciencias económicas con un 88% y de ciencias sociales y humanidades con el 60%, y minoritaria en un 29% en las áreas de ingenierías. Dentro de este grupo, el 43% de las mujeres tienen formación en las áreas de ciencias naturales y ciencias exactas.

---

<sup>1</sup> Información tomada del documento Composición planta y contratistas. Servicio Geológico Colombiano, corte al 30 abril del 2021- PDF. Ministerio de Minas y energías.

### 3.2. Personal de contrato:

De acuerdo con los datos de información para el mismo período, abril del 2021, en el grupo del personal de contrato las mujeres representaron el 42% y los hombres el 58%, la brecha se encuentra en 16 puntos porcentuales.

Con respecto a los contratos de prestación de servicios, la participación de mujeres es mayoritaria en cuatro áreas de conocimiento (artes, ciencias humanas y sociales y económicas) con un promedio del 59%, con excepción en las ciencias naturales y exactas que representan el 33% e ingenierías el 38%. Esta radiografía evidencia la baja participación de las mujeres con formación en las carreras de ciencia y tecnología.

A nivel de ingresos los honorarios de la mayoría de las mujeres se encuentra en el rango de 3-6 millones mensuales (MM), y representan el 45% del total de este grupo; mientras que la menor concentración se ubica en el rango de 9-12 MM, con el 38%. En el caso de los hombres, la mayoría está en el rango de 3-6 MM, con el 55%, y la menor proporción se ubica en el rango de 9-12MM, con 62%. En los diferentes rangos de honorarios se evidencia una brecha en el ingreso que perciben las mujeres en relación con los hombres.

### 3.3. Personas en situación de discapacidad:

En Colombia, la población en situación de discapacidad incluye un grupo de personas muy heterogéneas, pero que comparten una historia común de invisibilidad y exclusión. Lo más fuerte detrás de esta exclusión, es que está tan enraizada en nuestras instituciones y en nuestra vida diaria, haciendo que sea invisible. Según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD, el 79% de la población reconocida y caracterizada como población con discapacidad se encuentra en los niveles 1 y 2 del SISBEN, es decir, están en condiciones de pobreza, situación que acentúa la situación de discapacidad y amplía la brecha frente al acceso a oportunidades, participación e inclusión social. Las dificultades que enfrenta una persona con discapacidad (PCD), desaparecen cuando se eliminan las barreras que se encuentran en el entorno social donde desarrolla su vida cotidiana, razón por la cual los lugares de trabajo, servicios, herramientas e información deben ser accesibles para este público poblacional.

Teniendo en cuenta los datos de la encuesta sociodemográfica y de condiciones de trabajo en casa de la población trabajadora del SGC, realizada por el grupo de Talento Humano tanto al personal de planta como contratistas, en el mes de mayo de 2020, del total de personas encuestadas (591) se registran tres (3) personas en condición de discapacidad, mientras que ocho (8) personas reportan no tener claridad sobre su condición. En el reporte de Plan de Discapacidad Sectorial a 30 de septiembre de 2021, se cuenta con cuatro (4) personas con discapacidad, correspondiente al 1.2% de la planta de personal, 2 personas con condición de discapacidad física, y 2 personas con condición de discapacidad transitoria de tipo mental o psicosocial.

Es importante señalar que estos son de los primeros estudios diagnósticos en el sector y en el SGC, la responsabilidad es seguir con ejercicios (encuestas, caracterizaciones y seguimiento) que permitan recoger la información necesaria para contar con cifras y con un diagnóstico preciso

sobre la situación de las mujeres, la población en situación de discapacidad, la grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTIQ+, víctimas del conflicto y violencias) en el SGC, estableciendo así metas basadas en datos concretos para priorizar acciones corresponsables a las necesidades de la entidad y a sus objetivos misionales.

#### **4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

##### **4.1. Objetivo general**

Establecer lineamientos institucionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asume el Servicio Geológico Colombiano, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la institución.

