Protocolo

DE FUNCIONAMIENTO SUBCOMISIÓN DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

DEP-PT-01 V1

Direccionamiento Estratégico y Planeación
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
05-01-2021

Tabla de contenido

1. OBJETIVO **3**

2. ALCANCE **3**

3. MARCO LEGAL **3**

3.1 Ámbito Internacional *3*

3.2 Ámbito Nacional *5*

3.3 Jurisprudencia Nacional *6*

3.4 Instrumentos de Política Pública *7*

4. DEFINICIONES **7**

5. RESPONSABILIDADES **9**

5.1. Responsabilidades Generales *10*

5.2. Responsabilidades específicas. *10*

6. CONDICIONES GENERALES **12**

7. CONTENIDO **13**

7.1 Funciones de la Subcomisión de Transversalidad de Género *13*

7.2 Vigencia del presente protocolo *14*

7.3 Obligatoriedad *14*

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS **14**

9. CONTROL DE CAMBIOS **15**

1. OBJETIVO

Liderar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el conjunto de procesos y acciones que hagan efectiva la atención con Enfoque Diferencial de Género a la población objeto de protección por parte de la entidad.

2. ALCANCE

Este protocolo inicia con la coordinación de las estrategias, políticas y programas que permitan incorporar el enfoque diferencial de género al interior de la entidad a través de la Subcomisión y finaliza con la creación de una instancia oficina o dependencia especializada en el Enfoque de Género, que se ocupe de hacerlo efectivo en dos sentidos: hacia el interior de la UNP, desarrollando procesos de transformación de cultura organizacional, indicadores y medidas internas, entre otras cosas; y hacia el exterior, generando espacios de diálogo y participación, mejorando las medidas de protección y fortaleciendo una atención integral especialmente para las mujeres.

3. MARCO LEGAL

El funcionamiento de la Subcomisión de Transversalidad de Género orienta sus propósitos y define su accionar, de acuerdo con un marco jurídico internacional y uno nacional vigentes, relacionados a continuación.

3.1 Ámbito Internacional

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Se opone a la discriminación contra las mujeres y afirma, en el Artículo 2, que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición." (Asamblea General de Naciones Unidas, 1948).
- **Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer.** El primer instrumento jurídico en el que los Estados miembros de la ONU, asumen obligaciones jurídicas relativas al principio de la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre. (Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1954).
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** La cual plantea en su tercer considerando que "los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos", y afirma en primera instancia, que "el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo (…) la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países (…) promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer" (CEDAW, 1981; p. 193), e insta a los Estados parte a adelantar cualquier tipo de

acciones de índole político, jurídico, cultural y económico, para eliminar la discriminación de las mujeres en todas las esferas del desarrollo humano.

- **Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer: la Conferencia Mundial de México en 1975, la de Copenhague en 1980 y la de Nairobi en 1985.** Sus plataformas de acción recomiendan a los gobiernos el establecimiento de políticas y programas para eliminar la discriminación contra las mujeres.
- **Plataforma de Acción de Beijing, 1995.** Plantea que "La paz local, nacional, regional y mundial es alcanzable y está inextricablemente vinculada al adelanto de la mujer, que constituye una fuerza fundamental para la dirección de la comunidad, la solución de conflictos y la promoción de una paz duradera a todos los niveles". (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995; p.3). Define como objetivos estratégicos, entre otros: "Incrementar la participación de la mujer en la solución de los conflictos a niveles de adopción de decisiones y proteger a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera" (Ibid, p. 64), "Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto" (Ibid, p. 64); "Promover la contribución de la mujer al logro de una cultura de paz" (Ibid, p. 66), y "Proporcionar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente" (Ibid, p. 67).
- **Resoluciones de la ONU:** ***1325 de 2000*** que reconoce los efectos diferenciados de los conflictos armados en las mujeres y las niñas y por tanto, insta a los Estados a aumentar la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones al respecto por su papel protagónico en la consolidación de la paz; ***1820 de 2008*** a través de la cual se reconoce la violencia sexual contra las mujeres y las niñas como una estrategia de guerra que agrava los conflictos e impide la paz, insta a los Estados a que apoyen el desarrollo y el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones nacionales prestar atención a las víctimas de la violencia sexual en situaciones de conflicto armado y situaciones posteriores; ***1888 de 2009*** en la cual la ONU ratifica su compromiso para tratar de manera decisiva la violencia sexual contra las mujeres en el marco del conflicto armado y pide a los Estados reforzar todas sus actuaciones para erradicar esta práctica y hacer justicia. ***1960 de 2010*** en la cual pide al Secretario General reforzar sus acciones para que los combatientes pongan fin a la violencia sexual contra las mujeres y las niñas en el marco del conflicto armado y generar nuevas acciones.

