

The background features several overlapping geometric shapes in various shades of green. There are two large dark green triangles, one on the left and one on the right, pointing towards each other. A smaller, lighter green diamond is positioned in the center. Two medium-sized green rectangles are located at the top, also pointing towards the center. A large, light green triangle is at the bottom left.

**POLÍTICA DE
INCLUSIÓN
DE FUNCICAR
2023**

Tabla de contenido

1. Introducción.....	1
2. Por qué una política de inclusión para FUNCICAR	3
3. Objetivos	4
3.1 Objetivo general.....	4
3.2 Objetivos específicos	4
4. Pilares	5
Equidad	5
Enfoque diferencial.....	5
Democracia.....	5
Accesibilidad	6
Diseño Universal	6
5. Alcance	6
6. Acciones afirmativas	7
6.1 Acciones afirmativas en el marco del diseño e implementación de programas y proyectos de intervención	7
6.2 Acciones afirmativas que garanticen procesos de contratación fundamentados en la meritocracia, la igualdad, la equidad y la no discriminación.....	8
6.3 Acciones afirmativas que promuevan el diseño de ajustes razonables, en caso de ser necesarios para garantizar la inclusión laboral de los profesionales vinculados con la organización.....	9
6.4 Acciones afirmativas que propendan por un clima laboral basado en el respeto, el trabajo colaborativo, y el reconocimiento de las diferencias como oportunidad de crecimiento personal e institucional.....	11
6.5 Acciones afirmativas que promuevan la creación de escenarios formativos, que permitan la apropiación teórico-práctica del personal de FUNCICAR en temáticas relacionadas con la inclusión y la diversidad	11
6.6 Acciones afirmativas que fortalezcan los canales de atención y comunicación de FUNCICAR con sus usuarios directos y con la ciudadanía en general, desde una perspectiva de inclusión y diversidad.....	12

6.7 Acciones afirmativas que promuevan la inclusión y la participación equitativa en la conformación de la junta directiva	13
7. Estrategia de divulgación y socialización	13
8. Vigencia	14
9. Referencias	15

1. Introducción

La Fundación cívico Social Pro Cartagena, (FUNCICAR) es una organización sin fines de lucro que trabaja en Cartagena, el caribe colombiano y otros territorios, por la cultura democrática. La consolidación de este objetivo se logra por medio de la promoción de la transparencia y la lucha anticorrupción, y a través del empoderamiento ciudadano en el escenario de lo público y lo político, comprendiendo que en un sistema democrático es clave el conocimiento del Estado y de los mecanismos de participación con los que cuenta el sistema, de tal manera que la ciudadanía sea parte activa en la toma de decisiones que inciden en la garantía de su bienestar.

Por lo anterior, es compromiso de FUNCICAR el trabajo permanente con las comunidades, con el fin de comprender sus dinámicas, su realidad social y su manera de entender el mundo, y así lograr una conciencia política que incida en las transformaciones que necesita el territorio. Ese trabajo parte fundamentalmente, por asumir cada sociedad como un escenario diverso, donde conviven diferentes expresiones de ser, hacer y sentir, que configuran una riqueza cultural y política, que desde la diversidad y la heterogeneidad otorgan distintos matices a la participación y a la incidencia en lo público.

Como resultado de la comprensión y la reflexión permanente sobre la diversidad, y reconociendo su importancia en la consolidación de un Estado democrático, considerando además que en el artículo 2 de la declaración universal de los derechos humanos, (Organización de Naciones Unidas, 1948) se establece que la diversidad es una característica propia de todas las personas, al afirmar que ninguna condición particular se debe convertir en un obstáculo para acceder a la titularidad de derechos; y que en la agenda de los objetivos de desarrollo sostenibles, (Organización de Naciones Unidas, 2021) específicamente en los objetivos 4, 5, 8, 11 y 16, se reconoce la necesidad de realizar esfuerzos para la

construcción de sociedades justas, equitativas e inclusivas, FUNCICAR diseñó su política de inclusión, donde se contemplan la puesta en marcha de estrategias que garantizan la participación de todos y todas en los procesos liderados desde la Organización, promoviendo una cultura inclusiva institucional, que aporte en los procesos de inclusión social necesarios en los territorios donde interviene FUNCICAR.