##### **4.2. Objetivos específicos**

- Brindar lineamientos para la construcción de un plan de acción institucional a corto, mediano y largo plazo 2022-2032, que permita la articulación y aporte de las diferentes dependencias y procesos, para garantizar una cultura de respeto por la diversidad e inclusión en el SGC.
- Cerrar las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en el mercado laboral del sector en igualdad de condiciones.
- Aportar a la transformación cultural del SGC para la superación de los imaginarios sociales, creencias y prácticas que refuerzan la discriminación y condiciones de inequidad hacia las mujeres, las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y las comunidades del colectivo LGBTIQ+.
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional del SGC.
- Garantizar los mecanismos para el acceso y la accesibilidad al SGC, además de la información generada por la Entidad, para las personas en situación de discapacidad y las comunidades étnicas.
- Establecer los indicadores para el seguimiento y monitoreo al proceso de implementación del plan de acción, así como evaluar el impacto de las acciones en la vida de las y los trabajadores del SGC y de las comunidades de influencia.

## 5. MARCO NORMATIVO

Este apartado detalla las disposiciones jurídicas nacionales que generan derechos y obligaciones para las Entidades Públicas y que son guía y autoridad para la implementación de la Política de equidad de género, diversidad e inclusión en el Servicio Geológico Colombiano.

Norma	Descripción
<b>Constitución Política de Colombia de 1991</b>	Esta norma indica en su Artículo 13 <i>“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”</i> .
<b>Ley 324 de 1996</b>	Por medio de la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda aprobando la lengua de señas como oficial de la comunidad sorda.
<b>Ley 31 de 1967</b>	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y tribuales en los países independientes, adoptado por la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1957).
<b>Ley 74 de 1968</b>	Por la cual se aprueban los “Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966
<b>Ley 16 de 1972</b>	Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". Esta Convención establece la obligación para los Estados parte, del desarrollo progresivo de los Derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos-OEA.
<b>Ley 51 de 1981</b>	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
<b>Ley 22 de 1981</b>	Por medio de la cual se aprueba " La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial".
<b>Ley 12 de 1991</b>	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños y las niñas, es de carácter obligatorio para los Estados firmantes.
<b>Ley 21 de 1991</b>	Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76ª. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989.

Norma	Descripción
<b>Ley 248 de 1995</b>	Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
<b>Ley 762 de 2002</b>	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", Guatemala, el 7 de junio 1999; y se ratificada en Colombia el 12 de abril de 2003. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
<b>Ley 823 de 2003</b>	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se regula empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52 protege a las personas con discapacidad.
<b>Ley 984 DE 2005</b>	Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
<b>Ley 762 DE 2005</b>	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
<b>Ley 982 de 2005</b>	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1145 de 2007</b>	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.
<b>Ley 1257 de 2008</b>	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.
<b>Ley 1346 de 2009</b>	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
<b>Ley 1413 de 2010</b>	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>Ley 1448 de 2011</b>	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1496 de 2011</b>	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.
<b>Ley 1448 de 2011</b>	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1618 de 2013</b>	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

<b>Norma</b>	<b>Descripción</b>
<b>Ley 1761 de 2015</b>	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1752 de 2015</b>	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.
<b>Decreto 3973 de 2005</b>	Por el cual se promulga la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
<b>Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas</b>	Trata sobre los derechos de los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígena.
<b>Resolución 1325 de 2000 - Consejo de Seguridad de la ONU</b>	Esta resolución reconoce la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.
<b>Resolución 1888 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU</b>	Esta resolución incluye en los mandatos de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz disposiciones concretas, para proteger a las mujeres y los niños de la violación y otros actos de violencia sexual.
<b>Resolución 1889 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU</b>	Esta resolución reitera los persistentes obstáculos a la participación plena de la mujer en la prevención y solución de los conflictos e insta a los Estados Miembros y las organizaciones regionales e internacionales a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior a los conflictos y la consolidación de la paz.
<b>Resolución 1960 de 2010 - Consejo de Seguridad de la ONU</b>	Esta resolución resalta que el derecho internacional humanitario brinde a las mujeres y a los niños una protección general, como parte de la población civil durante los conflictos armados y una protección especial habida cuenta de que pueden estar expuestos a riesgos específicos e insta a las misiones de mantenimiento de la paz.
<b>Resolución 2106 de 2013 - Consejo de Seguridad de la ONU</b>	Esta resolución afirma que el empoderamiento político, social y económico de las mujeres, la igualdad entre los géneros y la participación de los hombres y los niños en las actividades destinadas a combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, son fundamentales para la labor a largo plazo de prevención de la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos.