En una de las más recientes declaraciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre la **Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer**, se expresa la preocupación por "la proliferación a nivel mundial de la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus distintas formas y manifestaciones" (Asamblea General de Naciones Unidas, 2012; p. 3), enfatiza que "los Estados deberían seguir promulgando leyes, de conformidad con los compromisos y obligaciones internacionales que han contraído en la esfera de los derechos humanos, en las que aborden la cuestión de la violencia contra las mujeres de manera amplia y no solo tipifiquen la violencia contra las mujeres y las niñas y establezcan castigos para sus autores, sino que también incluyan medidas de prevención y protección y mecanismos de

financiación adecuados para asegurar su aplicación" (Ibid, p.4) y destaca que "los Estados tienen la obligación, a todos los niveles, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, incluidas las mujeres y las niñas, que deben actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar y enjuiciar los actos de violencia contra las mujeres y las niñas, castigar a los culpables y eliminar la impunidad, y que deben garantizar la protección, incluida la aplicación adecuada por la policía y el poder judicial de los recursos civiles, las órdenes de protección y las sanciones penales y la facilitación de centros de acogida, asistencia psicosocial, asesoramiento y otros servicios de apoyo a fin de evitar una nueva victimización, y que esas medidas contribuyen a que las mujeres que han sido víctimas de la violencia puedan disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales" (Ibid, p.6).

3.2 Ámbito Nacional

- **Constitución Política de Colombia**. "Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados". "Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia".
- **Ley 360 de 1997.** Referida a los delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana.
- **La Ley Estatutaria 158 de 1998.** Determinó mecanismos para cumplir el principio de igualdad de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.
- **Ley 1257 de 2008.** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". En su Artículo 9 numeral 6, afirma que se "Fortalecerá la presencia de las instituciones encargadas de prevención, protección y atención de mujeres víctimas de violencia en las zonas geográficas en las que su vida e integridad corran especial peligro en virtud de situaciones de conflicto por acciones violentas de actores armados" y en el 7, que se "Desarrollará programas de prevención, protección y atención para las mujeres en situación de desplazamiento frente a los actos de violencia en su contra". Esta ley decreta medidas específicas de atención y protección, en caso de que las mujeres sean víctimas de violencia intrafamiliar o la sufran en otros contextos.[1]
- **Ley 1448 de 2011 Víctimas y Restitución de Tierras.** "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones". Esta Ley de gran alcance y crucial para el momento político que vive Colombia, contempla el enfoque diferencial para atender a las víctimas

[1] Esta ley está referida a la violencia contra la mujer en el contexto de la familia. Si bien no es un tema de competencia de la Unidad Nacional de Protección, se incluye en este documento por cuanto su conocimiento en el marco de las violencias basadas en género ofrece elementos de análisis para la comprensión de circunstancias particulares de las mujeres y sus posibles situaciones de riesgo y/o amenaza.

de acuerdo con sus particularidades, y a partir del Artículo 114 presenta medidas especiales para las mujeres en los procesos de restitución. Fundamentalmente, este aparte define medidas preferenciales y prioritarias para los trámites administrativos, jurídicos, de entrega de predios y titulación.

- **Decreto 1066 de 2015**. "Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior".
- **Resolución 0805 de 2012.** "Por la cual se expide el protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el Artículo 50 del Decreto 4912 de 2011". Establece la obligatoriedad del enfoque diferencial de género en las medidas de protección que establezca la UNP cuando se trate del caso de mujeres. Establece los primeros pasos en términos de capacitación y transversalización para que las entidades responsables asuman de manera técnica el enfoque de género y derechos de las mujeres; describe de acuerdo con los casos, las competencias de las entidades territoriales y de la nación; establece formas de participación de las mujeres en las instancias en las que se toman decisiones sobre las medidas de protección a las mujeres; detalla ciertos procedimientos para la solicitud de medidas y para la implementación de estas.

