

2024

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Caja de
Previsión Social
Municipal

CPSM

Versión 1

COPIA CONTRA

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Dirección General
Alejandra Serrano R.

SG-SST
Nison Sierra - Contratista

Gestión de Calidad
Patricia Pertuz Ll.

COPIA CONTROLADA

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
0	19-10-2023	Diseño documento	Liliana Delgado	Alejandra Hoyos	ACTA N 31 2023 MIPG / CCL 2023
1	27-09-2024	Ajustes en contenido del documento, con el uso del nuevo logo y Ley "chao marcas"	Nilson Sierra (Contratista)	Adriana Carreño - Ing. Patricia Pertuz	Alejandra Serrano

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma.

COPIA CONTRA

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	2
I. OBJETIVO	2
II. ALCANCE	3
III. TERMINOS Y DEFINICIONES	3
IV. IDENTIDAD GÉNERO	5
V. NORMATIVIDAD	6
VI. PRINCIPIOS ORIENTADORES	7
VII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS:	8
VIII. ENFOQUE DE CAPACITACIÓN	8
IX. LINEAMIENTOS EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE GENERO	8
X. EXPRESIONES DE GENERO	9
XI. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	9
XII. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	10
XIII. VIOLENCIA POR PREJUICIO	12
XIV. RESPONSABILIDAD	12
XV. COMPROMISO	12
XVI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
XVII. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, SENSIBILIZAR Y SOCIALIZAR	13
XVIII. CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN	14
XIX. ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO	14
XX. ACCIONES PREVENTIVAS	14
XXI. ENFOQUE DE DIVULGACIÓN	15
XXII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	15
XXIII. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	15

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL			

INTRODUCCION

La presente política diseñada por la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, dentro del marco legal, garantizando la participación de hombres, mujeres, personas LGTBIQ+, víctimas del conflicto basado en un enfoque diferencial.

Se pretende crear programas, actividades, acciones que motiven la integración e incluyendo los derechos de las personas (hombres y mujeres y la equidad de género).

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, apoya el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico - racial e interseccional.



I. OBJETIVO

Sensibilizar y orientar sobre la práctica efectiva y la toma de decisiones en torno al derecho a la igualdad, equidad de género y diversidad sexual; a través de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las personas que trabajan o colaboran con la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA; con el fin de promover transformaciones en la cultura organizacional,

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

garantizando la igualdad, equidad de género y respeto a la diversidad sexual, asegurando un entorno laboral inclusivo y justo.

II. 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.

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

III. TERMINOS Y DEFINICIONES

- ❖ **ACCIÓN AFIRMATIVA:** Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tiene como propósito lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una organización.
- ❖ **ACOSO:** El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.
- ❖ **BRECHA:** Medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres frente a un mismo indicador, especialmente las relacionadas con oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales culturales y políticos.
- ❖ **CADENA DE VALOR:** Secuencia completa de las actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios (ISO 26000).
- ❖ **DISCRIMINACIÓN:** Trato diferente, arbitrario y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otras características personales y/o sociales.
- ❖ **DIVERSIDAD SEXUAL:** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género distintas en cada cultura y persona.

- ❖ **LGTBIQ+:** estas son las siglas designan al colectivo compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +.
- ❖ **IGUALDAD Y EQUIDAD:** es un trato jurídico idéntico entre personas que tengan las mismas condiciones y situaciones, comprende en un trato digno y justo a todo tipo de persona sin importar características físicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.
- ❖ **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.
- ❖ **DIVERSIDAD:** Presencia de personas con diferentes características físicas, sociales y personales en un grupo u organización.
- ❖ **INCLUSION:** Pertenecer o ser parte de algo
- ❖ **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)
- ❖ **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.
 - **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

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

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 amaneramientos". Incluye para su protección a las personas Trans.

IV. IDENTIDAD GÉNERO

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 procedimientos 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.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

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

V. 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.
- ❖ 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.
- ❖ Ley 1448 de 20113 en su Artículo 13 establece: "El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad.”

- ❖ Decreto 762 de 2018: adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- ❖ Ley 2281 de 2023: se crea el ministerio de igualdad y equidad y se dictan otras disposiciones.