## 6. ENFOQUE TEÓRICO – METODOLÓGICO

El enfoque diferencial y de derechos es el eje articulador y transversal en la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en el Servicio Geológico Colombiano. Es el método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades del personal que labora en el SGC, así como de la población usuaria de los diferentes servicios, para brindar una atención integral, garantizando la protección de sus derechos, desde una mirada de género, discapacidad, etnia e identidad cultural. El siguiente gráfico muestra las categorías del enfoque diferencial, las cuales se describirán a continuación.



### 6.1. Enfoque Diferencial de Género (o Perspectiva de Género)<sup>2</sup>

Se trata de una mirada política, técnica y metodológica que analiza las relaciones de poder entre los géneros, identificando asimetrías que ponen en desventaja a las mujeres en relación con los hombres, en todas las dimensiones del desarrollo. Para el caso de las políticas públicas, ofrece alternativas para corregir las desigualdades, promover la equidad de los géneros (femenino, masculino y sus múltiples transiciones) y la protección de derechos de las mujeres, así como la reducción o eliminación de las violencias.

El género, al ser una categoría relacional, también aborda a los hombres, analizando el significado de las masculinidades hegemónicas y las implicaciones negativas que estas tienen en su desarrollo, libertades y derechos. De ahí que uno de los planteamientos clave en este tema, es que el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres tiene un impacto directo en el mejoramiento de la vida de la sociedad en general.

Incorporar en el análisis social la categoría de género, ayuda a comprender los procesos culturales que instauran elementos en la conformación del ser hombre y del ser mujer, y por ende, en la división social y sexual del trabajo; además abre a la posibilidad de cambiar y transformar las realidades sociales, generando dinámicas para el cambio. En este sentido, la acción humana es una construcción que puede ser modificada. El género, además como construcción histórica, muestra que las relaciones de poder entre hombres y mujeres son asimétricas, marcadas por situaciones de discriminación y subordinación de las mujeres, sin olvidar la existencia de otras formas de

<sup>2</sup> Distintos estudios y autoras usan las palabras enfoque y perspectiva de manera indistinta, solo en algunas secciones de la literatura se le otorga a la perspectiva un sentido más amplio. Para efectos de este documento se usará la palabra enfoque.

discriminación estructural, expresadas en un desigual acceso a los bienes, servicios y al poder. (Fraser, 1997).

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género al diseño de políticas y programas, se hace referencia al proceso de evaluación de las consecuencias de dichos programas para las mujeres y los hombres en todos los sectores y a todos los niveles, de manera diferencial. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y las experiencias de hombres y mujeres sean un elemento integrante de la elaboración, instrumentación, supervisión y evaluación de las políticas, planes y programas, a fin de que ambos se beneficien por igual y se impida que la desigualdad se perpetúe.

## **6.2. Enfoque Diferencial de Derechos**

El Enfoque Diferencial de Derechos reconoce que todo el accionar público está anclado en un sistema de derechos y deberes establecidos por un marco normativo nacional e internacional, mediante el cual se busca “potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar” (ONU, 2006:22). Este enfoque también permite observar a las mujeres como agentes activas para el cambio, refiriéndose a su empoderamiento. En este escenario, las mujeres son capaces de convertir sus necesidades más próximas en intereses estratégicos que generen transformaciones identitarias<sup>3</sup>. “El enfoque de derechos permite delimitar los mecanismos de responsabilidad y garantizar la igualdad, la no discriminación, la participación y el otorgamiento de poder a los grupos tradicionalmente excluidos y marginados” (Abramovich, 2004:4).

Desde este enfoque se considera a las personas desde su diversidad y diferencia, reconociendo a las mujeres como un conjunto heterogéneo y a través de la aplicación del principio de igualdad, se busca generar medidas afirmativas para garantizar el goce de derechos. Es importante mencionar, que el enfoque diferencial de derechos permite incorporar a la Política a otros grupos de mujeres, niñas y de población que por su situación o condición requieren que se consideren sus particularidades o problemáticas propias, en la intervención pública para garantizar sus derechos (Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, 2012).

## **6.3. Enfoque Diferencial Étnico**

Por grupo étnico, se entiende una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, territorio, espiritualidad, autoridad y organización propia, modos de producción, noción idiomática, o dialectal y simbólica; una identidad colectiva. Es decir, se diferencia del conjunto de la sociedad nacional o hegemónica prioritariamente por sus prácticas socioculturales, su cosmovisión y su sentido de pertenencia histórica, elementos que configuran su identidad (Antón, John y Del, Popolo, 2009).

