



SECTOR
INTEGRACIÓN

LINEAMIENTOS PARA LA INCLUSIÓN

DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LAS

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA

PARA PERSONAS REFUGIADAS, MIGRANTES Y

COMUNIDADES DE ACOGIDA



Financiamiento
proporcionado por
el Gobierno de los
Estados Unidos



Organización
Internacional
del Trabajo



En el marco de





SECTOR INTEGRACIÓN

LINEAMIENTOS PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA PARA PERSONAS REFUGIADAS, MIGRANTES Y COMUNIDADES DE ACOGIDA

Se autoriza la reproducción del contenido a los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y otras entidades de carácter público y personas, siempre que se otorgue el debido crédito a ONU Mujeres y a la Registraduría Nacional del Estado Civil y no se altere el contenido de ninguna manera.

Esta publicación es posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugio y Migración de Estados Unidos (PRM), ONU Mujeres en alianza con la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) en el marco de la iniciativa Más Allá de las Banderas Somos Mujeres y el Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM). Los contenidos son responsabilidad del GIFMM.

Liderado por:



Financiamiento proporcionado por el Gobierno de los Estados Unidos



Organización Internacional del Trabajo



En el marco de



Con el apoyo de:





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN - - - - -	1
1 Por qué es importante la inclusión del enfoque de género y diversidad en las acciones de integración socioeconómica? - - - - -	3
2 ¿Cuál es el contexto en que viven las mujeres y las personas LGTBIQ+ refugiadas y migrantes? - - - - -	5
2.1 Su situación en Colombia	
2.2 Barreras frente a la integración socioeconómica	
3 Lineamientos para la inclusión del enfoque de género y diversidad - - - - -	11
3.1 ¿Cómo las organizaciones que implementan programas de integración socioeconómica pueden incluir el enfoque de género y diversidad?	
3.2 Herramienta para valorar la inclusión del enfoque de género y diversidad en proyectos de integración socioeconómica	
4 Buenas prácticas y lecciones aprendidas en la inclusión del enfoque EGED en proyectos de integración - - - - -	24

ANEXOS

Anexo 1: Guía de recursos para abordar las barreras de integración socioeconómica en mujeres y población LGTBIQ+ - - - - -	29
Anexo 2: Glosario - - - - -	30
Anexo 3: Marco normativo - - - - -	32

BIBLIOGRAFÍA

NOTAS PIE DE PÁGINA

INTRODUCCIÓN

Más de siete millones de personas refugiadas y migrantes han salido de Venezuela (R4V, 2023) en la última década, en búsqueda de mejores oportunidades de vida. Como consecuencia, Colombia, un país tradicionalmente de emigración, recibió un flujo sin precedentes de inmigrantes procedentes del vecino país. Esta nueva realidad ha transformado los territorios de acogida y forzado a la institucionalidad pública y privada a realizar un despliegue de acciones para atender las necesidades de esta población y promover su integración en la sociedad colombiana.

En 2016, se constituyó el Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM), para consolidar una arquitectura que articule los esfuerzos de la cooperación internacional, con el propósito de atender e integrar a las personas refugiadas y migrantes localizados en Colombia, complementando la respuesta implementada por el gobierno nacional, local y el sector privado. En un primer momento, los esfuerzos públicos y privados se enfocaron en la atención humanitaria, como una medida de choque para resolver las necesidades más urgentes de las personas refugiadas y migrantes. Hoy, el reto es su integración socioeconómica para que estos gocen de manera efectiva y sostenible de los mismos derechos de la comunidad de acogida; así como para capitalizar positivamente este flujo migratorio, que representa oportunidades de consumo, inversión y crecimiento económico para los territorios de recepción.

Bajo este escenario, en 2019, se crea el Sector de Integración Socioeconómica del GIFMM, encargado de articular los programas de generación de ingresos (empleabilidad, emprendimiento, fortalecimiento productivo e inclusión financiera), y de promoción de la cohesión social, que se dirigen a la población refugiada, migrante y comunidades de acogida.

En el proceso de coordinación, el Sector de Integración reconoce la importancia de incorporar una mirada diferencial que permita identificar barreras específicas asociados a cuestiones como el género, la etnia, el ciclo vital, la diversidad, y que juegan un papel clave en la sostenibilidad e impacto de las acciones propuestas.



© Banco de imágenes ONU MUJERES
/ Lismari Machado

Con el objetivo de aportar a este proceso, ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con el coliderazgo del Sector de Sector de Integración Socioeconómica del GIFMM, han diseñado este documento, que brinda algunos lineamientos para promover la inclusión de un enfoque de género y diversidad en proyectos, programas o acciones desplegadas de integración socioeconómica para población proveniente de Venezuela y sus comunidades de acogida.

El documento está compuesto por cuatro apartados. En el primero se resalta el contexto en que viven las mujeres refugiadas y migrantes en Colombia y su situación laboral. En el segundo se presentan las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres y población LGTBIQ+ a los medios de vida. En el tercero, se trazan las recomendaciones generales para mitigar las barreras que frenan la inclusión de mujeres y población LGTBIQ+. Adicionalmente, se incluye la herramienta de valoración, que contiene buenas prácticas y lecciones aprendidas, a modo de “lista de chequeo”, para ayudar a las organizaciones a verificar el grado de inclusión del enfoque de género y diversidad en el diseño e implementación de un proyecto de integración socioeconómica. Finalmente, en la cuarta parte se destacan, a manera de ejemplo, algunas buenas prácticas en la atención de la población refugiada y migrante.

Es importante tener en cuenta que esta primera versión de los “Lineamientos para la inclusión del enfoque de género y diversidad en las actividades de integración socioeconómica dirigidas a población refugiada, migrante y comunidades de acogida en Colombia” contiene información clave y realiza recomendaciones estratégicas de fácil incorporación en el ciclo de programas, reconociendo las dificultades que muchas veces existen para revisar el importante número de informes y documentos que últimamente se han producido frente al tema.

Además, es un documento vivo, abierto a los cambios propios de las condiciones del contexto y de los actores, así como a las nuevas experiencias implementadas por los socios del Sector.

Se espera que todos los miembros del Sector de Integración del GIFMM y las organizaciones que ejecutan proyectos de empleabilidad, emprendimiento e inclusión financiera, puedan usar este documento como una herramienta para formular e implementar acciones que contribuyan al cierre de brechas de integración socioeconómica entre mujeres, población LGTBIQ+ y hombres. Como organizaciones de cooperación internacional, institucionalidad pública y privada, tenemos una deuda histórica por reivindicar los derechos socioeconómicos de estas poblaciones vulnerables. Y una buena forma de empezar, es fortaleciendo nuestras capacidades para cerrar estas brechas existentes.



© Banco de imágenes
ONU MUJERES /
Tico Angulo

¿Por qué es importante la inclusión del enfoque de género y diversidad en las acciones de integración socioeconómica?

La migración se reconoce como parte de la historia del ser humano. En el 2022, según la Organización Internacional para las Migraciones, existen 281 millones de personas refugiadas y migrantes¹ (48% niñas y mujeres). La búsqueda de oportunidades económicas, de estudios, laborales, la reunificación familiar, la violencia, los conflictos armados y las afectaciones por la crisis climática, son algunos de los motivos para estos desplazamientos humanos. En cada uno de estos casos existen una serie de afectaciones particulares que están determinadas por cuestiones como la etnia, el género, y el ciclo vital, entre otros. Es así como para las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+² existen riesgos y circunstancias específicas asociadas a los roles y estereotipos de género marcados por contextos patriarcales, tanto del lugar de origen, como en el tránsito y en el destino, que es necesario considerar.

Como lo señalan diferentes instrumentos³, el género es uno de los factores que tiene mayores repercusiones sobre las experiencias de movilidad transnacional, por tanto, su inclusión en la formulación y planificación de políticas, proyectos o programas es clave para el empoderamiento social y económico de las personas. Por el contrario, no tener en cuenta dichas consideraciones expone a las personas a nuevos riesgos y vulnerabilidades, además de perpetuar o exacerbar las desigualdades.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 resalta la importancia de la igualdad entre los géneros y del empoderamiento de las mujeres y niñas en el mundo, como un propósito en sí mismo para promover realmente una sociedad incluyente, tolerante, sensible a las necesidades de poblaciones tradicionalmente discriminadas. El compromiso con la equidad de género es una condición necesaria, es consecuente con la promesa que establece la Agenda 2030 de los ODS de no dejar a nadie atrás⁴.

Adicionalmente, el enfoque de género y diversidad contribuye a:

- Implementar acciones más eficientes y adecuadas a las necesidades de la población objetivo, mejorando el impacto y la sostenibilidad del proyecto (por ejemplo, contar con guardería o espacio de cuidado para niños/as, permite obtener mayor participación de mujeres y disminuye riesgos de deserción de las iniciativas).
- Empoderar a poblaciones tradicionalmente excluidas, con el propósito de insertarlas en el mercado laboral, poner sus capacidades al servicio de la sociedad y acelerar las dinámicas de desarrollo local.
- Disminuir la desigualdad, bajar los niveles de pobreza y construir comunidades más cohesionadas y sostenibles.



© Banco de imágenes ONU MUJERES / Tico Angulo

¿Cuál es el contexto en que viven las mujeres y las personas LGTBIQ+ refugiadas y migrantes?

Constantemente se habla de las afectaciones diferenciales en los procesos migratorios asociadas al género, pero no siempre es claro en qué consisten. Con el propósito de mejorar la comprensión de esta relación, a continuación, se resaltan algunos elementos a considerar:

Incremento en la migración de mujeres con parte de su núcleo familiar enfrentando la doble tarea de buscar alternativas económicas, mientras asumen la carga de cuidados en el territorio de acogida. Esto sin dejar de generar acciones de cuidado con la familia que quedó en Venezuela (familias transnacionales)⁵.

Las mujeres y niñas enfrentan mayores riesgos asociados a la violencia de género⁷; mientras, las personas LGTBIQ+ enfrentan situaciones de violencia por prejuicio y odio⁸, acoso y/o explotación.

Estereotipos de género en la división social del trabajo que limitan las posibilidades de trabajo de las mujeres a sectores como los servicios domésticos, comida, alojamiento, actividades de entretenimiento o estética, a pesar de contar con habilidades en otros campos.

Mayor acceso a la informalidad como estrategia de afrontamiento ante la falta de ingresos, realizando actividades ocasionales en sitios de trabajo inadecuados o en puestos de trabajo sin contrato laboral¹².

Respecto a la trata de personas, los hombres presentan mayores riesgos de ser sometidos a explotación laboral, las mujeres que trabajan en el servicio doméstico se ven expuestas a este tipo de explotación. Adicionalmente, las mujeres, niñas y personas LGTBIQ+ se enfrentan a riesgos de ser explotadas sexualmente⁶.

Aunque existe una mayor concentración de población refugiada y migrante en las ciudades por la mayor probabilidad de obtención de ingresos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo⁹. En el caso de la población LGTBIQ+ refugiada y migrante, diferentes informes identifican una situación de mayor vulnerabilidad¹⁰.

Limitaciones en el acceso a información sobre derechos, servicios e institucionalidad¹¹, lo que se une a servidores públicos y autoridades, que omiten la aplicación del marco normativo existente para la protección de los derechos de las personas refugiadas y migrantes, incluyendo a mujeres y personas LGTBIQ+.

2.1

Su situación en Colombia



Al analizar la situación de personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela en Colombia, es importante reconocer el trabajo estadístico existente¹³ que permite identificar las trayectorias económicas y sociales. Sin embargo, hay escasez de datos desagregados para mujeres, niñas y población LGTBQ+, posiblemente como consecuencia de una inclusión del enfoque de género limitada en la estrategia de respuesta a la migración internacional, que va en contravía de las recomendaciones establecidas en instrumentos internacionales sobre migración y refugio como el “Pacto Mundial para la Migración y la Declaración de Nueva York para los Refugiados sobre la inclusión del enfoque de género¹⁴.

Sin duda, la migración de personas venezolanas hacia otros países del mundo ha sido multicausal: alta inflación, inseguridad, escasez de oportunidades económicas, falta de alimentos, medicinas y servicios esenciales, entre otros¹⁵. Dichas situaciones han obligado a salir del país a aproximadamente 7,18 millones de personas, que representa aproximadamente al 25% del total de la población (R4V, 2023; ACNUR, 2022; Banco Mundial, 2021).

La migración de las mujeres y la población LGTBQ+ puede estar condicionada por otros factores adicionales, entre estos riesgos de violencia, abuso físico y mental, amenazas, discriminación o poco reconocimiento de sus derechos (Amnistía Internacional, 2022; Caribe Afirmativo, 2020).

