
	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

La Superintendencia Nacional de Salud, Entidad del Estado encargada de proteger los derechos de la población usuaria del Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la inspección, vigilancia, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación, de manera transparente y oportuna lleva a cabo a nivel laboral una gestión en el ámbito del talento humano, que permita la excelencia y calidad de vida profesional y personal en materia de género, diversidad e inclusión, en consecuencia, adopta la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Mediante la implementación de las directrices de la política se contribuye a la equidad e inclusión laboral, permitiendo que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, orientación sexual y otras condiciones, tengan acceso a un empleo digno. Igualmente, se pretende propiciar un ambiente laboral en el que las personas sean conscientes del valor de la diversidad y la no discriminación.

La Política Institucional de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Superintendencia Nacional de Salud se enmarca en un conjunto de leyes y normativas que buscan la transversalización del enfoque de género y la promoción de la inclusión y la no discriminación. Estos marcos jurídicos tienen como objetivo garantizar que las políticas públicas y las acciones institucionales se orienten hacia la eliminación de inequidades y la creación de una cultura organizacional incluyente, libre de violencias y discriminación.

A continuación, se detallan los principales lineamientos normativos que sustentan esta política:


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

1. Programas y Planes Nacionales

Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022-2026: En consonancia con este plan, la política responde al compromiso del Estado colombiano de impulsar la equidad de género, alineada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

2. Legislación Nacional Relacionada con Igualdad de Género y Oportunidades

- Ley 2281 de 2023: Crea el Ministerio de Igualdad y Equidad, cuya función es articular y fortalecer políticas que eliminen las desigualdades y promuevan la igualdad de oportunidades, enfocándose en grupos vulnerables y de especial protección.
- Ley 581 de 2000: Establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas del poder público.
- Ley 823 de 2003: Promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos económico, social y político.
- Ley 984 de 2005: Ratifica el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Ley 1202 de 2008: Regula el seguimiento del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres en el sector público y privado.


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- Ley 1257 de 2008: Garantiza a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia, estableciendo mecanismos de prevención, atención y sanción.
- Ley 1434 de 2011: Crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso de la República.
- Ley 1484 de 2011: Penaliza la discriminación por razón de sexo y género.

3. Normativa Internacional Incorporada al Ordenamiento Jurídico Colombiano

- Convenio 159 sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas (OIT, 1983): Garantiza los derechos de las personas con discapacidad para su inclusión en el mercado laboral.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002): Promueve la eliminación de barreras para las personas con discapacidad.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, Ley 16 de 1972): Establece la obligación de los Estados de respetar los derechos humanos sin discriminación de ningún tipo.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Ley 22 de 1981): Prohíbe toda forma de discriminación racial en los ámbitos público y privado.

4. Protección Contra la Discriminación por pertenencia Étnica y por Orientación Sexual e identidad de género diversas.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- Ley 1482 de 2011: Penaliza actos de racismo o discriminación racial.
- Decreto 410 de 2018: Establece medidas para prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa, promoviendo espacios libres de discriminación para la población LGBTI.
- Ley 2294 de 2023: Establece un mecanismo para la prevención y atención integral de violencias y actos de discriminación hacia la población LGBTIQ+.


5. Otras Normas Relacionadas

- Ley 909 de 2004: Regula el empleo público y protege a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Ley 599 de 2000, Artículo 147: Establece sanciones para actos de discriminación racial.
- CONPES 161 de 2013: Promueve la equidad para las mujeres.

La presente política se fundamenta en tres enfoques principales que guían el accionar institucional para promover la equidad y la no discriminación: el Enfoque de Género, el Enfoque Diferencial, y el Enfoque Interseccional. A continuación, se desarrollan las definiciones de cada enfoque:

1. Enfoque Diferencial

El enfoque diferencial reconoce las particularidades y necesidades de personas y grupos poblacionales, que experimentan situaciones de

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

vulnerabilidad o discriminación de manera particular debido a sus características sociales, culturales, étnicas, etarias o físicas. Este enfoque permite diseñar acciones específicas que atiendan esas particularidades.


"El enfoque diferencial es una estrategia para reconocer y abordar las necesidades específicas de distintos grupos poblacionales, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva de derechos" (Corte Constitucional, Sentencia T-025/04, 2004, p. 89).

Es un enfoque que identifica y responde a las necesidades, características y experiencias particulares de vida de grupos poblacionales vulnerables o con derechos especiales de protección.