3.3 Jurisprudencia Nacional

- **Sentencia C082/99 de la Corte Constitucional.** En la que se establece en el encabezado la razón de ser de la "discriminación" a favor de la mujer, se "autoriza, dentro de un principio de protección, la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económicos y sociales."
- **La Sentencia C-355 de 2006.** De la Corte Constitucional, por la cual se despenaliza el aborto en Colombia en tres casos específicos: por violación, malformación del feto o riesgo de muerte para la madre.
- **Auto 092 de 2008.** Providencia de la Corte Constitucional en la cual adopta medidas para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres desplazadas por el conflicto armado y para la prevención del impacto "desproporcionado" que tanto el conflicto como el desplazamiento tienen sobre las mujeres. En este documento, la Corte identifica 10 factores de vulnerabilidad para las mujeres que son desplazadas en el marco del conflicto. Así mismo, presenta 18 "facetas de género" del fenómeno del desplazamiento forzado.
- **Auto 098 de 2013.** "Por medio del cual se hace seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional, en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad personal de las mujeres líderes desplazadas y de las mujeres que, desde sus organizaciones, trabajan a favor de la población desplazada por el conflicto armado, en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004 y a los autos 200 de 2007 y 092 de 2008".
- **Auto 09 de 2015:** "Por medio del cual se hace seguimiento a la orden segunda y tercera del auto 092 de 2008, en lo concerniente al traslado de casos de violencia sexual a la Fiscalía General de la Nación, y a la creación e implementación de un programa del impacto de género mediante la Prevención de los Riesgos Extraordinarios de Género en el marco del Conflicto Armado y el Programa de Prevención de la Violencia Sexual contra

la Mujer Desplazada y la Atención Integral a sus Víctimas, en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 DE 2004.

3.4 Instrumentos de Política Pública

- **CONPES 161 de 2013 para la equidad de género de las mujeres.** Presenta los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del plan integral para garantizar una vida libre de violencias, y entre sus objetivos resalta "Poner en funcionamiento el plan integral para garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencias, que de manera articulada, permita la prevención, la atención integral y diferenciada garantizando el acceso a la justicia, a la salud y a la protección y restitución de los derechos de las mujeres víctimas" y "Avanzar en la adopción del enfoque diferencial de género por parte de las entidades públicas".
- **CONPES 3784 de 2013 para las mujeres víctimas del conflicto armado.** Presenta los lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado. Este instrumento busca "Generar y fortalecer estrategias de prevención de riesgos y vulneraciones, protección de los derechos de las mujeres, y garantías de no repetición" y "Fortalecer la articulación institucional y la oferta dirigida a mujeres víctimas del conflicto armado".

4. DEFINICIONES

- **Género:** Es una categoría de análisis referida a la construcción social del hombre y la mujer, hecha por la sociedad y sus instituciones, a partir de las diferencias biológicas. El género determina los roles, los comportamientos y las expectativas que "debería tener" un hombre por ser hombre y una mujer por ser mujer. "La categoría 'género' abarca el conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas, y que éstas asumen como propio, basándose en sus características biológicas, en su sexo" (Velázquez, 2001, p.23).
- **Enfoque o Perspectiva de Género:** Es una manera particular de ver e interpretar una realidad a partir de las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, entre lo masculino y lo femenino. Este enfoque encierra una intencionalidad, una postura política, una idea de desarrollo y unas herramientas técnicas, dirigidas al reconocimiento de las particularidades de las mujeres y de lo femenino, en relación con la discriminación histórica que han vivido y a la promoción de oportunidades y derechos desde esas múltiples circunstancias. El enfoque de género se puede entender como una perspectiva "(...) política, conceptual y metodológica que evidencia las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres, y plantea propuestas para construir relaciones justas, equitativas y democráticas en diversos ámbitos sociales, económicos y políticos" (Bernal, 2011; p, 31).
- **Igualdad:** Es una "… relación de equivalencia, en el sentido de que los sujetos tienen el mismo valor, y precisamente por ello son iguales. Ahora es preciso resaltar que equivalencia no quiere decir identidad sino más bien homologación, juzgar con el mismo baremo o medir con el mismo rasero a sujetos diferentes". (Jiménez, 1995, p.143).