La consecución de esa cultura inclusiva va desde el diseño y ejecución de programas y proyectos, pasando por los procesos de contratación, la aplicación de ajustes razonables que permitan la accesibilidad de los puestos de trabajo, la formación permanente relacionada con el aprovechamiento de la diferencia y la diversidad, la transformación del clima laboral, y la resignificación de los canales de comunicación entre FUNCICAR y la ciudadanía.

El diseño de la política se fundamentó en la revisión y análisis de los documentos estratégicos de la organización a la luz de la normatividad actual en materia de inclusión, en la revisión de otras políticas institucionales orientadas a la misma temática, y en el diseño, aplicación y análisis de un instrumento de recolección de información dirigido a los trabajadores de FUNCICAR, con el fin de identificar percepciones, conocimientos previos, intereses y expectativas, de tal manera que la política de inclusión de FUNCICAR estuviese aterrizada a su contexto y a su dinámica institucional.

2. Por qué una política de inclusión para FUNCICAR

Ya se mencionó que el objetivo de FUNCICAR se orienta al fortalecimiento de la cultura democrática, y que para cumplir con dicho objetivo es fundamental el reconocimiento de la diversidad presente en la ciudadanía, de tal manera que se logre consolidar una verdadera democracia donde las ideas y opiniones de todos sean tenidas en cuenta.

En ese sentido, pensar en una política de inclusión para FUNCICAR se constituye en un compromiso institucional directamente ligado a la misión y a los propósitos de la organización, considerando que no es posible pensar en una cultura democrática sin antes pensar en una cultura inclusiva, donde se respete la diversidad y la diferencia.

Así las cosas, la inclusión como principio democrático propicia la participación, promueve el respeto y la tolerancia, y permite que las ideas de todos y todas sean escuchadas y tenidas en cuenta. Además, incide en la prevención de la discriminación, el odio y la violencia, propiciando la construcción de una sociedad armoniosa y en paz, donde todos y todas participan activamente sin importar condiciones particulares.

Teniendo en cuenta que son estas las metas que persigue FUNCICAR, es necesario que sus políticas internas se encuentren en línea con sus objetivos, generando coherencia y mayor credibilidad en la ciudadanía, y en los diferentes sectores del gobierno, permitiendo el posicionamiento estratégico de la organización como una entidad respetuosa de la diferencia y la diversidad. Es allí donde esta política cobra relevancia, al configurar una hoja de ruta que en materia de inclusión brinda a la organización un marco estratégico que ubica el reconocimiento de la diversidad como parte de la identidad institucional.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Promover una cultura institucional inclusiva, coherente con los principios y objetivos de la organización, que fortalezca el clima laboral, el diseño de programas y proyectos, la relación con grupos de interés y la ciudadanía, a partir del reconocimiento de la diferencia y la diversidad como principio fundamental para consolidar relaciones basadas en el respeto y la tolerancia.

3.2 Objetivos específicos

- Diseñar programas y proyectos de intervención desde un enfoque inclusivo, territorial y diferencial, garantizando la participación de todos y todas sin importar características o condiciones particulares.
- Fortalecer los procesos de contratación fundamentados en la meritocracia, la igualdad, la equidad y la no discriminación.
- Diseñar ajustes razonables que garanticen la inclusión laboral de los profesionales vinculados con la organización.
- Consolidar un clima laboral basado en el respeto, el trabajo colaborativo, y el reconocimiento de las diferencias como oportunidad de crecimiento personal e institucional.
- Generar escenarios formativos que permitan la apropiación teórico-práctica del personal de FUNCICAR en temáticas relacionadas con la inclusión y la diversidad.
- Fortalecer los canales de atención y comunicación de FUNCICAR con sus usuarios directos y con la ciudadanía en general, desde una perspectiva de inclusión y diversidad.
- promover la inclusión y la participación equitativa en la conformación de la junta directiva.

