

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



Política
Equidad de Género y Diversidad

Código: PL-GEP-02

Versión: 1

Vigente desde: 31/12/2024

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Equidad de Género y Diversidad (PEGD) en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi establece el horizonte ético de promoción de la equidad de género y define los lineamientos y las líneas estratégicas en esta materia. Así mismo, identifica las necesidades de adaptación de la cultura organizacional para la implementación, el seguimiento y la evaluación de las medidas que favorecen el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres y de las personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD), de acuerdo con los compromisos del Estado a nivel nacional e internacional.

El compromiso del IGAC con esta política es transversal e impacta a las personas que cumplen labores de servicio público con diferentes tipos de vinculación funcional con la entidad o relacionamiento ciudadano dentro de los diferentes procesos de gestión. Su objetivo es incorporar la perspectiva de género mediante la sensibilización sobre las necesidades de los grupos sociales diversos y aplicar el principio de equidad de género diversificando las acciones de la oferta de la entidad.

2. OBJETIVO

Definir los lineamientos y las líneas estratégicas para la transversalización de un enfoque diferencial de género en las dependencias del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC. Estas directrices buscarán promover los principios de equidad, no discriminación y defensa de los derechos de las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas mediante acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad de oportunidades, entornos diversos e inclusivos, libres de violencia y discriminación de género, en el marco de los valores y principios establecidos por la entidad.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA	ARTICULACIÓN A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Fomentar una cultura de no violencia y no discriminación en la institución.	Capital Humano y Socios Estratégicos Competentes. Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.
Establecer criterios mínimos de uso de la información con perspectiva de género y criterios de desagregación por sexo-género.	Gobernanza del Dato y la Información de Valor Público. Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.
Definir procesos, productos, resultados e indicadores claros de la política de equidad de género y diversidad, la cual debe integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Instituto.	Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados que, bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.
Producir conocimiento público de valor relacionado con la identificación de condiciones diferenciadas de mujeres y personas tradicionalmente discriminadas por razón de género.	Gestión del Conocimiento para la Innovación Aplicada. Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.
Legitimar la actuación pública institucional frente a la ciudadanía por medio de su vinculación a través de espacios participativos, enfoque de trato digno y enfoque de género.	Posicionamiento Institucional. Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrología y catastro, para

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA	ARTICULACIÓN A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
	el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.

4. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los procesos y subprocesos establecidos en la entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como a los servidores públicos, contratistas y partes interesadas del Instituto. Inicia con la definición de los lineamientos y finaliza con el seguimiento y evaluación de las estrategias implementadas.

5. DEFINICIONES

- **Actos de discriminación:** Los actos de discriminación se refieren a situaciones en las que una persona o un grupo son tratados de manera desigual o injusta debido a características personales o atributos específicos, como el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otros. Estos actos pueden incluir acciones, palabras o políticas que perjudican o excluyen a individuos o grupos, y van en contra del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, que establece el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación.
- **Enfoque diferencial:** Es una estrategia utilizada en políticas públicas y programas para abordar las necesidades específicas de grupos que han sido históricamente marginados o discriminados. Busca que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y acceso a servicios, teniendo en cuenta sus diferencias individuales y contextos particulares.
- **Equidad de género:** Se refiere a la justa distribución de recursos, poder y oportunidades entre personas de todos los géneros y busca eliminar las desigualdades basadas en el género. Promueve la igualdad de derechos y el acceso a recursos para hombres y mujeres, y subraya la importancia de las políticas que aseguren la igualdad de oportunidades.
- **Género:** El género se refiere a las construcciones sociales, culturales y psicológicas asociadas a lo que se considera masculino y femenino en una sociedad determinada. Va más allá de las diferencias biológicas y abarca roles, identidades y expresiones de género. Se reconoce la importancia de entender el género como una construcción social que influye en las dinámicas de poder y en las relaciones sociales.
- **Identidades de género:** Se refieren a la experiencia interna e individual del género de cada persona, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la percepción personal del cuerpo y otras expresiones de género, como el comportamiento, la forma de vestir y los modales. La Corte Constitucional reconoce y protege el derecho de las personas a definir su propia identidad de género y establece la obligación del Estado de respetar y garantizar este derecho.
- **Igualdad de género:** La igualdad de género se relaciona con el logro de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin importar su género. Busca eliminar la discriminación de género y promover la paridad en todos los aspectos de la vida.
- **Incluyente:** Hace referencia a la capacidad de una sociedad, organización o grupo de acoger y valorar la diversidad, asegurando la participación plena y equitativa de todas las personas, independientemente de sus características o diferencias individuales.
- **Interseccionalidad:** Es un concepto que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación o desventaja debido a la interacción de diversas identidades, como el género, la raza, la orientación sexual, la clase social, entre otras. Este enfoque considera la complejidad de las experiencias de discriminación y atraviesa la adopción de medidas dentro de la política.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la preferencia en la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otras, pudiendo ser hacia personas del mismo género, de género diferente o de más de un género. La Sentencia C-577 de 2011 de la Corte Constitucional de