- **Equidad:** Se puede entender como "una pluralidad de principios que se acercan a una noción de justicia y que implican tener en cuenta dos conceptos básicos, reconocimiento y redistribución" (Fraser, 1997, p.24). Es la fórmula y/o la metodología para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.
- **Paridad:** Es "un tipo de acción positiva en la que los dos géneros tengan la misma representación en todas las actividades, pero especialmente en los puestos y cargos políticos" (Astelarra, 2005; p, 86). Por tanto, hace alusión a las cuotas y a una distribución de las actividades sociales de manera que se reconozca a los dos sujetos legalmente sexuados, garantizando una igualdad sustancial en todos los campos (Ibid).
- **Transversalización (mainstreaming) de género:** Es una estrategia de intervención integral para transformar estructuras tradicionales y hacerlas sensibles al género, "… es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Astelarra, 2005, p.85). Asumir la mirada de género hacia la igualdad o la equidad, es hacer transversalización, y no solo en aspectos políticos, sino también conceptuales, técnicos, operativos y procedimentales.
- **Derechos de las mujeres:** Las mujeres gozan efectivamente de los mismos derechos declarados universalmente para los hombres, sin embargo, los planteamientos en derecho y derecho internacional no han sido suficientes para reconocer la diversidad y especificidad de sus circunstancias. "Para construir una sociedad realmente igualitaria era indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos especiales para las mujeres que consideraran su vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconocieran sus necesidades particulares y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer. Los instrumentos de derechos humanos de la mujer rompen con el sistema de jerarquías, de subordinación y discriminación entre los géneros comprometiendo a los Estados y haciendo extensivo a la sociedad en general, al respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre el hombre y la mujer". (OACDH, 2002; p. 11 y 12)
- **Presupuestos sensibles al género:** Las estrategias para el logro de la equidad de género, en muchas ocasiones, no son viables, sobre todo en el ámbito de la política pública, si no van acompañadas de presupuestos sensibles que faciliten los objetivos estratégicos. Un presupuesto sensible al género busca "examinar cómo el gasto público obstruye o promueve la equidad de género y determinar cómo las asignaciones presupuestales afectan las oportunidades sociales y económicas de hombres y mujeres. (…) Los presupuestos sensibles al género se refieren tanto al análisis de los presupuestos existentes por medio de una nueva perspectiva" (Hofbauer, 2006; p, 18 y 19) como a la elaboración de nuevos presupuestos que beneficien de manera diferenciada a las mujeres y promuevan su acceso a las oportunidades de desarrollo.
- **Equiparación laboral:** Propone que haya un reconocimiento práctico de la relevancia de las mujeres en el ámbito del trabajo: reclutamiento y selección; promoción y desarrollo profesional; capacitación, remuneración y salario; conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad; acoso sexual y laboral; salud y comunicación no sexista (MinTrabajo; p, 12). Se debe propender por un ámbito laboral que erradique

la inequidad por razones de género, que minimice las brechas de desempleo con los hombres, que transforme la informalidad concentrada en las mujeres y aumente su participación en el diálogo social frente al trabajo[2].

5. RESPONSABILIDADES

La Subcomisión estará integrada por servidores y servidoras de la Unidad Nacional de Protección, ya sean nombrados de carrera o provisionales, así como contratistas o colaboradores; profesionales y/o Técnicos, con información y/o conocimientos en materia de equidad de género y derechos de las mujeres, cuyas funciones estén relacionadas con la atención a las mujeres peticionarias y beneficiarias. Su designación es por tiempo indefinido. Es indispensable que haya representación de todas las dependencias que desempeñan roles estratégicos y misionales en la UNP. Se requiere al menos una persona de las siguientes dependencias:

- Dirección General
- Oficina Asesora de Planeación e Información.
- Equipo de Comunicaciones Estratégicas
- Oficina Asesora Jurídica
- Grupo de Atención al Usuario
- Subdirección de Evaluación de Riesgo
    - Grupo Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de la Información (CTRAI)
    - Grupo Secretaría Técnica del Grupo de Valoración Preliminar (GSTGVP)
    - Grupo de Solicitudes de Protección (GSP)
    - Grupo de Secretaría Técnica del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM).
- Subdirección de Protección
    - Grupo de Implementación (GI)
    - Grupo de Apoyo y Reentrenamiento Táctico y Operativo (GARO)
    - Grupo de Hombres de Protección (GHP)
    - Grupo Cuerpo Técnico de Verificación
    - Grupo de Desmontes de las Medidas de Protección (GSDM)
- Subdirección de Talento Humano
    - Grupo de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo (GCBSST)
    - Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.