4. Pilares

Los siguientes son principios y conceptos sobre los que se fundamenta la política de inclusión de FUNCICAR:

Inclusión social.

Es un proceso orientado a eliminar los imaginarios y estereotipos que legitiman la exclusión y la discriminación, garantizando que todas las personas sin importar sus condiciones particulares puedan relacionarse, participar en la construcción de sociedad y disfrutar de las mismas oportunidades. (Congreso de Colombia, 2013)

Equidad

“implica remover las barreras que impiden el acceso a la educación, la salud, los servicios sociales esenciales y la inclusión productiva de toda la población, independientemente de su origen y de sus circunstancias, como la localización geográfica, pertenencia étnica, sexo, condición de discapacidad, edad, entre otras”. (Presidencia de Colombia, 2020)

Enfoque diferencial

El ministerio de salud, define el enfoque diferencial como “una construcción cultural e histórica en la que confluyen la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad”. (Ministerio de salud y protección social, 2021)

Democracia

Según la Organización de Naciones Unidas, la democracia “es un entorno que respeta los derechos humanos y las libertades fundamentales en el que se ejerce la voluntad libremente expresada de las personas. Todo individuo tiene voz en las decisiones y pueden pedir cuentas a quienes toman las decisiones. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y todas las personas están libres de discriminación”. (Organización de Naciones Unidas, s.f.)

Accesibilidad

De acuerdo con el ministerio de educación, son medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones”. (Ministerio de Educación de Colombia, 2017) Estas medidas, si bien se piensan inicialmente para garantizar la participación de personas con discapacidad, aplican a la hora de velar por el acceso de todos los grupos poblacionales a los productos, servicios, políticas, programas y proyectos existentes, ya sea en el orden público o privado.

Diseño Universal

Según la convención de naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, el diseño universal hace referencia “al diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado”. (Organización de Naciones Unidas, 2006)

5. Alcance

Los principios, acciones y medidas contempladas en esta política, aplican para todo el personal vinculado a FUNCICAR, en las diferentes modalidades contractuales, y en las distintas formas de colaboración y apoyo a la entidad, tales como los socios, los voluntarios, los participantes de programas y proyectos liderados desde la organización, y demás formas de vinculación contempladas en los estatutos, en el reglamento interno de FUNCICAR, y las que pudiesen surgir en el futuro, producto de reformas estatutarias, modificaciones en el manual de personal, o de convenios celebrados por la Fundación con otras entidades.

6. Acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas se entienden como el conjunto de políticas, medidas y estrategias adoptadas para eliminar las barreras propias de la discriminación histórica que han enfrentado grupos poblacionales tales como las mujeres, las personas con discapacidad, las personas provenientes de entornos rurales, entre otras. Pretenden eliminar los imaginarios que legitiman la exclusión, garantizando la participación de todos y todas en espacios de toma de decisiones. (Álvarez, 2016)

En el marco de lo anterior, a continuación se presenta un conjunto de estrategias y medidas, entendidas como acciones afirmativas establecidas por FUNCICAR, para promover la cultura democrática fundamentada en la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad y la diferencia.

6.1 Acciones afirmativas en el marco del diseño e implementación de programas y proyectos de intervención.

1. El equipo de profesionales encargado de diseñar e implementar un programa o proyecto, realizará un análisis de contexto de la comunidad objeto de intervención, con el fin de lograr la identificación de características o identidades particulares, tales como la identidad de género, la presencia de una condición de discapacidad, la pertenencia étnica, entre otras, en aras de garantizar la participación efectiva de todos y todas, y eliminar las posibles barreras que pudiesen surgir durante el proceso de implementación.
2. Durante el análisis de contexto, se tendrán en cuenta los aspectos culturales y de relación con el territorio, con el fin de enmarcar las acciones del programa o proyecto en las costumbres, símbolos, significados, prácticas y creencias de la comunidad.
3. FUNCICAR se asegurará en coordinación con sus aliados y financiadores, que en cualquiera de los programas o proyectos que implemente, exista una cuota de participación femenina no inferior al treinta (30)% de los participantes.

