

CARTILLA POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE GÉNERO



ÍNDICE

I. RAZÓN DE SER DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	1
• Ejes centrales de la política	
II. SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	2
• Definiciones y glosario	
III. ROLES DE GÉNERO - NUEVAS MASCULINIDADES Y FEMINIDADES	5
• Qué es la discriminación basada en género	
IV. MARCO NORMATIVO	6
• Marco internacional	
• Marco constitucional	
• Leyes	
• Decretos	
• Jurisprudencia	
V. CONDUCTAS CATALOGADAS COMO DISCRIMINATORIAS	8
• No es una lista taxativa, es solo ejemplificante.	
VI. MECANISMOS DE DENUNCIA	8
VII. ¿QUÉ HACER EN CASO DE SER VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO POR PARTE DE UN COMPAÑERO DE TRABAJO?	9
VIII. BIBLIOGRAFÍA	10

I.

Razón de ser de la implementación de la política de género.

En MAB buscamos crear un lugar de trabajo que sea diverso e inclusivo en dónde prime el respeto, la dignidad y los derechos humanos de nuestros colaboradores.

Creemos que el género no debe ser una barrera para la oportunidades iguales y nos aseguramos de crear un ambiente en el que todos puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

La Política de Inclusión de Género tiene como objetivo promover la igualdad de género y eliminar la discriminación y el acoso basados en el género, la orientación sexual y el sexo.

Reconocemos que la identidad y expresión de género pueden variar y que todos deberían ser libres de expresar su identidad de género sin temor a la discriminación o el prejuicio.

En MAB nos comprometemos a prevenir, abordar y solucionar cualquier forma de violencia contra la mujer en nuestras relaciones empresariales. Garantizaremos un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación para todas nuestras trabajadoras.

Con la creación de la Cartilla de la Política de Género de MAB, buscamos que los trabajadores entiendan los términos de la Política de Género y cómo comportarse frente a una situación de discriminación y qué acciones tomar para no incurrir en una de ellas.

Encontramos que los ejes centrales de la política son:

1. Reclutamiento y Contratación: Nos aseguraremos que sean nuestras prácticas de reclutamiento y contratación sean justas e imparciales y que todos los candidatos sean evaluados en función de sus habilida-

des, calificaciones y experiencia, independientemente de su identidad de género.

2. Capacitación y Desarrollo: Proporcionaremos oportunidades de capacitación y desarrollo a todos los colaboradores para asegurarnos de que tengan las habilidades y el conocimiento necesarios para crear un lugar de trabajo inclusivo y evitar la discriminación basados en el género.

3. Políticas del Lugar de Trabajo: Revisaremos y actualizaremos nuestras políticas del lugar de trabajo para asegurarnos que sean y no discriminen a ninguna identidad de género. Esto incluye políticas relacionadas con el código de vestimenta, el acceso a baños y otras prácticas laborales.

4. Lenguaje Inclusivo: Usaremos un lenguaje neutro en género en todas nuestras comunicaciones y evitaremos el uso de un lenguaje basado en género que pueda ser excluyente u ofensivo. Respetando así, los pronombres que prefieran los colaboradores.

5. Reporte e Investigación: Proporcionaremos un mecanismo seguro y confidencial de reporte para los empleados que experimenten discriminación, acoso o cualquier otra forma de mala conducta basada en género. Investigaremos todas las quejas de manera rápida y tomaremos las medidas necesarias para abordar cualquier violación de esta política. Se está implementando la codificación del formato de denuncia del Comité de Convivencia para que la investigación de quejas sea rápida y efectiva.

6. Vigilancia y Control: Nos encargaremos de proporcionar un mecanismo de vigilancia y control para monitorear que se esté cumpliendo con la implementación de la política a través de planes de seguimiento.

II.

Sexo, Género, Orientación Sexual e Identidad de Género.

Definiciones:

Sexo:

El sexo es entendido como las características biológicas, físicas y sexuales con las que nacen los seres humanos que determinan la asignación del género de una persona al nacer, es decir, hombre o mujer y está determinado por los cromosomas, los genitales internos y externos y las hormonas.¹

Glosario:

Femenino:

son aquellas personas que nacen con las características físicas, genéticas y sexuales que la identifican como hembra. Sus cromosomas son XX.

Masculino:

son aquellas personas cuyas características genéticas y físicas son de macho. Sus cromosomas son XY.

Intersexual:

Son aquellas personas que presentan simultáneamente ambas características. Y esto se puede evidenciar sea en las características físicas de una persona o las de nivel interno.

Género:

Según la Unicef (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) en su guía de Comunicación, Infancia y Adolescencia el género es el conjunto de características sociales, culturales, políticas y psicológicas que la sociedad asigna a las personas como forma diferenciada como propias de

hombre o mujeres. “Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “femenino” o “masculino” (Unicef, p. 23).

“La identidad de género no binaria es comprendida como aquella que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino, femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo - género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias, no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema” (Sentencia T-033/22).

