



**POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y
DIVERSIDAD SEXUAL**

**La CPSM
promueve y se
sensibiliza contra la
discriminación en
contra la mujer y la
diversidad sexual.**



Innovamos para mejorar

TABLA DE CONTENIDO

POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	0
OBJETIVO	2
ALCANCE	2
CONTEXTO GENERAL	2
NORMATIVIDAD	2
PRINCIPIOS ORIENTADORES	3
LINEAMIENTOS EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE GENERO	3
DEFINICIONES	4
CONCEPTOS -ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	4
EXPRESIONES DE GENERO	6
VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	6
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	7
VIOLENCIA POR PREJUICIO	8
MARCO DE RESPONSABILIDADES	8
RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR Y HACER SEGUIMIENTO.....	8
MEDIDAS PARA HACER SEGUIMIENTO	9
ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, SENSIBILIZAR Y SOCIALIZAR.....	9
CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN.....	9
ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO	10
ACCIONES PREVENTIVAS	10



Innovamos para mejorar

OBJETIVO

Sensibilizar y orientar hacia la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la igualdad y la equidad de género y diversidad sexual entre las personas que sirven o prestan su colaboración con la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados.

ALCANCE

La Política de Equidad de Género y diversidad Sexual de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga es aplicable a toda la población que se relaciona con la entidad, tanto personas naturales como jurídicas, con o sin vinculación laboral con la CPSM.

CONTEXTO GENERAL

Los servidores públicos y colaboradores de la CPSM se comprometen a promover acciones positivas para hacer efectiva la igualdad entre las personas, en oportunidades y trato, encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, religión o ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquiera otra condición o circunstancia social o personal y asegurar tolerancia cero a la violencia entre sus colaboradores en todas sus formas.

NORMATIVIDAD

En este contexto, desde la adopción del Código de Integridad, la CPSM se ha comprometido a promover buenas prácticas y una cultura de integridad que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas que la conforman. Con este propósito, la CPSM da cumplimiento a las siguientes disposiciones:

- ✓ Constitución Política de Colombia – artículo 5, 13, 40, 42, 43,93
- ✓ Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres
- ✓ CONPES 4080 de 2022- Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del País.
- ✓ CONPES Social 161 de 2013 - Equidad de Género para las Mujeres
- ✓ SITEAL-Lineamientos de la política pública Nacional de equidad de género para las mujeres.
- ✓ Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ✓ Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución



Innovamos para mejorar

- ✓ La Ley 975 de 2005 en el Artículo 5 establece: “El enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, orientación sexual y situación de discapacidad.
- ✓ La Ley 581 de 2000 que creó mecanismos para garantizar el acceso, ascenso y la participación de las mujeres en todos los niveles de las ramas y órganos del poder público
- ✓ Convención de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW- por sus siglas en inglés, a través de la Ley 51 de 1981, ratificando dentro de sus literales, entre otros, a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación y modificar los patrones socioculturales para eliminar los estereotipos e imaginarios alrededor del género.
- ✓ La Ley 1448 de 20113 en su Artículo 13 establece: “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad”

PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Política Pública Nacional de **Equidad de Género y diversidad sexual** se enmarca en los principios constitucionales, en los pactos y convenios que ha aprobado el Estado Colombiano y en diversas normativas nacionales, y busca, desde un marco de sostenibilidad, garantizar los derechos de las mujeres y la diversidad sexual.

- ✓ IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- ✓ EQUIDAD
- ✓ INTEGRALIDAD
- ✓ INTERCULTURALIDAD
- ✓ RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD Y DE LAS DIFERENCIAS DESDE EL ENFOQUE DE DERECHOS
- ✓ AUTONOMIA Y EMPODERAMIENTO
- ✓ CORRESPONSABILIDAD
- ✓ SOLIDARIDAD
- ✓ SOSTENIBILIDAD
- ✓ INCLUSIÓN
- ✓ TOLERANCIA
- ✓ RESPETO