Sirve para garantizar que las políticas públicas no sean homogéneas y que, en cambio, respondan a las diferentes realidades de las poblaciones en condiciones o situaciones de vulnerabilidad, permitiendo que el acceso a los derechos sea equitativo.

Los enfoques diferenciales considerados de manera principal son:

- Etnia
- Discapacidad
- Ciclo de vida
- Género

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- Campesino


2. Enfoque de Género

El enfoque de género se refiere a la perspectiva que considera las relaciones de poder entre los géneros, reconociendo que hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas enfrentan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales. Este enfoque busca identificar y corregir las inequidades de género para garantizar el acceso igualitario a oportunidades y derechos.

"El enfoque de género permite visibilizar y analizar las diferencias estructurales en las condiciones de vida de mujeres y hombres, en el acceso y control sobre los recursos, las oportunidades, y la toma de decisiones" (PNUD, 2021, p. 23).

Es una herramienta analítica que busca identificar las desigualdades entre los géneros, tomando en cuenta cómo las normas y roles de género afectan de manera distinta a hombres, mujeres y personas no binarias, para crear políticas y programas que promuevan la equidad.

El enfoque de género sirve para eliminar barreras estructurales que impiden la igualdad de oportunidades entre los géneros, garantizando que las políticas públicas sean inclusivas y justas.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


Son sujetos del enfoque de género todas las personas, independientemente de su sexo, identidad o expresión de género. Sin embargo, se prioriza a mujeres y personas con experiencias de género y sexuales no hegemónicas debido a su histórica marginación en distintos espacios sociales.

3. Enfoque Interseccional

El enfoque interseccional se refiere a la manera en que diferentes formas de discriminación, como el género, la etnia, la clase social, la discapacidad y la orientación sexual, interactúan y se superponen, creando desigualdades complejas que afectan a las personas de manera particular. "La interseccionalidad es el estudio de las formas en que las estructuras de poder se interrelacionan para impactar a aquellos que se encuentran en los márgenes de múltiples sistemas opresivos" (Crenshaw, 1989, p. 140).

Es un enfoque que analiza cómo las diferentes formas de opresión o discriminación se entrelazan y se potencian, afectando a las personas de manera multidimensional. Permite entender cómo una persona puede estar en una posición de vulnerabilidad simultáneamente por razones de género, etnia, clase, orientación sexual, entre otros factores.

El enfoque interseccional permite diseñar políticas y programas que reconozcan y respondan a las múltiples dimensiones de discriminación que una persona puede enfrentar, generando intervenciones más integrales y efectivas.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión aplica a todas las personas que trabajan o colaboran en la entidad, así como a sus grupos de interés. Esta política garantiza el reconocimiento y respeto de los derechos, libertades y oportunidades de todas las personas, sin discriminación por género, orientación sexual, etnia, origen, lengua, religión, opiniones, edad, condición económica, social o discapacidad. Además, se alinea con las normativas nacionales, internacionales y políticas transversales del Estado Colombiano, en concordancia con las líneas estratégicas y misionales de la entidad.

Para avanzar en la transversalización del enfoque de género, diversidad e inclusión dentro de la Superintendencia Nacional de Salud, la entidad se compromete a llevar a cabo las siguientes directrices:

1. Equidad laboral

Respetar las diferencias individuales de identidad de género, edad, cultura, religión, origen étnico y sexo. Además, a promover el desarrollo y la igualdad de oportunidades de todas las personas que hacen parte de la entidad, a través de:

- a. Procesos de provisión de personas que otorguen las mismas oportunidades de empleo, de fortalecimiento de competencias, de desarrollo y condiciones de trabajo, sin importar pertenencia étnica, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal,


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra condición y que atiendan a criterios de méritos y capacidad con los requisitos del empleo.

- b. Programa de bienestar e incentivos incluyente con todas las personas que hacen parte de la entidad en el marco de la normativa vigente.
- c. Rechazo a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, y tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas que hacen parte de la entidad.
- d. Promoción de medidas que favorezcan el equilibrio, impulsando la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de quienes hacen parte de la entidad.
- e. Compromiso con la igualdad efectiva de oportunidades entre personas en la organización, fomentando la sensibilización sobre este tema.
- f. Compromiso con el cierre de brechas de desigualdad entre géneros y la transformación de patrones de discriminación.


2. **Ambiente de trabajo libre de acoso**

- a. Desarrollo de acciones que promuevan un ambiente laboral caracterizado por un trato respetuoso en todos los niveles de la

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

entidad, lo cual aplica en cualquier momento y en todos los espacios de interacción, durante el ejercicio de las funciones y en las actividades de retroalimentación del desempeño. Considerando lo anterior, se prohíbe toda acción, situación o insinuación de acoso dentro de la entidad.