Como un pequeño abrebocas, a continuación, se presentan algunos datos de contexto que permiten reconocer la situación de las mujeres refugiadas y migrantes en el país, que ayudan a identificar la importancia de un enfoque de género en procesos de integración socioeconómica:

- De acuerdo con los registros del Sisbén IV, a mayo 2023¹⁶, hay 518.691 personas venezolanas inscritas; 57% de estas son mujeres (297.531); 46% de las mujeres estaban afiliadas a salud; 6% presentaba algún tipo de discapacidad y 3,5% se encontraban embarazadas siendo adolescentes.
- Adicionalmente, la tasa de informalidad laboral para las mujeres se ubicó en 70% y el desempleo de larga duración en 37% para el mismo periodo. Estos valores son mayores a los registrados para los hombres, indicando mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.¹⁷
- El 67% de las mujeres reporta no tener acceso a servicios de cuidado lo que implica una mayor dedicación a actividades de cuidado y una menor disponibilidad para actividades de formación, búsqueda de empleo o trabajo.
- De acuerdo con Pulso de la Migración del DANE, para el periodo marzo-abril 2023¹⁸, el 72% de los hombres refugiados y migrantes y el 39,6% de las mujeres se encontraban trabajando en la semana anterior, una diferencia de 22 puntos porcentuales. El 12,8% hombres y 10,6% de mujeres se encontraban buscando, trabajando. El 40,7% de las mujeres y el 3,3% de los hombres realizaban oficios del hogar.



2.2

Barreras frente a la integración socioeconómica

- El Departamento Administrativo Nacional de Estadística y ONU Mujeres desarrollaron el Índice de Precondiciones para el Empoderamiento de las Mujeres Migrantes (IPE)¹⁹ en el cual, a partir de los datos de la GEIH, y abordando las dimensiones hogar, salud, economía, participación en asuntos públicos y uso del tiempo (visión amplia), se mide y evalúa la existencia de un conjunto mínimo de condiciones que deben contar las mujeres venezolanas para desenvolverse con autonomía y suficiencia económica y social en la sociedad colombiana. De acuerdo con este instrumento, el 93% de las mujeres provenientes de Venezuela no cuenta con esas condiciones mínimas, mientras que, en el caso de las mujeres colombianas, es del 57,8%, cifra igualmente preocupante y que ratifica las brechas de género existentes en el país.

En conclusión, se puede señalar que las mujeres refugiadas y migrantes, además de tener menor acceso a las condiciones necesarias para su empoderamiento, se encuentran en una difícil situación en el mercado laboral, ya que tienen una menor participación laboral, mayor tasa de desempleo, de informalidad y carga de cuidado en sus hogares.

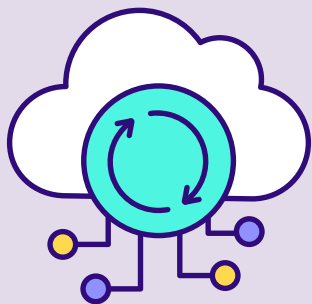
Las personas refugiadas y migrantes salen de sus países de origen, entre otras razones, buscando nuevas oportunidades económicas en los países de destino, con el propósito de alcanzar mejores estándares de vida. Estas oportunidades pueden materializarse a través de un empleo o un emprendimiento. En su camino por conseguir un trabajo o establecer un negocio, las mujeres y personas LGBTIQ+ enfrentan una serie de barreras que limitan su acceso a medios de vida sostenibles. En el recuadro siguiente se encuentra la relación de barreras generales y particulares de integración socioeconómica:

Barreras estructurales



- Baja capacidad de respuesta en las ciudades de acogida y dificultades para coordinar la oferta de servicios existente para personas refugiadas y migrantes.
- Ecosistemas de emprendimiento incipientes, mercados pocos desarrollados, tejido empresarial no consolidado y brechas de género arraigadas culturalmente, limitan la demanda de mano de obra y de bienes y servicios.
- Limitaciones en el acceso a servicios de salud y de medicina preventiva del núcleo familiar. En caso de enfermedad, muchas veces gastan sus ahorros y las cargas de cuidado de las personas enfermas generalmente son asumidas por las mujeres.
- Elevados costos de la vivienda (arrendamiento o compra). Ocurre en localidades populares por el aumento de la demanda por el incremento poblacional (migrantes) y la baja elasticidad de la oferta. Ello aumenta el riesgo en mujeres y personas LGBTIQ+ a vivir en asentamientos informales donde no existen condiciones básicas para una vida digna o exponerse a sistemas de vivienda paga diario.
- Limitada cobertura o inexistentes sistemas de cuidado para niños/as, personas adultas mayores con enfermedades crónicas o en situación de discapacidad, aumentando las cargas de cuidado y trabajo no remunerado en las mujeres, que afectan sus oportunidades laborales.

Barreras de documentación y verificación



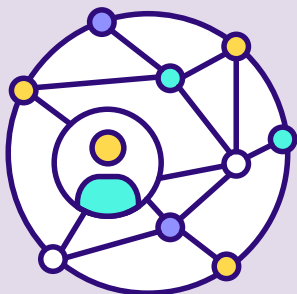
- En Colombia se estima que hay 726.301 personas refugiadas y migrantes irregulares²⁰. Sin un documento válido como el PPT o una cédula de extranjería, las personas refugiadas y migrantes no pueden acceder a la oferta completa de servicios institucionales pública y privada, como a oportunidades de empleo, productos financieros, ofertas de formación, entre otras.
- De la población que inició trámites para la obtención del PPT, 2.493.074 con registro RUMV finalizado, se han entregado 1.839.060, por lo que hay un número significativo de personas refugiadas y migrantes que no cuentan con una documentación legal como el PPT.²¹
- A pesar de alternativas dadas para la población migrante regular, sigue siendo un desafío la convalidación de títulos o la homologación de asignaturas²² por sus trámites y costos (en ambos países), lo que genera en muchas mujeres un sistema de estratificación social de contradictorio²³, aumentado por la división de género del trabajo²⁴ (realizando trabajos de cuidados para un tercero como fuente de ingreso -v.gr. cuidado de niños- y las cargas de cuidado en su hogar).
- Se carece de mecanismos para verificar la experiencia laboral conseguida en Venezuela²⁵. Ello dificulta la construcción de confianza por parte del sector empresarial colombiano con personas refugiadas y migrantes. A lo anterior se suma el desconocimiento de los procedimientos ya existentes para que una persona migrante con PPT pueda ser contratada²⁶.

Barreras económicas



- Recursos para acceder a procesos de selección de personal (dinero para transporte, presentación o registro virtual de la hoja de vida, asistencia a entrevistas, disponer de vestimenta adecuada para la búsqueda de empleo, etc.) así como para asistir a un trabajo hasta el momento del primer pago.
- En el sector empresarial existe incertidumbre en la contratación de mujeres refugiadas y migrantes, respecto a la permanencia y su responsabilidad en los roles asignados, por la permanente movilidad y las cargas de cuidado. Se tiene la percepción de que la contratación de población refugiada y migrante puede generar sobrecostos debido a su alta rotación.
- Limitada utilización de medios tecnológicos (disponibilidad de teléfono celular, acceso a internet de calidad, etc.) para acceder a dinámicas económicas para la empleabilidad y emprendimiento, por lo que el cierre de las brechas digitales en mujeres y población LGBTIQ+ es fundamental²⁷.
- Entre de las barreras para el acceso a servicios financieros están las restricciones para apertura de productos de ahorro o crédito²⁸. Se traduce en la imposibilidad de construir un historial financiero, que se considera necesario para acceder a créditos formales que permitan hacer crecer los emprendimientos o adquirir un crédito educativo. Opción de crédito: agiotistas (usureros, cuentagotas, etc).

Barreras de información



- Desconocimiento por parte de personas migrantes acerca de la legislación colombiana respecto a derechos laborales y oferta de servicios asociados a nivel local. De otro lado, desconocimiento por parte de los empleadores sobre la normativa de regularización de población migrante en Colombia y posibilidades de contratación²⁹.
- Desconocimiento del funcionamiento del Servicio Público de Empleo en Colombia, así como sus servicios³⁰ y acceso limitado a algunos de éstos³¹.

Barreras culturales: sesgos de género



- ⦿ Cargas de cuidado (incluyendo las dinámicas de cuidado transnacional) asumidas por mujeres refugiadas y migrantes. Ello limita su participación en actividades económicas (desarrollo de emprendimientos y búsqueda de empleo remunerado), así como en su desarrollo personal (formación para el trabajo, recreación, entre otros).
- ⦿ Pérdida de redes de apoyo en el contexto cercano, aunque se mantiene la responsabilidad del cuidado de la familia que queda en Venezuela (familias transnacionales), tanto en sus aspectos físicos como psicosociales.
- ⦿ Prevalencia de la violencia de género (VBG) en el país de origen, en el tránsito y en el país de destino. Uno de los motivos por los que algunas mujeres migran desde Venezuela es la VBG o el riesgo a sufrirla. Sin embargo, este se convierte en un riesgo permanente durante el tránsito y permanencia en Colombia. De allí la importancia de la inclusión de este enfoque en los proyectos de integración socioeconómica, sobre todo cuando hay transferencias monetarias³².
- ⦿ Xenofobia unida a estereotipos de género, que generan no solamente desconfianza hacia la población refugiada y migrante, sino que además en mujeres y personas LGBTIQ+, se combinan con una serie de arquetipos sobre sus cuerpos y sexualidad, lo que deriva algunas veces en situaciones de acoso sexual, incluso en el ámbito del trabajo, sin contar con los mecanismos necesarios para su protección y denuncia. Igualmente, este tipo de estereotipos y las graves dificultades económicas aumentan los riesgos frente a la explotación sexual.
- ⦿ Vinculado a lo anterior, aunque no de manera exclusiva, es importante tener en cuenta los riesgos asociados a la explotación y abuso sexual de estas poblaciones (mujeres, niñas, personas LGBTIQ+) en el marco de la Política de Tolerancia Cero de Naciones Unidas.
- ⦿ Prevalencia en ciertas ocupaciones y profesiones como enfermería, psicología, pedagogía infantil y dificultad de acceso a oficios tradicionalmente considerados para hombres como operarios en el sector de la construcción, ingenierías, entre otros, por posibles roles de género determinados en la sociedad.

Lineamientos para la inclusión del enfoque de género y diversidad

Considerando las diferencias e impactos existentes para mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ provenientes de Venezuela en los procesos migratorios, y la necesidad de apuntar al desarrollo sostenible del país a través de las acciones, programas o proyectos del Sector de Integración socioeconómica, podemos decir que la inclusión de un *enfoque de género y diversidad hace referencia a la utilización de un conjunto de estrategias, metodologías, procesos técnicos e institucionales específicos, que a partir del reconocimiento de estas diferencias, promueve la igualdad y superación de la discriminación así como la violencia de género*³³. Por ello, más allá de la inclusión de esta población en los listados de asistencia, se trata de un diseño metodológico específico que tiene en cuenta necesidades diferenciales de hombres, mujeres y personas LGBTIQ+; por ejemplo, un alto número de mujeres como participantes en los proyectos, programas o actividades no indica necesariamente que se esté avanzando a favor del cierre de las brechas de género. Incluso, el desarrollo de programas o actividades con población masculina es fundamental para poder generar las transformaciones necesarias para la igualdad de género.

Reconociendo la profunda relación existente entre la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, con miras al cumplimiento de las metas trazadas en la agenda de desarrollo sostenible (2030), el Secretario General de las Naciones Unidas creó en el año 2011, el *Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento económico de las Mujeres*³⁴, cuya conformación tuvo importante representatividad de los estados miembros de Naciones Unidas, academia, sector privado y la sociedad civil.

Dicho panel propone seis pilares transformadores que permiten la acción articulada de dichos actores: (i) Eliminar los obstáculos legales al empoderamiento económico de las mujeres; (ii) Abordar la economía del cuidado; (iii) Reducir las brechas salariales de género; (iv) Ampliar las oportunidades para las mujeres que trabajan en el sector informal; (v) Promover la inclusión digital y financiera de las mujeres; (vi) Fomentar el emprendimiento de las mujeres y mejorar la productividad de las empresas propiedad de mujeres.

Sin duda, estos pilares transformadores tienen validez y siguen siendo pertinentes para responder a las necesidades y contexto vivido por mujeres y personas LGBTIQ+ migrantes, refugiadas, así como de las comunidades de acogida, permitiendo el despliegue efectivo de acciones vinculadas a cada una de las barreras identificadas.

Partiendo de este marco de referencia internacional y recogiendo las recomendaciones de las organizaciones que participan en el Sector de Integración Socioeconómica y Cultural del GIFMM, se sugieren algunas

acciones para la inclusión del enfoque de género y diversidad, que deben ser tenidas en cuenta en la respuesta en empleabilidad, emprendimiento e inclusión financiera para la población refugiada, migrante y de comunidades de acogida. Es importante considerar que no todas las recomendaciones deben estar incluidas en un programa o proyecto de integración, pero sí es importante buscar la forma que los beneficiarios mujeres y población LGBTIQ+ pueden conectarse con las acciones desarrolladas desde otros programas o proyectos, en pro de una respuesta más acorde a sus necesidades.

Un último elemento para considerar es la importancia de que estos cambios o acciones se vinculen al fortalecimiento de políticas públicas y privadas, a través del fomento de iniciativas de incidencia que posicionen la importancia de transversalizar y conectar los enfoques de género y migración. Lo importante es generar en los territorios un ecosistema que, de manera integral, parta de la inclusión del enfoque de género y diversidad.