LINEAMIENTOS EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE GENERO

- Acompañamiento y promoción a las mujeres con enfoque diferencial para asumir posiciones de liderazgo y espacios de decisión.
- Realización de acciones de reconocimiento a las mujeres en todos los niveles jerárquicos, visibilizando su trabajo y evidenciando sus habilidades



Innovamos para mejorar

- Promover de manera íntegra acciones que permitan prevenir las múltiples discriminaciones contra las niñas y jóvenes rurales, afrocolombianas, negras, raizales, palenqueras, indígenas y Rrom, así como la discriminación por discapacidad y orientaciones sexuales diversas en los grupos de interés.
- Atención y protección de las mujeres desde su diversidad frente a factores de riesgo y/o vulnerabilidad ocasionados en su entorno (hábitat y ambiente)
- Sensibilización y concientización a funcionarios públicos en derechos de las mujeres y prácticas no discriminatorias en diversidad sexual.
- Capacitar y sensibilizar a funcionarios/as públicos en prevención y detección de la violencia contra la mujer y la discriminación de género- diversidad de sexual
- Diálogo social para la prevención de las violencias basadas en género al interior de la Entidad.

DEFINICIONES

CONCEPTOS -ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

SEXO: Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres. (CONPES 14, 2020)

GENERO: Se refiere al conjunto de valores, actitudes y creencias construidos socialmente a partir de las diferencias sexuales de hombres y mujeres: cómo se deben comportar y qué roles deben cumplir. El género no es biológico, es una identidad aprendida, adquirida y relacional (por ello se habla de relaciones de género). Estos comportamientos y roles son asignados incluso desde antes de nacer: la sociedad tiene una expectativa distinta de lo que deben hacer los hombres y las mujeres, la cual puede ser diferente según la región; es bueno que tenga en cuenta las particularidades de su contexto para poder dar una mejor respuesta.

IGUALDAD DE GÉNERO: Implica que ser mujer u hombre no conlleva ventajas o desventajas para desarrollar un plan personal de vida (OIT, 2014).

ORIENTACIÓN SEXUAL: “Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente o de un mismo sexo o de más de un sexo, así como a la capacidad de tener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”. Se incluyen en esta categoría para su protección a las personas LGB (Lesbianas, gays, bisexuales).

Gay: hombre que siente atracción erótica y/o afectiva por otros hombres.

Lesbiana: mujer que siente atracción erótica y/o afectiva por otras mujeres.

Bisexual: persona que siente atracción erótica y/o afectiva tanto por hombres como por mujeres.



Innovamos para mejorar

Heterosexual: persona que siente atracción erótica y/o afectiva por personas del sexo/género opuesto al socialmente asignado.

Asexual: persona que no siente atracción sexual por otras personas, aunque sí pueda sentir atracción afectiva y algunas otras formas de atracción erótica.

Pansexual: persona que siente atracción erótica y/o afectiva por otras personas sin distinción de su sexo, su identidad de género o su orientación sexual.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo-género asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los aminoramientos”. Incluye para su protección a las personas Trans.

Existen múltiples formas en las que las personas se identifican dentro del orden de la identidad género, algunas de estas son:

Cisgénero: cuando existe coincidencia entre la identidad psíquica de la persona y la identidad de género asignada a partir del sexo biológico al nacer.

Transgénero: cuando no existe coincidencia entre la identidad de género asignada a partir del sexo biológico y la identidad psíquica de la persona. No todas las personas transgénero se realizan o buscan realizarse intervenciones corporales; en muchas ocasiones los tránsitos se dan en el auto reconocimiento, en la expresión de género y/o en la apariencia.

Transexual: persona transgénero que se realiza o se quiere realizar transformaciones corporales, buscando una correspondencia entre su identidad de género y el sexo, lo cual incluye el uso de distintos procedimiento médicos, hormonales y quirúrgicos.

Hombres cisgénero: personas que fueron asignadas socialmente como varones y se autoidentifican como tales.

Mujer cisgénero: personas que fueron asignadas socialmente como mujeres y se identifican como tales.

Hombre transgénero: son las personas que fueron asignadas socialmente como mujeres y que a través de su trayectoria de vida se han auto reconocido como hombres y han agenciada una identidad de género masculina.

