



IMDRI

Instituto Municipal para el Deporte
y la Recreación de Ibagué



PROTOCOLO DE GÉNERO, ENFOQUE DIFERENCIAL, DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA CASOS DE ACOSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN:

Existen estudios y puntos de vista alrededor de género, enfoque diferencial de prevención y acción contra casos de acoso sexual, sin embargo, no existe un concepto unificado desde la academia y en el marco legal jurídico colombiano. Por tal motivo, el presente protocolo expondrá algunos conceptos y reglas de formalidad y cortesía frente al tema

El Departamento Nacional de Planeación (2016, pág. 7) ha propuesto definir el enfoque diferencial como una forma de analizar, actuar, valorar y garantizar el desarrollo de una población, basada en sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad.

El Ministerio del Interior (2016, pág. 4) ha propuesto que el enfoque diferencial es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante ley, esta afecta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual. Por lo anterior, para que la igualdad sea efectiva, el reconocimiento, el respeto, la protección, la garantía de derechos y el trato deben estar acordes con las particularidades propias de cada individuo. Las acciones adelantadas por el Estado para este fin deben atender la diferencia.

Complementando lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia C-010 de 2015, señaló al enfoque diferencial como el desarrollo del principio de igualdad, en tanto que trata diferencialmente a sujetos desiguales y busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Sumado a esto, la Sentencia T-666/17 establece que el enfoque diferencial, garantiza el compromiso del Estado de proteger los diversos modos de vida que habitan dentro de él, proveyendo de una especial protección constitucional a los más vulnerables.

Por consiguiente, el Enfoque Diferencial es vinculante y es deber de los funcionarios del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación “IMDRI”, ofrecer criterios diferenciales y garantías especiales a estos grupos poblacionales.

La estrategia de Género y Enfoque Diferencial dentro Instituto, se implementará en todos los procesos, rescatando la memoria histórica institucional, que busca contribuir al esclarecimiento y visualización de los impactos diferenciales de la violencia contra las mujeres y sectores LGBTI, dentro de las actividades realizadas al Interno y Exterior de la entidad.

El protocolo busca realizar procesos de pedagogía social para la no repetición de acciones discriminatorias ni excluyentes. En estos procesos se tendrá en cuenta las experiencias de la Ciudadanía, de la Ventanilla hacia afuera y la Ventanilla hacia adentro.

Así pues, este protocolo se desarrolla bajo dos estrategias de Trabajo fundamentales: 1. Género y Enfoque Diferencial y 2. Lenguaje Incluyente, para construcción de acciones específicas en materia de memoria histórica y apoyo a iniciativas internas para la Garantía de Derechos de los Grupos Poblacionales, fomentado y fortalecido por la alta dirección de la entidad.

Lograr dichos objetivos significa dar cuenta en cada proceso de las relaciones y desigualdades entre hombres, mujeres y otras identidades de género para entender de qué forma han influido en los hechos y contextos examinados (dando forma y contenido a las violencias).

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué “IMDRI” se compromete a dar cumplimiento a la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL** aprobada en el año 2018, además del compromiso de incluir los principios de igualdad y enfoque diferencial promulgados en la Ley 1448 (Ley de Víctimas), ha estado orientado por la normativa y los estándares internacionales sobre garantía de los derechos de las mujeres, los sectores sociales LGBTI con enfoque diferencial.

DEFINICIONES

1. Acoso sexual: conducta no consentida, reiterativa mediante la cual una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Artículo 210 A Código Penal).
2. Agénero: “describe a una persona que no se identifica como hombre o mujer, o que se considera carente de una identidad de género”. (En: Género la Revolución. National Geographic en español, enero 2017, pág. 8).
3. Ajustes razonables: designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH o el sida tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él. Los ajustes razonables conllevan que los empleadores deben tratar de realizar ajustes en el lugar de trabajo o en las funciones asignadas al puesto. Esto puede tomar diferentes formas, tales como tiempo para las citas médicas, licencia por enfermedad prolongada, horarios menos extensos de trabajo o la reorganización del trabajo.
4. Cisgénero: “tienen una vivencia que se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia de la persona, en los términos descritos, es masculina, dicha persona es un hombre cisgénero. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino, y la vivencia de la persona también es femenina, es una mujer cisgénero”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).
5. Conformidad de género: “se refiere a una persona cuya expresión de género es consistente con las normas culturales que se esperan de dicho género”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).
6. Disconformidad con el género: “describe a una persona cuya expresión de género es percibida como inconsistente con las normas culturales que se esperan para su género. En específico, los niños y hombres no son “lo bastantes masculinos” o son femeninos, mientras que las niñas o mujeres no son “suficientemente femeninas” o son masculinas. [...] Esta condición suele confundirse de manera errónea con la orientación sexual de la persona”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).
7. Disforia de género: “diagnóstico médico para ser transgénero, como lo define la quinta edición del Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DCM5), de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).