4. Por ninguna razón, las ideologías políticas, religiosas, o la pertenencia a un grupo minoritario o diverso, será una razón para excluir a una persona de participar en un programa o proyecto liderado por FUNCICAR.

Parágrafo 1.

En el caso en que un financiador establezca un criterio de selección donde se restrinja la participación de un grupo o sector poblacional en un programa o proyecto, el cuerpo directivo de la organización evaluará dichos criterios, y de no considerarlos contrarios a las políticas y principios de FUNCICAR, procederá con su implementación.

5. Si en el marco del desarrollo de una actividad en campo, un participante manifiesta que no puede realizar la actividad propuesta, en razón de sus creencias o cualquier condición particular, siempre que no constituya una contravención a los derechos humanos de los demás, este no deberá ser obligado. El equipo responsable del trabajo con la comunidad deberá tomar nota de la situación, y en futuros encuentros deberán realizar los ajustes razonables necesarios, de tal manera que no se afecte la participación de esta persona en la implementación del programa o proyecto.
6. En el marco del desarrollo de programas o proyectos liderados por FUNCICAR, se promoverán acciones que fortalezcan la participación de grupos poblacionales históricamente excluidos, siempre que se presente la oportunidad o la iniciativa lo amerite.

6.2 Acciones afirmativas que garanticen procesos de contratación fundamentados en la meritocracia, la igualdad, la equidad y la no discriminación.

1. Los criterios de selección de personal en FUNCICAR, se fundamentarán en la acreditación de la idoneidad para desempeñar las funciones o tareas requeridas, entendiendo dicha idoneidad como la experiencia, la formación, y las competencias humanas y profesionales necesarias para el desempeño

óptimo y eficiente de las actividades laborales asociadas a al puesto de trabajo vacante, de conformidad a lo establecido en el artículo 4 y en el capítulo II del Manual de personal de la Fundación.

2. Por ninguna razón la pertenencia a un grupo poblacional o diverso, la identidad de género, las creencias religiosas, la afiliación política, o cualquier condición particular, será una razón para descalificar a una persona de un proceso de selección laboral.
3. Las asignaciones salariales no estarán sujetas a la identidad de género, la pertenencia a un grupo poblacional minoritario o diverso, la procedencia geográfica, ni a ninguna otra condición particular del candidato.
4. En un proceso de selección laboral, FUNCICAR promoverá la vinculación de personal con prioridad en Cartagena y el Caribe colombiano.
5. En caso de que al aplicarse las evaluaciones requeridas para determinar la idoneidad para desempeñar un cargo en FUNCICAR, se presentara un empate entre dos o más candidatos, el ser mujer, pertenecer a una comunidad étnico racial o contar con una discapacidad será un criterio para definir el titular de la vacante.
6. Los candidatos a un puesto de trabajo en FUNCICAR que presenten una discapacidad o cualquier otra condición que requiera un abordaje diferencial durante el proceso de selección, deberán notificarlo de manera explícita en el momento de aplicar a la vacante, de tal manera que el equipo que se encuentre al frente del proceso pueda realizar los ajustes razonables necesarios. Para el caso de las personas con discapacidad, deberán anexar a la hoja de vida, el certificado de discapacidad o historia clínica que acredite su condición. De igual manera, quienes presenten trastornos del aprendizaje o del comportamiento, deberán anexar la historia clínica que acredite dicha condición.

6.3 Acciones afirmativas que promuevan el diseño de ajustes razonables, en caso de ser necesarios para garantizar la inclusión laboral de los profesionales vinculados con la organización.