BARRERAS FRENTE A LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA	PILARES DEL PANEL DE ALTO NIVEL SOBRE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES (ONU)	LINEAMIENTOS / ACCIONES SUGERIDAS PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
<p>Barreras de verificación y acceso a la documentación</p> 	<p>Eliminar los obstáculos legales al empoderamiento económico de las mujeres.</p>	<p>Gestión articulada e incidencia frente a obstáculos legales para el empoderamiento económico de las mujeres y población LGBTIQ+: acceso a regularización/ validación de bachillerato / convalidación de títulos / matrículas profesionales y certificación de competencias laborales.</p>

BARRERAS FRENTE A LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA

Barreras culturales: sesgo de género / cargas de cuidado, pérdida de redes de apoyo y prevalencia de la VBG.



Barreras estructurales, económicas y de información especialmente con el sector empresarial.



PILARES DEL PANEL DE ALTO NIVEL SOBRE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES (ONU)

LINEAMIENTOS / ACCIONES SUGERIDAS PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Abordar la economía del cuidado, lo que debe ir de la mano de las transformaciones culturales para la igualdad.

Implementación de estrategias de transformación cultural respecto a los cuidados y el trabajo no remunerado (inclusión de alternativas/servicios de cuidado en programas/ proyectos).

Sensibilización frente a roles, identidades de género y promover las nuevas masculinidades.

Activación de rutas para la prevención y respuesta a la VBG garantizando condiciones a víctimas/sobrevivientes para la inclusión.

Mayor inclusión en los esquemas de protección social a población LGBTIQ+, mujeres refugiadas, migrantes y de comunidades de acogida.

Promover la inclusión digital y financiera de las mujeres.

Desarrollo de procesos de educación y acceso financiero incluyendo grupos de ahorro, crédito y acceso a bancarización, así como el acceso a una canasta básica digital ampliando el acceso a información y al sistema financiero desde una perspectiva de acción sin daño.

Ampliar las oportunidades para las mujeres que trabajan en el sector informal.

Generación de oportunidades a las mujeres y población LGBTIQ+ que trabajan en el sector informal, mejora de sus condiciones a partir del acceso a esquemas de formación y de reconocimiento de títulos y de aprendizajes previos, así como a los servicios de empleo en articulación con sector privado.

Reducir las brechas salariales de género.

Implementación de mecanismos multiactor para promover el acceso a ingresos, junto a la prevención y erradicación de la explotación laboral desde una perspectiva de trabajo decente (reducción de brechas salariales), el acoso sexual y riesgos frente a la trata de personas.

Fomentar el emprendimiento de las mujeres y mejorar la productividad de las empresas propiedad de mujeres.

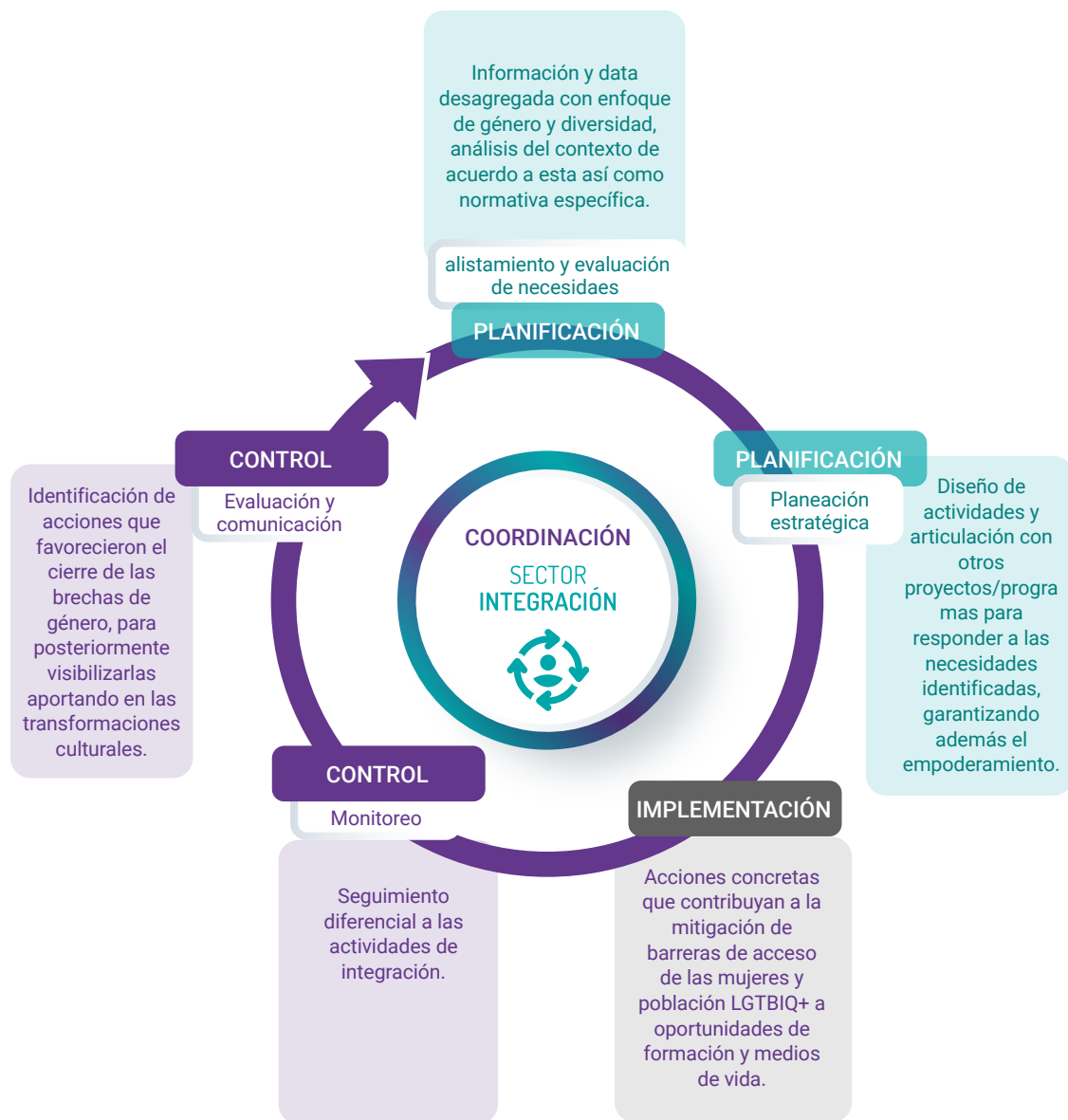
Financiación de emprendimientos liderados por mujeres y/o población LGBTIQ+; mejora de la productividad de las empresas propiedad de mujeres y población LGBTIQ+. Se recomiendan acciones afirmativas en sectores asociados a áreas STEM y/o "tradicionalmente masculinizados".

3.1

¿Cómo las organizaciones que implementan programas de integración socioeconómica pueden incluir el enfoque de género y diversidad?

Tal como ocurre con otras experiencias, la transversalización del enfoque de género requiere de unos mínimos que se deben considerar³⁵, y que van más allá de la participación de hombres y mujeres por igual número en las diferentes actividades de un proyecto, o la asignación de un porcentaje de participación a las personas LGTBQI+.

Como se ha presentado hasta el momento, la inclusión del enfoque de género y diversidad parte de un análisis diferencial, de la situación de hombres, mujeres, personas LGTBQI+, para luego determinar qué estrategias, metodologías y acciones se van a implementar, y en qué ámbitos se requiere de articulación con otros programas o proyectos. En el siguiente gráfico se muestra que este debe ser un proceso acorde al ciclo de proyectos para evitar la dispersión de actividades:



Elementos mínimos para un enfoque de género y diversidad en proyectos (elaboración propia)

3.2

Herramienta para valorar la inclusión del enfoque de género y diversidad en proyectos de integración socioeconómica:



Como se ha señalado a lo largo de este documento, la inclusión de un enfoque de género y diversidad en los diferentes programas, proyectos y acciones vinculadas al Sector de Integración Socioeconómica del GIFMM permitirá una respuesta más eficiente, acorde con las necesidades de poblaciones específicas, acorde a la promesa de valor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sin embargo, a veces no es fácil identificar acciones concretas por incluir en el diseño de un proyecto o programa.

Por ello, se propone una herramienta que permita a las organizaciones valorar qué tanto han incluido el enfoque de género y diversidad en sus intervenciones de integración socioeconómica³⁶. La herramienta contiene una serie de recomendaciones, organizadas de acuerdo con las etapas y fases de un proyecto estándar de integración socioeconómica: **A.** Planificación, que incluye las fases de alistamiento, evaluación de necesidades y planificación estratégica. **B.** Implementación. **C.** Control, que incluye fases de monitoreo, evaluación y comunicación con comunidades.

En el instrumento se mide que tanto la organización adopta cada recomendación con 3 opciones posibles y unos respectivos puntajes:



La selección de cada opción, para cada recomendación, debe estar soportada, ya que no se trata de una evaluación de intenciones, sino de acciones concretas.

Al finalizar, se calcula un puntaje total por cada fase y etapa del proyecto, sumando y estandarizando los puntajes individuales de cada recomendación contenida en dicha fase. Con base al puntaje total, se elabora un semáforo que permite valorar el grado de inclusión del enfoque en cada etapa, donde el verde indica una incorporación adecuada del enfoque, el amarillo muestra que es necesario mejorar algunos elementos, y el rojo señala la necesidad de acciones urgentes.

A continuación, se presentan las recomendaciones para la inclusión del enfoque de género y diversidad para cada etapa y fase de un proyecto tipo de integración:

FASE DE ALISTAMIENTO:	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
<p>0.1 Se promueve la inclusión de mujeres en el equipo a cargo del diseño de la propuesta.</p>	<p>La organización no considera relevante la conformación de un equipo con alta representación de mujeres para el diseño de la propuesta .</p>	<p>La organización procura la inclusión de mujeres en el equipo de diseño de la propuesta, llegando a menos del 50%.</p>	<p>La organización considera que es fundamental la inclusión de mujeres en el diseño de la propuesta, llegando a más del 50% del equipo.</p>	
<p>0.2 Se promueve la inclusión de la diversidad (personas LGBTIQ+) en el equipo a cargo del diseño e implementación de la propuesta.</p>	<p>La organización no considera relevante o necesario la inclusión de personas LGBTIQ+ en el diseño de la propuesta.</p>	<p>La organización procura la inclusión de población LGTBIQ+ en el equipo de diseño, llegando a menos del 25%.</p>	<p>La organización procura la inclusión de población LGTBIQ+ en el equipo de diseño, llegando a más del 25% y menos del 50%.</p>	
<p>0.3 Conocimiento especializado en asuntos de género y diversidad.</p>	<p>No se considera indispensable la inclusión de especialistas en género y diversidad al respecto para el diseño de la propuesta de integración socioeconómica.</p>	<p>La organización cuenta con una asesoría externa (de otra organización) en género y diversidad, para el diseño de la propuesta de integración socioeconómica.</p>	<p>La organización incluye un especialista de género y diversidad de la organización en el equipo que formula la propuesta de medios de vida.</p>	
<p>0.4 Política para la prevención y protección de la explotación o abuso sexual (Política de Tolerancia cero PEAS de ONU).</p>	<p>La organización no cuenta con política PEAS, ni con elementos claves de PEAS para la fase de formulación de propuestas.</p>	<p>Aunque no se cuenta con una Política PEAS, en la organización se garantiza que el equipo que formula la propuesta conozca los elementos claves al respecto .</p>	<p>Se cuenta con una Política PEAS en la organización y el equipo formulador recibe formación al respecto.</p>	

PUNTAJE OBTENIDO EN LA FASE DE ALISTAMIENTO

FASE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES:	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
1.1. Información obtenida para la evaluación de necesidades (evaluación de necesidades y/o capacidades, informes, investigaciones, cifras o estadísticas, etc.)	No se considera relevante contar con información desagregada por género para la evaluación y análisis de necesidades.	Se cuenta con alguna información desagregada por género, pero el análisis de necesidades se hace de manera global.	Existe un análisis de necesidades en donde el enfoque de género y diversidad es transversal, mostrando diferencias y oportunidades en mujeres, hombres y personas LGBTIQ+.	
1.2. Identificación de buenas prácticas en la inclusión del enfoque de género en propuestas similares a la que se está diseñando.	No se recolectan e incorporan buenas prácticas en la inclusión del enfoque de género y diversidad para proyectos de integración socioeconómica, antes de la formulación de la propuesta.	Se identifican, recolectan e incorporan buenas prácticas de otras organizaciones en la inclusión del enfoque de género y diversidad, en proyectos de integración socioeconómica, pero no se incluyen buenas prácticas de su misma organización.	Se recolectan e incorporan buenas prácticas en la formulación de la propuesta, en la inclusión del enfoque de género y diversidad en proyectos de integración socioeconómica, tanto de su organización como de otras organizaciones.	
1.3. Mapeo de actores (institucionalidad, sector privado, organizaciones sociales) y marcos normativos vinculados a un enfoque de género y diversidad para el diseño e implementación de la propuesta.	Aunque se cuenta con un mapeo de actores y marcos normativos para el diseño e implementación de la propuesta, no se incluyen actores que promueven la equidad de género y diversidad.	En la propuesta se incluye un mapeo de actores con rutas de atención para casos de VBG y la promoción de la igualdad de género y diversidad.	En la propuesta se incluye un mapeo de actores con rutas de atención para casos de VBG y la promoción de la igualdad de género y diversidad. Además, se incluye normatividad sobre la promoción de la igualdad de género.	
1.4 Toma de decisiones incluyente en el diseño y definición de la propuesta.	No existen mecanismos de participación para que las mujeres o población LGTBIQ+ aporten en la toma de decisiones sobre la definición de la propuesta.	Se implementan mecanismos (como grupos focales, encuestas, entrevistas a líderes de mujeres o población LGTBIQ+, etc) para reconocer, e incorporar en la propuesta, necesidades o barreras socioeconómicas de las mujeres o población LGTBIQ+.	Se implementan mecanismos (como grupos focales, encuestas, entrevistas a líderes de mujeres o población LGTBIQ+, etc) para reconocer, e incorporar en la propuesta, necesidades o barreras socioeconómicas de las mujeres o población LGTBIQ+, y una retroalimentación sobre las líneas generales del proyecto de integración socioeconómica.	

