

INFORME DE SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

OFICINA PRODUCTORA	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
FECHA	SEPTIEMBRE 27 DE 2024
PROCESO	SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL
PERIODO	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE AGOSTO DE 2024

1. INTRODUCCIÓN:

Este informe tiene como objetivo presentar el seguimiento de la implementación de la política de equidad de género y diversidad sexual de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, con el fin de evaluar los avances, identificar áreas de mejora y proponer acciones concretas para fortalecer el compromiso de la entidad con estos principios.

2. OBJETIVO GENERAL:

Promover la igualdad de género en todos los niveles de la organización.

Fomentar la inclusión de personas de diversas orientaciones sexuales y identidades de género.

Sensibilizar y capacitar al personal sobre temas de género y diversidad sexual.

Establecer mecanismos de denuncia y atención a casos de discriminación.

3. ALCANCE:

Teniendo en cuenta que esta política es aplicable a toda la ciudadanía que se relaciona con la entidad, con o sin vinculación laboral con la CPSM, se toma

como referencia la revisión de la implementación de la política y el cumplimiento normativo de la política de equidad de género y diversidad sexual en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto de 2024

4. MARCO NORMATIVO:

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 2011 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.”

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.

5. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO:

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías realizó el seguimiento a la política de equidad de género y diversidad sexual, la cual fue adoptada, socializada y aprobada en comité de convivencia laboral en Acta No. 5 de noviembre 3 de 2023, promoviendo el respeto y la no discriminación hacia las mujeres y la comunidad LGTBIQ+.

Es de resaltar por parte de la entidad, que, para la presente vigencia, esta política fue actualizada buscando promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso que garantice la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su género y orientación sexual.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

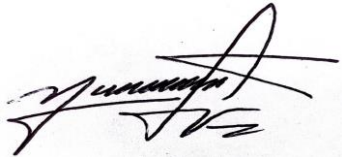
Recomendación

La Oficina de Control Interno, sugiere que, para evaluar la implementación de la política, se realicen encuestas anónimas a los funcionarios sobre la percepción de equidad y diversidad sexual, realizar reuniones de sensibilización, capacitación y retroalimentación dentro de la entidad, para fortalecer un ambiente inclusivo y respetuoso.

Conclusión

Se concluye que la Caja de Previsión Social Municipal, dio cumplimiento a la implementación y actualización de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, resaltando a los colaboradores de la CPSM, el compromiso 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 cualquier otra condición o circunstancia social o personal que asegure la tolerancia y la no violencia entre todos los funcionarios de la entidad.



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe de Oficina de Control Interno.