- b. La Entidad desaprueba el acoso sexual, físico y/o verbal. En consecuencia, ninguna persona tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otra, en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral al interior de la entidad.
 - c. En la entidad no se tolera el acoso laboral: ninguna persona debe ser molestada por otras, debido a su condición social, de género, cultural o cualquier otra índole. Las personas de la entidad deben abstenerse de la crítica y la burla hacia otra, comprendiendo que dichas acciones pueden perjudicar su dignidad y desempeño. Por lo anterior, toda conducta que altere o interfiera en la labor o rendimiento de otra persona que haga parte de la entidad y que genere un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil, queda prohibida.
 - d. En la entidad ante las diferencias de opinión, se mantendrá siempre una línea de absoluto respeto.
- 3. Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria**


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- a. La Superintendencia se alinea a las directrices de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) sobre el uso del lenguaje inclusivo, sin dejar de lado, el objetivo de esta política. En consecuencia, cuando el contexto no deje clara la inclusión en referencia a hombres y mujeres, se utilizará una estructura de redacción adecuada (por ejemplo: las personas que hacen parte de la entidad o quienes hacen parte de la entidad) y así no incurrir en duplicidades innecesarias.

- b. La Entidad evitará el uso desmedido del masculino genérico, utilizando términos colectivos como: las personas, personal de planta, persona responsable, quienes soliciten, entre otros.

- c. En la Superintendencia se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

- d. Dentro de las comunicaciones orales y escritas de la Superintendencia difundidas de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - Rechazar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual,

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

orientación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.


- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desestimen o muestren únicamente en los roles tradicionales.

4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En los planes institucionales a que haya lugar, se promoverán diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

La conciliación no solo implica equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, sino que también debe abordar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. En este sentido, la política establece las siguientes directrices clave:

- **Corresponsabilidad masculina:** Se promoverá la participación activa de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes, como niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Este esfuerzo busca desafiar los estereotipos de género que asignan estas responsabilidades exclusivamente a las mujeres. Para

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


ello, se realizarán campañas de comunicación interna en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional.

- Reconocimiento del trabajo de las personas cuidadoras: Se impulsarán acciones para reconocer y apoyar a las personas que asumen roles de cuidado, especialmente mujeres, quienes históricamente han sido las principales responsables de estas tareas. La política promueve esquemas de flexibilidad, que permita a las personas cuidadoras conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Al integrar estos esquemas, se busca generar una cultura organizacional que promueva la equidad en el ámbito laboral, garantizando que tanto hombres como mujeres puedan conciliar de manera justa sus vidas personales y profesionales

5. **Diversidad.**

- a. En la Superintendencia se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato para las demás personas, considerando sus ideas y aportes, fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, orientación sexual o jerarquía.
- b. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar al interior de la entidad una

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


mentalidad que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

6. Inclusión

- a. La entidad está comprometida a que en la implementación de sus acciones, prácticas y procesos no se restrinja el acceso a ninguno de los grupos de interés por su condición de discapacidad, orientación sexual, condición social, edad, entre otros.
- b. Cualquier persona tendrá la oportunidad de participar en los procesos y no habrá barreras implícitas o explícitas, cualquiera que sea la función que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquier otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

De manera adicional, en materia de **inclusión** la Entidad propenderá por:

- a. Desarrollar acciones que promuevan el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por discapacidad, origen étnico, religión, género, estado civil, estado de embarazo, orientación sexual, capacidad económica, edad; entre otros.
- b. Propiciar un ambiente de trabajo en el cual no exista ningún tipo de acoso sexual, físico y/o verbal, amenazas, señalamientos u otros

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


actos de violencia física o psicológica, que atente contra la dignidad e integridad de las personas que hacen parte de la entidad.

Responsables:

La implementación y cumplimiento de la política es responsabilidad de la alta dirección y de todas las personas que integran la entidad. La alta dirección se compromete a asignar los recursos necesarios presupuestales, físicos, tecnológicos y humanos para garantizar su implementación, seguimiento y efectividad.

