

RESOLUCIÓN
2023910000014881-6 DE 29 - 12 - 2023

Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales, y reglamentarias en especial las conferidas en el artículo 36 de la Ley 1122 de 2007 los numerales 4 y 13 del artículo 7 del Decreto 1080 de 2021, el Decreto 1712 de 2022 Relacionar el artículo de la norma que confiere tales facultades, y demás normas concordantes y complementarias

CONSIDERANDO

Que el artículo 13 de la Constitución Política, establece que “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”, razón por la cual el Estado está obligado a ejercer acciones afirmativas orientadas a favorecer a los ciudadanos discriminados o marginados, asegurando su protección en un marco de igualdad y solidaridad.

Igualmente, el artículo 16 ibidem señala que: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, nuevamente se hace referencia en el artículo 43 del mismo ordenamiento, donde se reconoce igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

Que la Ley 581 de 2000 establece los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Que, mediante la Ley 984 de 2005 fue aprobado el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre 1999.

Que la Ley 1257 de 2008 adoptó normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención y la adopción de las políticas públicas necesarias para su

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

realización.

Que el documento CONPES 4080 de 2022 de la “Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del País”, tiene por objetivo: “Diseñar, socializar y hacer seguimiento a la implementación de lineamientos para la transversalización del enfoque de género en el sector salud”, y una de sus líneas de acción corresponde a fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural”.

Que la Resolución número 0002138 de 2023 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social adopta los lineamientos de transversalización del enfoque de género en sector salud para el cierre de brechas por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual.

Que en este contexto, se hace necesario implementar en la entidad la transversalización del enfoque de género a su interior, con el fin de contribuir al cierre de brechas por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual a través de la implementación de lineamientos técnicos en el marco de la normativa vigente en materia de enfoque de género.

Que en virtud a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Objeto. Adoptar los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud para el cierre de brechas por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual a nivel organizacional los cuales se encuentran contenidos en el anexo técnico que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. Los lineamientos para la transversalización del enfoque de género son aplicables a los procesos, actividades y demás componentes del Sistema Integrado de Gestión de la Superintendencia.

ARTÍCULO 3. Equipo Técnico para la Transversalización del Enfoque de Género. Créase el Equipo Técnico para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud, el cual estará integrado así:

- Secretario (a) General
- Director (a) de Talento Humano
- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
- Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional
- Delegado para la Protección al Usuario
- Delegado para Entidades de Aseguramiento en Salud
- Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Delegado para Prestadores de Servicios de Salud
- Director de Innovación y Desarrollo.

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

PARÁGRAFO 1: Los Directivos que hacen parte del equipo de trabajo, podrán designar las responsabilidades establecidas en el artículo cuarto del presente acto administrativo a funcionarios de sus dependencias.

PARÁGRAFO 2: La Secretaria Técnica del equipo técnico de género estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, quien ejecutará las siguientes actividades:

1. Citar a las reuniones, de acuerdo con lo establecido en la presente Resolución.
2. Preparar el orden del día de las reuniones y los temas que se deban desarrollar.
3. Elaborar las actas de las reuniones.
4. Consolidar los compromisos concertados en las sesiones y hacer seguimiento a los mismos

ARTÍCULO 4. Responsabilidades del Equipo Técnico para la transversalización del Enfoque de Género. El equipo tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Apoyar, proponer e implementar procesos de sensibilización, formación y capacitación como procesos de transformación cultural que permitan a las personas de la Superintendencia Nacional de Salud contar con herramientas para comprender qué es el enfoque de género; sensibilizarse frente a las desigualdades de género y resignificar creencias, comportamientos e imaginarios colectivos que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la garantía de los derechos humanos.
2. Apoyar los diagnósticos y análisis de necesidades que realice la entidad, así como, el diseño e implementación de estrategias e indicadores de seguimiento que permitan evidenciar en qué medida la entidad y cada una de sus dependencias han incorporado efectivamente el enfoque de género.
3. Formular el Plan de transversalización del enfoque de género de la Superintendencia Nacional de Salud, definiendo la estrategia, actividades, cronograma, presupuesto, metas, responsables e instrumentos de medición.