FASE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
2.1 Promoción de la igualdad de género y diversidad en la superación de barreras estructurales³⁷ con actividades o apoyos específicos (superación de barreras estructurales).	No incluye actividades o apoyos para mujeres o población LGTBIQ+ en la superación de barreras estructurales.	Se incluyen actividades o apoyos específicos para alguna de las dos poblaciones de interés (mujeres o población LGTBIQ+) en la superación de barreras estructurales.	Se incluyen actividades y apoyos específicos para ambas poblaciones, en la superación de barreras estructurales.	
2.2. Inclusión de acciones para la transformación de roles y estereotipos de género (superación de barreras culturales).	No se considera relevante la inclusión de acciones específicas para transformar roles y estereotipos entre población beneficiaria del proyecto, el sector privado o la institucionalidad, ya que se considera que no inciden en el logro del objetivo propuesto.	Se incluyen acciones de sensibilización / comunicación / acompañamiento sobre roles y estereotipos de género, entre población beneficiaria y sus familias.	Se diseña una estrategia de transformación cultural (actividades de sensibilización / comunicación / acompañamiento) sobre roles y estereotipos de géneros, entre población beneficiaria y sus familias, sector privado y la institucionalidad.	
2.3 Inclusión de mujeres y/o personas LGTBIQ+ en la implementación de la propuesta.	Para la implementación se cuenta con un presupuesto general, distribuido por igual a todas las personas beneficiarias.	Se asigna un presupuesto específico para apoyar a mujeres y población LGTBIQ+ frente a posibles dificultades de acceso a algunas actividades del proyecto.	Se cuenta con un presupuesto detallado soportado en la identificación de necesidades para así garantizar la inclusión/ participación de mujeres y/o personas LGTBIQ+ en las distintas actividades del proyecto. Por ejemplo, acceso a transporte seguro, conectividad, cuidados, etc.	
2.4 Empoderamiento de mujeres y población LGTBIQ+ (superación de barreras culturales, participación en el total de personas beneficiarias).	En la propuesta se identifica la población beneficiaria de acuerdo con el objetivo, sin hacer énfasis en la existencia de paridad (50% hombres- 50% mujeres).	En la propuesta se establece la paridad en la población beneficiaria (50% hombres- 50% mujeres y LGTBIQ+).	En la propuesta se establece mayoría (+50%) de mujeres y población LGTBIQ+ en la población beneficiaria.	
2.5 Incidencia para fortalecer oferta nacional de inclusión económica (barreras estructurales).	No se contemplan acciones de incidencia para fortalecer rutas de atención nacionales o locales en empleabilidad y emprendimiento con enfoque de género y diversidad porque esto excede los objetivos del proyecto.	Se contempla la participación en instancias intersectoriales para compartir información sobre emprendimiento y empleabilidad con enfoque de género y diversidad.	Se contempla una estrategia de incidencia y se destinan recursos para el fortalecimiento rutas de atención nacionales o locales en empleabilidad y emprendimiento con enfoque de género y diversidad.	
2.6 Diseño de indicadores de género.	No se considera indispensable o no se tiene el conocimiento para el diseño de indicadores de género.	Se incluyen algunos indicadores de género y diversidad para un seguimiento general del impacto.	Existen indicadores de género y diversidad para cada resultado, transversalizando la inclusión del enfoque de género y diversidad.	

EJECUCIÓN	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
3.1 Equipo implementador sensibilizado y capacitado en VBG y necesidades de las mujeres y población LGTBIQ+ (barreras culturales y estructurales).	No se sensibiliza y capacita al equipo implementador en VBG y necesidades de las mujeres y población LGTBIQ+ en procesos de integración socioeconómica.	Se sensibiliza y capacita al equipo implementador respecto a VBG, pero no sobre las necesidades y de las mujeres y población LGTBIQ+ en procesos de integración socioeconómica.	Se sensibiliza y capacita al equipo implementador respecto a VBG y sobre las necesidades y de las mujeres y población LGTBIQ+ en procesos de integración socioeconómica.	
3.2 Caracterización de la población beneficiaria sensible al género y diversidad (todas las barreras).	La caracterización realizada a la población beneficiaria NO incluye preguntas para identificar riesgos de VBG al interior del hogar y necesidades específicas de apoyo en el marco del proyecto.	La caracterización realizada a la población beneficiaria incluye preguntas para identificar riesgos de VBG al interior del hogar, pero no necesidades específicas de apoyo en el marco del proyecto.	La caracterización realizada a la población beneficiaria incluye preguntas para identificar riesgos de VBG al interior del hogar y necesidades específicas de apoyo en el marco del proyecto.	
3.3. Promoción del empoderamiento de mujeres y personas LGTBIQ+. (barrera cultural).	En la implementación de las acciones se considera la participación de todas las personas beneficiarias de la misma manera.	Algunas actividades se centran específicamente en mujeres y personas LGTBIQ+.	Reconociendo desigualdades, se implementan acciones afirmativas con mujeres y/o personas LGTBIQ+ participantes del proyecto, reconociendo saberes y desarrollando habilidades para el agenciamiento de sus propias iniciativas.	
3.4. Acompañamiento psicosocial sensible al género y diversidad (barrera cultural).	No se implementa una estrategia de acompañamiento psicosocial para mitigar los riesgos de deserción de la población beneficiaria del proyecto.	Se implementa una estrategia de acompañamiento psicosocial para mitigar los riesgos de deserción de la población beneficiaria, pero no se aplica un protocolo para identificar casos y riesgos de VBG.	Se implementa una estrategia integral de acompañamiento psicosocial en el proyecto: i. Individual, aplicación de protocolo para identificación de casos y riesgos de VBG y ii. Grupal, fortalecimiento de habilidades blandas para el emprendimiento o empleabilidad.	
3.5. Se promueven alternativas para mejorar la distribución del tiempo de las mujeres entre procesos de formación y actividades de cuidado en su hogar.	No se implementa ninguna alternativa para solucionar barreras asociadas a la sobrecarga de cuidados y trabajo no remunerado porque esto excede el objetivo del proyecto.	El proyecto incluye la creación de redes de apoyo para el cuidado en la comunidad, que permitan incrementar la participación y permanencia de las mujeres en los procesos formativos.	Se implementan mecanismos de referenciación hacia oferta local u organizaciones con redes de apoyo para el cuidado, que permitan incrementar la participación y permanencia de las mujeres en los procesos formativos.	
3.6. Promoción del cambio de roles y estereotipos de género.	No se considera relevante implementar acciones para mitigar los roles y estereotipos de género entre la población beneficiaria y sus hogares.	Se incluyen actividades como talleres y charlas para transformar roles y estereotipos de género, entre población beneficiaria pero no entre sus familias.	Se implementan de manera participativa, estrategias de transformación cultural sobre roles y estereotipos de género, entre población beneficiaria y sus familias.	

FASE EJECUCIÓN	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
3.7. Mecanismos de referenciación hacia rutas de atención para atender casos de VBG.	No se realizan referenciaci3nes de mujeres v3ctimas hacia rutas de atenci3n en VBG.	Se realizan referenciaci3nes de mujeres v3ctimas identificadas en el proyecto de integraci3n socioecon3mica hacia rutas de atenci3n en VBG con aliados.	La organizaci3n cuenta con una ruta propia de atenci3n a casos de VBG y se atienden en una fase inicial, los casos identificados en el marco del proyecto de integraci3n socioecon3mica. La organizaci3n se articula con las rutas oficiales de atenci3n en VBG para derivaci3n posterior.	
3.8. Promoci3n de la inclusi3n laboral de mujeres y poblaci3n LGTBIQ+ en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. (Barrera cultural).	Los procesos de formaci3n e inclusi3n laboral para mujeres y poblaci3n LGTBIQ+ se promueven en ocupaciones tradicionalmente asociadas al g3nero femenino.	No existe distinci3n entre los procesos de formaci3n e inclusi3n laboral en las ocupaciones promovidas por el proyecto.	Se promueven procesos de formaci3n e inclusi3n laboral para mujeres y poblaci3n LGTBIQ+ en ocupaciones tradicionalmente masculinizados.	
3.9. Acciones de incidencia con el sector privado para la vinculaci3n laboral de mujeres y poblaci3n LGTBIQ+.	No se realizan acciones sensibilizaci3n con empresas aliadas para fomentar la vinculaci3n de mujeres y poblaci3n LGTBIQ+.	Se realizan actividades de sensibilizaci3n con las 3reas de recursos humanos de empresas aliadas para la contrataci3n de mujeres y poblaci3n LGTBIQ+.	Se realizan actividades de sensibilizaci3n con las 3reas de recursos humanos de empresas aliadas para la contrataci3n de mujeres y poblaci3n LGTBIQ+, visibilizando especialmente los beneficios de la contrataci3n de esta poblaci3n para el ambiente de trabajo, reputaci3n y beneficios tributarios.	
3.10. Mecanismos de reporte (incluyendo EAS – explotaci3n y abuso sexual) y retroalimentaci3n, accesibles a mujeres y personas LGTBIQ+.	No se cuentan con mecanismos generales de retroalimentaci3n frente a la implementaci3n del proyecto.	Se cuenta con un mecanismo general de rendici3n de cuentas, incluyendo casos de PEAS.	Se cuenta con un mecanismo de rendici3n de cuentas, sensible y accesible a mujeres y personas LGTBIQ+, incluyendo casos de PEAS.	
PUNTAJE OBTENIDO EN LA FASE DE EJECUCIÓN				

4.

FASE MONITOREO

NO

0 PUNTOS

PARCIALMENTE

2 PUNTOS

SÍ

5 PUNTOS

PUNTAJE

OBTENIDO

4.1. Indicadores con enfoque de género, para la medición de impactos de manera diferencial y aporte en el cierre de las brechas de género.

Se diseñan indicadores de acuerdo con resultados de la propuesta, sin la inclusión de un enfoque de género y diversidad.

Se recolecta y estima un indicador de impacto con enfoque de género y diversidad, al que se hace seguimiento al terminar la implementación.

Se recolecta y estiman indicadores de impacto de género, así como para cada uno de los resultados /output a los que se hace seguimiento permanente.

4.2. Producción de datos y análisis de información en reportes e informes.

La producción de datos e informes no incluyen elementos asociados a un enfoque de género y diversidad.

En la producción de datos e informes se incluye un apartado o un capítulo asociado a un enfoque de género y diversidad.

En la producción de datos e informes el enfoque de género y diversidad es transversal.

4.3. Seguimiento de socios implementadores.

El seguimiento a socios implementadores se centra en el cumplimiento de resultados propuestos.

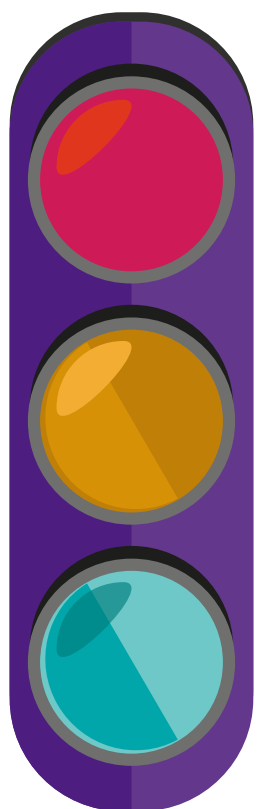
Se realizan acciones de sensibilización y seguimiento con socios implementadores frente al enfoque de género y diversidad.

El fortalecimiento de capacidades para la inclusión del enfoque de género en socios implementadores es parte central del seguimiento.