VI. 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
- ❖ Autonomía y empoderamiento
- ❖ Corresponsabilidad
- ❖ Solidaridad
- ❖ Sostenibilidad
- ❖ Inclusión
- ❖ Tolerancia
- ❖ Respeto

Así mismo, la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, es reconocida como una Entidad Familiarmente Responsable, por lo cual se deben implementar iniciativas con enfoque de género, acciones afirmativas de inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y la consolidación de un entorno de trabajo positivo, caracterizado por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

VII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

- ❖ Transversalizar el enfoque de género en la oferta institucional de la Entidad a través de la creación o adaptación herramientas y prácticas ya existentes.
- ❖ Generar acciones que permitan que el enfoque de género logre permear la cultura organizacional, teniendo como base fundamental elementos como la equidad e inclusión.

VIII. ENFOQUE DE CAPACITACIÓN

Este enfoque tiene por objetivo, sensibilizar y formar a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad, para generar un cambio de actitud y conocimiento, teniendo en cuenta las dinámicas que el contexto actual presenta frente a la equidad de género y la diversidad. Es así, como se buscará ofrecer espacios de capacitación para la participación de los servidores públicos y contratistas de la Entidad, implementando estrategias y herramientas para la integración de la perspectiva de género en el trabajo institucional, prevención de violencias y acoso sexual, y transformación de los patrones socioculturales y aceptación de la diversidad

IX. 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
- ❖ Promover de manera íntegra acciones que permitan prevenir las múltiples discriminaciones contra las niñas y jóvenes rurales, afrocolombianas, negras, raizales, palenqueras, indígenas y ROM, 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

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

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.

X. 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
<ul style="list-style-type: none"> Expresiones de genero Identidad de genero <ul style="list-style-type: none"> Orientacion sexual Sexo asignado al nacer 	<ul style="list-style-type: none"> Femenino, masculino, otro Hombres, mujeres, tran Lesbiana / gay, homosexual, bisexual, heterosexaul Fememnico - mujer, masculino - hombre

XI. 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.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

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 actos de agresión o detrimento de lo femenino y favorecen el ejercicio del poder a través de 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 género, se presenta a través de diferentes formas de humillación, rechazo afectivo, amenazas, agresiones y violencias físicas, psicológicas, económicas, patrimoniales y políticas.

XII. 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:

1. **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.
2. **Daño o sufrimiento físico:** Que cause riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

3. **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.
4. **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. 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

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-2024
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

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”.

XIII. 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).

XIV. RESPONSABILIDAD

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.

XV. COMPROMISO

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

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

circunstancia social o personal y asegurar tolerancia cero a la violencia entre sus colaboradores en todas sus formas

XVI. EVALUACIÓN Y 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

XVII. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, SENSIBILIZAR Y SOCIALIZAR

La evaluación y seguimiento de la implementación de la presente Política se llevará a cabo a través del Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad, instrumento que fue construido y concertado con las áreas responsables de la ejecución del mismo y se constituye como una herramienta de seguimiento que hace parte integral de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

- ❖ 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

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

fundamentos de la Política.

XVIII. 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) -PQRSD.

XIX. 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.

XX. 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.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 27-09-204
		Código: SST-PI-006	
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		

XXI. ENFOQUE DE DIVULGACIÓN

Este enfoque tiene como propósito que la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA** implemente y promueva una comunicación inclusiva con perspectiva de género; así como definir y evaluar los contenidos de los canales de comunicación, produciendo estrategias transformadoras en pro de una sociedad equitativa. Para tal fin, se deben incorporar medidas que permitan progresivamente una comunicación inclusiva, libre de sexismos, estereotipos y discriminación en las comunicaciones internas y externas de la Entidad, como una expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género y la diversidad, además de una alternativa de promoción del trato respetuoso y equitativo.

XXII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ❖ Divulgación y apropiación de la Política de Equidad de Género y Diversidad por parte de los funcionarios, contratistas, personal en proceso de ingreso y grupos de interés de la Entidad a través de la implementación de estrategias efectivas de comunicación interna.
- ❖ Implementación de medidas que permitan una comunicación inclusiva con enfoque de género en los documentos y canales institucionales

XXIII. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será actualizada de acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el marco de su implementación, de las directrices del Gobierno Nacional y de otros cambios asociados a la operación interna de la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA.

Asimismo, el Plan de Acción que acompaña esta Política será actualizado anualmente, a partir del seguimiento y evaluación.