ARTÍCULO 5. RESPONSABLE. El Equipo técnico será el responsable de elaborar y acompañar técnicamente la implementación del plan de trabajo de acuerdo con los lineamientos de transversalización del enfoque de género definidos en el anexo técnico del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 6. COMUNICAR la presente resolución a:

Secretario (a) General

Director (a) de Talento Humano

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional

Delegado para la Protección al Usuario

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

Delegado para Entidades de Aseguramiento en Salud

Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Delegado para Prestadores de Servicios de Salud

Director de Innovación y Desarrollo

ARTÍCULO 7. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., a los 29 días del mes 12 de 2023.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por: Ulahí Dan Beltrán López

Ulahí Dan Beltrán López
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: YENIFER ANDREA CELIS PINEDA / ELIZABETH ARDILA GUZMAN
Revisó: ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO
Aprobó: ULAHI DAN BELTRAN LOPEZ

ANEXO TÉCNICO

CONTENIDO

Y

INTRODUCCIÓN.....	6
1. OBJETIVO.....	6
2. ALCANCE.....	6
3. DEFINICIONES.....	6
4. LINEAMIENTOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DESDE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD.....	7
4.1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.....	8
4.2 ACCIONES POR DESARROLLAR DESDE EL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS.....	8
4.2.1 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.....	8

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

4.2.2	GESTIÓN DE EMPLEO.....	9
4.2.3	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	9
4.3	SERVICIO A LA CIUDADANÍA.....	10
4.4	CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS, CIUDADANOS/AS Y USUARIOS/AS.....	11
4.5	SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	12
4.6	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA, NO SEXISTA, NI DISCRIMINATORIA.....	12
5.	SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	15

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia Nacional de Salud se suma y manifiesta su compromiso con las acciones estratégicas planteadas en el artículo 344 sobre la *Declaración de Emergencia por Violencia de Género* del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” 2022-2026 (Ley 2294 de 2023). Así como, se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente para este caso con el Objetivo número 5 de la Agenda 2030 establecida por las Naciones Unidas que se refiere a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al igual que, con los objetivos planteados en los documentos CONPES 161 de 2013 y CONPES 4080 de 2022.

En este sentido, la Superintendencia Nacional de Salud reconoce que el género es una categoría social que se configura como un determinante estructural establecido a partir de roles, responsabilidades y normas naturalizadas entre hombres y mujeres, que incide en la manera como se accede y se controlan los recursos esenciales, como los servicios de salud.

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

Por lo anterior, considera la estrategia de transversalización del enfoque de género como una herramienta para integrar la perspectiva de género en las diferentes dimensiones institucionales; tales como procesos, planes programas y en la toma de decisiones.

En consecuencia, la entidad brinda a partir de esta resolución orientaciones técnicas para la Transversalización del enfoque de género con la cual busca aportar al cierre de brechas a nivel institucional y en general del sector salud dentro de las competencias de la entidad.

1. OBJETIVO

Brindar los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud en la integración del enfoque de género a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual.

2. ALCANCE

Los lineamientos para la transversalización del enfoque de género deben ser aplicados en las áreas competentes de implementar las orientaciones técnicas aquí descritas a sus procesos, actividades y demás componentes del sistema integrado de gestión.

3. DEFINICIONES

- **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 - En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)
- **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 género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto" (OMS, 2018).
- **Sexo:** Se refiere al conjunto de características biológicas que permite distinguir si una persona es hombre, mujer o intersexual (ONU Mujeres) es decir que,

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

debemos entender que el sexo es una clasificación biológica a partir de los marcadores endocrinos, cromosómicos y gonadales y que para la especie humana son: Mujer, hombre e intersex (personas cuyos marcadores sexuales combinan características de los dos anteriores).

