



UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

Grupo Interno de Trabajo de Enfoques Diferenciales y de Género (GITEDyG).

POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO DE LA UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DESAPARECIDAS (UBPD)

1 Febrero 2023

I. PRESENTACIÓN	4
II. INTRODUCCIÓN	6
III. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO	7
Fundamentos Jurídicos	7
IV. POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO	8
V. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO	9
Igualdad y Prohibición de Discriminación:	9
Enfoques diferenciales:	9
Enfoque de género	9
VI. OTROS TÉRMINOS Y DEFINICIONES RELEVANTES	10
Sexo	10
Orientación sexual:	10
Género	11
Roles de género	11
Interseccionalidad	11
VII. DEFINICIONES DE LAS VIOLENCIAS	11
Violencia contra las mujeres	11
Violencia de género:	11
Machismos cotidianos o habituales	11
Acoso laboral:	12
Acoso sexual laboral:	12
VIII. OBJETIVO DE LA POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO	12

Objetivo General Política Interna de Género:	13
IX. ALCANCE	13
X. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	13
Línea Estratégica 1 - Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional	18
Línea estratégica 2 - Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación	19
Línea Estratégica 3 - Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar	20
Línea Estratégica 4 - Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género	21
Línea Estratégica 5 - Cumplimiento de la Misionalidad con enfoque de Género	22
XI. DESARROLLO DE LA POLÍTICA	23
XII. VIGENCIA	23
XIII. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA POLÍTICA	24

Proyectó: Laura María Guevara Agudelo/ consultora /23 enero 2023

Revisó: Juliet Esmeralda Díaz Díaz. Experta técnica 4. 31/01/2023

Ana María Salamanca Sarmiento. Experta técnica 4. 31/01/2023

Aprobó: Luz Marina Monzón Cifuentes. Directora General. 31/01/2023

I. Presentación

El proceso de negociación política de La Habana, que condujo a la firma del “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera” (Acuerdo Final), asumió un reto nunca antes asumido por otro proceso de esta naturaleza en el mundo: introducir de manera decidida y estructuralmente las dimensiones del enfoque de género para poder reconocer y evidenciar no solo las motivaciones que estuvieron a la raíz de muchas de las graves violaciones de derechos humanos e infracciones al DIH en el contexto del conflicto armado; sino también los impactos diferenciados de esas violaciones en la vida de las personas, las comunidades y en la misma sociedad.

Por ello, desde el preámbulo del Acuerdo Final se subraya la especial atención a los derechos fundamentales de distintos grupos poblacionales, entre ellos el de las mujeres, las niñas y de la población LGBTQ+. Al mismo tiempo, el preámbulo enfatiza que *“Colombia ha suscrito tratados y declaraciones internacionales que consagran la igualdad, la no discriminación de las personas y la tolerancia como conductas universales, no solo como principios, sino como valores que se deben aplicar y defender como condición para el logro de la paz y el progreso económico y social de todos los pueblos, y poniendo de presente que la tolerancia consiste en ‘la armonía en la diferencia’”*.

Por su parte el capítulo 5 del Acuerdo Final establece que *“las diferentes medidas y mecanismos del Sistema Integral deben contribuir al cumplimiento de los siguientes objetivos: (...) Enfoque territorial, diferencial y de género, mediante el tratamiento diferenciado de territorios y poblaciones, en especial de las víctimas mujeres, de los niños, las niñas, y de las poblaciones y los colectivos más humildes y vulnerables, y por tanto más afectados por el conflicto”*.

Finalmente, el mandato de la UBPD destaca dentro de los enfoques diferenciales a considerar en la garantía de los derechos de las víctimas que buscan la verdad sobre la suerte y paradero de sus seres queridos, el de género.

La UBPD ha ocupado sus esfuerzos en comprender de la mejor manera su mandato y en ponerlo en marcha de la forma más eficiente posible sin sacrificar el fin primordial de contribuir a la satisfacción de derechos a la verdad y la reparación de las víctimas. Esta enorme y desafiante responsabilidad, en un contexto de construcción de paz y no repetición, nos ha dejado importantes aprendizajes, entre ellos: (i) la exposición permanente a historias de miles de mujeres enfrentadas a múltiples, prolongadas y variadas violencias basadas en género en su búsqueda; (ii) la desaparición no reconocida de personas con identidades y orientaciones sexuales diversas; (iii) el liderazgo de cientos de mujeres en la búsqueda de sus seres queridos y, (iv) la expresa

o tácita visión de una feminización de la búsqueda en correlación con la alta composición de mujeres del equipo técnico operativo y directivo de la propia institución.