El despliegue y materialización de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión está liderada por la Secretaría General y la Dirección de Talento Humano. Para cumplir con estos compromisos, es fundamental contar con el apoyo del funcionariado y los contratistas en todos los procesos institucionales. En el marco de sus funciones, deben acatar las directrices establecidas en materia de talento humano para garantizar su adecuado desarrollo. Para lograr lo anteriormente enunciado la Alta Dirección asignará los recursos tanto presupuestales, tecnológicos y de personas necesarios para realizar el seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de esta política.

Criterios de medición de la política:

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

El desarrollo, seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de esta política se realizará a través del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo cumplimiento se reporta a través del Plan Anual de Gestión.


Así mismo, la implementación y cumplimiento de la política es responsabilidad de la alta dirección y de todas las personas que hacen parte de la entidad.

Definiciones

Para la comprensión, apropiación y desarrollo de esta política se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:

Acción afirmativa: Las políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación. (Corte constitucional de Colombia, s.f.)

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006, Artículo 2)

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025


Acoso sexual: Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

(Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)).

Discapacidad: la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ONU 2006, preámbulo en su literal E.)

Discriminación: La discriminación es un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (Sentencia T-098 de 1994)

Sesgo de Sexo: El sesgo de sexo se refiere a prejuicios y estereotipos basados en el sexo que afectan el trato y las oportunidades disponibles para las personas. Este sesgo puede manifestarse en diversas formas, como


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

discriminación en el lugar de trabajo, expectativas sociales desiguales y acceso desigual a servicios y recursos (World Bank, 2023).

Sexo: El concepto de sexo no se limita únicamente a una categorización puramente biológica y binaria (macho/hembra) que ha predominado en la cultura occidental. Tanto el sexo como el género son construcciones sociales que se diferencian en que el primero se basa en roles y comportamientos sociales (como vestimenta y conducta), mientras que el segundo se fundamenta en características biológicas (como genitalidad e identidad cromosómica). Ambos conceptos han contribuido históricamente a configurar nuestra comprensión del mundo dentro de un marco sexo-género binario (Caribe Afirmativo, 2021b, p. 12).

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres (ONU Mujeres) 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 del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto” (OMS, 2018).

Expresiones de género: La expresión de género se refiere a la manifestación pública de características culturalmente asociadas como masculinas o femeninas. Va más allá de cómo uno se identifica internamente con respecto al género, incluyendo cómo se expresan esos sentimientos mediante roles vinculados con lo masculino y lo femenino. Esta expresión no debe ser limitada por una lógica binaria que equipare automáticamente lo masculino con el hombre y lo femenino con la mujer. Es crucial entender que la relación entre la orientación sexual y la expresión de género no es determinista ni binaria, sino que se presenta en una diversidad de posibilidades y roles, donde la apariencia no necesariamente define la identidad (Caribe Afirmativo, 2021b, p. 11).

Identidades de género: Las construcciones sociales y culturales definen lo que significa "ser hombre" o "ser mujer" en función de las diferencias biológicas entre los sexos. Esta visión determinista excluye formas individuales de experimentar el género, ya que las identidades de género implican un componente subjetivo ligado a cómo uno se siente y quién es internamente. Por lo tanto, la identidad de género que las personas eligen puede no coincidir necesariamente con la asignación legal de sexo y género al nacer (Caribe Afirmativo, 2021b, p. 11).

Orientación Sexual: Patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar que las orientaciones sexuales son totalmente

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos. Existen diversos tipos de orientaciones sexuales, las principales son:

1.Heterosexuales: hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto.


2.Homosexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo. Popularmente se emplean los términos gais para el hombre y lesbiana para la mujer.

3.Bisexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario.

4.Pansexualidad: hace referencia a las personas que sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación o roles sexuales.

5.Asexualidad: hace referencia a las personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual, total o parcialmente. Pueden relacionarse afectiva y románticamente y no implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.


6.Demisexualidad: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente solo hacia alguien con quien han formado un vínculo o conexión emocional.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

Transversalización del enfoque de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." (OIT,2015)

Brechas de equidad de género: Las brechas de equidad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.