Mujer transgénero: son las personas que fueron asignadas socialmente como varones, aunque en su trayectoria de vida se han autoreconocido y se han agenciado una identidad de género femenina.



Innovamos para mejorar

EXPRESIONES DE GENERO

Es la manifestación externa de distintas características culturalmente consideradas como masculinas o femeninas, es decir, no sólo se refiere al cómo me siento frente al género, sino a la manera en que expreso ese sentir a través de unos roles referidos a lo masculino y femenino, y que trascienden lógicas binarias de masculino=hombre, femenino=- mujer. En ese sentido, es un error establecer relaciones binarias y deterministas entre orientación sexual y expresión de género, puesto que ello se expresa en una trama de posibilidades y roles, donde no necesariamente “el parecer indica el ser”

DIMENSIONES	CATEGORIAS
Expresiones de genero	Femenino Masculino Otro
Identidad de genero	Hombre Mujer Trans
Orientación Sexual	Lesbiana/ gay (homosexual) Bisexual Heterosexual
Sexo asignado al nacer	Femenino- Mujer Masculino- Hombre

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Según se define en la Ley 1257 de 2008, al hablar de violencia basada en género se habla de un continuum de violencias: psicológicas, morales, verbales, físicas, sexuales, laborales, institucionales” siendo el feminicidio la manifestación más extrema del continuum.

El concepto continuum de violencias se refiere a la manera sistemática en que ocurren los distintos actos de violencias cometidos contra las mujeres y destaca que ninguno de dichos actos es aislado o inconexo, sino que cada uno da cuenta de la posición de las mujeres en una sociedad desigual y los distintos mecanismos que sirven para reproducir las formas de opresión, desigualdad y jerarquía

Adicionalmente, se define como “Toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad La Violencia Basada en Género está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las personas transgénero, transexuales, lesbianas y hombres gays” (Defensoría del Pueblo, 2012)

El Decreto 1581 de 2017, en su Artículo 2.4.3.1.5. Definiciones, señala que las violencias basadas en género o en la orientación sexual “Tiene como base el género, la orientación sexual y la identidad de



Innovamos para mejorar

género, se presenta a través de diferentes formas de humillación, rechazo afectivo, amenazas, agresiones y violencias físicas, psicológicas, económicas, patrimoniales y políticas.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Conforme a la ley 1257 de 2008, “Por violencia contra la mujer 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” (Art.2. Ley 1257 de 2008)

De acuerdo con la Declaración contra la eliminación de la violencia contra la Mujer (1993) por “Violencia contra la mujer” se entiende “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En consecuencia, con esta definición, la ley tipifica cuatro tipos de daños:

Daño o sufrimiento psicológico, como consecuencia de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias por medio de la intimidación, la humillación, la amenaza, manipulación directa o indirecta.

Daño o sufrimiento físico: Que cause riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la 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.

Daño o sufrimiento 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

De acuerdo con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la expresión “Violencia contra la mujer” se refiere a “Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

En consecuencia con esta definición, constituyen actos de violencia contra la Mujer “a) La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia



Innovamos para mejorar

relacionada con la explotación; b) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, al referirse a los conflictos armados, señala: “Entre otros actos de violencia contra la mujer cabe señalar las violaciones de los derechos humanos de la mujer en situaciones de conflicto armado, en particular los asesinatos, las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y los embarazos forzados [...] Los actos de violencia contra la mujer también incluyen la esterilización forzada y el aborto forzado, la utilización coercitiva o forzada de anticonceptivos, el infanticidio de niñas y la determinación prenatal del sexo”

Dentro de los instrumentos nacionales, la Ley 1257 de 200824 define la violencia contra la Mujer como: “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”.