La Subcomisión de Género de la UNP estará conformada por un (1) integrante de cada organización sindical firmante del Acuerdo, así mismo, cada integrante deberá representar

[2] http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/enfoque-de-genero. Tomado el 24 de junio de 2014.

un (1) área de trabajo diferente, y 15 representantes los cuales serán escogidos por la administración a través de convocatoria.

En caso de no contar con la postulación de ningún funcionario/a, colaborador/a, estas serán designadas, mediante comunicación oficial escrita de los Coordinadores y Coordinadoras de los Grupos y en el caso de la Dirección o Subdirecciones, por el Director/a y Subdirectores/as respectivamente. Dicha comunicación debe entregarse a la Oficina Asesora de Planeación e Información.

Las personas designadas podrán ser reemplazadas por otro/a profesional o Técnico de la misma dependencia, en cualquier momento, y deberá cumplir con los requisitos anteriormente mencionados. Cada dependencia puede reemplazar a su representante solo hasta dos veces durante la vigencia del Plan de Acción, para favorecer la sostenibilidad y el sentido de proceso de la Subcomisión, así como el aprovechamiento del saber y la experiencia que se va generando en sus miembros. Estos reemplazos requieren, igualmente, comunicación oficial escrita a la Oficina Asesora de Planeación e Información explicando las razones del reemplazo.

5.1. Responsabilidades Generales

La estructura de funcionamiento de la Subcomisión de Transversalidad de Género se define a partir de roles estratégicos y operativos que son válidos solo al interior de la misma, ya que fuera de este, cada servidor/a público/a o colaborador/a mantendrá el cargo, las responsabilidades y funciones por las que ha sido vinculado a la UNP.

- Líder/esa: Deberá provenir de la Oficina Asesora de Planeación e Información, dadas las labores misionales de esta dependencia y su incidencia en el funcionamiento estratégico de la UNP. En caso de no ser posible, deberá provenir de la Dirección General. Su rol es de liderazgo, orientación, seguimiento y evaluación del funcionamiento general de la Subcomisión, a partir del Plan de Acción. Esta persona será responsable igualmente de promover la participación activa de sus miembros y el apoyo del conjunto de instancias de la UNP. Asumirá la representación de la Subcomisión en reuniones internas y externas en las que el tema a tratar sean los casos de mujeres o la implementación del enfoque de género en la entidad. Tendrá la opción de participar, así mismo, en comités directivos que por tratar estos temas, requieran de su asesoría o información.
- Secretario/a: Se elegirá entre las personas designadas para conformar la Subcomisión. Su rol está relacionado con el registro de la información que maneja la Subcomisión y la organización de las reuniones y demás actividades que se requieran para su funcionamiento.
- Demás Integrantes de la Subcomisión: su rol es apoyar el desarrollo de las acciones y estrategias para la incorporación del enfoque de género, como en las estrategias que se establezcan dentro del Plan de Acción.

5.2. Responsabilidades específicas.

Cada miembro seguirá subordinado a su jefe/a inmediato y en el marco de referencia de la Subcomisión, deberá realizar las acciones a que haya lugar para el funcionamiento efectivo de este.

- Líder/esa:
  - Liderar y orientar estratégicamente el funcionamiento general de la Subcomisión de Transversalidad de Género.
  - Solicitar la designación de las personas que integrarán la Subcomisión.
  - Diseñar un cronograma de reuniones generales de acuerdo con las prioridades definidas anualmente en el marco del Plan de Acción.
  - Liderar el diseño del Plan de Acción en corresponsabilidad con los demás integrantes.
  - Verificar que se apliquen indicadores de evaluación e impacto técnicamente coherentes con el enfoque de género dentro del Plan de acción
  - Participar en el proceso de rendición de cuentas al interior de la UNP y hacia las instituciones, lideresas y organizaciones de mujeres.
  - Liderar las reuniones y disponer del orden del día de las mismas.
  - Representar la Subcomisión en las reuniones internas o externas en las que se trate la incorporación del enfoque de género dentro de la UNP.