8. Equidad de género: “significa que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género estará orientada a ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres, independientemente de sus diferencias físicas, tienen derecho a acceder con justicia y equidad al uso y los beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, de igual manera están en la capacidad de tomar decisiones de manera igualitaria en los diferentes contextos de la vida”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/equidad-degenero>
9. Expresión de género: “presentación externa del género por parte de una persona que comprende estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje, joyería, inflexión vocal y lenguaje corporal. Se categoriza de forma típica como femenino, masculino o andrógino. Todas las personas expresan un género. Además, puede ser congruente o no con la identidad de género de una persona”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).
10. Femicidio: tipo penal consagrado como delito autónomo por la ley 1761 de 2015, que señala que éste ocurre cuando se causa la muerte a una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.
11. Genderqueer: “sujeto cuya identidad de género no es de hombre, ni mujer, sino que está en medio o más allá de los géneros, o es alguna combinación de ambos”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).
12. Género binario: “es la idea que el género es una opción estricta entre macho/ hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer, en vez de un espectro de identidades y expresiones de género. Se considera limitante y problemático para quienes no encajan de manera clara en las categorías de uno y otro”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).
13. Género fluido: “se refiere a una persona cuya identidad o expresión de género cambia entre masculino y femenino, o cae en algún punto dentro de este espectro”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).
14. Género no binario: “espectro de identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente de manera estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer. Incluye

- términos como “agénero”, “bigénero”, “género no binario”, “género fluido” y “pangénero” “. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 15.** Género: “construcción social referido a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016.).
 - 16.** Hostigamiento: “El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual discapacidad y demás razones de discriminación”. (Artículo 134 B, adicionado L. 1482 de 2011, artículo 4. Modificado. L. 1752 de 2015, artículo 3)
 - 17.** Identidad de género (“gender identify): “Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida). (Corte Constitucional, Sentencia T 099 de 2015). También “se refiere a la “experiencia personal de ser hombre, o mujer o de ser diferente que tiene cada persona” (ya sea transgenerista, {transexual, travesti, transformista, drag queen o king}, o intersexual) y la forma en que aquella lo manifiesta a la sociedad” (T 077 de 2016).
 - 18.** Identidad sexual: “está referida necesariamente a lo que ella (la persona) considera en su fuero interno y a lo que pretende exteriorizar hacia sus semejantes” (Corte Constitucional, Sentencia 077 de 2016.). La expresión (la persona) es explicativa y extra texto.
 - 19.** Injuria por vías de hecho: se presenta cuando, “el sujeto activo consciente y voluntariamente impute a otra persona conocida o determinable, un hecho capaz de lesionar su honra, además de conocer el carácter deshonoroso de la imputación y la capacidad de daño y menoscabo a la integridad moral del afectado, de la imputación. En suma, es imprescindible la concurrencia de los siguientes elementos, en particular: Que el sujeto agente atribuya a otra persona conocida o determinable un hecho deshonoroso. Que tenga conocimiento del carácter deshonoroso del hecho. Que el hecho endilgado tenga la capacidad de dañar o causar menoscabo a la honra del sujeto pasivo de la conducta. Y, que el autor tenga conciencia de que el hecho imputado ostenta esa capacidad lesiva, o para menguar o deteriorar la honra de la otra persona. La honra es la estimación o respeto con la

- que cada persona debe ser tratada por los demás congéneres, en virtud a su dignidad humana. Será deshonroso el hecho determinado e idóneo para expresar a una persona desprecio u odio público, o para ofender su honor o reputación.” (Corte Constitucional, sentencia C442 de 2011).
- 20.** Intersexual: “categoría que describe a una persona con un trastorno del desarrollo sexual (TDS); una configuración reproductiva, genética, genital u hormonal que resulta en un cuerpo que no es fácil de categorizar como hombre o mujer. Se confunde con frecuencia con lo transgénero, pero son distintos e, incluso, inconexos. El término más familiar, hermafrodita se considera obsoleto y ofensivo”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 21.** LGBTQ: “acrónimo usado para referirse a lesbiana, gays, bisexuales, transgénero, queers e individuos o comunidades “que se cuestionan”. No es sinónimo de “homosexual”, ya que ello implicaría que transgénero es una orientación sexual. Incluye variantes como LGBT y LGBTQ”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 22.** Ofensa sexual: conductas o comportamientos de connotación sexual dirigidos a la víctima, mediante el uso de lenguaje verbal, gestual, escrito, que afectan y lesionan su dignidad, libertad, intimidad y el libre desarrollo de la personalidad
- 23.** Orientación sexual: “atracción física o emocional de una persona por otra (ya sea heterosexual, lesbiana, homosexual, bisexual o asexual”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016).
- 24.** Queer: “término paraguas para un rango de personas no heterosexuales o cisgénero. A lo largo del tiempo se ha usado como insulto; algunos lo reclaman como afirmativo, mientras otros aún lo consideran despectivo”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 25.** Rol de género (“gender rol”): “conjunto de normas sociales y de comportamientos que, dentro de una cultura específica, son ampliamente considerados como socialmente apropiados para las personas de un sexo determinado. Se trata de aquella imagen pública que presenta una determinada persona o individuo frente a los demás de ser una mujer y un hombre “(disponible en: [https:// concepto definicion.de/rol-de-genero/](https://conceptodefinicion.de/rol-de-genero/)).
- 26.** Sexo: “hecho biológico que hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016 de la Corte Constitucional).