PUNTAJE OBTENIDO EN LA FASE DE MONITOREO

FASE DE EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DE IMPACTOS	NO	PARCIALMENTE	SÍ	PUNTAJE OBTENIDO
	0 PUNTOS	2 PUNTOS	5 PUNTOS	
5.1 En las evaluaciones del proyecto y/o informes finales se incluirá el enfoque de género y diversidad.	Las evaluaciones de impacto del proyecto se centran en su objetivo y resultados, sin incluir un enfoque de género y diversidad.	Las evaluaciones de impacto del proyecto incluyen un punto relacionado con el impacto en mujeres y/o personas LGBTIQ+.	Las evaluaciones de impacto del proyecto tienen un énfasis en el aporte al cierre de las brechas de género, además de evidenciar el impacto en mujeres y/o personas LGBTIQ+.	
5.2. Identificación de aprendizajes y/o buenas prácticas vinculadas a la inclusión del enfoque de género y diversidad.	No existe interés en la identificación de aprendizajes vinculados a la inclusión del enfoque de género y diversidad, ya que no se considera central en el logro de los objetivos propuestos.	Se identifican aprendizajes al final del proyecto, vinculados a la inclusión del enfoque de género y diversidad, esperando mejorar algunas acciones.	Se identifican aprendizajes, a lo largo del proyecto, vinculados a la inclusión del enfoque de género y diversidad, teniendo en cuenta la necesidad de cerrar brechas de género.	
5.3 Comunicación de resultados e impactos del proyecto.	Las acciones de divulgación y comunicación de impactos no incluyen un enfoque de género y diversidad.	Las acciones de divulgación y comunicación de impactos incluyen algunos elementos asociados al enfoque de género y diversidad.	Las acciones de divulgación y comunicación de impactos se centran en mostrar avances y desafíos en el logro de la igualdad de género.	
PUNTAJE OBTENIDO EN LA FASE DE EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DE IMPACTOS				

FASE DE PLANIFICACIÓN (ALISTAMIENTO Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA)	FASE DE IMPLEMENTACIÓN	FASE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	PUNTAJE OBTENIDO
(Puntaje obtenido)	(Puntaje obtenido)	(Puntaje obtenido)	



Clasificación según puntaje obtenido	Recomendaciones
<p>Menos de 50 puntos. Se recomienda la inclusión de un enfoque de género y diversidad, para lograr impactos sostenibles al tener en cuenta necesidades diferenciales.</p>	<p>Incluir en la evaluación de necesidades una mirada diferencial (enfoque de género y diversidad) para plantear algunas acciones específicas que respondan a estas, y por lo menos un indicador de impacto que permita ir identificando avances de manera general. Contar con una asesoría podría ser adecuado.</p>
<p>Entre 51 y 80 puntos. Se incluyen algunos elementos vinculados al enfoque de género y diversidad que es posible fortalecer.</p>	<p>A través de la herramienta, identificar las áreas de mayor debilidad en la implementación del enfoque para su fortalecimiento. Si bien, no todos los proyectos deben tener un enfoque 100% de género y diversidad, fortalecer mecanismos de monitoreo puede ayudar a visibilizar impactos que incluso pasan desapercibidos y son importantes.</p>
<p>Más de 81 puntos. Se cuenta con una importante inclusión del enfoque de género y diversidad.</p>	<p>La identificación de buenas prácticas y aprendizajes, así como la promoción de espacios de intercambio y articulación, permite que el enfoque de género y diversidad sea apropiado por todo el sector de integración socioeconómica, avanzando así en el cierre de las brechas de género, elemento catalítico para el logro de los ODS.</p>

Con el propósito de facilitar a las organizaciones la medición del enfoque de género y diversidad en sus proyectos/programas, se pone a disposición una herramienta que calcula de manera automática el grado de inclusión del enfoque de género y diversidad, a partir del diligenciamiento de un formulario que contiene el listado de recomendaciones presentado anteriormente.

Buenas prácticas y lecciones aprendidas en la inclusión del enfoque EGED en proyectos de integración:



Para terminar, el Sector de integración socioeconómica reconoce la existencia de diferentes experiencias que han avanzado en la inclusión del enfoque de género y diversidad, y que las organizaciones a cargo de su implementación han querido compartir, esperando de esta manera inspirar nuevas acciones. Algunas de estas, ya han consolidado una experiencia que ha sido probada y replicada en diferentes contextos (buena práctica) y otras, se centran en el conocimiento adquirido sobre un proceso, que, de ser aplicados, posiblemente, podrían mejorar los resultados en un nuevo proyecto (lección aprendida).

Nombre del Proyecto:
Oportunidades Sin Fronteras

Organización:
OIT

Nombre de la Buena Práctica:
**Entrega de activos digitales para
eliminar barreras de permanencia
de mujeres en esquemas de
formación para la empleabilidad
(enfoque de etario)**

Buena Práctica: Para la entrega de Hardware para la formación, durante pandemia, la OIT definió unos criterios que orientaron la entrega de los activos digitales: i) que se tratara de estudiantes que no contarán con herramientas de conectividad; ii) que tuvieran un buen desempeño durante las primeras semanas de formación y que sus inasistencias estuvieran justificadas por la falta de hardware; iii) que teniendo hardware, especialmente para las mujeres cuidadoras, tuvieran que cederlo por priorizar la formación remota de sus niños, niñas y adolescentes durante pandemia. Esta focalización permitió entregar los equipos a quienes más lo necesitaban, pero especialmente a las mujeres que enfrentaban barreras asociadas a su carga de cuidado y a la priorización de sus dependientes por encima de sus intereses personales y profesionales.

Factores de Éxito: estuvieron asociados a la mitigación de barreras de permanencia a la formación por parte de mujeres migrantes y cuidadoras. Esto permitió que no desertaran y a partir de los esquemas de formación pudiesen mejorar sus condiciones de empleabilidad y sus posibilidades de generación de ingresos.

Extensión de beneficios a miembros de la familia, pues además del hardware se entregaron auxilios de conectividad para facilitar la asistencia de las participantes a la formación, pero estos servicios también permitieron que sus dependientes bajo cuidado accedieran a este servicio para el desarrollo de sus propias actividades académicas (todas y todos podían estudiar en casa en simultáneo).

Limitaciones: La principal limitación es que se trató de herramientas entregadas por la cooperación internacional durante pandemia, en el marco de intervenciones directas de cooperación al desarrollo, pero se requiere este tipo de iniciativas y servicios desde la institucionalidad pública, para garantizar su sostenibilidad y mitigar los riesgos de deserción a los esquemas de entrenamiento a los que se ven expuestas especialmente las mujeres.

Condiciones para una réplica en otros contextos: La práctica es plenamente replicable, especialmente en esquemas de formación virtual que permiten que las mujeres puedan formarse desde sus hogares o desde otros escenarios de formación remotos y, a su vez, acompañar a las personas dependientes bajo su cuidado.

Nombre del Proyecto:

Madriguera Espacio Seguro de Aprendizaje - Estrategia para fortalecer capacidades individuales y colectivas que contribuyen a minimizar o neutralizar factores de riesgo y Promoción del derecho a la educación de los NNA Migrantes con NPI y Comunidades de acogida.

Organización:

NRC, organización comunitaria Codo a Codo (Soacha), organización comunitaria Nutri Infantil (Mosquera)

Nombre de la Buena Práctica:

Estrategia pedagógica que transversaliza la práctica, articulando y amplificando las habilidades en todo el entorno protector. Madriguera – Espacio Seguro de Aprendizaje-ESA.

Buena Práctica: Enfoque etario en el fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas que contribuyen a minimizar factores de riesgo y promover el acceso y la permanencia a la educación de NNA Migrantes con NPI y Comunidades de Acogida.

Factores de Éxito:

- Mitigación de factores de riesgo mediante habilidades y mensajes de protección específicos en los diferentes niveles y grupos etarios (consigo mismos y pares, familia y comunidad, escuela de acogida)
- Fortalecimiento de redes de apoyo e integración comunitaria mediante estrategias de capacidades comunitarias instaladas, como formación a Agentes educativos comunitarios y escuelas de Madres, padres y Cuidadores.
- Relacionamiento asertivo con directivos y docentes de instituciones educativas y funcionarios de secretarías de educación, con acciones de adaptaciones curriculares, didácticas para atención a población mixta, actualizaciones de gestiones educativas, entre otras.
- Metodología de enseñanza (Mediada por dispositivos pedagógicos basados en aprendizajes basados en proyectos, con módulos temáticos e integrada por sesiones, separado por edades).
- Refuerzo escolar por competencias (principalmente comunicativas y en matemáticas) a través de tutor por grupo, y programa puente hacia el acceso a la educación formal mediante la gestión educativa.

Limitaciones: La oferta institucional para el acceso, bienestar y permanencia de los NNA en el sistema de educación formal es limitado, la capacidad de las secretarías de Educación para dar soluciones adaptadas, flexibles y pertinentes no es suficiente. Se hace indispensable un gran esfuerzo en escenarios de coordinación y seguimiento a los acuerdos y procesos, lo que ha implicado realizar comités de seguimiento mensuales, permitiendo identificar oportunidades de mejora y de apoyo.

Nombre del Proyecto:
"Más allá de las banderas,
somos mujeres"

Organización:
ONU Mujeres con la
financiación de
PRM

Lugar:
Corredor de la Costa Caribe
(La Guajira -Riohacha y
Maicao-, Atlántico
-Barranquilla y Soledad-,
Santa Marta y Cartagena) y
Nariño -Pasto e Ipiales.

Contexto:
Mujeres migrantes
provenientes de Venezuela,
colombianas retornadas y de
comunidades de acogida.

Objetivo del proyecto:
Desarrollar capacidades para
la protección contra la VBG,
el empoderamiento y la
integración socioeconómica
de las mujeres venezolanas y
colombianas en el contexto
de los Flujos Migratorios
Mixtos.

Lecciones aprendidas:

- Aunar los componentes de protección y empoderamiento al componente de integración socioeconómica, favorece el desarrollo de capacidades de incidencia de las mujeres y sus organizaciones, así como la sostenibilidad de los emprendimientos.
- En el componente de liderazgo y empoderamiento: la implementación de una metodología de base comunitaria para la cohesión social y la integración sociocultural favoreció el fortalecimiento de la red asociativa y las OSC que conforman las mujeres refugiadas, migrantes, retornadas y de comunidades de acogida.
- En el componente de acceso a medios de vida: el fortalecimiento de las habilidades psicosociales potencializa las habilidades emprendedoras.
- El abordaje de estrategias de transformación cultural asociadas al reconocimiento, reducción y redistribución de los cuidados, así como, las masculinidades corresponsables y no violentas, inciden directa y positivamente en el empoderamiento económico de las mujeres.
- La incorporación de *la canasta básica digital* (acceso a equipos electrónicos, conexión a internet y formaciones en alfabetización digital y comercio electrónico) incidió en el fortalecimiento y la sostenibilidad de los emprendimientos.
- La certificación de competencias laborales junto al SENA y la OIT es una medida de mitigación efectiva para la barrera de verificación de documentación referente a la experiencia laboral y formación académica.

Nombre del Proyecto:
Recuperación de víctimas de la
violencia

Organización:
Organización No
Gubernamental RET

Lugar:
Catatumbo: Abrego, El Tarra,
Convención y Hacarí (Norte de
Santander)

Contexto:
Víctimas de violencia residentes
en Catatumbo, con
emprendimientos en
funcionamiento, expuestos a
violencia y con limitaciones para
la comercialización.

Objetivo del proyecto:
Desarrollo de capacidades para
la recuperación socioeconómica
de participantes: 500 personas,
principalmente mujeres cabeza
de familia.

Lecciones aprendidas:

- Los esfuerzos de empoderamiento de mujeres deben ir acompañados de procesos de responsabilidad familiar para compartir las cargas del hogar
- Los esfuerzos de equidad de género no pueden chocar con las subculturas locales (machismo), ya que pueden generar problemas intrafamiliares
- El apoyo a emprendimientos debe tener presente el contexto y las condiciones del mercado, preparar y preparar a emprendedores para las condiciones del mercado.

ANEXOS

ANEXO 1: GUÍA DE RECURSOS PARA ABORDAR LAS BARRERAS DE INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA EN MUJERES Y POBLACIÓN LGTBIQ+

Lineamientos para la inclusión del EGED en el sector de integración del GIFMM	Recursos generados por socios del sector de integración	4	
1 Implementación de estrategias de transformación cultural respecto a los cuidados y el trabajo no remunerado, sensibilización en roles y nuevas masculinidades y a los esquemas de protección social a mujeres refugiadas, migrantes y de comunidades de acogida.	<u>Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados</u>	5	<u>Empleo sin fronteras - Mintrabajo</u> <u>Colombia: Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia R4V</u> <u>Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado</u> <u>Prestación de servicios con perspectiva de género</u> <u>Entornos de trabajo seguros y saludables, libre de violencia y acoso - OIT</u>
2 Índice para valorar la autonomía de las mujeres en materia económica y de libertad de expresión.	<u>Women-s-autonomy-index</u>	6	<u>Red de mujeres empresarias</u> <u>Género y emprendimiento: guía de formación para mujeres empresarias</u> <u>Empower Women - Guía para incorporar la perspectiva de género en la capacitación de emprendedoras/empresarias</u> <u>Guía de orientación para personas emprendedoras venezolanas y colombianas</u>
3 Desarrollo de procesos de educación financiera y digital, así como el acceso a una canasta básica digital y al sistema financiero desde una perspectiva de acción sin daño.	<u>Recomendaciones técnicas para la incorporación de la canasta digital en procesos de empoderamiento económico e iniciativas de medios sostenibles lideradas por mujeres</u> <u>Finanzas para todas: experiencias e iniciativas innovadoras para la inclusión financiera de las mujeres y la recuperación con lentes de género en América Latina</u> <u>Colombia: ¿Cómo acceder y hacer uso del sistema financiero colombiano? - Guía de orientación sobre inclusión financiera para refugiados y migrantes provenientes de Venezuela</u>	7	<u>"Guía metodológica para estructurar planes, programas y proyectos de acceso a medios de vida y empoderamiento económico de mujeres en contexto de migración"</u> <u>https://kmhub.iom.int/sites/default/files/documento_genera_guia_planificacio_n_final_0.pdf</u>

ANEXO 2: GLOSARIO

Autonomía: capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, presente en el artículo 16 de la Constitución Política de Colombia (artículo 16). En el caso de las mujeres, suele reconocerse en tres dimensiones, la autonomía física referida a la posibilidad de decidir sobre su cuerpo, de manera especial en los relacionados con sus derechos sexuales y reproductivos; la autonomía económica, como el acceso a condiciones económicas dignas y en igualdad de condiciones; y la autonomía en la toma de decisiones en la esfera comunitaria y política.