Esas lecciones aprendidas exigen tomar acciones que refuercen la incorporación del enfoque de género en todos nuestros procesos y procedimientos técnicos y operativos, como también en nuestras herramientas de fortalecimiento de equipos y trabajo colaborativo dentro de la UBPD. Es esencial que podamos reconocernos y respetarnos en la diferencia de perspectivas y de vida para que podamos reconocer las experiencias de vida de quienes esperan que les garanticemos sus derechos.

Me complace presentarles en este momento, en el que podemos recoger cosecha de lo aprendido, las líneas de acción para que entre todas y todos construyamos paz desde la propia institución. Como podrán verlo en el documento que recoge la “Política Interna de Género de la UBPD”, es un llamado colectivo para reconocernos y respetarnos en nuestras diferencias, a trabajar colectivamente en los principios y valores que inspiran el Acuerdo Final principalmente el de la igualdad y no discriminación.

Con profunda gratitud,

Luz Marina Monzón Cifuentes
Directora General

II. Introducción

Desde su concepción la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas ha tenido como uno de sus principios la garantía de la incorporación de los Enfoques Diferenciales y de Género que deben orientar todos y cada uno de sus procesos, incluidos los procesos internos; así mismo la entidad comprometida con la defensa de los derechos humanos de los sujetos de especial protección constitucional y consciente de las responsabilidades legales establecidas por el Estado colombiano considera impostergable la formulación de una Política de Género.

La Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD) ha identificado la necesidad de diseñar e implementar una Política Interna de Género para asegurar que las acciones de la entidad se enmarquen en los más altos estándares de garantía de derechos tanto para los servidores y servidoras de la entidad, como para impulsar el cumplimiento de la misionalidad de la entidad con enfoque de género, como se encuentra estipulado en el Acuerdo Final. Para el desarrollo de esta Política, la UBPD ha desplegado todos los recursos técnicos y humanos a su alcance y ha contado con el apoyo de ONU Mujeres

Las violencias basadas en género (VBG), la discriminación y las prácticas inequitativas y desiguales suceden en todos los espacios y afectan tanto el ámbito privado como el ámbito público de las personas. Crear una política de género implica identificar las problemáticas que afectan tanto el desarrollo personal y profesional de las personas que ejercen sus labores en la entidad como crear herramientas que fortalezcan el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

La lucha por los derechos humanos ha implicado la limitación en el ejercicio del poder del Estado y también la reivindicación progresiva por la igualdad, equidad y no discriminación; las temáticas de los tratados así lo reflejan cuando enfocan la especial protección de derechos respecto a poblaciones victimizadas, vulnerables y discriminadas. En este sentido, la política que incorpora medidas para hacer efectivas las obligaciones y protección derivadas de los tratados, no puede verse, recibirse o interpretarse como la negación de otros derechos.

La igualdad, la equidad y la no discriminación propende a la convivencia y la tolerancia, que, como dice el Acuerdo, consiste en poder vivir y convivir en la diferencia.

Esta política esta inspirada en ello.

III. Marco General de la Política interna de Género

Fundamentos Jurídicos

Tanto los instrumentos internacionales como las normativas nacionales de derechos humanos plasman de manera clara y expresa la obligatoriedad de que los Estados adopten medidas en las que se condenen todas las formas de violencia contra las mujeres, se establezcan estrategias para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia para garantizar así, el Derecho Humano a vivir una vida libre de violencias.

Entre las normas enunciadas se destacan las cláusulas abiertas de igualdad y no discriminación de la **Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana y los Pactos Internacionales del Sistema Universal**, estas buscan garantizar la efectividad de los derechos de las mujeres en su diversidad y de las personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersex y/o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+). Por medio de estos Pactos se evidencia la obligación de los Estados a garantizar la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de todas las personas.

Así mismo, La *Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)* prevé que los Estados parte deben comprometerse a adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. En tal sentido el Comité emite recomendaciones para intervenir en aspectos como crear marcos jurídicos, políticos e institucionales favorables a los derechos de las mujeres, a eliminar cualquier tipo de violencia o discriminación que provenga de cualquier persona, organización, empresa o agente no estatal, incluyendo la obligación de prevenir, investigar, castigar y brindar reparación a las víctimas de violencias contra las mujeres y violencia de género (Recomendaciones 19 y 35).

Esto a su vez ha sido reiterado por la *Convención Belem do Pará (1994)* la cual hace referencia explícita a las disposiciones que se deben implementar para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres y que en su artículo séptimo establece la actuación en debida diligencia, no solo en materia de investigación y sanción, sino también en lo relativo a la prevención de las violencias.