- 27. Sexualidad diversa:** las diferentes y múltiples manifestaciones de la sexualidad humana, evidenciadas a través de la orientación, la identidad y la preferencia sexual, incluida la perspectiva de género. La sexualidad humana es una y se matiza a través de sus diferentes expresiones y ejercicio, que incluyen distintas variables relacionadas o no con la asignación del sexo biológico al nacer, con la reasignación artificial mediante intervenciones quirúrgicas, con las manifestaciones culturales aceptadas en una sociedad determinada.
- 28. Teoría Queer:** “es la elaboración teórica de la disidencia sexual y la deconstrucción de las identidades estigmatizadas, que a través de la resignificación del insulto consigue reafirmar que la opción sexual distinta es un derecho humano. Las sexualidades periféricas son todas aquellas que se alejan del círculo imaginario de la sexualidad “normal” y que ejercen su derecho a proclamar su existencia. Temas como “dejar ser”, el derecho al amor y los roles sociales son abordados en este texto, que intenta explicar las causas y consecuencias de un sistema social basado en la separación de las personas y no en lo que las hace comunes.” Fonseca Hernández, Carlos y Quintero Soto, María Luisa. La Teoría Queer: la deconstrucción de las sexualidades periféricas. En: Sociológica, año 24, número 69, enero-abril de 2009.
- 29. Transexual:** se refiere “a una persona transgénero que pasó por intervenciones hormonales o quirúrgicas para cambiar su cuerpo, de forma que esté más alineado con su identidad de género que con su sexo asignado al nacer”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 30. Transgénero:** “tienen una vivencia que no corresponde con el sexo asignado al momento de nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia, en los términos descritos es femenino, dicha persona generalmente se autor reconoce como una mujer trans. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino y la vivencia de la persona es masculina, dicha persona generalmente se autor reconoce como un hombre trans”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).
- 31. Travestismo:** “entendemos por travestismo como usar literalmente la ropa de otro sexo, este hecho, en sí mismo, pudiera ser un síntoma que forma parte de otro trastorno distinto, pero la peculiaridad del travestismo llamado travestismo fetichista es que la persona tiene una excitación sexual por el simple hecho de usar ropa del otro sexo”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/travestismo>.
- 32. Violencia basada en género:** todo acto de violencia directa o sutil, que proviene de quien detenta el poder o la autoridad para maltratar, lesionar y agredir a las mujeres, a la población LGBTIQ, o cualquier persona en razón del sexo o del género.



- 33. 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” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, citada por la Corte Constitucional, en la sentencia T 590 DE 2017).
- 34. Violencia económica o patrimonial:** es toda conducta dirigida a obtener un beneficio personal del agresor o de un tercero, restringiendo las posibilidades económicas del agredido que le impidan obrar libremente y le permite controlar las decisiones de la víctima.
- 35. Violencia física:** es cualquier acción que causa un daño en la integridad de la víctima, utilizando la fuerza física, no necesariamente debe dejar huellas en el cuerpo para comprobar su ocurrencia.
- 36. Violencia psicológica:** es toda conducta u omisión dirigida a afectar la autoestima de la mujer o de la comunidad LGBTIQ y las demás personas en razón de su orientación sexual.
- 37. Violencia sexual:** Mediante la fuerza, la coacción física o económica, la presión psicológica, el agresor obliga a la víctima, para que ésta acceda a una conducta sexual, incluye insultos sexistas, exhibicionismo, tocamiento, proposiciones sexuales indeseadas, voyerismo, mensajes pornográficos sean telefónicos o por correo, entre otros.
- 38. Violencias huérfanas:** son aquellas conductas que no están tipificadas en el código penal, pero se convierten en un mecanismo de presión, manipulación y de control frente a la víctima, ejemplo de ésta, la persona que revisa el celular de su pareja sin autorización, controla la ropa que esta usa, entre otros.

OBJETO DEL PROTOCOLO:

promover la generación de una mayor conciencia sobre asuntos que se pueden haber normalizado por razones culturales, pero que a la luz de los movimientos en defensa de los derechos de género y de la sexualidad diversa cobran una importancia relevante en la Institucional, articulada con políticas públicas a nivel Nacional.

ALCANCE:

el presente protocolo, se aplicará sin excepción para todos los funcionarios de la Institución y las demás personas que accedan a las diferentes instalaciones del IMRI, con el fin de prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia por razón de identidad de género, expresión de género, identidad sexual, orientación sexual, y todas las manifestaciones relacionadas con la sexualidad diversa; así como las acciones a emprender para garantizar la igualdad de oportunidades, de trato, de acceso y de permanencia en la Institución; situaciones que deberán ser valoradas por la Oficina de Talento Humano y el Comité de Inclusión y Equidad del Instituto.