Brechas de género: se refiere a cualquier disparidad a partir de los roles o lugares de género asignados socialmente. Esta puede darse en diferentes ámbitos como es el acceso a la salud, educación, ingresos, participación económica, etc.

Cuidados transnacionales: se usa para describir las formas en las que las responsabilidades de cuidados se transfieren de un hogar a otro, a través de las fronteras nacionales, en los procesos migratorios. Las cadenas están formadas por mujeres que emigran para trabajar, al mismo tiempo que transfieren el trabajo de cuidados de sus propios hogares de origen, y a veces de destino, a otras mujeres (también es conocido como Cadenas Globales de Cuidado).

Economía del cuidado: hace referencia a las actividades realizadas en el hogar relacionadas con el mantenimiento de la vivienda, la atención de otras personas que requieren de apoyo para su supervivencia, y de quienes se vinculan a la fuerza laboral. Está determinada por el "Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) definido en Colombia por la Ley 1413 de 2010.

Enfoque de género: abordaje teórico y práctico que parte de la comprensión de las necesidades, prioridades y capacidades específicas de mujeres, niñas, hombres y niños de diversos grupos y momentos vitales (edades) permitiendo la

implementación de acciones más efectivas, equitativas y participativas que favorecen el cierre de las brechas de género.

Empleo inclusivo: desarrollo de medidas multidisciplinares para mejorar la empleabilidad de un colectivo que ha visto limitado su acceso al mercado laboral (v.gr. jóvenes, mujeres, afrodescendientes, población LGBTIQ+, etc.).

Empoderamiento: adquisición de habilidades y capacidades por parte de un grupo social desfavorecido, excluido o discriminado para aumentar su participación en los espacios de toma de decisión familiares, comunitarios y/o políticos, logrando impulsar o generar transformaciones en sus condiciones de vida.

Empoderamiento económico: es la capacidad de tomar decisiones que implican el control y la asignación de recursos financieros. Empoderar a las mujeres o personas LGBTIQ+ económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.

Explotación laboral: existencia de condiciones no adecuadas en las que un/a trabajador/a presta un servicio (salario, jornada, descansos, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, etc.), ya que no se encuentran conforme a la legislación vigente, y cuyo pago no corresponde al esfuerzo o tiempo exigido.

Explotación sexual: todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza con fines sexuales aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Existe el tráfico de personas con fines de explotación sexual.

Familias transnacionales: aquella familia cuyos miembros viven en diferentes países, una parte o la mayor parte del tiempo, manteniendo sus vínculos sintiendo que hacen parte de una unidad y perciben su bienestar desde una dimensión colectiva, a pesar de la distancia física.

Género: se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época específica, considera como apropiados para hombres y mujeres determinando así lugares de poder, el acceso a bienes y servicios, participación en la vida social y pública, etc.

Igualdad de género: es la posibilidad de contar con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades sin importar los diferentes lugares de género (mujeres y los hombres), el ciclo vital o diversidad. Se fundamenta en los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); artículo 13, en Constitución Política de Colombia (1991).

Integración socioeconómica: es el proceso bidireccional de adaptación mutua entre las personas refugiadas, migrantes y las sociedades en las que viven, logrando su incorporación a la vida social, económica, cultural y política de la comunidad receptora. Ello conlleva una serie de responsabilidades conjuntas, para las personas refugiadas, migrantes y las comunidades, y comprende otras nociones conexas como la inclusión y la cohesión social.

Inclusión económica: posibilidad de obtener un trabajo decente y un ingreso de acuerdo con las habilidades individuales, vinculándose a las dinámicas económicas de un territorio. En el caso de personas refugiadas, migrantes, al ser incluidos en la economía del país receptor, pueden volverse autosuficientes, acceder a una mejor calidad de vida, además de contribuir al fortalecimiento de la economía local.

ANEXO 2: GLOSARIO

Masculinidades Corresponsables (Nuevas Masculinidades, Masculinidades Igualitarias, Masculinidades Diversas, Masculinidades Emergentes): son nombres con los que, dependiendo del enfoque teórico, se hace referencia a procesos de transformación de las masculinidades hegemónicas y patriarcales, desde donde se soportan la discriminación y violencia de género.

Identidad de género: es la percepción y manifestación personal del propio género, es decir, cómo se identifica alguien más allá de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina, y hace parte de una construcción propia, determinada por un conjunto de relaciones familiares y sociales.

Medios de vida: capacidad de las personas para generar y mantener una forma de sustento para los miembros del hogar que contribuya a mejorar su bienestar y el de las generaciones siguientes sin perjuicio para los recursos naturales.

Patriarcado: tipo de organización social que soporta la desigualdad de género, en donde se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres.

Roles de género: conjunto de normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños(as).

Sexo (sexo biológico): características físicas y biológicas de una especie, y que distingue individuos como masculinos o femeninos.

Trabajo doméstico y trabajo no remunerado: tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas no reciben compensación monetaria. Esta categoría se refiere principalmente al mantenimiento del hogar y al trabajo de cuidados, incluida la atención de las niñas y los niños, personas discapacitadas y adultos mayores, en el hogar o en uno distinto. Todas estas actividades son trabajo porque requieren tiempo y energía, son doméstico porque se realiza en el ámbito de los hogares o comunidades, pero por fuera del mercado. Además, son actividades de cuidado porque generan bienestar a las personas y finalmente se definen como no remuneradas dado que proviene de obligaciones sociales o contractuales como el matrimonio u otras relaciones menos formales.

Trabajo remunerado: tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas reciben compensación monetaria a cambio.

Violencia Basada en Género. se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. En Colombia ha sido definida por la Ley 1257 de 2008, e incluye el daño psicológico (acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal); el daño o sufrimiento físico que genera riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona; el daño o sufrimiento sexual (acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas); y el daño económico o patrimonial (pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer).



ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

Comprender la migración como un factor para el desarrollo, sin duda, constituye un escenario de oportunidad para el logro de la igualdad de género, aportando así a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Para ello, el reconocimiento de las brechas existentes para las mujeres provenientes de Venezuela (migrantes, refugiadas o retornadas) y de las comunidades de acogida debe ir acompañado de la implementación de acciones que de manera específica favorezcan su empoderamiento económico, en el marco del derecho a una vida libre de violencias.

En las últimas dos décadas Colombia ha tenido un importante desarrollo normativo para la garantía de los derechos de las mujeres. Ello permite contar con un marco de actuación frente a la violencia de género, el acceso a la salud, los derechos sexuales y reproductivos, la respuesta a la violencia del conflicto armado, etc. que vale la pena tener en cuenta. A continuación, se presenta una síntesis de los principales marcos normativos desarrollados en los últimos años en Colombia que promueven el empoderamiento económico para diferentes grupos poblacionales, que pueden ayudar a desarrollar propuestas de integración socioeconómica con enfoque de género, edad y diversidad.

Economía del cuidado

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
<i>Economía del cuidado</i>	Ley 1413 de 2010: "Inclusión de la economía del cuidado en las cuentas nacionales".	Se incluye la economía del cuidado en las cuentas públicas, a través de la inclusión del trabajo de hogar no remunerado en la Encuesta de uso del tiempo del DANE para medir la contribución de estas acciones, realizadas mayormente por mujeres, en el desarrollo del país.	Ley 1413 de 2010
	Ley 1468 de 2011: "Por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones".	Referida a la licencia de maternidad, ampliando su tiempo a 14 semanas, la posibilidad de iniciarla 1 o 2 semanas antes del parto, que puede ser tomado por el padre en caso de muerte de la madre, entre otras cuestiones.	Ley 1468 de 2011
	Ley 1822 de 2017: "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones."	Se amplía la licencia de maternidad a 18 semanas, se establece la remuneración correspondiente según los ingresos de la trabajadora gestante, y la documentación que debe entregar al empleador.	Ley 1822 de 2017
	Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".	Los empleadores deben gestionar una jornada semestral en la que sus empleados deban compartir con su familia (esta puede ser suministrada por la caja de compensación familiar). Si no logra gestionarla debe permitir que los empleados tengan este tiempo con sus familias sin afectar días de descanso.	Ley 1857 de 2017

ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
<i>Igualdad salarial</i>	Ley 1496 de 2011: "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".	Pretende reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres a través de la equidad salarial, y define las conductas discriminatorias en el ambiente de trabajo (aunque no incluye sanciones).	Ley 1496 de 2011
	Ley 1595 de 2012: "Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)".	Aprobación del Convenio sobre el trabajo decente para trabajadoras/es domésticos, para cumplir con principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa. Incluye las condiciones de contratación laboral que se deben cumplir (horario, reconocimiento salarial, seguridad social, etc.)	Ley 1595 de 2012
	Ley 1788 de 2016: "Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos".	Establece la obligatoriedad del pago de prima de servicios a empleadas/os del servicio doméstico.	Ley 1788 de 2016

ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Empoderamiento económico	Ley 1561 de 2012: "Por la cual se establece un proceso verbal especial para otorgar títulos de propiedad al poseedor material de bienes inmuebles urbanos y rurales de pequeña entidad económica, sanear la falsa tradición y se dictan otras disposiciones"	Se busca garantizar la seguridad jurídica en los derechos sobre inmuebles, prevenir el despojo o abandono forzado de inmuebles a través del acceso a la propiedad para ambos cónyuges o compañeros permanentes.	Ley 1561 de 2012
	Ley 1537 de 2012: "Por la cual se dictan normas tendientes a facilitar y promover el desarrollo urbano y el acceso a la vivienda y se dictan otras disposiciones".	Prioriza el subsidio a madres comunitarias del ICBF, acceso preferente a programas de vivienda de interés prioritario rural a mujeres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado, y permite la opción de ahorro a través del leasing habitacional (contrato de arrendamiento con opción de compra).	Ley 1537 de 2012
	Ley 1776 de 2016: "Por la cual se crean y se desarrollan las zonas de interés de desarrollo rural, económico y social (ZIDRES)"	Promover el acceso y formalización de la propiedad, la inclusión social y productiva de la tierra a mujeres rurales – entre otros.	Ley 1776 de 2016
	Ley 1876 de 2017: "Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria y se dictan otras disposiciones".	Priorización de las mujeres rurales y sus organizaciones para su participación en el sistema de innovación agropecuaria.	Ley 1876 de 2017
	Ley 1823 de 2017: "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".	Disposición de un espacio digno para las mujeres en periodo de lactancia en sus lugares de trabajo, rigiendo en todas las instituciones públicas y empresas privadas con capitales superiores a 1.500 salarios mínimos o con más de 50 empleadas.	Ley 1823 de 2017

ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Empoderamiento económico	Ley 1900 de 2018: "Por medio de la cual se establecen criterios de equidad de géneros en la adjudicación de las tierras baldías, vivienda rural, proyectos productivos, se modifica la Ley 160 de 1994 y se dictan otras disposiciones".	Promoción de la igualdad de género en el acceso / adjudicación a mujeres de terrenos baldíos nacionales, asignación de vivienda rural, distribución de recursos para proyectos productivos de fomento de la actividad agropecuaria, erradicando la discriminación en este ámbito.	Ley 1900 de 2018
	Ley 2060 de 2020: "Por la cual se modifica el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP)".	En el marco de la respuesta al COVID-19, se aumenta en un 10% el subsidio de nómina a cada mujer re-contratada o que mantenga su puesto de trabajo, buscando responder a la situación vivida por las mujeres (mayor desempleo y precarización económica durante la pandemia).	Ley 2060 de 2020
	Ley 2069 de 2020: "Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia".	Se crea el Fondo Mujer Emprende para promover emprendimientos de mujeres, en el marco de la recuperación económica por la pandemia del COVID-19.	Ley 2069 de 2020
	Decreto 1860 de 2021 en donde se reglamentan artículos de la Ley 2069 de 2020, en lo relativo al sistema de compras públicas.	Criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas de Colombia.	Decreto 1860 de 2021
	Ley 2125 de 2021 Ley "creo en ti"	Por medio de la cual se establecen incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres y se dictan otras disposiciones.	Ley 2125 de 2021

ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
<i>Política Pública</i>	Conpes 3950 del 23 de noviembre de 2018 .	Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela.	CONPES 3950
	Decreto 216 del 1 de marzo de 2021.	Decreto que establece el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal.	Decreto 216 de 2021
	Resolución 971 del 29 de abril de 2021.	Resolución por medio de la cual se implementa el Estatuto de Protección Temporal para Migrantes Venezolanos adoptado por medio del decreto 216 de 2021.	Resolución 971 de 2021
	Ley 2136 del 4 de agosto de 2021.	Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la política integral migratoria del estado colombiano - PIM.	Ley 2136 de 2021
	Conpes 4100 del 11 de julio de 2022 .	Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país.	CONPES 4100