Barreras de género: Las barreras de género se refieren a las diversas limitaciones y obstáculos que enfrentan las personas debido a su género, impidiendo su acceso equitativo a oportunidades, recursos y beneficios en diferentes ámbitos, como el laboral, educativo, social y político. Estas barreras pueden ser estructurales, culturales o sociales, y pueden manifestarse de diversas formas, como la discriminación directa, la segregación ocupacional y la falta de representación en posiciones de poder.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

Igualdad de género: Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombre. (Unesco, s.f)

Equidad de género: Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (Unesco, s.f)


Sexismo: Se denomina sexismo al conjunto de actitudes y comportamientos que instala discriminación entre las personas basándose en su sexo. Se organiza en forma de prejuicio y creencia, y se pone de manifiesto mediante el lenguaje, símbolos y costumbres históricamente arraigadas. (Giberti, 2008. Pp.292)

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

Violencia por prejuicio: Son acciones violentas basadas en actitudes negativas hacia la víctima por pertenecer a un grupo específico de la población. Estas acciones son racionalizadas y justificadas por estas actitudes. Por ejemplo, cuando se corta el cabello a una mujer trans porque se considera que los hombres no deben imitar a las mujeres, o cuando un padre expulsa a su hijo de casa al enterarse de que es gay, con la intención de que renuncie a su orientación sexual (Caribe Afirmativo, 2021b, p. 12).

Violencias basadas en 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. (ONU Mujeres, s.f.). Este término subraya cómo las diferencias estructurales de poder basadas en el género exponen desproporcionadamente a las mujeres y niñas a múltiples formas de violencia, aunque también reconoce que hombres y niños pueden ser víctimas. 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.

Acoso laboral en razón del género: El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

Inclusión laboral: Consiste en lograr que aquellas personas con impedimentos objetivos para trabajar puedan hacerlo. Y esto irá en la línea de reducir las desigualdades, cumpliendo el ODS de la ONU. Dicho de otra manera, es la forma de conseguir que todas las personas con talento puedan tener oportunidades reales en el ámbito laboral. (Universitat Carlemany, s.f.)

Pertenencia Étnica: La pertenencia étnica se refiere a la identificación de un individuo con un grupo étnico específico basado en características culturales, lingüísticas, históricas y sociales compartidas. Este sentido de pertenencia influye en la identidad personal y comunitaria, y en la manera en que las personas se relacionan con su entorno y con otros grupos. Es fundamental para el reconocimiento de derechos y la preservación de la diversidad cultural (Ministerio de Cultura, 2023).

Grupos Étnicos: Los grupos étnicos son comunidades que comparten una identidad cultural distintiva, basada en características como el origen geográfico, la lengua, las tradiciones y las costumbres. Estos grupos pueden ser minoritarios o mayoritarios dentro de un país y suelen tener una historia y una cosmovisión propias. El reconocimiento de los grupos étnicos es esencial para la formulación de políticas públicas inclusivas y respetuosas de la diversidad (Ministerio del Interior, 2023).

Autorreconocimiento Étnico: El autorreconocimiento étnico es el proceso mediante el cual una persona se identifica a sí misma como miembro de un


	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

grupo étnico determinado. Este reconocimiento es crucial para la autoidentidad y la dignidad individual, y también tiene implicaciones legales y políticas, ya que puede influir en el acceso a ciertos derechos y beneficios otorgados a los grupos étnicos (DANE, 2023).

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a todas las personas en la comunicación oral y escrita sin discriminación por sexo, género social o identidad de género en particular, sin perpetuar estereotipos de género. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad entre los seres humanos y combatir los prejuicios de género. (Naciones Unidas, s.f.)

Glosario de Siglas


- **CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud.
- **PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- **RAE:** Real Academia Española.
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- **CONPES:** Consejo Nacional de Política Económica y Social.
- **LGBTIQ+:** Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer y otras identidades de género.
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible.

REFERENCIAS

- Caribe Afirmativo. (2021b). Guía sobre género y diversidad sexual. <https://caribeafirmativo.lgbt/>.
- CEDAW. (s.f.) RECOMENDACION GENERAL N° 19: LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 140.
- Congreso de Colombia. (2016) Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160.
- Corte Constitucional de Colombia. (s.f.). Acciones afirmativas para una igualdad material. [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/GC40HQX>
- Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEPI02
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	22/01/2025

- Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia T-025/04.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional en la producción estadística del
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (sf) Valores Universales Principio uno: Enfoque basado en los Derechos Humanos. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- Garantías de derechos para poblaciones vulnerables. PNUD. (2021). Guía para la Transversalización del Enfoque de Género en Políticas Públicas. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Instituto de Bienestar Familiar. (s.f.). LGTBI y derechos humanos.
- OIT. (2015). Transversalización del enfoque de género en políticas y programas. file:///C:/Users/Laura.DeLaOssa/Downloads/wcms_374313.pdf
- ONU Mujeres Guatemala. (2016) Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. [Archivo PDF] http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Unesco. (s.f.). Igualdad y equidad de género: Conceptos y estrategias. Recuperado de <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>.