¿Qué hacemos con la Estrategia?

Dentro del Protocolo se incorpora los lineamientos del Protocolo DDHH para el manejo de archivos expedidos por el Archivo General de la Nación, para conservar y custodiar los expedientes de Interno y externos producto de la prestación del Servicio que realiza la entidad, sobre evento violencia sexual, Violencia de Género, actos de discriminación y Endo discriminación, Víctimas del Conflicto armado, etc. Desarrollamos investigaciones que buscan contribuir al esclarecimiento y visualización de los impactos diferenciales de la violencia contra las mujeres.

La Dirección Administrativa Financiera y Técnica, a través del Equipo MIPG y talento Humano realizará los adecuados monitoreos, a la POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL, así mismo, definirá acciones y estrategias que aborden el fomento a la equidad de género, respeto a la diversidad sexual, ideológica, física, emocional, psicológico desde un enfoque ético y pedagógico, que promueva la reflexión permanente a nivel institucional. propósito del protocolo es dar herramientas de inclusión y equidad, para juzgar personas ni crear un ambiente hostil y sancionatorio en el Instituto, favorecemos la participación equitativa de hombres, mujeres y personas con otras identidades de género.



IMDRI

Instituto Municipal para el Deporte
y la Recreación de Ibagué



Amplificamos las voces de personas y grupos que han sufrido históricamente discriminación y violencia por su identidad de género y orientación sexual

sensibilización alta dirección y funcionarios sobre la inclusión, el respeto y la equidad de género con la ilusión de aportar en la construcción de una sociedad más justa, tolerante y plural.

RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN Y/O DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Para la Vigencia 2022, la entidad constituirá El Comité de Inclusión y Equidad, organismo encargado de diseñar, dirigir, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias de este protocolo. Está integrado por quien lidere cada una de las siguientes dependencias que se enuncian:

- ✓ Gerente
- ✓ Director Administrativo, Financiero y Técnico
- ✓ Funcionario asignado al Talento Humano
- ✓ Funcionario asignado del MIPG
- ✓ Secretaría General – Contando con la participación de un Profesional en Derecho, con conocimientos en Derecho laboral, enfoque de género y en mecanismos alternativos de solución de conflictos
- ✓ Funcionario asignado en Psicología, con conocimientos, enfoque de género Sexualidad diversa, mecanismos alternativos de solución de conflictos y atención a personas en discapacidad.
- ✓ Funcionario que lidera el área Técnica
- ✓ Oficina de Control Interno (Con voz, pero sin voto)

A. ACCIONES DEL PROTOCOLO:

prevenir, detectar, diagnosticar y hacer seguimiento al presente protocolo, a los conflictos en equidad de género, sexualidad diversa con enfoque diferencial.

1. Preventivas y de detección

Se realizará campañas de sensibilización y de difusión de la Política DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

Se adelantará estrategias para el diagnóstico, con el propósito de detectar las posibles transgresiones a los derechos de las mujeres o de las personas en razón de su orientación sexual, posibles casos de exclusión, discriminación y maltrato, y adoptar acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de marginación, violencia de género y sexual.

2. De capacitación

Se implementará estrategias dirigidas a capacitar en género, sexualidad humana, Enfoque diferencial, Violencia, Solución de Conflictos, atención a Población en discapacidad, al Personal Administrativo.

3. Gestión del Conocimiento:

Se fomentará líneas de investigación y divulgación de proyectos de igualdad de género, sexualidad diversa, con el fin de propiciar espacios académicos de reflexión con miras a superar las brechas de inequidad y exclusión al Interior y exterior, del IMDRI, Teniendo en cuenta su objeto social, misión y visión.

4. De acompañamiento

Se establecerá los mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de esta política, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención en inclusión de que trata este protocolo.

Criterios de atención:

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué “IMDRI” se acoge los lineamientos que dispone para la atención de personas víctimas de violencia de género y sexual la Sentencia T 012 del 2016 de la Corte Constitucional. Estos efectos aplican también para los casos que puedan presentarse en relación a la sexualidad diversa:

- Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;
- Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial;
- No tomar decisiones con base en estereotipos de género;
- Evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;
- Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes;
- Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales;
- Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia;
- Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales; Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres”.

B. GARANTÍAS

Atención integral: en la ruta de atención e inclusión, conforme a este protocolo, se atenderá a la víctima en su esfera física, psicosocial y humana, respetando el cumplimiento de las normas jurídicas que apliquen al caso.

•Atención inclusiva: en la ruta de atención e inclusión conforme a este protocolo, siempre se tendrá en cuenta las condiciones personales de la víctima, la perspectiva de género, su orientación sexual, para garantizar la efectividad del principio de no discriminación.