---

<sup>3</sup> El primero hace referencia al estado material en el que se encuentran las mujeres, a la “condición” (pobreza, capacitación, etc.), mientras que el segundo alude a la ubicación social y económica de las mujeres respecto a los hombres, a la “posición”. A las primeras se las conoce como necesidades prácticas y a las segundas como intereses estratégicos.

Al respecto es importante tener en cuenta que la Corte Constitucional sobre este punto ha indicado que: *“El enfoque diferencial étnico destaca las necesidades diferenciales de atención y de protección que deben tener en cuenta las políticas públicas y que deben reflejarse en su implementación. En particular hace una lectura de las realidades específicas de las poblaciones e individuos de estos grupos con el fin de hacer visible sus particularidades que se expresan en su cosmovisión, cultura, origen, raza e identidad étnica, para atenderlas y a la vez transformar las situaciones de inequidad, discriminación y vulneración de los derechos, en particular de sus derechos culturales”* (IDPAC, 2013:35). Por lo tanto, el enfoque étnico promueve la protección y garantía de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, rom, negras, afrocolombianas, raizales, y palenqueras, en cumplimiento del principio de diversidad, etnocultural y salvaguarda de sus planes de vida (Corte Constitucional, Autos 004 y 005 de 2009).

#### 6.4. Enfoque Diferencial de Discapacidad

Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y las circunstancias de su entorno, para así visibilizar y focalizar acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. Asimismo, el enfoque diferencial es *“tanto un método de análisis como una guía para la acción”*; esta perspectiva diferencial exige hacer una lectura de *“contexto sobre la situación de la población con discapacidad y analizar las diferentes variables y factores que inciden en dicha situación para construir posibles respuestas adecuadas, pertinentes y necesarias”*. (Documento del enfoque diferencial y discapacidad, Oficina promoción social, 2015:2).

Incorporar el enfoque de discapacidad requiere como mínimo:

- Visibilizar que hay esquemas de discriminación basados en las condiciones físicas, sensoriales, cognitivas y psicosociales de las personas, que están anclados a ideas sobre la normalidad dentro un sistema sociocultural hegemónico que estigmatiza y excluye representaciones de la diferencia.
- Desarrollar metodologías incluyentes que permitan la participación efectiva de las personas con discapacidad en el espacio de trabajo y las reconozcan como sujetos integrales de derechos, más allá de su condición de discapacidad.
- Construir y generar procesos de inclusión para las personas con discapacidad desde el reconocimiento y valoración de sus habilidades y conocimientos.
- Contar con la participación de las personas con discapacidad en todos los momentos del proceso de la política: diseño, planeación, ejecución, evaluación, sistematización y difusión de resultados.

#### 6.5. Enfoque Diferencial Etario (edad)

Reconoce las características y necesidades particulares de acuerdo con la edad de las personas, y analiza la *“situación de los diferentes grupos etarios (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas, personas mayores) a la luz de las desigualdades y exclusiones a que son sometidos en razón a su edad y a particularidades relacionadas con el propio desarrollo biológico, psicológico, emocional y social de las personas que determina sus necesidades particulares, sus expectativas,*

entre otras. Formula acciones que contribuyan al ejercicio pleno de su ciudadanía en condiciones de igualdad, propiciando su pleno desarrollo atendiendo a sus capacidades y potencialidades propias de su edad” (IDPAC, 2013:35).

#### **6.6. Enfoque Diferencial de Víctimas del Conflicto Armado.**

Este enfoque está encaminado *“a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas del conflicto armado interno, con el fin de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales”* (IDPAC, 2013: 43).

La Ley 1448 de 2011, en su Artículo 34, reitera el compromiso del estado Colombiano y todas sus instituciones con el respeto de los *“principios constitucionales, tratados y convenios e instrumentos que forman parte del bloque de constitucionalidad impidiendo que de un acto suyo o de sus agentes, sin importar su origen ideológico o electoral, se cause violación alguna a cualquiera de los habitantes de su territorio”*.

El Servicio Geológico Colombiano contemplará en su Manual de Servicio a la Ciudadanía la atención diferencial a las víctimas de violencia y desplazamiento, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad. El documento en mención integra recomendaciones para la atención a esta población como: a). Escuchar atentamente sin mostrar prevención hacia el interlocutor, y b). Hacer que la persona que ha sufrido alguna de estas situaciones se sienta respetada, valorada y digna.