- Secretario/a.
  - Confirmar asistencia de las personas que conforman la Subcomisión de manera previa a las reuniones.
  - Elaborar el acta de cada reunión y llevar control de asistencia.
  - Documentar y sistematizar el funcionamiento de la Subcomisión y el desarrollo del Plan de Acción.
  - Crear y actualizar de manera permanente un archivo con los documentos técnicos o piezas de comunicación que se generen en desarrollo de las funciones de las Subcomisión.
  - Apoyar en la elaboración de comunicaciones para convocar a eventos específicos de la Subcomisión, incluyendo orden del día, que requieran un público amplio, asimismo, confirmar la asistencia a dichos eventos.
  - Apoyar en la elaboración del informe de rendición de cuentas.

- Demás Integrantes de la Subcomisión.
  - Operativizar las estrategias y acciones del Plan de Acción.
  - Generar diálogos al interior de las Subdirecciones y Grupos de la UNP, socializando las acciones a realizar, dando respuesta a inquietudes que surjan en los líderes/as de procesos o los directivos, validando dichas acciones con ellos/as y facilitando la consecución de los recursos plasmando las necesidades

presupuestales en la elaboración del Anteproyecto presupuestal o a través de los proyectos de inversión.

- Atender los requerimientos del Líder/esa de la Subcomisión.
- Asistir y participar de manera activa en las reuniones que se convoquen.
- Gestionar su reemplazo al interior del Grupo o Subdirección, cuando se presente el caso.
- Colaborar en la elaboración y presentación del informe de rendición de cuentas de la Subcomisión.

6. CONDICIONES GENERALES

Para regular la organización y funcionamiento de la Subcomisión de Transversalidad de Género, se ha diseñado el presente PROTOCOLO que define su estructura, las funciones y el deber ser de los procedimientos que desarrolle en el marco de la Directiva 02 de 2014 y demás pronunciamientos oficiales que la UNP genere, dirigidos a la implementación del enfoque de género y la protección de los derechos de las mujeres en el servicio de protección. Esto en cumplimiento de la normativa nacional e internacional y en respuesta favorable a las sugerencias y recomendaciones que las lideresas y organizaciones de mujeres han hecho al respecto.

El Protocolo es, entonces, un conjunto de disposiciones dirigidas a estandarizar y hacer sistemática, sostenible y verificable la labor DE LA SUBCOMISIÓN DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO de la Unidad Nacional de Protección, en el escenario temporal ya mencionado y en articulación con las demás estrategias de transversalidad que se han dispuesto.

Cabe anotar que, si bien la Subcomisión es la responsable técnica, esta cuenta con el respaldo, para lo que requiera, de cada una de las dependencias de la institución, encabezadas por la Dirección General.

La Subcomisión de Transversalidad de Género es una de las estrategias para incorporar de manera técnica el enfoque diferencial de género, por lo cual debe funcionar articuladamente con otras instancias, o comisiones, planificadas para desarrollarse en las distintas áreas de la institución. En este sentido y a la luz de la Directiva 02 de 2014, se han dado lineamientos para el diseño de estrategias en las áreas de comunicación y cultura organizacional sensibles al género, indicadores de género, procesos de formación a servidores/as y colaboradores/as con enfoque de género, realización de CERREM (Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas) de mujeres en las regiones, articulación con las oficinas de la mujer desde las direcciones territoriales, aplicación de encuestas de satisfacción a las mujeres beneficiarias e implementación de medidas afirmativas para funcionarias de la institución. A partir del desarrollo integral de estas estrategias en conjunto, se construye el horizonte de transformación de estructuras, dinámicas y prácticas institucionales hacia la equidad de género.

Es necesario tener en cuenta que la Directiva 02 de 2014, estableció dos escenarios de acción: uno de corto plazo y uno de mediano plazo. La instancia especializada que debía funcionar en

el corto plazo era el Comité, como lo dice el Artículo 4, literal a): “En el corto plazo, se conformará la Subcomisión de Transversalidad de Género en la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN, integrado por funcionarios/as y colaboradores/as de las diferentes dependencias de la Unidad en términos de atención a las mujeres”. “En el mediano plazo, la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN realizará las gestiones necesarias ante instancias competentes para la conformación de un grupo de trabajo de enfoque de género diferencial que evalúe y aplique las políticas dispuestas en el Comité. Así mismo, propondrá ante quien considere competente, la creación de una nueva dependencia cuyo objeto sea la transversalización de género”, según literal g) del mismo artículo. La existencia del Comité es transitoria, por lo cual sus procedimientos, herramientas e instrumentos de trabajo se ajustan a este escenario temporal, con las potencialidades y limitantes que esto implica.