•Confidencialidad: de todas las actuaciones, acciones, medidas y sanciones que se apliquen en la ruta de atención e inclusión, se garantizará la absoluta reserva de todos aquellos hechos, circunstancias y datos que se conozcan en razón de esta política, respetando la información personal y la intimidad de la víctima en el marco de la protección del habeas data; para estos efectos los miembros del Comité suscribirán el respectivo formato de confidencialidad.

- Debido proceso: a todas las personas involucradas en actos de discriminación, violencia de género, violencia sexual, agresiones físicas, psicológicas y morales y demás actos lesivos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad, se les garantizará el derecho a la defensa a presentar pruebas, al principio de la segunda instancia y en general a la garantía de los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y celeridad en los trámites y toma de decisiones acorde con el procedimiento que se establece en el presente protocolo.
- Imparcialidad: los miembros del Comité de Inclusión y Equidad velarán por brindar un trato respetuoso y digno a las partes involucradas en la investigación, manteniendo el equilibrio y realizando los ajustes necesarios para superar las barreras de desigualdad de género y de la población LGBTIQ, con el fin precisamente de garantizar la igualdad.
- Revisión de la decisión: se garantiza el derecho de las partes para impugnar las decisiones del Comité de Inclusión y Equidad y para estos efectos la solicitud de revisión de las decisiones adoptadas por el Comité se interpondrá ante el Gerente.
- Accesibilidad: el presente protocolo se divulgará entre la comunidad del Instituto y el público en general, garantizando el acceso a la información de la presente política.
- Protección: se garantizará la ejecución de la ruta de atención e inclusión con el fin de evitar la revictimización y asegurar las medidas de prevención necesarias tendientes a evitar en las instalaciones de la entidad y en las demás dependencias, se realicen actos lesivos indicadores de violencia de género y sexual.
- Celeridad: se dará prioridad para adelantar el trámite previsto en el presente protocolo de manera ágil y rápida.
- Prohibición de represalias: ningún miembro del IMDRI, podrá adoptar acciones u omisiones que tengan como propósito castigar o sancionar a aquellas personas que intervinieron como testigos, como denunciantes, o como apoyo a la víctima.
- Impedimento y recusación: cualquiera de los miembros del Comité de Inclusión y Equidad, deberá declararse impedido para conocer del trámite preliminar en razón de las causales señaladas en el

Código General del Proceso, en su artículo 141. Por las mismas causales, la víctima o el supuesto agresor podrán recusar a cualquiera de los miembros del Comité. Entre otras causales, de las señaladas en el artículo, se expresan el interés directo o indirecto de alguno de los miembros del Comité con el resultado de la investigación, en razón del parentesco de alguno de éstos dentro del cuarto grado de consanguinidad, o segundo de afinidad, o ser el esposo (a) o compañero permanente, de la víctima o del denunciado; existir enemistad grave o amistad íntima entre alguno de los miembros del comité y la víctima y la persona contra la que se dirige la denuncia, entre otros.

C. PROCEDIMIENTO:

1.Recepción de la queja por hechos de violencia de género y sexualidad diversa

El IMDRI proveerá un medio idóneo digital para que cualquier persona a través del mismo, pueda formular la queja respectiva ante el Comité de Inclusión y Equidad.

En ningún caso se exigirán pruebas, para asumir el conocimiento de la queja. Bastará el sólo dicho de la víctima para iniciar la investigación. Cuando la queja provenga de un anónimo, no se activará el procedimiento; salvo que el hecho denunciado permita adelantar la investigación de oficio, por contener la información del posible agresor y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos En todos los eventos en que el acto violento o agresión ocurra en las instalaciones del Instituto y sea conocido de inmediato, deberá en ese mismo momento activarse la línea 911 de emergencias de la Institución, la que conforme a su protocolo se encargará de adoptar las medidas de atención urgentes que el caso requiera.

2.Evaluación del caso y medidas urgentes:

El Comité de Inclusión y Equidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, citará a quien la interpuso con el fin de ampliar su versión libre y en todo caso, de llegarse a requerir, adoptará sin dilaciones las medidas tendientes para que cese el acto hostil y de protección a la víctima, mediante el protocolo de atención de emergencias y otros pertinentes establecidos por la institución; y a brindar el acompañamiento psicológico en caso de que la víctima así lo requiera y lo acepte.

En la entrevista, se evitarán las repeticiones innecesarias y los comentarios o juicios acerca de la conducta de la víctima, o las expresiones tendientes a atribuir responsabilidades sobre los hechos denunciados y a expresar sentimientos de consideración o lástima con la víctima. Tampoco se admitirán los juicios u opiniones personales de los integrantes del Comité de Inclusión y Equidad.

En la entrevista se informará a la víctima del procedimiento a seguir, de las acciones jurídicas que la ley señala, del derecho a recibir información completa y oportuna del estado de la investigación por parte del comité y del derecho a solicitar la revisión de las decisiones que se adopten por el Comité y del derecho a aceptar el acompañamiento psicológico que le brinde la institución cuando sea procedente.