Los **principios de Yogyakarta** se constituyen en una importante herramienta para orientar la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. ([ANEXO 1 – Marco Normativo Internacional completo](#))

Dichos instrumentos internacionales han quedado plasmados en el ordenamiento nacional principalmente bajo la **Constitución Política en los artículos 13 (igualdad), 43 (no discriminación) y 53 (derecho al trabajo)**. Y a la vez han sido desarrollados por

normativas como la **Ley 1257 de 2008**, la cual establece responsabilidades en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres y el cual ha sido desarrollado en diferentes decretos y resoluciones. Con respecto a los derechos laborales la **Ley 1010 de 2006** adopta medidas para identificar, sancionar y prevenir el acoso. ([ANEXO 2 - Marco Normativo nacional completo](#))

Asimismo, es relevante tener en cuenta la interpretación que ha hecho la Corte Constitucional sobre el derecho a la igualdad y como este se desarrolla en estándares constitucionales para la protección de las mujeres, las LGBTQ+ y/o personas con orientaciones sexuales, e identidades de género diversas y sus expresiones en distintos ámbitos. Esto especialmente en las sentencias T-539 de 1994, T-152 de 2007, T-909 de 2011, T-492 de 2011, T-314/11, T-478 de 2015, T 622 de 2014, T444 de 2014, T063 de 2015, C 006 de 2016, C-038 de 2021 entre otras.

Con respecto a la normativa que rige el accionar de la UBPD es relevante resaltar que esta entidad es creada como resultado y compromiso del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera firmado por el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016 (en adelante Acuerdo Final). En este sentido, tanto el Acuerdo Final, como el Decreto Ley 589 de 2017 y en la Sentencia C-067 de 2018 se establece y reafirma la obligación de incorporar los enfoques diferenciales y de género.

IV. Política Interna de Género

La Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado – UBPD reconoce la importancia de dar cabal cumplimiento a los tratados en Derechos Humanos, específicamente con respecto a los derechos de las mujeres y personas LGBTQ+, esto implica desarrollar acciones y medidas progresivas que garanticen los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y de discriminación, asimismo que promuevan la equidad.

En este sentido la UBPD toma la determinación de adoptar la siguiente política interna de género por medio de la cual la entidad deja plasmado el compromiso de la entidad en implementar acciones, estrategias y programas encaminadas a: (i) avanzar en el cierre de las brechas de género; (ii) materializar la igualdad entre hombres y mujeres; (iii) Aportar a la transformación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios y costumbres que se basan estereotipos género; (iv) Desarrollar políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres. (v) Cumplir con la misionalidad de la entidad incorporando el enfoque de género y avanzando en la garantía de derechos para las mujeres y personas LGBTQ+.

Adicionalmente, se señala que todas las medidas y acciones implementadas por la UBPD para la implementación de esta política se llevarán a cabo incorporando una perspectiva interseccional. Esto implica que se reconocerán las diferentes condiciones de vulnerabilidad que pueden atravesar la vida de las personas como lo son la raza o de pertenencia étnica, la orientación sexual, identidad de género, transcurrir vital, la situación socioeconómica desfavorable, las afectaciones causadas por los conflictos armados, o por su situación migratoria.

V. Principios y enfoques de la Política interna de género

Con base en el marco normativo mencionado anteriormente y en los diferentes instrumentos que rigen el actuar institucional de la UBPD, la Política Interna de Género se orienta por los siguientes principios:

Igualdad y Prohibición de Discriminación: implica la obligación de tratar a todas las personas con la misma consideración y reconocimiento. Este principio se materializa a en dos vías: (i) mediante la adopción de normas, políticas y acciones que busquen igualdad de derechos; y (ii) asegurando que los Estados, las organizaciones privadas o los individuos se abstengan de implementar actividades que agraven o perpetúen situaciones de exclusión, marginación o discriminación de grupos tradicionalmente vulnerados o desprotegidos en la sociedad (Corte Constitucional, Sentencia T-928/14).

Enfoques diferenciales: Los enfoques diferenciales, “configura(n) una la mirada que permite visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de la desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados, apuntando de manera inmediata a atender los daños causados y a identificar y afectar simultáneamente los factores que generan o reproducen la discriminación, desigualdad y exclusión (Poblacionales)”¹

Enfoque de género: “Es una herramienta de análisis que permite reconocer, comprender, actuar y transformar las relaciones jerárquicas de poder que producen discriminación y violencias en razón del género, la orientación sexual y la identidad de género: las cuáles en un contexto y momento determinado, impiden garantizar el derecho a la igualdad de las mujeres, niñas y las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.”²

Así entonces, el enfoque de género implica: i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus

¹ Política y estrategia de cuidado para servidoras, servidores y contratistas de la UBPD “Esperanza Te Cuida”. Documento interno

² Lineamientos del enfoque de género para las mujeres y las niñas en el proceso de búsqueda de personas dadas por desaparecidas. Documento Interno

significantes como superiores, derivando en relaciones de poder injustas y desiguales; ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, identidad sexual y condición social y económica, iii) la lectura de las relaciones en función del género también involucra el rol de los hombres, desde los estereotipos asignados y desde las masculinidades hegemónicas que también han impactado en la manera como las y los ciudadanos interactúan en la sociedad. Con esto, una perspectiva diferencial implica el acercamiento de todas las personas a una condición de trato digno y respetuoso de la diferencia.