- **Orientación sexual:** Esta hace referencia a la dirección del deseo erótico y la afectividad de las personas en razón al sexo o identidad de género de las otras personas. (Consejería DDHH)
- **Estereotipo de género:** Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. (Naciones Unidas).
- **Identidad de género:** La identidad de género se refiere a la forma como cada persona se construye, se define, se expresa y vive en relación con su sexo y los elementos de género que adopta (Consejería DDHH), es decir que, independientemente de su sexo (biológico) las personas pueden elegir como identificarse entre femenino y masculino.
- **Acciones Afirmativas:** son políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o lograr que los miembros de un grupo tengan una mayor representación (Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz).
- **Acrónimo LGBTI:** se trata de una categoría identitaria y política que comprende distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como diferentes estados de intersexualidad. Para facilidad del lector en este documento se usará únicamente el acrónimo LGBTI resaltando, que incluirá a quienes se auto reconocen en el mismo como a todos los demás grupos sociales y personas con identidades, orientaciones sexuales y expresiones de género diversas.
- **Equidad de género en salud:** Corresponde a la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las personas de todos los sexos, identidades de género y orientaciones sexuales. Este concepto reconoce que existen diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y control de los recursos entre las personas según su sexo, identidad de género y su orientación sexual, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios, de manera que todas puedan disfrutar realmente de los mismos derechos. (OPS - OMS 2020).
- **Brecha de género:** La desproporcionada diferencia entre sexos en actitudes y prácticas. Una brecha de género puede existir en relación con el acceso a un recurso productivo particular, en el uso de un recurso, o en niveles de participación en el gobierno y órganos de decisión. Una brecha de género es una forma de desigualdad de género. (Save the Children, 2015)
- **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.)

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

4. LINEAMIENTOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DESDE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

La transversalización del enfoque de género es una estrategia utilizada en diferentes ámbitos y políticas para abordar las desigualdades y discriminaciones de género, cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en todas las etapas y áreas de una acción, proyecto, programa o política, para asegurar que las necesidades, intereses y realidades específicas de mujeres, hombres y personas de diversas identidades de género sean consideradas de manera equitativa.

Por esta razón, la Superintendencia en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la normativa vigente y los acuerdos internacionales en materia de enfoque de género, brinda los siguientes lineamientos para la transversalización del enfoque de género, que permita el cierre de brechas por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual y aporte a la transformación del país en cuanto a la garantía de acceso del derecho fundamental a la salud.

4.1 Planeación estratégica institucional

El Plan Estratégico Institucional y Desarrollo Administrativo formula líneas estratégicas orientadas a la gestión de la entidad y cada cuatro años se diseña en línea con el Plan Nacional de Desarrollo vigente. En este sentido, tal documento plantea las acciones estratégicas que permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales y los retos planteados en la misión y visión.

Por lo anterior, con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación se debe definir en el Plan Estratégico Institucional y de Desarrollo Administrativo - PEIDA una estrategia que contribuya a la transversalización del enfoque de género con el propósito de lograr una sociedad más justa que reconozca la igualdad y la equidad de género como principios y pilares para la garantía del derecho a la salud dentro de las competencias de la Superintendencia Nacional de Salud.

Para alinear el plan estratégico institucional y de Desarrollo Administrativo - PEIDA con la Igualdad de Género, se debe:

- Definir metas y objetivos claros y medibles relacionados con la igualdad de género. Estos deben estar alineados con los indicadores e hitos establecidos por las Naciones Unidas para el ODS 5. Por ejemplo, se podrían establecer objetivos para aumentar la representación de mujeres en posiciones de liderazgo, eliminar las brechas salariales de género o promover la igualdad de oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres.
- Integrar el enfoque de género a todas las áreas de la entidad, esto implica considerar cómo se abordará la igualdad de género en temas como recursos humanos, gestión del talento, comunicación interna y externa, cadena de suministro y responsabilidad social corporativa.
- Garantizar que se asignen los recursos necesarios para implementar las acciones relacionadas con la igualdad de género en el plan estratégico, esto puede incluir presupuesto, personal, capacitación y tiempo.
- Establecer indicadores y mecanismos de seguimiento, este proceso es clave para medir el progreso hacia la consecución de los objetivos de igualdad de género.

La implementación exitosa requiere de un enfoque integral, continuo y que la

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

igualdad de género este arraigada en la cultura organizativa y el compromiso constante para lograr un cambio significativo.

4.2 Acciones por desarrollar desde el proceso de Gestión Estratégica de personas

Las acciones que, se deben desarrollar para en el plan de transversalización para el cierre de brechas son:

4.2.1 Fortalecimiento de competencias

En el Plan Institucional de Capacitación deberá propender por la igualdad de oportunidades de acceso para mujeres y hombres a los procesos de formación y capacitación ofrecidas por la Entidad, tomando en cuenta sus necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como sus necesidades específicas de formación.