3. Citar a la persona contra la cual se formule la queja:

Con el fin de garantizar el derecho de defensa, se citará a la persona contra la cual se formula la queja para escuchar su versión libre sobre los hechos denunciados, lo que se realizará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la entrevista con la víctima denunciante, o el tercero denunciante.

La persona contra la cual se formula la queja podrá ser asistida por un profesional del Derecho, si éste así lo requiere, y podrá solicitar o aportar la práctica de pruebas, las que se realizarán en un término máximo de 15 días hábiles. Durante la práctica de pruebas se garantizará el derecho de contradicción de las mismas, para lo cual se dará traslado a la otra parte para que se pronuncie sobre ellas en el término de cinco días hábiles, además se garantizará la participación de la víctima o de su representante y del presunto agredido o su representante, en la práctica de las mismas. En todo caso, es potestad de la víctima definir acerca de su participación en la práctica de las pruebas.

4. Calificación de la conducta denunciada:

El Comité de inclusión y equidad, una vez escuchadas las partes y practicadas las pruebas, otorgará un plazo de tres días hábiles para que las partes presenten sus consideraciones finales. Vencido dicho término, procederá dentro de los 7 días hábiles siguientes, a calificar la conducta, acciones y hechos denunciados y determinará si hay lugar o no, a solicitar la iniciación del procedimiento disciplinario al órgano competente.

En el evento en que considere procedente su iniciación, dicho trámite se adelantará conforme se indica en los Reglamentos de la entidad que regulen el proceso disciplinario personal administrativo según el caso; o las normas que lo sustituyan, modifican o adicionen los mismos.

De acuerdo con los hechos investigados y con el objetivo de prevenir a futuro la ocurrencia de conductas que atenten contra la equidad de género y sexualidad diversa, el Comité adoptará una estrategia pedagógica tendiente a modificar los comportamientos culturales sexistas y las violencias sutiles, a efectos de propiciar cambios en los imaginarios colectivos que afectan la dignidad de las mujeres y de los grupos minoritarios que pertenecen a la población LGBTIQ. En todo caso, se respetará la decisión de la víctima de no acogerse a la estrategia pedagógica, quedando siempre en libertad de agotar las acciones jurisdiccionales que estime pertinentes.

Para comunicar la decisión que adopte el Comité se citará a las partes y en el evento en que éstas no asistan en la fecha y hora indicada, dentro de los dos días siguientes se procederá a comunicar por escrito al correo institucional, o a la dirección del domicilio que aparezca registrada en la Institución.

Durante todo el trámite de la investigación, se garantizará el principio de confidencialidad y de protección de la identidad de la persona que formule la queja, por lo tanto, se dispondrá de un código alfanumérico para identificar el caso de que se trate. En las comunicaciones que se produzcan durante la investigación solamente se identificaran con dicho código, sin mencionar nombres de investigados o víctimas.

En el proceso disciplinario que se investigue la conducta previamente calificada por el Comité de inclusión y equidad, se dará celeridad al mismo con el fin de garantizar la adecuada atención a la víctima y podrán decretarse pruebas de oficio. La víctima es libre de participar o no dentro del proceso disciplinario y en ningún caso se le podrá obligar a participar en una confrontación con el agresor.

5.Revisión de la decisión del Comité

La decisión del Comité de Inclusión y Equidad, de remitir al comité disciplinario competente el caso para la iniciación del proceso disciplinario, podrá ser objetada dentro de los tres (3) días hábiles

siguientes a la notificación de la decisión del Comité de Inclusión y Equidad, ante el mismo órgano y deberá ser resuelto por el Gerente.

El Gerente y su equipo asesor Jurídico analizará toda la información del caso y si lo encuentra pertinente podrá practicar pruebas adicionales. Para decidir si confirma o revoca la decisión inicial contará con un plazo de 15 días hábiles contados a partir del momento en que se objetó la decisión.

6. Sanciones y medidas de protección

El Comité de Inclusión y Equidad gestionará ante las instancias respectivas todas las tareas tendientes a brindar la atención prioritaria que requiera la víctima para superar la afectación a su integridad física o psicológica.

7. Seguimiento

El Comité de Inclusión y Equidad se encargará de realizar el seguimiento de todas las medidas y estrategias adoptadas en virtud de este protocolo, con el fin de conocer el impacto en la comunidad y adoptar los correctivos necesarios para restablecer los derechos de las víctimas y evitar la repetición de las conductas investigadas en cualquier ámbito de la entidad. . El Comité determinará las fechas de seguimiento atendiendo a la situación particular, pero en todo caso el primer seguimiento se realizará tres (3) meses después de la decisión final del mismo Comité.

Recomendaciones de Inclusión:

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué “IMDRI”, respetará la Ley 1752 de 2015 para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El instituto contempla en su estrategia corporativa la diversidad, beneficios y las condiciones de igualdad que cita el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.

Verificar y ajustar los perfiles de cargo y actividades contractuales que incluya las habilidades, destrezas, conocimiento, actitudes requeridas, necesidades de apoyo requeridos, y las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.