En el contexto de la misionalidad y relacionamiento entre servidoras/es de la UBPD es fundamental un enfoque de género para prevenir discriminación, exclusión y /o violencia en relación, al género, la identidad de género y/o orientación sexual

Enfoque territorial: “El enfoque territorial en la política pública se entiende como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, política y económica de los territorios, que sean flexibles e integrales y que incluyan activamente a sus pobladores, generando las capacidades necesarias para que los propios territorios puedan gestionar su desarrollo, y a su vez, se superen las intervenciones sectoriales y poblacionales, para enfocarse en unas que tengan como su nombre lo dice un enfoque más territorial.”³

VI. Otros términos y definiciones relevantes

Adicionalmente, para el desarrollo de esta política se hace referencia a los siguientes términos y definiciones relevantes.

Sexo: “Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona”.

Orientación sexual: “La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres gay y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo. Las personas heterosexuales se sienten atraídas hacia personas de un sexo distinto del suyo. Las personas bisexuales (a veces simplemente “bi”) se sienten atraídas hacia personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales”.

³ Tomado de: Agenda pública – política de juventud (2019) consultado en: https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_politica_publica_de_juventud.pdf

Género: “Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres”.

Roles de género: “Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona, siendo el papel, función o representación que juega dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar”.

Interseccionalidad: “Se refiere a un complejo sistema de estructuras opresivas, múltiples y simultáneas. Plantea la existencia de categorías biológicas, de género, orientación sexual, etnia, raza, clase, religión, edad, capacidad funcional, entre otras, que interactúan y se refuerzan entre sí, configurando diversas formas de discriminación y subalternización de ciertos grupos de la población”.

VII. Definiciones de las violencias

Violencia contra las mujeres: “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.”

Violencia de género: “Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género”.

Machismos cotidianos o habituales: También conocidos como micromachismos son “una forma instaurada de violencia de género que incluye estrategias, gestos y actos de la

vida cotidiana que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten constantemente, tanto de forma consciente como inconsciente”.

Acoso laboral: El acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo son dos factores de estrés a los que las mujeres están más expuestas que los hombres y puede tener efectos físicos, psicológicos-emocionales, sexuales y/o económicos dependiendo del tipo de violencia que se ejerza:

Acoso sexual laboral: El acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.

La Secretaría Distrital de la Mujer, define las siguientes modalidades de acoso sexual laboral:

- **Acoso sexual laboral físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños

[\(ANEXO 3 Lineamientos para la prevención de discriminación y violencias al interior de la UBPD\)](#)

VIII. Objetivo de la Política Interna de Género

Objetivo General Política Interna de Género:

Implementar acciones y estrategias para cumplir con las obligaciones internacionales y nacionales en materia de igualdad y equidad de género, prevención, atención y erradicación de las Violencias Basadas en Género. Promover la igualdad, la no violencia y la no discriminación por razones de sexo, género (incluyendo la identidad y la expresión de género) u orientación sexual, al interior de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD) en el cumplimiento del servicio público.

IX. Alcance

La presente política pública está dirigida a todas las personas que hacen parte de la UBPD o realizan sus actividades laborales en la entidad. En este sentido involucra tanto al personal de planta, como a los y las contratistas y al personal tercerizado.

La responsabilidad de lograr un contexto libre de discriminación y violencias implica el compromiso de todas las personas que tienen alguna relación con la entidad. Esto significa que la implementación de esta política debe comprometer al personal de planta sin importar su cargo, contratistas y personal tercerizado en un rol tanto de responsables de la implementación como beneficiarios de esta.

X. Líneas Estratégicas

Para la definición de estrategias y líneas de acción de esta Política se tuvieron en cuenta textos académicos y de contexto en la que se identificaron algunas de las prácticas, situaciones y experiencias en las que se evidencia la inequidad, discriminación y violencia que afecta a las mujeres en los entornos laborales.

Con este marco conceptual y temático se llevó a cabo un diagnóstico (ANEXO 4) para determinar si estas situaciones se presentaban en la UBPD, cuáles eran las estrategias que se estaban utilizando para responder a estas y cuáles deberían ser las acciones que se deberían desarrollar en el marco de esta política.