Teniendo en cuenta que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según lo estableció el Decreto 1499 de 2017, debe incluir los temas sobre la implementación y desarrollo de las políticas de gestión del MIPG, por lo tanto, aquellos comités que no se encuentran estipulados en la normativa, fueron absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, adoptado mediante la Resolución No. 674 de 2018. Por lo anterior y teniendo en cuenta la importancia frente a la Incorporación del enfoque de género al interior de la Entidad, la Subcomisión de Transversalidad de Género, acatando las nuevas políticas establecidas, se articuló con este comité y se denominará Subcomisión de Transversalidad de Género.

La Subcomisión de Transversalidad de Género es una instancia transitoria, conformada por servidores/as y colaboradores/as de las distintas dependencias de la Unidad Nacional de Protección, cuya misión es liderar la implementación del enfoque de género, de manera técnica e integral en la institución. Su responsabilidad en la materia es directa mas no exclusiva, ya que debe contar con el respaldo del conjunto de dependencias de la UNP, para conseguir su propósito. El trabajo de la Subcomisión será definida, desarrollada y evaluada según el Plan de Acción aprobado por la Dirección General, la Oficina de Planeación y las Subdirecciones de la UNP.

7. CONTENIDO

7.1 Funciones de la Subcomisión de Transversalidad de Género

Son funciones de la Subcomisión, en coordinación, articulación y colaboración con el conjunto de dependencias de la Unidad Nacional de Protección, las siguientes:

1. Diseñar y aplicar una estructura de funcionamiento en la que se designe un Líder o Lideresa, una Secretaría y se definan los roles que desempeñarán los miembros que integran la Subcomisión, quienes serán los encargados de dar cumplimiento a los establecido en el Plan de Acción.
2. Crear, poner en marcha y actualizar cada vez que se requiera, el protocolo de funcionamiento, orgánico y en articulación con los demás existentes en la UNP.
3. Participar en la formulación del Plan de Acción.

4. Garantizar el desarrollo, seguimiento y evaluación de las estrategias y acciones del Plan de Acción con indicadores técnicos específicos de género, buscando impacto general en el conjunto de dependencias de la institución, de manera coordinada con la Oficina Asesora de Planeación e Información.
5. Gestionar con la Oficina Asesora de Planeación e Información, la Secretaría General, los Grupos y Subdirecciones de la UNP, la consecución de recursos materiales y logísticos, para el desarrollo de sus actividades.
6. Diseñar proyectos de inversión, cuando se requiera, para canalizar recursos específicos para el desarrollo del Plan de Acción. Será labor de la Oficina de Planeación e Información asesorar la Subcomisión en su formulación, gestionar los proyectos y hacerles seguimiento.
7. Diseñar e implementar una estrategia permanente, escalonada, sostenible y verificable, de comunicación organizacional y transformación de pautas culturales en referencia a la equidad de género, de manera coordinada y corresponsable con la persona encargada de Comunicaciones y Prensa de la UNP.
8. Dinamizar la ejecución de medidas internas para la equidad de género entre las mujeres y los hombres de la UNP, servidores/as y colaboradores/as, de manera coordinada y corresponsable con la Subdirección de Talento Humano.
9. Promover las modificaciones o aportes a que haya lugar en los distintos momentos de la ruta de protección y demás directrices de la Unidad Nacional de Protección en favor de la atención a las mujeres.
10. Generar incidencia en todas las dependencias de la UNP, promoviendo el compromiso con la equidad de género y la puesta en marcha de los lineamientos de la Directiva 02 de 2014.

7.2 Vigencia del presente protocolo

El presente Protocolo de Funcionamiento DE LA SUBCOMISIÓN DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO es válido a partir de su firma y hasta que se genere la instancia formal especializada que atienda este enfoque diferencial de acuerdo con lo dispuesto en el numeral g) del Artículo 4 de la Directiva 02 de 2014, o hasta que por decisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño disponga lo contrario.

7.3 Obligatoriedad

Las disposiciones aquí consignadas son de obligatorio cumplimiento para las personas que conforman la Subcomisión de Transversalidad de Género, así como para el conjunto de servidores/as y colaboradores/as de la Unidad Nacional de Protección, quienes deben coadyuvar en todo momento al logro de los objetivos de la Subcomisión.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GER-PT-07 Protocolo de Análisis de Nivel de Riesgo para Mujeres Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	° Creación del protocolo de funcionamiento	05/01/2021	01