ANEXO 3: MARCO NORMATIVO

ÁMBITO TEMÁTICO	LEY	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Diccionario	Glosario sobre Migración	Diccionario elaborado por la OIM, bastante completo, acerca de migración con diferentes fuentes para los términos incluidos, fuentes, adaptaciones y notas explicativas.	Glosario de la OIM
	Glosario sobre Igualdad de Género	Glosario de UN Women training center, acerca de igualdad de género. También incluye información de principales convenciones, declaraciones en el campo.	Glosario de igualdad de género
	Conceptos básicos sobre personas LGBTI	Glosario básico de la Corte Interamericana de Derechos Humanos acerca de Orientación sexual, Identidad/expresión de género, diversidad corporal, sexo al nacer, identidades y violencia.	Conceptos básicos sobre LGTBI

Para ampliar el marco normativo respecto a los derechos de las mujeres vinculado con la violencia de género, su erradicación, prevención, atención y protección se puede consultar la página de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en:

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/-normativa-internacional.aspx>

Para ampliar el marco normativo respecto a los derechos de las personas LGBTIQ+, se puede consultar la página del Sistema Único de Información Normativa del Estado colombiano en diversidad sexual. Se encuentran leyes, decretos, jurisprudencia (en identidad de género y orientación sexual, derechos patrimoniales, feminicidio en mujeres trans, entre otros). Se encuentra en:

<https://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/diversidad.html>

Para personas trans refugiadas y migrantes, accedan al Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, con su nombre y género identitario, se puede consultar el documento Los derechos de las personas trans dentro del estatuto temporal de protección para migrantes venezolanos -ETPMV guía para notarias/os. Se encuentra en la página del ministerio de Justicia. Enlace:

[Los derechos de las personas trans dentro del ETPV](#)

BIBLIOGRAFÍA

ACNUR (2016). El Plan de los 10 puntos en acción: La protección de los refugiados y la migración mixta: Glosario. Enlace: https://www.acnur.org/5c40c7374#_ga=2.190377707.1543326032.1653604933-1528060380.1653604933

ACNUR (2022). Venezuela en 2022: porque los venezolanos siguen huyendo. Enlace: <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/emergencias/venezuela-2022#>

Alcaldía de Bogotá (2022). Decreto 399 por medio del cual se crea el Programa Empleo Incluyente para el cierre de brechas de población de difícil empleabilidad y se dictan otras disposiciones. Enlace: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gestion-juridica/decreto-399-empleo-incluyente-para-poblacion-de-dificil-empleabilidad>

Amnistía Internacional (2022). La situación de los derechos humanos en el mundo: informe 2021-2022. Enlace: <https://www.amnesty.org/es/location/americas/south-america/venezuela/report-venezuela/>

Banco Interamericano de Desarrollo-BID (2011). Cómo documentar lecciones aprendidas. Guía para la preparación de una nota de conocimiento.

Banco Mundial (2019). Migración Venezolana: 4500 kilómetros entre el abandono y la oportunidad. Enlace: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/11/26/migracion-venezolana-4500-kilometros-entre-el-abandono-y-la-oportunidad>

Bryceson y Vuorela (2007). The Transnational Family. New European Frontiers and Global Networks.

Cancillería de Colombia (2021). Decreto 0216 Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras

disposiciones en materia migratoria. Enlace: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_0216_2021.htm

Cifras y Conceptos (2022). Gran encuesta nacional sobre migración. Presentación de encuesta en el foro Migración venezolana en Colombia: ¿Qué va a pasar con los migrantes? Konrad Adenauer Stiftung-Universidad del Rosario. (1:30:55-1:59:05). Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=qdv0pAVcjk&t=7146s>

Colombia Diversa (2021). La violencia no nos impide ser y amar: Informe situación de Derechos Humanos personas LGBT. Enlace: <https://colombiadiversa.org/publicaciones/>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y su Protocolo Facultativo.

Congreso de Colombia (2010). Ley 14113 "por medio del cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de política públicas. Enlace: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-1413-de-2010.pdf>

Congreso de Colombia (2008). Ley 1257 "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". Enlace: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedo/c/ley_1257_2008.html

Constitución Política de Colombia (1991). Artículos, 13 y 16. Enlace:

<http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>

Corporación Caribe Afirmativo -coordinador (2020). Sentir que se nos va la vida. Enlace: <https://www.r4v.info/es/document/sentir-que-se-nos-va-la-vida-informe-regional-red-de-movilidad-humana-lgbt>

Corporación Caribe Afirmativo & GIFMM (s.f.). Situación de la población LGBT+ Refugiada y Migrante. Enlace: <https://www.r4v.info/es/document/gifmm-colombia-flyer-situacion-de-la-poblacion-lgbt-refugiada-y-migrante>

Cuso (2020). Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia. Enlace: <https://www.r4v.info/pt/node/5443>

DANE (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

DANE (2021). Perfil demográfico, laboral y educativo de la migración venezolana, 2014-2021. Enlace: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-2021-nota-estadistica-perfil-demografico-laboral-poblacion-venezolana-en-colombia-2014-2021-presentacion.pdf>

DANE (2022a). Encuesta Pulso de la migración ronda 4: junio 2022. Enlace: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>

DANE (2022b). Gran Encuesta Integrada de Hogares - Mercado Laboral: Julio 2022. Enlace: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_pres_ext_empleo_jul_22.pdf

DANE (2022c). Boletín técnico Noviembre 2022, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Enlace: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Defensoría del Pueblo (2022). Informe de derechos humanos de personas OSIG y LGBTI 2021: una radiografía del prejuicio. Enlace: <https://repositorio.defensoria.gov.co/bitstream/handle/20.500.13061/371/Informe%20OSIGD%20ver1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Departamento Administrativo para la Prosperidad Social-DAP-Ministerio del Trabajo (2019). Cartilla sobre Beneficios Tributarios para la generación de empleo de grupos vulnerables. Enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442830/Cartilla+Beneficios+Tributarios+Poblacion+C3%B3n+Vulnerable+2021.pdf/ff5ca8b9-c03e-0335-a911-e4ccb0098e98?t=1628011283125>

Departamento Nacional de Planeación-DNP (2022a). Observatorio de Migración-SISBEN. Enlace: <https://www.dnp.gov.co/DNP/observatorio-de-migracion/Paginas/Sisb%C3%A9n.aspx>

Departamento Nacional de Planeación-DNP (2022b). Observatorio de Migración-Personas con nacionalidad venezolana registradas en la base de trata de personas. Enlace: <https://www.dnp.gov.co/DNP/observatorio-de-migracion/Paginas/Trata-de-personas.aspx>

FAO (s.f.). Fortalecimiento de Capacidades: Cómo captar e intercambiar buenas prácticas para generar cambios. Enlace: <https://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/como-captar-e-intercambiar-buenas-practicas-para-generar-cambios/es/>

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Medialuna Roja (2011). Directrices de la Federación Internacional para programas sobre medios de vida. Enlace: https://www.livelihoodscentre.org/documents/114097690/114438860/IFRC+Livelihoods+Guidelines_ES.PDF.pdf/85b0eba4-8fe8-a283-a1d4-de9288daff9f?t=1569430160969

BIBLIOGRAFÍA

GIFMM-R4V (s.f). Situación de la población LGBTI+ refugiada y migrante. Enlace: <https://www.r4v.info/es/document/gifmm-colombia-flyer-situacion-de-la-poblacion-lgbti-refugiada-y-migrante>

Golla AM, Malhotra A, Nanda P, Mehra R. Understanding and measuring women's economic empowerment: definition, framework and indicators. Washington, DC: International Center for Research on Women; 2011. Enlace: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>

Graham, J.; Guerrero, M.; Panayotatos, D.; Leghtas, I. (2020). Desde el desplazamiento hacia el desarrollo: Cómo puede Transformar Colombia el Desplazamiento Venezolano en Crecimiento Compartido CGD. Caso de estudio.

Gross, Jocelyn y Swirski, Barbara (2002). Time Use Surveys and Gender Equality.

Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES-Gobierno de México (2022). Glosario para la igualdad. Enlace: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

Khoudour, D. (2020). Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida.

La República (2021). Así funciona el sistema de envío de remesas transferidas de Colombia a Venezuela. Enlace: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/asi-funciona-el-sistema-de-envio-de-remesas-transferidas-de-colombia-a-venezuela-3222565>

Llado, A (2016). Empoderamiento, el concepto político que fascina tanto a izquierda como a derecha. Enlace: <https://www.lavanguardia.com/politica/20160716/403248544535/empoderamiento-concepto-politico-fascina-izquierda-derecha.html>

Migración Colombia (2022a). Distribución de Venezolanos en Colombia, corte 28 de febrero de 2022. Enlace:

<https://migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte28-de-febrero-0-de-2022>

Migración Colombia (2022b). Tablero de mando de Estatuto de Protección Temporal-pre registro en el sistema. Enlace: <https://public.tableau.com/app/profile/migracioncolombia/viz/EstatutoTemporaldeProteccion-Prerregistro/Pre-registrosPublic>

Migración Colombia (2022c). Resolución 4278 por la cual se adopta el formato certificación de trámite de Permiso Por Protección Temporal(PPT) como documento de identificación para los nacionales venezolanos dentro del territorio de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Educación (2022a). Convalidaciones educación superior. Enlace: <https://www.mineduccion.gov.co/portal/convalidaciones/Convalidaciones-Educacion-Superior/350670:Conozca-el-proceso>

Ministerio de Educación (2022b). Resolución 014448 por medio del cual se incorpora el Permiso Por Protección Temporal (PPT) como documento de identificación en el trámite de convalidación de títulos de Educación Superior regulado por la resolución 10687 de 2019. Enlace: https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-411475_pdf.pdf

Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia (2021). Decreto 216 de 2021 Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria.

Ministerio de Trabajo de Colombia (2022). Resolución 3229. Enlace: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/normatividad/resoluciones/resoluciones-2022/res-3229-agosto-5-de-2022.aspx>

Naciones Unidas (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Enlace: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas (1951). Convención sobre el Estatuto de los refugiados. Enlace: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0005.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/0005#_ga=2.6%201054572.1537821380.1667385713-2081773738.1667385713%20

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe anual 2011. El salto de la autonomía, de los márgenes al centro. Enlace: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/42800/2011-242-OIG-Informe_anual_WEB.pdf

Organización Internacional para las Migraciones (2019). Glosario de la OIM sobre Migración. Enlace: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones (2019). Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. Enlace: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf

O'Shea, K.(2003). Glosario de términos de la educación para la ciudadanía democrática. Enlace: http://www.edchreturkey-eu.coe.int/Source/Resources/Pack/GlossaryEDC_SP.pdf

Presidencia de la República de Colombia (2021). Decreto 216 de 2021, por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria. Enlace: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Notomograma/docs/decreto_0216_2021.htm

PNUD (2019). Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals. Enlace: https://www.undp.org/publications/gender-equality-accelerator-achieving-sdgs?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQiAnsQdBhCGARIsAAyjYjR5D0BRdfOtKuVvJzRT1yErHA10T51PUlo7ITEcF1kci2bjc4qfyOaAmn5EALw_wcB

Profamilia (s.f.). Diversidad sexual: atención sin discriminación. Enlace: <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>

R4V (2022). Refugiados y migrantes de Venezuela. Enlace: <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>

UN Women - Centro de aprendizaje (s.f.). Glosario de igualdad de género. Enlace: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

UN Women - ICRW (2011) Understanding and measuring women's economic empowerment. Enlace: <http://www.icrw.org/publications/understanding-and-measuring-womens-economic-empowerment/>

UN Women-OIT (2022). Igualdad de género y migración. Enlace: <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/y-o-se-de-genero-16/?lang=es>

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. Enlace: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Universidad del Norte-ONU Mujeres. (2022). Diagnóstico de vocación productiva, comercial y de empleabilidad para Barranquilla, Soledad, Cartagena y Santa Marta. Planes demostrativos de integración socioeconómica para mujeres provenientes de Venezuela (migrantes, refugiadas, retornadas) y de las comunidades receptoras.

Woldemikael, O; Lopez, S; Uribe, M; Daly, J. (2022). Superación de obstáculos a la inclusión y la participación de mujeres venezolanas en Colombia. CGD Policy Paper 259.

FUENTES: INFORMACIÓN ESTADÍSTICA



El DANE genera información a través de:

Notas Estadísticas. Enlace:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-2021-nota-estadistica-perfil-de-mografico-laboral-poblacion-venezolana-en-colombia-2014-2021-presentacion.pdf>

Encuesta Integrada de Hogares modulo migración.