Colombia reconoce y protege los derechos de las personas con diversas orientaciones sexuales y asegura la igualdad y la no discriminación en el acceso a derechos y beneficios legales.

- **Transversalizar:** Consiste en incorporar una perspectiva específica en todas las etapas de planificación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas, con el fin de asegurar que estas consideraciones sean una parte integral de todas las acciones y decisiones. El CONPES 161 de 2013 y la Ley 1257 de 2008 promueven la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- **Violencias basadas en el género:** Son actos que afectan de manera desproporcionada a personas por una condición particular de género, generalmente mujeres, debido a su posición en la sociedad. Estas violencias pueden incluir violencias físicas, sexuales, económicas, patrimoniales, psicológicas y otras formas de abuso relacionadas con el género, según la Ley 1257 de 2008, que establece medidas para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta ley reconoce las diferentes manifestaciones de la violencia de género y la necesidad de abordarlas de manera integral.

6. DESARROLLO

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) se compromete a implementar un enfoque de género transversal, incorporando líneas de acción como:

- **Cultura organizacional para la equidad de género:** Fortalecer la cultura organizacional desde el reconocimiento de los derechos de las mujeres y las diversidades, mediante la capacitación y la apropiación de enfoques diferenciales para su aplicación en todas las labores ejecutadas.
- **Prevención y atención a las violencias basadas en el género y la discriminación:** Implementar instrumentos de prevención y respuesta frente a situaciones relacionadas con violencias basadas en el género, contra las mujeres y por discriminación por razón de sexo-género.
- **Desagregación de información por variables de sexo-género:** Identificar los procesos y subprocesos de la entidad en todo el territorio, donde se produce información estadística que es susceptible de acoger los lineamientos de enfoque diferencial de género que de manera gradual y progresiva deben incorporarse en los sistemas de planificación, monitoreo y evaluación de la entidad.
- **Comunicación incluyente, no sexista y no discriminatoria:** Generar una estrategia de comunicación que incluya la representación de todos los sujetos con sus particularidades de sexo y género, en un lenguaje claro, aportando a la superación de las brechas de desigualdad.
- **Asignación de recursos para la implementación:** Destinar los recursos necesarios para la implementación de la política, adoptando el principio de progresividad acorde con los lineamientos establecidos.
- **Participación inclusiva:** Promover dentro de los procesos de relación con la ciudadanía, de manera diferencial la convocatoria, la asistencia y la identificación de las necesidades de actores clave para la defensa de la equidad de género y los derechos de las mujeres, como las organizaciones sociales de mujeres y diversidades.