Por último, acciones de mejoras dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económica que los afectan (Ley 1618 de 2013).

Recomendaciones de Inclusión personas Seropositivas:

- El VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, local e Institucional a la pandemia con la plena participación de los empleadores y de trabajadores.
- No debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH. Además, no debería existir ninguna discriminación indirecta basada en estereotipos relativos a personas provenientes de regiones del mundo supuestamente expuestas a un mayor riesgo de infección (por el VIH), o a personas de grupos supuestamente más vulnerables a ser infectados por el VIH.
- La prevención de nuevas infecciones por VIH debería ser una prioridad fundamental en todas las respuestas en los lugares de trabajo.
- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios.
- Se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo.
- Los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis.

- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de la protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH.
- No se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.

El siguiente protocolo establece como principio clave, interrelacionado con el principio de no discriminación, es el de la confidencialidad de los datos personales relacionados con el VIH, incluidos los datos médicos relativos al estado serológico respecto del VIH. El derecho a la confidencialidad se extiende a los trabajadores, sus familias y personas a su cargo, Ningún trabajador se le debe exigir revelar su estado serológico respecto del VIH, ni el de ninguna otra persona.

Todo acceso a la información relacionada con el VIH debe regirse por normas de confidencialidad conformes con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y el Ministerio de Salud sobre la protección de los datos personales de los trabajadores.

Los empleadores, los trabajadores y el Representante legal deberían cooperar en la protección de los datos personales y en la elaboración de una política de empresa que respete la vida privada de los trabajadores, con arreglo a los principios enunciados en el presente Protocolo

Todas las personas tales como los empleadores, jefes de talento Humano, y presentante legal, que tengan acceso a los datos personales deberían tener una obligación de confidencialidad, de acuerdo con la realización de sus tareas y el ejercicio de los principios enunciados en el presente protocolo, no pueden renunciar a su derecho a proteger su vida privada.

No se les debe obligar a los trabajadores –incluidos quienes solicitan trabajo– a someterse a pruebas obligatorias de detección del VIH ni a otras formas de selección basadas en el estado serológico respecto del VIH. Tampoco se les debe negar el acceso a los puestos de trabajo ni estar sujetos a consecuencias adversas si se niegan a someterse a las pruebas.

- A.** las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debe negar la posibilidad de continuar en el empleo, con ajustes razonables de ser necesario, durante el tiempo que estén médicamente aptos para llevar a cabo las tareas inherentes al puesto de trabajo. También fomenta las medidas para reasignar a esas personas a tareas adaptadas a sus capacidades, encontrar otros trabajos mediante la capacitación o facilitar su regreso al trabajo.
- B.** Personas con contrato de prestación de servicios: En estos eventos la persona que llegará a ser objeto de discriminación, maltrato físico o psicológico dentro de las instalaciones del IMDRI o con ocasión de los servicios que presta, en caso de ser necesario una atención inminente, se activará la ruta de atención de emergencia a través del Botón del PQRSD, para brindar los primeros auxilios a la víctima, la que comprende la atención psicológica en caso de que así se requiera y siempre que lo acepte la víctima; así mismo se le brindará la orientación legal que requiera para activar la ruta de protección a sus derechos. De igual manera la víctima podrá denunciar los hechos ante el Comité de Inclusión y Equidad para que la misma defina el procedimiento a seguir de acuerdo con los parámetros establecidos en este protocolo

Por otra parte, si la persona contra la cual se formula la denuncia se encuentra vinculado a la entidad a través de contrato de prestación de servicios, , el Comité de Inclusión y Equidad informará a la Secretaría General y la Dirección Administrativa Financiera y Técnica para la adopción de todas aquellas medidas tendientes a informar al contratante y para que se adopten los trámites necesarios con el propósito de iniciar la investigación que corresponda. Todo lo anterior, sin perjuicio, de que, según los términos del contrato, pueda invocarse la terminación de la relación contractual o la aplicación de las sanciones contractuales previstas en el respectivo convenio.

C. Visitantes

Si la víctima de maltrato, discriminación, violencia de género o sexual, no tiene ninguna relación con el IMDRI, y se encuentra asistiendo a un evento, o en condición de visitante, se activará la ruta de emergencia señalada por la institución a través del Botón PQRSD, para brindar los primeros auxilios a la víctima, la que comprende la atención psicológica en caso de que así se requiera y lo acepte la víctima y la orientación legal que requiera para activar la ruta de protección a sus derechos. Cuando

se trate de conductas delictivas que no exijan la denuncia exclusivamente por parte de la víctima, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

ESTRATEGIAS DE LENGUAJE INCLUYENTE

El lenguaje incluyente posibilita la eliminación de frases y palabras que reproducen estereotipos o roles de género. Machismo: es una actitud en hombres y mujeres que resalta lo masculino y subvalora lo femenino, aceptando como naturales todas las formas de sexismo.