VIOLENCIA POR PREJUICIO

Apunta a una comprensión de la violencia como un fenómeno social, en contraposición con la violencia entendida como un hecho aislado. Los crímenes por prejuicio constituyen racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas, por ejemplo, frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género diversas, no solamente contempla el sentimiento de odio de un individuo en un momento determinado, (crimen de odio o por homofobia) sino el contexto en el que éste ha vivido y los prejuicios que ha construido y que lo llevaron a cometer esos actos de violencia. En este sentido, la violencia contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero -LGBT-, comúnmente conocidos como “crímenes de odio”, actos homofóbicos o transfóbica, se comprenden mejor bajo el concepto de violencia por prejuicio (CIDH, 2015, párr. 27).

MARCO DE RESPONSABILIDADES

La CPSM se compromete a promover una cultura de integridad, respeto y equidad a todas las personas y áreas que conforman, de igual forma se compromete a velar por el acatamiento de lo consagrado en la presente Política de Equidad de género y diversidad sexual.

RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR Y HACER SEGUIMIENTO

Todos los Servidores Públicos y Colaboradores de la CPSM en el marco de sus funciones y obligaciones, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal.



Innovamos para mejorar

MEDIDAS PARA HACER SEGUIMIENTO

La CPSM monitoreará el cumplimiento de la presente Política con el fin de favorecer las relaciones de respeto e igualdad y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos de la siguiente manera:

- Adopción y apropiación del código de integridad
- Implementación de procedimientos internos, horarios, sensibilizaciones, plan de capacitación y bienestar, presupuesto y comunicaciones internas.

ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, SENSIBILIZAR Y SOCIALIZAR

- La subdirección administrativa(sistemas), promoverán estrategias de comunicación, sensibilización y difusión de la Política de Equidad de Género y diversidad sexual para garantizar su conocimiento, apropiación y cumplimiento.
- Implementar una estrategia de sensibilización y capacitación a todo el personal (servidores y colaboradores) de la entidad en materia de Género, Equidad y diversidad sexual, incluyendo aspectos fundamentales para prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos.
- Socializar la presente Política de Equidad de Género en todas las sesiones de capacitación, en talleres o conversatorios.
- Las campañas de comunicación y las sesiones de sensibilización deberán contribuir a la superación de imaginarios y estereotipos sexistas que sustentan la discriminación, desigualdad y subordinación que enfrentan las mujeres.
- Teniendo en cuenta el índice de rotación del personal de la entidad, se socializará constantemente la Política, y de ser necesario, se lanzará una encuesta de percepción para garantizar que el personal conozca los fundamentos de la Política.

CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN

La CPSM pone a disposición al Comité de Convivencia Laboral para que toda persona, con o sin vinculación laboral, que sea víctima de discriminación, maltrato, acoso, o alguna situación que viole los derechos relacionados con la igualdad, equidad de género y diversidad sexual, donde podrá reportar sus quejas y denuncias correspondientes.

De igual forma podrá realizar sus denuncias de forma anónima y confidencial en el siguiente link de acceso: [Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga CPSM \(cpsmbga.gov.co\)](http://cpsmbga.gov.co) -PQRSD.



Innovamos para mejorar

ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO

La vulneración de los postulados y principios orientadores de la presente Política, particularmente los relativos a discriminación, maltrato, acoso o violación de derechos relacionados con la igualdad y equidad de género y diversidad sexual, facultará al Comité de Convivencia Laboral a poner en conocimiento de las autoridades competentes el asunto, previo análisis de cada caso, en tanto que es éste el encargado de su tratamiento.

ACCIONES PREVENTIVAS

- Informar permanentemente a todo el personal, sobre todo a quienes trabajan con población en riesgo y atención al público, para garantizar la implementación de estrategias de detección y prevención de los diferentes tipos de violencias de género, discriminación y acoso sexual y/o laboral, entre otros.
- Divulgar esta Política y sensibilizar en materia de género, equidad y no discriminación.
- Incluir en los contratos de prestación de servicios una obligación general relacionada con la aplicación de la política de equidad de género.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	RESPONSABLE	CAMBIO	VERSIÓN	ARCHIVO
19/10/2023	Subdirección administrativa	Emisión Inicial	1.0	Red Interna

APROBACIÓN EN COMITÉ INTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EN ACTA N- 31