4.1 ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Política de Equidad de Género y Diversidad (PEGD) define los roles, responsables y responsabilidades de la siguiente manera:

ROLES	RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES FRENTE A EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
Estratégica.	Dirección General. Subdirección General. Subdirección de Talento Humano.	Liderar y establecer las directrices generales para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Equidad de Género y Diversidad para la articulación armónica de todas las dependencias

ROLES	RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES FRENTE A EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
Implementación.	Mesa interna de coordinación para asuntos de Género - derechos de las mujeres e identidades de género y orientaciones sexuales diversas.	Liderar los procesos de coordinación intrainstitucional, innovación y mejora de la política.
	Subdirección de Talento Humano.	Liderar el desarrollo de competencias y capacidades para todas las dependencias en materia de equidad de género.
	Líderes de procesos y subprocesos. Directores territoriales.	Implementar las estrategias para el fortalecimiento de la política mediante acciones para la transversalización del enfoque diferencial de género.
	Dirección de Investigación y Prospectiva.	Liderar los procesos de investigación relacionados con la mujer, el género y el territorio de forma que el Instituto se consolide como referente de la investigación geográfica con enfoque diferencial e interseccional.
	Oficina Asesora de Comunicaciones.	Diseñar y aplicar estrategias de comunicación para divulgar los derechos de las mujeres y las diversidades, las obligaciones institucionales en materia de equidad de género y las acciones implementadas para todo tipo de públicos.
	Servidores públicos. Contratistas. Partes Interesadas.	Cumplir las estrategias para el fortalecimiento de la política y atender el desarrollo de competencias y capacidades para la transversalización del enfoque diferencial de género.
Seguimiento.	Oficina Asesora de Planeación.	Hacer seguimiento de la implementación de acciones para el desarrollo de la política en el instrumento para este fin.
Control y Evaluación.	Oficina de Control Interno.	Hacer un seguimiento y evaluación de las acciones de implementación de la política.

4.2 IMPLEMENTACIÓN

Para cada línea de acción estratégica se establece al menos un instrumento técnico de implementación, así como un producto que debe reflejar las gestiones institucionales para la incorporación del enfoque de género.

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Cultura organizacional para la equidad de género.	Incorporar en el plan de capacitación al PIC en temáticas de enfoque diferencial.	Anualmente de manera ordinaria y de acuerdo con la necesidad.	Subdirección de Talento Humano.
Prevención y atención a las violencias basadas en el género y la discriminación.	Asignar a la responsable de la implementación del Protocolo de prevención y atención a las violencias (Oficial Violeta).	Máximo 120 días después de la expedición del protocolo.	Subdirección de Talento Humano.
Desagregación de la información por variables de sexo-género.	Elaborar el Informe de implementación de lineamientos de transversalización de enfoques diferenciales en la entidad.	Anualmente.	Subdirección General.
			Subdirección de Talento Humano.
Comunicación incluyente, no sexista y no discriminatoria.	Diseñar e implementar una estrategia de comunicaciones inclusiva, no sexista y no discriminatoria desde la perspectiva de género.	Anualmente.	Oficina Asesora de Comunicaciones.
Asignación de recursos para la implementación.	Incluir dentro del Plan Anual de Adquisiciones un rubro presupuestario asignado a la implementación de esta política.	Anualmente.	Gerentes de Proyectos de Inversión. Subdirección de Talento Humano.
	Asignar y aprobar un rubro presupuestal para la implementación de esta política.	Anualmente.	Secretaría General.

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Participación incluyente.	Desarrollar estrategias de relación y atención a la ciudadanía desde una perspectiva de género e inclusión de la diversidad.	Anualmente.	Oficina de Relación con el ciudadano.

4.3 SOCIALIZACIÓN

La socialización de la política se llevará a cabo mediante la disposición en el Listado Maestro de Documentos, la difusión a través de campañas de comunicación y sensibilización, y la realización de espacios de formación dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

4.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se rige de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Política de Seguimiento y Evaluación Institucional, junto con la Circular 063 de 2024, sobre enfoques diferenciales.