### **7. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS ACCIÓN**

En la elaboración de la PEGDI del SGC se tomaron en cuenta los lineamientos impartidos para el sector de Minas y Energía, las necesidades identificadas en el análisis de la información recopilada en los diagnósticos realizados en el sector y en el SGC en el año 2021, así como las brechas de género y las problemáticas que requieren atención para garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres al interior de la entidad, las personas con discapacidad y los grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTIQ+, víctimas del conflicto y violencias). Además, se consideran las particularidades regionales, urbanas y rurales, con lo que se plantean los siguientes ejes estratégicos y líneas de acción, desde las cuales se deberá diseñar el plan de acción para dar cumplimiento y seguimiento a la política.

Ejes estratégicos de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión del SGC.

EJES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	LINEAS ACCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PEGDI
<p><b>Primer eje estratégico: Cultura institucional incluyente, diversa y equitativa en el SGC.</b></p>	<p>La cultura institucional hace referencia a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer del SGC, por ello es fundamental promover una cultura de respeto y cumplimiento desde la perspectiva de género y el enfoque diferencial. En este sentido, los procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación, formación y desarrollo de competencias aplicados al personal que hace parte del Instituto, permitirán transformar prácticas, convicciones, formas de actuar, pensar, sentir y comunicar, que se ponen en marcha en el día a día en el espacio laboral. Estos cambios desde el interior del SGC permiten fortalecer su misión y principios institucionales, aportando de forma significativa a la equidad, igualdad de género, la diversidad y la inclusión.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Segundo eje estratégico: Transversalización de los enfoques de género y diferencial (discapacidad y diversidad) en las políticas, planes y programas de la entidad.</b></p>	<p>Busca la incorporación de los enfoques de género y diferencial de forma gradual y progresiva en los procesos de planeación, en los planes, programas y proyectos, en los presupuestos y en la medición del desempeño institucional. Esto implica fomentar la creación y uso de información desagregada y pertinente en los procesos de planeación socioeconómica y en los servicios que ofrece el Instituto, lo cual conlleva a ajustar los sistemas de información, comunicación, gestión del conocimiento, la rendición de cuentas, entre otros.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Tercer eje estratégico: Clima laboral equitativo, diferencial y libre de discriminación en el SGC.</b></p>	<p>El objetivo de este eje es apalancar la gestión del talento humano con acciones concretas y constantes que favorezcan la vinculación y permanencia de las mujeres y de las personas en condición de discapacidad o diversas. Asimismo, acompañar y nutrir desde una posición activa y contundente la planeación estratégica del Instituto, para que se produzcan acciones afirmativas con el fin de eliminar la discriminación, las relaciones inequitativas y los estereotipos de género.</p>	<p>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.</p>

## **8. RESPONSABLES**

La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión del SGC, requiere de acciones y compromisos concretos en el entorno institucional, así como de la colaboración y responsabilidad de actores claves en la toma de decisiones desde el Nivel Directivo y Estratégico, las Direcciones Técnicas, las áreas de Planeación, Talento Humano, Participación Ciudadana y Comunicaciones, la Oficina de Control Interno, la Mesa de Género, el personal de planta y las Terceras Partes (empresas y contratistas que hacen parte de la cadena de valor), las Organizaciones Sindicales, el Comité de Convivencia Laboral, la Comisión de Personal, entre otras, que afectan y promueven la equidad de género, la diversidad e inclusión en el SGC, cada uno desde su competencia y capacidad de decisión.

Esta política tendrá un Plan de Acción anual y estará articulada a la planeación estratégica institucional para lograr las metas a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, se integrarán los instrumentos y acciones ya existentes para su implementación en pro de la equidad de género, la diversidad e inclusión. Este plan permitirá establecer compromisos y responsabilidades para todos los actores del SGC en los procesos de ejecución, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política.

## ANEXO 1 – GLOSARIO

**Acción afirmativa:** “Son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido” (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).

**Acrónimo LGBTIQ+:** Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

**Accesibilidad universal:** Dimensión política y de derechos, como estrategia para suprimir las barreras que provocan la discriminación de las personas con discapacidad (López, 2016:261) conjunto de características que definen la facilidad de uso para estas personas en un entorno dado.