Con esta información se elaboraron los objetivos específicos que se evidencian a continuación:

	PROBLEMÁTICAS PARA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+	SITUACIÓN AL INTERIOR DE LA UBPD	OBJETIVOS ESPECÍFICOS POLITICA INTERNA
--	--	---	---

<p>1.</p>	<p>Participación de las mujeres y personas LGBTQ+ en el mercado laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor desempleo de mujeres y personas LGBTQ+ en las regiones • Sesgos en los procesos de contratación que afectan la vinculación de mujeres y personas LGBTQ+. • Altas tasas de desempleo para las personas LGBTQ+ 	<p>Participación laboral de mujeres mayor al promedio del país.</p> <p>No hay formatos de contratación o vinculación que garanticen procesos de selección libre de sesgos de género.</p> <p>No hay normativa interna que garantice que la participación laboral de las mujeres se mantenga alta más allá de la voluntad política.</p> <p>No hay información sobre la contratación de personas LGBTQ+</p>	<p>Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional</p> <p>Objetivo Específico: Consolidar procesos de convocatoria, selección, promoción y desarrollo del personal de la UBPD libres de sesgos de género. Esto incluye definir procesos formales, adopción de acciones afirmativas y difusión de las estrategias. Dichos criterios se harán extensivos a empresas contratistas del Entidad</p>
<p>2.</p>	<p>Estereotipos de género y Distribución sexual del trabajo</p> <p>- Dificultades para que las mujeres y personas LGBTQ+ accedan a los cargos del máximo nivel decisorio</p> <p>-Carencia de sistema de información que visibilicen las afectaciones de las personas LGBTQ+</p>	<p>Hay una tendencia a la distribución sexual de trabajo tanto en los cargos directivos como en los cargos técnicos.</p> <p>Hay evidencias de que en la entidad persisten estereotipos de género sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres, tanto para las funciones asignadas contractualmente o</p>	<p>Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación</p> <p>Objetivo: Visibilizar y transformar los sesgos y estereotipos de género en los que se justifica la desigualdad, la discriminación y la violencia en todas las dependencias de la entidad.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento y vista restrictiva de la Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas) - Distribución sexual del trabajo - Estereotipos y roles de género reforzados a través de la representación en canales de comunicación. 	<p>vinculación laboral como para acciones de cuidado indirecto.</p> <p>En los sistemas de información oficiales sobre el personal que labora en la Unidad no se evidencia información sobre personas LGBTIQ+ ni las problemáticas que estas personas enfrentan con respecto a las violencias y la discriminación y la desigualdad.</p>	
3.	<p>Distribución de tareas no remuneradas / tareas cuidado</p> <p>Las mujeres enfrentan mayores cargas de cuidado no remuneradas en el hogar</p> <p>Se espera que las mujeres ejerzan labores de cuidado indirecto en espacios laborales</p>	<p>Se reconoce la creación e implementación de la Política y Estrategia de Cuidado para Servidoras, Servidores y Contratistas de la UBPD “Esperanza Te Cuida”. Sin embargo, la responsabilidad de la implementación del enfoque de género de la política requiere recursos y personal pues implica una alta responsabilidad y carga laboral.</p> <p>El porcentaje de mujeres que son cabeza de hogar es superior a los hombres. Esto evidencia que en la</p>	<p>Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar</p> <p>Objetivo: Fortalecer la Política y Estrategia de Cuidado para Servidoras, Servidores y Contratistas de la UBPD “Esperanza Te Cuida”, implementando acciones y estrategias que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado; las paternidades y maternidades responsables; y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.</p>

		entidad se reiteran los patrones en los que las mujeres enfrentan mayores cargas de cuidado en el hogar en adición a sus cargas laborales en la UBPD.	
4.	<p>Violencias basadas en género VBG, discriminación y acoso sexual y laboral</p> <p>Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo, intento y ocurrencia de acto sexual, correos electrónicos y mensajes de texto vía celular, contacto físico consentido que se pasa del límite.</p> <p>La mayor problemática se encuentra en que las personas no identifican estos actos como actos de VBG.</p> <p>Riesgos de VBG asociados al trabajo en campo y al trabajo en zonas del conflicto</p>	<p>Se evidencia falta de claridad para el reconocimiento e identificación de las VBG, la discriminación y el acoso.</p> <p>Hay dificultades para identificar los diferentes tipos de violencia, discriminación y acoso.</p> <p>Dentro de la UBPD servidoras y servidores han puesto en conocimiento hechos relacionados con VBG y discriminación.</p> <p>En algunos casos se han activado rutas de atención y en otros las víctimas se han negado a hacerlo.</p> <p>En adición al conocimiento de casos puntuales existe un porcentaje relevante de personas que tienen la percepción de que la</p>	<p>Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género</p> <p>Objetivo: Convertir a la UBPD en un espacio de cero tolerancia a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán protocolos específicos sobre prevención, denuncia, atención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso. Dichos protocolos y acciones serán ampliamente difundidas, generando confianza para denunciar y rechazo a conductas violentas.</p>