Por lo anterior, se debe incluir en el plan institucional de capacitación un componente de género y salud que fortalezca las competencias individuales y colectivas en materia de igualdad de género, creando conciencia, nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades de análisis e integración de la perspectiva de género. Igualmente, en este componente se debe incluir el desarrollo de capacidades en presupuestos sensibles a género, para el personal involucrado en los presupuestos.

Con estas acciones se logrará que todas las personas de la Supersalud cuenten con capacidades para identificar las desigualdades de género en el marco de un proceso; definir objetivos de igualdad de género; planear con perspectiva de género o diferencial; monitorear y hacer seguimiento de procesos, programas y políticas de la entidad con enfoque de género.

El cumplimiento del plan de capacitación con los contenidos del componente de género será reportado a través del cronograma de trabajo del plan estratégico institucional de talento humano.

4.2.2 Gestión de empleo

La gestión de empleo es un proceso fundamental en toda entidad independiente de su naturaleza, dado que es la forma en la que se administran los flujos de personas, desde las etapas de reclutamiento, selección y vinculación, hasta la etapa de gestión de la desvinculación.

Las acciones que entre otras se deben desarrollar para en el plan de transversalización para el cierre de brechas en materia de la vinculación son:

- Promover la participación de mujeres y hombres ocupando cargos de Libre Nombramiento y Remoción altamente "masculinizados" o "feminizados", según corresponda. En consecuencia, actuar durante todo el proceso bajo la aplicación de la Ley de cuotas de Género establecida por la Ley 581 de 2000 sobre la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

- Aplicación de la Ley estatutaria 1618 del 2013, que establece todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia.
- Aplicación en los procesos de ingreso y selección de la política pública de Equidad de Género vigente.

4.2.3 Plan institucional de bienestar e incentivos

El plan institucional en materia de bienestar e incentivos fortalece las relaciones humanas al interior de la entidad, buscando un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Por tal razón, la adopción del enfoque de género en su actuar es primordial en tanto los resultados de sus acciones repercuten directamente al clima laboral, las relaciones sociales y familiares e incluso en la salud y bienestar de las personas que hacen parte de entidad.

Por lo anterior, se deben realizar las siguientes acciones que aportan a la integración del Plan de Bienestar e Incentivos con el enfoque de género:

- Aplicación de herramientas diagnosticas que permitan identificar las necesidades de los/las funcionarias en asuntos relacionados con las labores del hogar y el cuidado de los hijos/as, formación académica o crecimiento personal, teletrabajo para personas cuidadoras o relacionadas con la salud mental.
- Implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados adaptar sus horarios para equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Esto beneficia especialmente a las mujeres, quienes a menudo enfrentan desafíos adicionales en la conciliación del trabajo y la vida familiar.
- Ofrecer beneficios por maternidad y paternidad además de los estipulados por la ley, promoviendo la corresponsabilidad familiar en las labores de cuidado por parte de los hombres, resaltando la importancia de su participación en la crianza de los(las) hijos(a) y su impacto en el desarrollo profesional de las mujeres.

4.3 Servicio a la ciudadanía

En el campo de la salud el concepto de servicio se relaciona con las acciones que las entidades del Sector Administrativo de Salud y Protección Social implementan efectivamente para la solución de los requerimientos de las personas en relación con la oferta y la misión de una institución. En el caso puntual, la Superintendencia Nacional de Salud es la encargada de proteger los derechos de los usuarios (a) del Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, mediante la inspección, vigilancia, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación.

Por lo anterior, es importante la implementación del enfoque de género en los procesos de servicio a la ciudadanía, pues implica garantizar la igualdad de oportunidades, el trato justo y no discriminatorio para todas las personas, independientemente de su género. A continuación, se exponen orientaciones para llevar a cabo este enfoque en los procesos de respuesta a derechos de petición, consultas y otros servicios:

- Es importante que todas las personas involucradas con el sector salud, especialmente quienes dentro de sus competencias esta la atención a la ciudadanía, reconozcan que existen circunstancias sociales, económicas y

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

culturales en la vida de las personas que inciden en la forma de acceder al servicio de salud.