1. Al vincular laboralmente a una persona con discapacidad o con trastornos del aprendizaje o la conducta a FUNCICAR, El equipo de Talento Humano o quien hiciese sus veces, deberá preguntar qué adaptaciones, requerimientos médicos o ajustes razonables serán importantes para el desempeño efectivo de las funciones asociadas al puesto de trabajo. El empleado está en la obligación de aportar la información necesaria, de tal manera que la Fundación adopte las medidas pertinentes para garantizar su inclusión, y velar por su protección laboral, de conformidad a lo establecido en el artículo 6, parágrafo segundo del manual de personal de FUNCICAR.
2. Si una persona perteneciente a un grupo poblacional o diverso diferente a discapacidad o trastornos requiere un ajuste razonable para la realización efectiva de sus funciones, deberá comunicarlo oportunamente en el momento de efectuarse la contratación, para que el equipo de talento humano o quien hiciese sus veces, evalúe la pertinencia de dichos ajustes, y se proceda al diseño y a la aplicación de los mismos.
3. El diseño y la aplicación de ajustes razonables en el contexto laboral, estarán sujetos a la disponibilidad de recursos, a la disponibilidad de herramientas dispuestas por el estado para la eliminación de barreras laborales, a la disponibilidad de herramientas gratuitas disponibles tales como aplicaciones o software, y a la disponibilidad de elementos disponibles en el entorno natural de la Organización.
4. El empleado/a tendrá la posibilidad de aportar elementos personales para adecuar su puesto de trabajo, de tal manera que se garantice la autonomía y el cumplimiento de responsabilidades de manera efectiva.
5. Por ninguna razón se debe entender el diseño y aplicación de ajustes razonables, como la evasión de funciones o responsabilidades asociadas al puesto de trabajo.
6. FUNCICAR podrá establecer alianzas estratégicas con el sector de la academia, con instituciones de formación para el trabajo como el SENA, con instituciones del Estado como el INCI y el INSOR, y con organizaciones de la sociedad civil, en aras de recibir asesorías y proveerse de herramientas

que garanticen la inclusión laboral de las personas pertenecientes a grupos poblacionales minoritarios o diversos que se encuentren vinculadas con la organización.

6.4 Acciones afirmativas que propendan por un clima laboral basado en el respeto, el trabajo colaborativo, y el reconocimiento de las diferencias como oportunidad de crecimiento personal e institucional.

1. No se permitirán burlas, ni ninguna otra acción inspirada en la discriminación, la xenofobia, la homofobia, o cualquier forma de rechazo o exclusión.
2. Cualquier manifestación de discriminación o rechazo será entendida como un conflicto laboral. Por tanto, para dichas situaciones, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 96 del manual de personal de FUNCICAR.
3. Las órdenes, instrucciones o llamados de atención que un superior realice a un trabajador o colaborador de FUNCICAR, se expresarán con un lenguaje asertivo y respetuoso, siempre considerando dichas observaciones como una oportunidad de mejora y crecimiento, y nunca como una herramienta de coerción o como una forma de atentar en contra de la dignidad humana.
4. De igual manera, los reclamos o inconformidades expresadas por un trabajador o colaborador de FUNCICAR a un superior o a sus compañeros, se enmarcarán en los principios de la asertividad, el respeto y el diálogo constructivo.

6.5 Acciones afirmativas que promuevan la creación de escenarios formativos, que permitan la apropiación teórico-práctica del personal de FUNCICAR en temáticas relacionadas con la inclusión y la diversidad.

1. El departamento de talento humano, o quien el cuerpo directivo delegue para tal fin, incluirá en el plan anual de capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo temáticas de inclusión y

diversidad, las cuales serán aportadas por las necesidades de formación expresadas por los trabajadores y colaboradores de FUNCICAR.

2. FUNCICAR podrá establecer alianzas estratégicas con universidades, instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil que de acuerdo a su naturaleza puedan aportar al plan anual de capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando prioridad a las temáticas relacionadas con la inclusión y la diversidad.

6.6 Acciones afirmativas que fortalezcan los canales de atención y comunicación de FUNCICAR con sus usuarios directos y con la ciudadanía en general, desde una perspectiva de inclusión y diversidad.