**Afrodescendiente:** Son un grupo de víctimas concreto que continúan siendo discriminados como legado histórico de la trata transatlántica. Incluso los afrodescendientes, cuyos antepasados no han sido esclavos, sufren el racismo y la discriminación que todavía subsisten hoy día, muchas generaciones después de que se haya terminado el comercio de esclavos (Naciones Unidas, 2015).

**Ajustes razonables:** Por “ajustes razonables” se entiende, por ejemplo, realizar adaptaciones en la organización de un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transportes a fin de eliminar las barreras que impiden a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2014:99).

Se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014: 99) citado por (Finsterbusch, 2016:234).

**Barreras:** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, “Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (INMUJERES, 2017:2).

**Barreras actitudinales:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Ley 1618 de 2013).

**Barreras comunicativas:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso

comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas (Ley 1618 de 2013).

**Barreras arquitectónicas:** Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).

**Bisexual:** 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 mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

**Brecha de género:** Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, “algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical” (Lineamientos de género para el sector Minero energético, 2020:12).

**Cisgénero:** Personas en las cuales su identidad de género coincide con su sexo biológico, el prefijo cis proviene del latín “de este lado” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”. Se relaciona con la posición hegemónica que se ha predicado por el mundo durante los últimos siglos, mediante el cual se reconoce una sola forma de comportamiento sexual. (Glosario de la Diversidad Sexual, 2020).

**Comunidad negra:** Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Art. 2- Ley 70 de 1993).

**Comunidad palenquera:** Está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates – Bolívar), San José de Ure (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).

**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).

**Discapacidad auditiva:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral (Román, 2007:7).

**Discapacidad física:** Situación que implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas (Guzmán, 2007:7).

**Discapacidad intelectual:** Agrupa los trastornos físicos, psicológicos o médicos que tienen un impacto sobre el desarrollo normal de una persona, según los niveles de afección se definen glosarios o tipologías que permiten ubicar síndromes psiquiátricos clínicos, trastornos específicos del desarrollo psicológico, nivel intelectual, anomalías psicosociales y discapacidad psicosocial (World Health Organization, 2001).

**Discapacidad múltiple:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

**Discapacidad psicosocial (mental):** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

**Discriminación por motivos de discapacidad:** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).

**Discapacidad visual:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales (Pérez & Corvalán, 2007:7).

**Empoderamiento:** Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing 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” (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).

**Estereotipo:** Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.

**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).

**Gay:** Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.

**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).

**Género fluido:** Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido, pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.

**Igualdad de género:** 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).

**Intersexual:** 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”. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace “con ‘ambos’ sexos, es decir, literalmente, “con pene y vagina” (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

**Identidad de Género:** Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.

**Lesbiana:** Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

**Nuevas masculinidades:** Desde esta perspectiva se plantea la idea del *“trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo”* (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).

**No binario:** Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.

**Orientación sexual:** Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.

**Persona en situación de discapacidad:** “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).

**Población negra/afrocolombiana:** Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.

**Pueblos indígenas:** Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia,

incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007b: 4). Colombia tiene 87 comunidades indígenas distribuidas por el territorio nacional.

**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, 2017.

**Raizales:** Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua créole, basada en el idioma inglés.

**Rol:** Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.

**Rom o Gitanos:** Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib rromaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).

**Situación de discapacidad:** “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas y usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).

**Sexo:** Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.

**Sordoceguera:** Discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

**Trato digno:** Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.

**Transgénero:** 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. (Oficina Regional para América



del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

**Transexual:** Persona que no se identifica con su sexo biológico.

**Travesti:** Persona que usa prendas de vestir o accesorios que simulan un sexo diferente al suyo.

**Violencias de género:** Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por el mero hecho de serlo. Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).

**Víctimas del conflicto armado:** Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011: 1).

## **BIBLIOGRAFÍA**

Abramovich, Víctor, (2004). “Una Aproximación al Enfoque de Derechos en las Estrategias y Políticas de Desarrollo de América Latina”. CELS (Centro de Estudios Legales y Sociales, Argentina).

Acnur, 2017. Tomada de [https://eacnur.org/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst/](https://eacnur.org/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/)

Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres. Bogotá, Colombia.

Antón, John, y Del, Popolo, Fabiana, (2009). “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.

BACH, M., The Right to Legal Capacity under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Key Concepts and Directions from Law Reform, Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS), Toronto 2009.

Botello, S., Hernández, J., Martínez, S., Donguy, L., (2021) Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero- energético. Ministerio de Minas y Energía de Colombia, Gaston SIROIT-Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo canadiense para el Sector Extractivo CANEF. Comunica & Alcaldía Municipal de San Roque, (2018). Censo Minero.