- Es fundamental que todo el personal que esté involucrado en la atención a la ciudadanía comprenda la importancia y el propósito del enfoque de género.
- Caracterización¹ y análisis de datos desagregados por variables de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, edad, capacidades, entre otras, que permitirán identificar posibles brechas o desigualdades en los servicios de salud.
- Usar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones con la ciudadanía es fundamental. Así como, evitar estereotipos de género y términos que pueden eliminar o marginar a un grupo específico de personas.
- En las respuestas a derechos de petición y consultas, es esencial considerar las necesidades específicas de cada persona, incluyendo las diferencias de sexo, orientaciones sexuales e identidad de género, así proporcionar información y soluciones adaptadas a cada caso; teniendo en cuenta que, existen sectores sociales con mayores barreras de acceso al servicio de salud, como es el caso de los sectores sociales LGTBI.
- Garantizar que toda la información relevante esté disponible y accesible para todas las personas. Esto incluye brindar información en diferentes formatos e idiomas, si es necesario.
- Eliminar estereotipos y prejuicios en el proceso de atención a la ciudadanía.
- Trabajar en conjunto con organizaciones de género y otros actores relevantes pueden enriquecer las perspectivas y asegurar que se estén abordando adecuadamente las cuestiones de género en los servicios.
- Mantener la transparencia en los procesos y rendir cuentas sobre las acciones implementadas para garantizar el enfoque de género.

Finalmente, la implementación del enfoque de género en los procesos de servicio a la ciudadanía implica una mirada interseccional, consciente y proactiva para garantizar la igualdad y equidad en la atención y respuesta a las necesidades de todas las personas, sin importar su sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, capacidades, entre otras.

4.4 Caracterización de los grupos de interés, ciudadanos/as y usuarios/as

La caracterización de la población es una herramienta fundamental para la toma de decisiones, dado que, permite identificar las necesidades y desafíos específicos de diferentes grupos de personas, así como diseñar estrategias y programas más efectivos y adaptados a las realidades y demandas de la población objetivo.

En este punto, se proporcionan recomendaciones técnicas respecto a este proceso, las cuales se pueden aplicar a nivel interno (atención a la ciudadanía y demás

¹ Las variables de caracterización se amplían en el título “Lineamientos para la caracterización de los grupos de interés” página XX del presente documento.

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

dependencias frente a su grupo de valor) y externo (actores de sistema de salud) teniendo en cuenta su utilidad para obtener un panorama más detallado y completo de las características demográficas, socioeconómicas y culturales de las personas que conforman ese grupo.

A nivel institucional, se recomiendan las siguientes categorías y variables para el proceso de caracterización de los grupos de interés:

- Sexo biológico: mujer; hombre; intersexual.
- Identidad de género: femenina; masculina; mujer trans; hombre trans; persona no binaria; otra.
- Orientación sexual: bisexual; gay; heterosexual; lesbiana; pansexual; otra.
- Etnia o raza: indígena; Gitano o Rrom; Negro(a), mulato(a), afrodescendiente, afrocolombiano(a), raizal, palenquero(a)²
- Poblaciones diferenciales: Afrodescendiente; Palenquera, palenquero; Indígena; Gitana, gitano; Rrom; Persona con discapacidad; Ninguno; Otro; Negra, negro; Víctima del conflicto armado. (Esta es una opción b para caracterizar población diferencial)
- Edad: por rangos de edad que permitan establecer características comunes, por ejemplo: entre 0-5 años su característica común es que todos hacen parte de la primera infancia.
- Discapacidad: Física; Intelectual; Psicosocial (Mental); Auditiva; Visual; Sordoceguera; Múltiple; otra.

Igualmente, se recomienda que, en el proceso de atención presencial, telefónica o virtual, se identifique el nombre identitario de la persona a la que se dirige la atención, teniendo en cuenta que no siempre es el mismo al nombre legal o no coincide con su sexo. Para este caso se recomienda incluir como parte del registro la opción de "nombre identitario" de esta forma se garantiza que la comunicación institucional con la persona siempre sea respetuosa con su identidad.