1. El equipo de comunicaciones de FUNCICAR se asegurará de que todas las publicaciones realizadas por la organización, en cualquier medio o formato, cuenten con un lenguaje comprensible para toda la ciudadanía. El lenguaje usado en las publicaciones promoverá la inclusión, el respeto, y la participación efectiva de todos y todas.
2. Cuando se trate de información con relevancia para un territorio específico, los responsables del informe o los creadores de contenido se asegurarán de usar un lenguaje acorde al contexto cultural del lugar, de tal manera que se garantice la comprensión y la apropiación de la información difundida.
3. El equipo de comunicaciones se asegurará de que el contenido digital producido por la Fundación sea accesible y amigable con las tecnologías de asistencia, tales como lectores y magnificadores de pantalla.
4. En la medida de lo posible, la información de alta relevancia para la ciudadanía se publicará utilizando diferentes mecanismos de divulgación de la información, tales como formatos de audio, macro tipo, sistema braille, lengua de señas colombianas, formatos digitales accesibles, entre otros.

6.7 Acciones afirmativas que promuevan la inclusión y la participación equitativa en la conformación de la junta directiva

1. Ninguna condición particular, como la identidad de género, la afiliación política, o las creencias religiosas, serán una causal para vetar la participación de un socio en la junta directiva de FUNCICAR.
2. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 de los estatutos de FUNCICAR, y a lo dispuesto en el código de ética, se estimulará la participación femenina tanto en el grupo de miembros principales, como en el grupo de suplentes, en aras de promover la participación de la mujer en los escenarios de toma de decisiones de la Organización.
3. Las decisiones y disposiciones adoptadas por la junta directiva deberán propender por el fortalecimiento de FUNCICAR como una organización líder en la promoción de una cultura democrática fundamentada en la inclusión, la equidad; que asuma la diferencia y la diversidad como una oportunidad de crecimiento humano y social.

7. Estrategia de divulgación y socialización

Con el fin de que los conceptos, principios y acciones de qué trata la presente política sean transmitidos, comprendidos e interiorizados por el personal vinculado con FUNCICAR, y por la comunidad en general, se desarrollarán las siguientes estrategias de divulgación:

- Se publicará el documento de la política de inclusión en formatos accesibles, de tal manera que los integrantes de FUNCICAR y la comunidad en general, tengan acceso a su contenido.
- El documento de la Política de Inclusión será publicado en las plataformas dispuestas para la rendición de cuentas, como actualización del fortalecimiento institucional.
- Se publicarán piezas comunicativas en las redes sociales de la Organización, siguiendo los criterios de accesibilidad y diseño universal, con los aspectos

fundamentales de la política, presentando de manera interactiva y didáctica las líneas gruesas del documento.

- Se desarrollarán talleres con los miembros de la organización, incluyendo las comunidades que participan en programas y proyectos liderados desde FUNCICAR, con el fin de socializar el contenido de la política de inclusión, desde una metodología práctica y participativa.

8. Vigencia

Esta política tiene vigencia a partir de la fecha de su publicación, y será sometida a revisión cada dos años, en aras de realizar ajustes y modificaciones, considerando transformaciones en las normativas del orden nacional, y las del orden interno que se encuentren relacionadas con la temática de la inclusión social.

9. Referencias

- Álvarez, G. D. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *REVISTA DE DERECHO* , 137-168.
- Congreso de Colombia. (27 de Febrero de 2013). *Secretaría del Senado*. Obtenido de Secretaría del Senado.:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html
- Ministerio de Educación de Colombia. (29 de Agosto de 2017). *SUIN-Juriscol*. Obtenido de SUIN-Juriscol:
<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428>
- Ministerio de salud y protección social. (29 de Abril de 2021). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de Ministerio de salud y protección social:
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/TEDC01.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Organización de Naciones Unidas.
- Organización de Naciones Unidas. (13 de Diciembre de 2006). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (4 de Mayo de 2021). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/takeaction/>
- Organización de Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/global-issues/democracy>
- Presidencia de Colombia. (10 de agosto de 2020). *Departamento Administrativo de la Función Pública* . Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública :
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=138151#:~:text=La%20equidad%20de%20oportunidades%20implica,pertenencia%20%C3%A9tnica%20sexo%20condici%C3%B3n%20de>