		<p>UBPD no es un espacio seguro ni libre de violencias.</p> <p>Hay una percepción de impunidad por la falta de respuestas oportunas del Comité de Convivencia y/o dependencias administrativas competentes ante las quejas y denuncias impide que las mujeres que son víctimas de VBG y discriminación al interior de la entidad. Esto lleva a que las personas no se sientan lo suficientemente seguras y protegidas para activar las rutas dispuestas por la UBPD.</p>	
5.	Incorporación del enfoque de género en la misionalidad de la entidad	<p>El 70% de las personas que buscan son mujeres, esto implica que el accionar institucional de la entidad tiene una responsabilidad con las mujeres.</p> <p>La responsabilidad de la incorporación de los enfoques no puede radicar exclusivamente sobre el Grupo Interno de Trabajo de Enfoque</p>	<p>Cumplimiento de la Misionalidad con enfoque de Género</p> <p>Objetivo: Fortalecer y articular el actuar institucional para incorporar el enfoque de género para las mujeres y personas OSIGD al proceso de búsqueda, materializando los principios y las garantías a los derechos a la igualdad y no discriminación. Reconocer y transformar las relaciones de poder basadas en género que limitan el ejercicio de su</p>

		Diferenciales y de Género.	ciudadanía, imponen brechas de género y les impactan desproporcionadamente en el conflicto armado.
--	--	----------------------------	--

Para cumplir con estos objetivos específicos se plantearon las recomendaciones de acciones para el desarrollo en el plan de acción:

Línea Estratégica 1 - Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional

Objetivo Especifico 1: Los procesos de convocatoria, selección, promoción y desarrollo del personal de la UBPD aseguraron criterios no discriminatorios y libres de sesgos de género. Esto incluirá la definición de procesos formales, la adopción de acciones afirmativas y la amplia difusión de las estrategias. Dichos criterios se harán extensivos a empresas contratistas de la Entidad.

Para cumplir con este objetivo la UBPD implementarán las siguientes acciones:

1. Crear pautas y herramientas estandarizadas que disminuyan la posibilidad de sesgos y estereotipos presentes en las preguntas realizadas a los/as candidatos/as. Esto implica acciones tales como; elaborar formatos de entrevistas con preguntas estandarizadas; Comparar los candidatos/as que están compitiendo por el cargo entre ellos y no con estándares o “personas ideales”, pues al comparar con una persona “prototipo” por lo general se refuerzan estereotipos de género; Evaluar a las personas candidatas en **grupo** y no por separado.
2. Estandarizar los criterios de selección incluyendo variables de género, por medio de esto se evalúa y puntúa la sensibilidad a los temas de género de los candidatos y candidatas de todos los cargos en la UBPD haciendo énfasis en los cargos directivos. Asimismo, dentro del proceso, específicamente en las evaluaciones de seguridad se tienen en consideración antecedentes por denuncias y posible análisis de contexto de violencias basadas en género.
3. Capacitar a todo el equipo de gestión recursos humanos de la UBPD para eliminar sesgos en todos los procesos que adelanta la subdirección. Hacer énfasis en las personas que hacen parte de los procesos de contratación y las personas encargadas de la estrategia de cuidado.

4. Incluir en los procesos de inducción y reintroducción sensibilizaciones y formaciones en el enfoque de género.
5. Impulsar medidas afirmativas como ternas de selección para puestos específicos de áreas/niveles masculinizados.
6. Proponer, y cumplir con metas de participación femenina y personas LTGBIQ+ en ciertas áreas que lo requieran.
7. Utilizar paneles de evaluación y garantizar la presencia de al menos una mujer en los procesos de selección.
8. Incluir en pliegos contractuales de terceros puntajes por avances en la implementación del enfoque de género. Esto implica mayores puntajes para empresas en las que se evidencie participación de mujeres en cargos de dirección, políticas de género, rutas de atención ante casos de VBG y políticas de cero tolerancia a la VBG.
9. Incorporar como requisito dentro de los procesos contractuales y de vinculación con la entidad la firma del *Compromiso por la Igualdad Y La Equidad De Género En La UBPD*.
10. Incluir en los modelos de seguimiento a la gestión de los servidores criterios que evalúen el cumplimiento al *Compromiso por la Igualdad Y La Equidad De Género En La UBPD* y de las funciones mismas del cargo.
11. Dentro de los manuales de supervisión de los contratos incluir variables en los que se evalúe el cumplimiento al "*Compromiso por la Igualdad Y La Equidad De Género En La UBPD*".