CONPES SOCIAL 161, (2013). Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. EconEstudio, Aequales (2019). Basado en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2017). Fraser, Nancy, (1997). Justicia Interrupta. Bogotá: Universidad de los Andes.

Foro Económico Mundial (2018). Colombia- Índice global de la brecha de género. <https://datosmacro.expansion.com/demograa/indice-brecha-generoglobal/colombia>

Gómez, A. (2010). Pueblo Rrom - Gitano - Colombia: Haciendo camino al andar (1st ed., Departamento Nacional de Planeación, Ed.). Bogotá.

Guzmán, A. (2007). Guía de apoyo Técnico - Pedagógico: Necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia, Discapacidad motora. Santiago de Chile.

Hernández Ríos, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. Revista CES Derecho, 6(2).

IDPAC, (2013). Lineamientos Distritales para la Aplicación del Enfoque Diferencial. Alcaldía Mayor de Bogotá.  
[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)

Instituto Nacional de las Mujeres, (2007). Glosario de género (1 ed.) México.

Instituto Nacional de las Mujeres (INNMUJERES), (2017). Índice Global de Brecha de Género. <https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2marcelaeternod.pdf>

Lineamientos de Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, (2012). Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Presidencia de la República de Colombia.

López, F. (2016). La Accesibilidad en Evolución: La Adaptación Persona-Entorno y su aplicación al Medio Residencial en España y Europa, Universidad A. de Barcelona. Retrieved from <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/385208/fal1de1.pdf?sequence=1>

Ministerio de Minas y Energía de Colombia, (2020). Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético. PDF.

Ministerio de Minas y Energía de Colombia, (2021). Composición planta y contratistas Servicio Geológico Colombiano reporte al corte del 30 de abril del 2021. PDF.

Ministerio de Minas y Energía (2018). Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético.

Ministerio de Salud. (2017). Enfoque diferencial y discapacidad. Retrieved from <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/enfoquediferencial-y-discapacidad.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución número 113 de 2020.

Ministerio de Salud y Protección Social. Enfoque diferencial en discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/enfoque-diferencial.aspx>

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). PENUD

<https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Organización Mundial de la Salud, (2018). Definición de la OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización Panamericana de la Salud OPS, (2005). Política de igualdad de género. <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

Oficina Promoción Social, (2015). Documento del enfoque diferencial y discapacidad. Ministerio de Salud y Protección Social, Bogotá.

ONU, (2006) Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Periódico feminista Mujeres en Red, (2007). ¿Qué significa “empoderamiento de las mujeres”, en inglés “empowerment”? Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?mot137> Revisado el 5 septiembre de 2021.

ONU (2022). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por las Mujeres.

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad. Art.3. Pacto 13. Por la inclusión de todas las personas con discapacidad.

Rosanse (2018). Cronología de la Discapacidad. Timetoast.com. de: <https://www.timetoast.com/timelines/cronologia-de-la-discapacidad>

Secretaria Distrital de Integración Social. Equipo diferencial, (2011). Orientaciones para el abordaje del enfoque de derechos y el enfoque diferencial en el marco de las políticas públicas poblacionales. Bogotá.

Sistema Nacional de Discapacidad. (2022) Expresiones Dignas. <http://snd.gov.co/documentos/expresiones-dignas.pdf>

Toboso, M y Arnau, M (2008), La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. Universidad de Sevilla, España. <https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>

UNICEF, (2018). Guía de atención con enfoque de género. <https://www.unicef.org/argentina/informes/gu%C3%ADa-de-atenci%C3%B3n-con-enfoque-de-g%C3%A9nero>

USAID, OIM, y subcomité técnico de enfoque diferencial, (2014). Encuentros territoriales del Subcomité Técnico de Enfoque Diferencial realizados en el marco de la estrategia “Todos y Todas Somos Sistema” de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en los departamentos de Bolívar (Cartagena), Magdalena (Santa Marta), La Guajira (Riohacha), Nariño (Tumaco) y Antioquia (Medellín). Bogotá D.C

Valencia L. Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.

Vallenilla María Dolores, (2020). Género en el sector minero-energético: ampliando la visión de igualdad en ¿Cómo integrar el enfoque de género en el sector de infraestructura? No. 2, BID.