Enlace:

https://microdatos.dane.gov.co/catalog/MICRODATA-TOS/about_collection/42/?per_page=5

Encuesta Pulso Migración. Enlace:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>

Migración Colombia publica periódicamente infografías y de más datos sobre migración en su sección de estadística. Enlace:

<https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/estadisticas>

Observatorio de Migración, Departamento Nacional de Planeación. Tableros de control que agrupa datos de diferentes fuentes del estado colombiano (Sisben, Educación, R4V, etc.) con posibilidad de múltiple filtrado o cruce de información de acuerdo a necesidades (v.gr. género y edad). Enlace:

<https://www.dnp.gov.co/DNPN/observatorio-de-migracion/Paginas/Tablero-de-control-sobre-Migracion.aspx>

Reporte Estadístico de Migración. Enlace:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migracion/reporte-migracion.pdf>

Estadísticas sobre personas con identidad de género diversa se incluyen en la medida en que están disponibles (no siempre se cuentan con datos para esta población migrante). El DANE lo aborda a través de su página web abordándolo como tema enfoque diferencial e interseccional. Enlace: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

La Plataforma de Coordinación Inter agencial para Refugiados (R4V) presenta reportes, informes, infografías, a nivel mundial, regional, país y departamento, de personas refugiadas en sectores de agua, saneamiento e higiene; alojamiento; educación; integración; nutrición; protección (a la niñez; violencia basada en género, trata y tráfico de personas); salud; seguridad alimentaria y transporte humanitario. Dentro de ello, Enlace:

<https://www.r4v.info/es/search-document>

- 1 Ver en Informe sobre las Migraciones en el Mundo (OIM, 2022). <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>
- 2 Aunque a lo largo del documento se utilizará esta sigla con ella se hace referencia a todas las personas con orientaciones, expresiones e identidades de género diversas, además de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queers.
- 3 Ver en el Portal de datos sobre migración: una perspectiva global, el aparte sobre “Género y migración” en <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/genero-y-migracion>; así como la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los migrantes de 2016, el Pacto mundial sobre refugio de 2018 y el Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular de 2018, en <https://www.acnur.org/declaracion-de-nueva-york>
- 4 ODS 11 – en donde una de sus metas es el acceso a espacios públicos seguros, teniendo como uno de sus indicadores (11.7.2) “la proporción de personas que han sido víctimas de acoso físico y sexual en los últimos 12 meses desglosada por sexo, edad, discapacidad y lugar del hecho”. Ver en <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-11-las-ciudades-desempeñaran-un-papel-importante-en-la-consecucion-de-los-objetivos-de>
- 5 A esta situación familiar se hace referencia con el término de familias transnacionales, en donde, a pesar de la distancia geográfica se mantiene los vínculos y las acciones de cuidado. La división de género de la CEPAL tiene importantes investigaciones y estudios al respecto. Enlace: <https://www.cepal.org/es/temas/asuntos-genero>
- 6 Entre enero del 2017 y junio de 2022, el Observatorio del delito de la Trata de Personas del Ministerio del Interior de Colombia registraba 183 casos de población venezolana en Colombia (el 81% de éstos, mujeres) como víctimas de trata (DNP, 2022b).
- 7 De acuerdo con el Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA), existe un aumento del 30% en este tipo de casos, en donde el 81% de las víctimas son niñas y mujeres. La Defensoría del Pueblo (2021) informa en 6 departamentos fronterizos en el año 2020, se atendieron 1.617 casos de Violencia Basada en Género, de los cuales 517 (31%) fueron contra población refugiada, migrante y solicitante de asilo. De esta población, 62 personas (12%) corresponde a población LGBTI.
- 8 La Defensoría del Pueblo (2022), estima 248 personas LGTBQ+ refugiadas y migrantes de Venezuela, atendidas en 5 departamentos de Colombia durante 2021 por Violencia Basada en Género. Respecto a homicidios, en cifras globales para el país, Colombia Diversa (2021) habla de 205 homicidios (en este último cálculo se pudo determinar que el 2,9% de los casos ocurrieron por prejuicio).
- 9 La Tasa Global de Participación en población migrante con menos de 12 meses en Colombia es de un 87,6% hombres vs 53,4% en mujeres y la tasa de desempleo 13% vs 28,4%. Las cifras varían si cuentan con mayor tiempo en el país (v.gr. la tasa de desempleo es de 9,1% para hombres vs 14,2% para mujeres). Para análisis comparativos, puede revisar el apartado de migración en la GEIH de DANE (2022b, 2022c) y el Perfil Demográfico Laboral y Educativo (DANE, 2021).
- 10 V.gr. el documento Perfiles migratorios de personas venezolanas LGBTI+ en Colombia (Corporación Caribe Afirmativo, 2022). Enlace: <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2022/10/PERFILES-MIGRATORIOS-revision-agosto01.pdf>
- 11 Las mujeres a quienes se les preguntó, respecto a información recibida para acceso a diferentes servicios en el último año (el 2021), el 17.6% recibió información sobre salud, el 17.3% respecto a trabajo formal, el 16.2% regularización, el 23.8% en salud, que es un porcentaje bajo. Con niveles inferiores al 3,5% se recibió algún tipo de información en justicia, vivienda, agua y saneamiento básico. El 57,5% no ha recibido ninguna información acerca de los servicios mencionados. DANE (2022a).
- 12 Contrato laboral o civil. Bajo la legislación colombiana, los contratos civiles ofrecen unas garantías mínimas de seguridad social, que se alinean con un enfoque de trabajo.
- 13 Para una revisión detallada del conjunto de indicadores disponibles, se pueden consultar los tableros de control del DNP (2022^a) de su Observatorio de Migración. Igualmente, el DANE a través de Notas Estadísticas, la Encuesta Integrada de Hogares modulo migración, la encuesta Pulso Migración y más reciente el Reporte Estadístico de Migración, generan periódicamente, datos desglosados.
- 14 “Tanto el Pacto Mundial para la Migración como la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes hacen un llamamiento para que se desglose una mayor cantidad de datos sobre la migración en función del sexo y la edad. Ambos reconocen que los datos desglosados por sexo permiten identificar y analizar vulnerabilidades y capacidades específicas de mujeres y hombres, lo que pone de manifiesto brechas y desigualdades.” Tomado de Género y Migración en Portal de datos sobre migración. Ver en <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/genero-y-migracion>
- 15 Pulso de la Migración, quinta ronda. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demo-grafia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>
- 16 Información tomada del Observatorio Nacional de Migraciones (ONM), el 1 de julio de 2023. <https://2022.dnp.gov.co/DNPN/observatorio-de-migracion/Paginas/Que-es-Observatorio-Colombiano-de-Migracion-de-sde-Venezuela.aspx>
- 17 Para el caso de los hombres, hay 221.160 venezolanos inscritos en el Sisbén, donde un 43% se encuentran afiliados a salud, 6% presenta algún tipo de discapacidad, reportan una tasa de informalidad del 68% y un 29% de desempleo de larga duración.
- 18 Encuesta Pulso Migración 5^a ronda marzo- abril 2023 (DANE). Ver en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demo-grafia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>
- 19 El índice de Precondiciones para el Empoderamiento de las Mujeres Migrantes (IPE) trabajado de manera conjunta entre ONU Mujeres y el DANE desde 2022, tiene como objetivo medir y visibilizar el estado de las precondiciones para el empoderamiento de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia. Como herramienta de medición tiene dos objetivos, el primero es presentar el estado de precondiciones de empoderamiento de las mujeres migrantes y su comparativa con las no migrantes; y en segundo lugar el índice debe convertirse en una herramienta para la toma de decisiones públicas y privadas; sus datos permiten identificar brechas y priorizar acciones que optimicen las políticas de integración impulsadas por los distintos estamentos de Colombia que trabajan en la temática. Supone uno de los primeros ejercicios de medición y visibilización del estado de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia. Con base en las fuentes de información disponibles se definió la muestra para la construcción del índice, muestra que estaría compuesta por las mujeres jefas de hogar o mujeres cónyuges del jefe de hogar, entre los 18 a 57 años. Este indicador supone un aporte conceptual y empírico al análisis de la integración económica, política y social de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia, planteando las precondiciones necesarias que deben tener para ejercer empoderamiento. El indicador permite, igualmente, comparar el estado de tenencia de estas precondiciones con la situación de las mujeres no migrantes, y así abordar medidas inclusivas por la equidad de género y la igualdad de derechos (Resultado de documento de trabajo en edición, para publicación en 2023 por DANE-ONU MUJERES).

- 20** El total de población venezolana estimada en Colombia por Migración Colombia es de 2.493.074 personas (1.839.060 con PPT entregados, por tanto, son regulares). Tales datos hacen referencia a las personas que diligenciaron el Registro Único de Migrantes Venezolanos. Existe otro grupo de migrantes que nunca diligenció tal registro. Ese grupo, según la empresa Cifras y Conceptos (2022) serían aproximadamente de 726.301 personas. La cifra total de personas venezolanas en Colombia sería entonces de 3.069.208 aproximadamente (Nota: hay una pequeña diferencia en el dato utilizado por Cifras y Conceptos de personas que diligenciaron RUMV, que lo cifra en 2.342.907 personas; es probable que se deba a la fecha de toma de datos).
- 21** Cifras de Migración Colombia tomadas el 1 de julio de 2023. Ver en <https://unidad-administrativa-especial-migracion-colombia.micolombiadigital.gov.co/etpv/etpv>
- 22** Con medidas como la Resolución 014448 del 25 de julio del 2022, los migrantes venezolanos que cuenten con el Permiso por Protección Temporal (PPT) podrán realizar la convalidación de sus diplomas educativos ante el Ministerio de Educación (2022b). La convalidación se realiza ante el ministerio de Educación, y es válido para técnicos y tecnólogos, pregrados, bachelors, grados o licenciaturas, maestrías, doctorados y especialidades médicas (aunque para éstas, el ministerio manifiesta que se tendrá especial cuidado). Los trámites son en línea (Ministerio de Educación, 2022a).
- 23** Cae el estatus social en el país de destino (descualificación) vs. aumento del estatus financiero en el país de origen.
- 24** La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo (Inmujeres-Gobierno de México, 2022).
- 25** V.gr los antecedentes penales los expide la División de Antecedentes Penales del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores, Justicia y Paz desde su página web. Enlace: http://certificacioninternacional.mijp.gob.ve/paginas/CU_login/
- 26** Para expedición del PPT se requiere: no tener antecedentes, anotaciones ni procesos administrativos o judiciales en curso; no tener en curso investigaciones administrativas migratorias; no tener en su contra medidas de expulsión, deportación o sanción económica vigente; no tener en curso investigaciones o condenas por delitos cometidos en Colombia. Todo ello consignado en el decreto 216 de 2021 -en especial en su artículo #12 (Cancillería, 2021).
- 27** CEPAL, OIT y ONU Mujeres han estado trabajando en el acceso de mujeres a una "canasta básica digital", para ampliar esta información ver en: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/03/cepal-onu-mujeres-proponen-canasta-basica-digital>
- 28** Obstáculos para la apertura de cuentas de ahorro por parte de empleados operativos de instituciones de crédito al desconocer normativas al respecto; softwares no operativos para apertura de cuentas por el número de dígitos y tipo de documento que poseen los migrantes, etc.
- 29** Actualmente se adelantan campañas como Entrelazando (Ministerio de Trabajo, La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y OIT) que busca sensibilizar y orientar a los empleadores sobre la contratación de personas trabajadoras migrantes en Colombia.
- 30** Por norma, es obligatoria la prestación de cuatro servicios de gestión y colocación de empleo en el país: el registro de buscadores de empleo, potenciales empleadores y vacantes; la orientación a los buscadores de empleo y a los potenciales empleados; la preselección y la remisión (Ministerio de Trabajo, 2022).
- 31** Algunos servicios en algunas agencias de empleo están limitados a los afiliados al Mecanismo de Protección al Cesante. No se han generado alternativas para acceso a éstos, para quienes no lo están.
- 32** En Colombia se cuentan con importantes herramientas desarrolladas entre el Grupo de transferencias monetarias y el Espacio de coordinación de VBG, tomadas de la experiencia internacional. Ver en <https://gbvguidelines.org/en/documents/compendio-de-asistencia-en-efectivo-y-vales-contrala-violencia-por-razon-de-genero-directrices-practicas-para-profesionales-humanitarios/>
- 33** Para ampliar este enfoque y conocer algunas herramientas adicionales, ver Incorporación de la perspectiva de género, ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>.
- 34** Información respecto al panel, puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.empowerwomen.org/es/who-we-are/initiatives/sg-high-level-panel-on-womens-economic-empowerment>
- 35** "Una herramienta que puede ayudar a incluir el enfoque de género durante el diseño y seguimiento a proyectos es el Marcador de Género con Edad (MGE o por sus siglas en inglés GAM), diseñado por el Comité Inter agencial de Coordinación Humanitaria (IASC), que busca dar respuesta a las necesidades identificadas en los contextos humanitarios o de alta complejidad para mejorar la programación con igualdad de género. Su uso, guías y de más en castellano, los encuentra en el siguiente enlace: <https://www.iascgenderwithagemarker.com/es/el-marca-dor-de-genero-con-edad-mge-del-iasc/>
- 36** Se sugiere utilizar esta herramienta solamente con proyectos o programas concretos, no es una herramienta diseñada para la inclusión del enfoque de género y diversidad en organizaciones o instituciones.
- 37** Esta pregunta se repite por cada tipo de barrera de integración documentada: documental, estructural, económica y de información.





SECTOR INTEGRACIÓN



Financiamiento
proporcionado por
el Gobierno de los
Estados Unidos



Organización
Internacional
del Trabajo



En el marco de