La caracterización de la población en el sector salud permite a los responsables de la toma de decisiones y profesionales de la salud diseñar estrategias y programas adecuados para satisfacer las necesidades específicas de la población, priorizar intervenciones y asignar recursos de manera más efectiva. También es una herramienta valiosa para evaluar el impacto de las políticas y programas de salud implementados y ajustarlos en función de los resultados obtenidos. Todo ello con el objetivo último de mejorar la salud y el bienestar de la población.

Finalmente, es importante señalar que la caracterización de la población debe realizarse de manera ética y respetuosa, protegiendo la privacidad y confidencialidad de los datos personales y evitando cualquier tipo de discriminación o estigmatización.

² El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE utiliza la sigla NARP que une en un solo grupo las variables de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

4.5 Sistemas de información

Los sistemas de información con enfoque de género son fundamentales porque permiten hacer un análisis de datos con relación a mujeres, hombres y población LGTBIQ+, ya que pone en evidencia las desigualdades y diferencias manifestadas en diversos ámbitos, como la educación, la salud, el empleo, la participación política, la violencia de género, entre otros.

A continuación, se brindan algunas orientaciones para tener en cuenta en la implementación de sistemas de información con enfoque de género, las cuales aplican al interior de la superintendencia:

- Sistemas de información que permitan detectar brechas y desigualdades entre mujeres y hombres en diferentes aspectos de la vida, como acceso a servicios, oportunidades laborales, remuneración, participación en espacios de decisión, entre otros. Para este punto es importante retomar la categorización de la población y las variables propuestas en el punto 4.7 del presente documento.
- Sistemas de información con una base sólida y confiable que permita a cada dependencia, diseñar programas, proyectos, planes, estrategias o políticas que aborden las desigualdades y promuevan la igualdad de género, pues su formulación será más efectiva y adecuada a las necesidades específicas de cada grupo poblacional (mujeres, hombres y población LGTBIQ+). Igualmente, cada dependencia podrá orientar intervenciones de manera más precisa.
- Sistemas de información que permitan visibilizar problemáticas específicas que afectan a mujeres, hombres o población LGTBIQ+. Esto puede incluir temas como la violencia de género, la carga de trabajo no remunerado, la participación política, entre otros.
- Sistemas de información transparentes y disponibles para la rendición de cuentas.
- Estos sistemas de información deben ser monitoreados y evaluados para identificar el impacto que han tenido en el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género.

4.6 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista, ni discriminatoria

El lenguaje es un sistema de comunicación que utilizan las personas para expresar ideas, pensamientos, emociones y transmitir información entre sí. Se utiliza no solo para comunicar información objetiva, sino también para expresar emociones, persuadir, entretener y socializar.

A través del lenguaje, las personas pueden compartir sus experiencias, cultura, conocimiento y valores, lo que contribuye a la construcción de la identidad individual y colectiva. Esto implica que el lenguaje sea un fenómeno altamente complejo y dinámico que evoluciona con el tiempo y varía entre diferentes comunidades lingüísticas y culturas, pues cada idioma tiene sus propias características y particularidades gramaticales, lo que hace que sea una herramienta poderosa y rica para la expresión y comprensión.

En línea, el lenguaje inclusivo es una forma de comunicación que busca reflejar la

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

diversidad de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como otras identidades de género no binarias o no conformes con el sistema binario tradicional (por ejemplo, personas transgénero, género-fluido, entre otras). Su objetivo principal es evitar la discriminación y el sexismo que pueden estar implícitos en el lenguaje sexista y excluyente; al igual que, busca superar las tradicionales formas de expresión que refuerzan estereotipos de género y roles preestablecidos para mujeres y hombres.

En este sentido, el uso del lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio se convierte en un aspecto esencial para la transversalización del enfoque de género y a su vez, pone en evidencia el compromiso de la entidad con la transformación cultural individual y colectiva, ya que evita que ciertos grupos de personas se vean excluidos, así como, evita la existencia de barreras de acceso laboral para aquellos con discapacidades y prejuicios infundados que limitan el potencial de las personas. Además, crea un ambiente de trabajo que valora a las personas de diferentes orígenes y habilidades y reconoce este aspecto como positivo, dada la diversidad de ideas y mejores soluciones para resolver problemas.

El lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista, ni discriminatoria debe cumplir con los siguientes aspectos:

- Romper barreras de discriminación: El lenguaje sexista puede perpetuar actitudes discriminatorias hacia las mujeres y otros grupos históricamente marginados. Una estrategia de lenguaje inclusivo ayuda a eliminar estas barreras y contribuye a una cultura más respetuosa y libre de discriminación.
- Mejorar la comunicación y comprensión: El uso de un lenguaje inclusivo facilita la comunicación entre personas de diferentes géneros y orígenes. Al no excluir a nadie, se promueve una mejor comprensión mutua y se evitan malentendidos causados por un lenguaje excluyente.
- Impactar con políticas y programas: La transversalización del enfoque de género implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones. El lenguaje es una herramienta poderosa para reflejar este enfoque y asegurar que todas las iniciativas consideren las necesidades y realidades de diferentes géneros.
- Empoderar a las mujeres: Un lenguaje inclusivo y no sexista contribuye al empoderamiento de las mujeres al reconocer su papel y contribución en todos los ámbitos de la sociedad. De esta manera, se fortalece la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en diferentes campos profesionales.

A continuación, se exponen algunos lineamientos que se deben tomar en cuenta para implementar una comunicación y lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Al igual que se brindan algunos ejemplos que aportarán a este ejercicio:

- Hacer uso de formas neutras, se pueden utilizar términos y expresiones que no hacen referencia explícita al género, evitando así la preferencia por un género específico. Por ejemplo, en lugar de usar "todos los ciudadanos" se puede emplear "todas las personas" o "la ciudadanía".
- En el caso de los documentos escritos se deben evitar expresiones discriminatorias, así como la utilización de expresiones que perpetúen

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

estereotipos de género, raza, etnia, edad, capacidades, entre otras. En el caso concreto de documentos legales o jurídicos se debe utilizar un lenguaje de acuerdo con el género de las personas, por ejemplo, los contratos laborales, deben dar cuenta si es un trabajador/proveedor o es una trabajadora/proveedora.

- Hacer uso de desdoblamientos, es decir que, en vez de utilizar términos genéricos masculinos para referirse a un grupo mixto, se emplean desdoblamientos que hacen referencia explícita a ambos géneros. Por ejemplo, en lugar de decir "los estudiantes" se puede decir "los estudiantes y las estudiantes" o en otros casos, "mujeres y hombres" para hacer explícitos a ambos grupos, empleando sustantivos colectivos u otras estructuras genéricas.
- Incluir sustantivos, artículos, adjetivos, participios y pronombres de tal manera que se incluyan los géneros femenino y masculino, o bien, emplear expresiones que abarquen los dos géneros.
- Hacer esfuerzos por priorizar otras variables relevantes para el análisis en procesos de toma de decisiones desde un enfoque interseccional, incluyendo además del sexo, variables como, edad, territorio, nivel de ingresos, raza, etnia, entre otros.
- Diseñar contenidos, mensajes y modelos para que tanto mujeres como hombres, en sus diversas identidades, se sientan identificados.
- Seleccionar con cuidado contenidos e imágenes que permitan visibilizar a hombres y mujeres como personas igualmente activas e importantes para la entidad y la sociedad.
- Para el caso de las comunicaciones audiovisuales o locuciones, procurar que haya voces masculinas y femeninas en los contenidos.
- Evitar las asociaciones estereotipadas de ciertas voces con determinados temas, por ejemplo, relacionar los gritos o el llanto con la voz de las mujeres únicamente.
- En cuanto a las imágenes, fotografías o demás comunicaciones visuales, cuidar el lenguaje corporal y gestual. Mostrar a mujeres y hombres diversos entre sí: de diferente estatura, edades, regiones, tallas, razas, condición social, tipos de cabello, formas de vestir, condición de salud, roles sociales y laborales, entre otros. Importante que el tamaño de las imágenes sea proporcional, es decir que, la talla y estatura de las personas no sea desproporcionada en relación con su sexo o capacidades.
- Evitar los estereotipos en la escogencia de paletas cromáticas, se recomienda elegir los colores con relación al tema y no al sexo.
- Alternar los canales de difusión de la información.
- No usar imágenes o contenidos sexistas, excluyentes o discriminatorios. No caer en estereotipos ni clichés sexistas.
- Utilizar imágenes o contenidos que visibilicen a la mujer roles de líder, empresaria, científica, militar, operando maquinaria pesada, líder en campos,

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

deportistas, médicas, etc. Igualmente, visibilizar en los hombres roles de padre, en el cuidado, juego y compartiendo con hijas e hijos, ayudando a las personas adultas mayores, haciendo tareas del hogar, etc.