Plurales incluyentes: Poblacionales

Poblacionales este protocolo, se hace uso incluyente del lenguaje dentro del Instituto Municipal para el Deportes y la Recreación de Ibagué "IMDRI", la buena utilización de los plurales nos ayudará a evitar expresiones sexistas arraigadas en nuestro lenguaje cotidiano. Se debe primar por el empleo del femenino y el masculino, pero si necesito repetir varias veces ambos géneros, entonces puedo manejar palabras neutras. A continuación, algunos ejemplos comunes que utilizamos al referirnos a poblaciones:

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
Los niños	La niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil
Los ancianos, los adultos mayores	Las personas adultas mayores, la población adulta mayor, las personas con edades entre...
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los colombianos	La población colombiana o la población del país

Plurales incluyentes: Laborales

Hay expresiones comunes, propias de nuestra labor en la entidad u organización, pero que evidencian un lenguaje excluyente. Utilice plurales incluyentes para evitarlas, de la siguiente forma:

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica
Los trabajadores	La población funcionaria el funcionariado, las funcionarias y los funcionarios
Los servidores	Los servidores y las servidoras, quienes laboran en la dependencia
Los usuarios	Las personas usuarias

Plurales incluyentes: Sector empresarial o Institucional

En la jerga sobre temas relacionados con la economía, también evidenciamos un lenguaje excluyente que debemos corregir. ¿Se identifica con algunos de los siguientes ejemplos?

Nuevamente, utilice bien los plurales.

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE



Los oferentes	Las personas oferentes
Los clientes	La clientela
Los proveedores interesados	Las personas proveedoras, la parte interesada

Plurales incluyentes: Sociales

Nuestra lengua se ha regulado con base a los valores sociales y culturales y en el imaginario continuamos designando algunos roles sociales como si estuvieran asociados únicamente al hombre. En esta píldora sobre uso de plurales incluyentes corregiremos este error que margina a las mujeres de nuestra comunicación

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
Los derechos de los niños	Los derechos de los niños y las niñas; los derechos de la niñez
Los padres de familia	Los padres y madres de familia, las personas responsables del hogar
Los profesores o los docentes	El profesorado, el personal docente, el sector docente

Nombres abstractos

Al momento de mencionar cargos o profesiones refiriéndose a un grupo compuesto por hombres y mujeres, utilice los llamados “nombres abstractos” sin referirse a nadie en concreto. Los siguientes ejemplos nos pueden ayudar a identificar estos casos:

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
Los gerentes	La gerencia o el grupo gerencial
Los directores	Las direcciones

Cargos y oficios en femenino

Para eliminar el lenguaje excluyente, el Protocolo incluye la comunicación libre de sexismo – articulada a la Política Pública de Mujer y Géneros Nacional, recomendando el femenino en cargos u oficios, tal como se muestra a continuación:

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
-era / ero	Ingeniera / Ingeniero
-ivo / iva	Administrativo / Administrativa
-ria / rio	Secretaria / secretario

Evitar expresiones que justifican la violencia

En la cartilla La violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación, la Red Mujer y Hábitat de América Latina, recomienda no utilizar términos que minimizan la gravedad de los crímenes cometidos hacia las mujeres.

Expresiones como:

- ✓ “crimen pasional”,
- ✓ “riña y disputa matrimonial”
- ✓ “por cuestiones de celos”

Artículos para nombres invariables

El Protocolo para las comunicaciones libres de sexismo del IMDRI también aconseja el uso de artículos masculino y femenino en combinación con nombres invariables. Para entender mejor este caso, observemos los siguientes ejemplos:

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
-ante	El representante / La representante
-ista	El receptionista / La receptionista

Aposiciones explicativas

el uso igualitario del lenguaje administrativo, aconseja utilizar aposiciones explicativas para aclarar el masculino que es utilizado de modo genérico. Para entender mejor esta propuesta, veamos los siguientes ejemplos:

EXPRESIONES EXCLUYENTE	EXPRESIÓN INCLUYENTE
Los afectados serán indemnizados	

Implementación y Seguimiento del Protocolo:

La Dirección Administrativa, Financiera y Técnica – Talento Humano, se encargará de propiciar la capacitación en enfoque de género y de sexualidad diversa, a los integrantes del Comité de inclusión y equidad, al personal de seguridad, al personal administrativo, contratistas, al personal de salud



IMDRI

Instituto Municipal para el Deporte
y la Recreación de Ibagué



ocupacional, y Personal de los puntos de atención al Ciudadano. Para estos efectos, el protocolo será incluido en las Plan Institucional de Capacitaciones. Las campañas de reflexión dentro plan estratégico de comunicaciones para trabajar por la eliminación de prejuicios y estereotipos basados en género y sexualidad diversa, Así mismo, se diseñará una campaña para socializar entre la comunidad y el público en general el presente protocolo, el que deberá encontrarse en la página web institucional.

<https://centrodememoriahistorica.gov.co/enfoque-diferencial-de-genero/>

https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/todo_guia_lenguaje.pdf

<https://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_455285.pdf