4.4.1 SEGUIMIENTO

De conformidad con la Circular 063 de 2024 del IGAC o la que la modifique, se establece como instancia de seguimiento la Mesa Interna de Coordinación para asuntos de género, derechos de las mujeres, identidades de género y orientaciones sexuales diversas, que atienda a los roles y responsabilidades con el propósito de garantizar el direccionamiento y en cada uno de los momentos de la política. La estructura de la mesa aquí se presenta a continuación y los asistentes deberán ser convocados, y podrá ampliarse la convocatoria conforme a los puntos del orden del día establecidos.

4.4.2 INTEGRANTES

COMPONENTE	CONVOCATORIA
Estratégico. (Directivo/as o delegado/as)	Dirección General, o su delegado. Subdirección General, o su delegado. Secretaría General, o su delegado.
Implementación. (Direcciones Técnicas, Direcciones Territoriales, Subdirecciones y Oficinas Asesoras)	Oficina Asesora Jurídica. Oficina Asesora de Comunicaciones. Subdirección de Talento Humano. Subdirección Administrativa y Financiera. Oficina de Relación con el Ciudadano. Direcciones Territoriales. Dirección de Gestión Catastral. Dirección de Información Geográfica. Dirección de Investigación y Prospectiva. Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones.
Seguimiento.	Oficina Asesora de Planeación.
Control y Evaluación.	Control Interno. Control Interno Disciplinario

4.4.3 FUNCIONES

Las funciones de la Mesa Interna de Coordinación (MIC) serán las establecidas por la Circular Interna 063 de 2024 o las que puedan modificarla.

4.4.4 PERIODICIDAD

Seguimientos trimestrales conforme a la Política de Seguimiento y Evaluación Institucional.

4.4.5 EVALUACIÓN

La evaluación está a cargo del proceso de Evaluación y Seguimiento, quienes en el IGAC se encargan de la tercera línea de defensa tal como lo establece el MIPG en la Dimensión 7 "Control Interno". El

objetivo de esta evaluación es proporcionar información sobre la efectividad de los controles aplicados en su desarrollo por la primera y segunda línea con un enfoque basado en riesgos.

La evaluación de la política se realiza para verificar la conveniencia, la adecuación, la eficacia y la alineación continua de los requisitos de calidad y mejora continua.

Se llevará a cabo anualmente y con los criterios establecidos en los diferentes mecanismos implementados dentro del Sistema de Gestión Integrado:

- Cumplimiento de la normatividad legal.
- Cumplimiento de los requisitos establecidos por el IGAC.
- Cumplimiento de los planes.
- Seguimiento a Indicadores.
- Seguimiento a Riesgos.
- Acciones correctivas y de mejora.

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/12/2024	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial. ◦ Hace parte del proceso de Gestión Estratégica de Personas. ◦ Se crea la política "Equidad de Género y Diversidad", código PL-GEP-02, versión 1. ◦ acogiendo el requisito de diligenciamiento de una política o lineamiento para la equidad de género, del Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) vigencia 2024. 	1

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p>Nombre: Jessica Tatiana Parra Piragauta.</p> <p>Cargo: Contratista. Subdirección General.</p> <p>Nombre: Nydia Marcela Rivera.</p> <p>Cargo: Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Jennifer Maritza Martínez Velasco</p> <p>Cargo: Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Nombre: Paula Andrea Martínez Vargas</p> <p>Cargo: Contratista. Subdirección General.</p> <p>Nombre: Arlid Johana Álvarez Rincón</p> <p>Cargo: Contratista. Subdirección General.</p> <p>Nombre: Briggite Tatiana Rodríguez Perilla</p> <p>Cargo: Profesional Universitario. Subdirección de Talento Humano</p> <p>Nombre: Cesar Augusto Correa Hernández.</p> <p>Cargo: Profesional Especializado. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: María Juliana Martínez Gonzalez</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Laura Isabel González Barbosa.</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Carlos Rafael González Contreras</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p>Nombre: Gloria Marlen Bravo Guaqueta</p> <p>Cargo: Subdirectora Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Nombre: Diego Fernando Carrero Barón.</p> <p>Cargo: Subdirector. Subdirección General.</p>