Línea estratégica 2 - Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación

Objetivo Especifico 2: Visibilizar y transformar los sesgos y estereotipos de género en los que se justifica la desigualdad, la discriminación y la violencia en todas las dependencias de la entidad.

Para cumplir con este objetivo la UBPD implementarán las siguientes acciones:

1. Asegurar que la comunicación interna y externa de la organización esté libre de prejuicios y sesgos de género, incluyendo la revisión de imágenes, comunicación verbal y escrita. Garantizar el uso generalizado de un lenguaje incluyente, respetuoso de los derechos humanos, a la eliminación de toda forma de discriminación y al reconocimiento de la diferencia como valor fundamental de la

democracia. Esto implica la definición de manuales, con recomendaciones para su aplicación.

2. Crear una estrategia de formación y sensibilización en materia de género, dirigida a las diferentes áreas y niveles de la UBPD. En esta se explicarán de manera teórica y práctica conceptos tales como violencias basadas en género, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso sexual laboral y masculinidades no hegemónicas. La misma deberá incluir metodologías innovadoras y apuntar a la transformación de actitudes.
3. Incluir el enfoque de género en el plan de capacitaciones de la entidad. Todas las capacitaciones realizadas por la entidad deben incorporar una mirada de género.
4. Adelantar campañas internas y enfocadas en cambiar prácticas reiteradas que se identifiquen como sesgadas o machistas.
5. Incorporar en las encuestas periódicas de percepción y clima laboral variables que permitan identificar la percepción de seguridad de las mujeres, identificando los principales sesgos y barreras. Estas encuestas se deben realizar desde el anonimato.
6. Realizar diagnósticos periódicos internos sobre las violencias basadas en género en el ámbito laboral y la persistencia de estereotipos de género.
7. Ejemplo e involucramiento del nivel directivo de la organización en la incorporación de la política. Estudios han identificado la influencia positiva que tienen las acciones visibles de personas que pertenecen al nivel directivo, relacionadas con inclusión y cambio en roles tradicionales de género.

Línea Estratégica 3 - Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar

Objetivo Específico 3: Fortalecer la Política y Estrategia de Cuidado para Servidoras, Servidores y Contratistas de la UBPD “Esperanza Te Cuida”, implementando acciones y estrategias que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado; las paternidades y maternidades responsables; y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.

Para cumplir con este objetivo la UBPD implementarán las siguientes acciones:

1. Asignar recursos y personal de planta a la implementación del enfoque de género Política y Estrategia de Cuidado para Servidoras, Servidores y Contratistas de la UBPD “Esperanza Te Cuida”.
2. Implementación de horarios flexibles para funcionarios y funcionarias, incluyendo criterios diferenciales claros y públicos que busquen fortalecer paternidades responsables y reconocer las cargas históricas relativas a los roles de las mujeres, teniendo en cuenta, por ejemplo, si se es madre o padre cabeza de hogar o funcionarias en periodo de maternidad y paternidad. Esto implica la revisión de los Procesos Gestión de Talento Humano de Tramite de Licencias y Permisos para incluir la Ley 2114 de 2021.
3. Asesorar a los servidores y servidoras sobre la Ley 2114 de 2021 en la que se regula la licencia parental compartida, para una efectiva distribución de los períodos de licencia.
4. Valorar estrategias de priorización de trabajo en casa para mujeres en periodo de lactancia, en caso de que no sea posible que el trabajo se realice de manera remota se hace necesario promover la adecuación de salas de lactancia para funcionarias y servidoras de la entidad.
5. Incluir en los formatos de permisos dispuesto legalmente, una causal asociada a asuntos de género que permitan guardar el derecho a la intimidad de las personas solicitantes.
6. Revisar los roles de los embajadores de cuidado, garantizando una rotación de las actividades entre las personas, promoviendo así una distribución equitativa de las cargas de cuidado al interior de los equipos. Y generar beneficios e incentivos para las personas que ejercen ese rol.

Línea Estratégica 4 - Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género

Objetivo Especifico 4: *La UBPD será un espacio de cero tolerancia a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán protocolos para la prevención, denuncia, atención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso. Dichos protocolos y acciones serán ampliamente difundidas, generando confianza para denunciar y rechazo a conductas violentas.*

Para esto se implementarán las siguientes acciones:

1. Propiciar espacios y estrategias para la sensibilización y formación en conceptos de género y violencias basadas en género.