- Para la identificación de dependencias u oficinas, utilizar mensajes neutros, por ejemplo, a cambio de “jefe de oficina” utilizar “Jefatura de oficina” o “director de comunicaciones” por “Dirección de comunicaciones”.

A continuación, algunos ejemplos prácticos en materia de comunicación inclusiva.

- “Los beneficiarios de este incentivo...” cambiar por “Se beneficiarán de este incentivo...”
- “Los funcionarios” cambiar por “Las personas de la entidad” o si es exclusivo “funcionarios y funcionarias”
- “Menores...” cambia por “Infancia”
- “Los adolescentes” cambia por “La adolescencia” o “la población adolescente”
- “Los adultos” “abuelos” los cambia por “La población mayor” incluso es valido en algunos contextos referirse a “viejos y viejas”
- “Prostitutas/os” cambiar por “Personas en situación de prostitución” o “Personas que ejercen actividades sexuales pagas”
- “población/personas no heterosexuales” cambiar por “personas de los sectores LGBTI” o incluso es correcto llamarles por su identidad, como: mujer lesbiana, hombre gay, mujer/hombre trans, etc...
- “indigente” “gamín” cambio por “población/ciudadanía habitante de calle” o si existe un proceso de superación utilizar “Personas en proceso de superación de la habitabilidad en calle”
- “Desplazados” cambiar por “Victimas de desplazamiento...” o “población víctima de...”
- “Discapacitado/a” o “Personas en condición de Discapacidad” cambia por “Ciudadanía o población o personas con discapacidad” o “Personas con discapacidad física/visual/ auditiva/psicosocial/cognitiva/múltiple /con sordo ceguera” Evitar los diminutivos o utilizar lenguaje relacionado con el sufrimiento o padecimiento de la enfermedad.
- “Personas de color” “indios” o “Hermanos indígenas” cambiar por “Población o comunidad o persona: Negra/Afrocolombiana/ Afrodescendiente/raizal/palenquera/ indígena/gitano (de acuerdo con la manera como se auto reconozca cada persona).

Es importante destacar que el lenguaje inclusivo puede variar según el contexto cultural y lingüístico, y es un tema que puede generar diferentes opiniones y debates. No obstante, su objetivo es promover la igualdad de género y la inclusión de todas las identidades, respetando la diversidad y reconociendo que el lenguaje puede influir en la forma en que percibimos el mundo y las relaciones de poder en la sociedad.

Continuación de la resolución, **Por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Salud a nivel organizacional para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual**

5. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Los lineamientos de transversalización del enfoque de género deberán ser materializados a través de un plan de trabajo, diseñado por el Equipo técnico para la transversalización del enfoque de género y deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- Indicadores y metas de impacto que permitan evaluar los avances de la estrategia y el progreso de cada actividad.
- Periodos y plazos sujetos a un seguimiento para verificar el cumplimiento de las actividades previstas.
- Recursos que servirán de apoyo para el cumplimiento de las actividades (importante incluir recursos financieros, materiales y personal necesarios).
- Áreas responsables por cada acción a implementar.

Con base en el plan de trabajo, se debe implementar una estrategia de monitoreo y seguimiento o adherirse a la estrategia institucional, lo importante es que a través de esta se logre la identificación de las lecciones aprendidas, las acciones afirmativas, los datos que posibiliten la medición de impacto a futuro, el grado de alcance, la evidencia del cambio a nivel cultural del personal de la Institución y se identifiquen posibles modificaciones a las metas o indicadores planteados.

El monitoreo del plan de trabajo se debe realizar cada mes por el equipo técnico y el seguimiento a través de un informe semestral presentado en al menos dos de las sesiones realizadas en el año por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

El Equipo técnico debe reportar de manera anual al Ministerio de Salud y protección Social, los avances de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género.