2. Establecer y visibilizar acciones en la entidad a través de las cuáles se materializa el mensaje de cero tolerancia a las Violencias Basadas en Género.
3. Incorporar las prohibiciones de generar actos de discriminación y hechos de violencia basada en género en los contratos de prestación de servicios o convenios que realice la entidad, esto incorporando el enfoque interseccional especialmente en lo que respecta a los pueblos étnicos.
4. Revisar, formular e implementar rutas internas de atención para el abordaje y la respuesta oportuna a casos internos de Discriminación y VBG o cuando sea notificado que un servidor o contratista funcionario ha sido denunciado o cuente con procesos administrativos por VBG, en los que se definan de manera clara los derechos de las víctimas, los mecanismos de protección y el procedimiento que cada área responsable debe surtir para garantizar los derechos de las sobrevivientes de la violencia.
5. Avanzar en una estrategia de difusión de la ruta interna de denuncia, atención e investigación de casos de acoso sexual laboral.
6. Los procesos disciplinarios en temas de discriminación deben ser atendidos en el marco del principio de la debida diligencia; ello implica procedimientos realizados con celeridad, garantizando la no revictimización y la no repetición.
7. Fortalecer líneas de atención y de denuncia, específicamente el Programa de Línea de Habla y Escucha de la Política de Cuidado. Esto implica garantizar que las personas que prestan esta atención en esta línea identifiquen las VBG, activen las respectivas rutas y presten la atención requerida para estos casos.
8. Diseñar un análisis de contexto para las VBG, en estos casos sin requerir una denuncia formal desde la Subdirección de Gestión Humana, con el Comité de Convivencia se creará una estrategia para evaluar posibles comportamientos estructurales y contextuales de VBG.

Línea Estratégica 5 - Cumplimiento de la Misionalidad con enfoque de Género

Objetivo Especifico 5: Fortalecer y articular el actuar institucional para incorporar el enfoque de género para las mujeres y personas OSIGD al proceso de búsqueda, materializando los principios y las garantías a los derechos a la igualdad y no discriminación. Reconocer y transformar las relaciones de poder basadas en género que limitan el ejercicio de su ciudadanía, imponen brechas de género y les impactan

1. Todos los servidores, servidoras y contratistas de la entidad tienen la responsabilidad de implementar los lineamientos y documentos creados por el Grupo Interno de Trabajo de Enfoques Diferenciales y de Género (GITEDyG).
2. Todas las dependencias de la entidad deben asignar por lo menos a una persona de planta como responsable de la incorporación del enfoque de género en la dependencia. Esta persona se encargará de implementar los lineamientos creados por el Grupo Interno de Trabajo de Enfoques Diferenciales y de Género (GITEDyG) dentro de su dependencia.

XI. Desarrollo de la política

Para la efectiva ejecución de esta política, la Dirección de la Unidad, en coordinación con el Grupo Interno de Trabajo de Enfoques Diferenciales y de Género (GITEDyG) y la Subdirección de Gestión Humana, formularán un plan de implementación que definirá acciones concretas a desarrollar, plazos de ejecución y sus responsables.

La Secretaria General tendrá en cuenta la presente Política en la programación presupuestal de las siguientes vigencias y definirá, de ser necesario, recursos presupuestales que puedan asignarse a su ejecución, considerando la integralidad de las necesidades de la UBPD y el presupuesto disponible.

XII. Vigencia

Esta política rige a partir de la publicación del presente y su vigencia se extiende al periodo de funcionamiento de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD). En caso de ser necesario podrá ser modificada garantizando el principio de progresividad.

El plan de acción de la presente Política no se agota con el cumplimiento de los tiempos en él previstos. Los órganos y unidades responsables deben satisfacer la progresividad de las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y continuar promoviendo avances en este sentido.

XIII. Seguimiento y Monitoreo de la Política

Esta Política cuenta con una estructura que determina Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción que enmarcan su alcance para avanzar en la efectiva incorporación del enfoque de género y garantizar condiciones laborales favorables a la diversidad y al respeto por los derechos humanos de las mujeres y personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans y/o con orientación sexual e identidad de género diversa.

Para dar cumplimiento a estos Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción se propone la creación de una Comisión de Género y Diversidad el cual está integrado por un referente de cada una de las dependencias de la entidad.

El Comisión sesionará mínimo una vez al mes y hará seguimiento al plan de acción que se establezca para el cumplimiento de la Política. Liderará entonces su implementación, evaluación y ajuste cuando a ello haya lugar. Es preciso señalar que las acciones que se deriven de la Política corresponden a diferentes áreas de la entidad y no únicamente al Comité, ni del Grupo Interno de Trabajo de Enfoques Diferenciales y de Género (GITEDyG) pero asegurar que se cumpla y se aplique sí depende en gran medida de la existencia de este equipo de personas.