Diferencias entre sexo y género:

Es importante entender que el sexo y el género no deben siempre coincidir, puesto que el género es un factor social que puede variar según la persona disponga.

Teniendo en cuenta que, la identidad de género es la vivencia interna e individual del género y como la persona lo siente², se da un espectro amplio para que las personas puedan elegir su género.

Una persona cisgénero es aquella que se siente identificada con su sexo anatómico³ es decir, las personas cuya identidad de género y su sexo asignado al nacer son concordantes con el comportamiento asignado por la sociedad. Cuando no coinciden ambos conceptos nos encontramos ante los denominados transgénero y transexuales, este último implica la reasignación del sexo.

¹ Cartilla Género: Ministerio de Justicia.

² La chica danesa, el derecho de decidir nuestra identidad de género.

³ Real Academia Española.

TABLA⁴:

SEXO	GÉNERO
FACTOR BIOLÓGICO	FACTOR SOCIAL
ES UNIVERSAL	DEPENDE DEL CONTEXTO SOCIAL
NO CAMBIA	PUEDE VARIAS SEGÚN LO DISPONGA LA PERSONA

Expresión de género:

se refiere a la forma en que una persona se expresa en su entorno dependiendo de cómo se identifique. Se ve reflejado en su forma de vestir, de expresarse, hablar y lenguaje cultural. Esta forma de expresarse no tiene que coincidir obligatoriamente con el sexo.

Orientación sexual:

Según la sentencia T-804 de 2014, la orientación sexual hace referencia a la atracción física o emocional de una persona por otra. Sea ya heterosexual, gay, lesbiana, bisexual o asexual.

Glosario:**Heterosexual:**

Hace referencia a la capacidad de una persona de sentirse atraído emocional y sexualmente a una persona de su sexo opuesto.

Gay:

Hace referencia a la capacidad de una persona identificada como hombre de sentirse atraído emocional y sexualmente hacia otra persona que se identifica como hombre

Lesbiana:

Es la capacidad de una persona identificada como mujer de sentirse atraída física, emocional y sexualmente hacia otra mujer.

Bisexual:

Es la capacidad de una persona de sentirse atraída física, emocional y sexualmente hacia su mismo género o el opuesto al suyo.

Asexual:

Es una persona que no experimenta atracción sexual pero aun así puede tener una relación íntima y emocional con la otra persona.

Pansexual:

Se compone del prefijo pan, que hace referencia a un “todo” y la palabra sexualidad. Aquellos que se consideran pansexuales se sienten atraídas por el género opuesto, el mismo género y las personas no binarias⁵.

⁴ Cartilla Género: Ministerio de Justicia.

⁵ CNN: Emanuella Grinberg.

Definiciones de violencia en contra de la mujer:

Según la Ley 1257 de 2008 en su artículo 2: “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.”

La ley aborda cuatro conceptos de daño:

Psicológico: es la consecuencia de una acción u omisión que tiene como intención degradar o controlar las acciones y decisiones de otras personas, por medio de conductas que impliquen un perjuicio para la salud psicológica.

Físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Sexual: consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad de la persona.

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 mujer⁶.

⁶ Ley 1257 de 2008.

III. Roles de género.

El rol de género y el concepto de las nuevas masculinidades y nuevas feminidades

Los roles de género según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado que hace que las personas estén condicionadas en el percibir las actividades, tareas y responsabilidades como femeninas o masculinas.

La construcción de género termina siendo uno de los primeros aprendizajes que se enseña en la familia, en el colegio y en la sociedad. Estas instituciones se ocupan de impulsar conductas consideradas correctas para cada sexo y preservar de tal forma el sistema patriarcal.⁷

Esto nos lleva al concepto de nuevas masculinidades y feminidades. Entendiendo que, hay un concepto de masculinidad hegemónica en dónde el hombre se entiende como una persona autónoma, activa, productiva, heterosexual y con amplio control de sus emociones, mientras que la mujer es considerada como de menor estatus en las relaciones de poder, la mujer es cálida y ama de casa.⁸

Las nuevas masculinidades lo que buscan es cambiar el paradigma y validar como masculino todo lo que no se acomode a el modelo hegemónico y dar un paso hacia el modelo igualitario tanto en el mercado, como en la educación y en la relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Busca la superación de estos roles de género impuestos por la sociedad misma concediendo de tal forma más equidad hacia las mujeres, hombres y personas parte de la comunidad LGBTIQ+ que no cumplen

con el modelo hegemónico de la mujer o el hombre.

¿Qué es la discriminación basada en género?

La Corte Constitucional define la discriminación como un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o un grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes. Es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Sentencia T-098 de 1994).

Entonces, bajo esta lógica la discriminación por género hace referencia a dar un trato de inferioridad a una persona por motivos de su sexo, su género o su orientación sexual impidiéndole así su derecho a la igualdad.

Es importante entender para todas aquellas personas que trabajen en MAB que la discriminación puede ser directa o indirecta, la directa existe cuando hay alguna reglamentación, práctica o motivo específico para negar la igualdad de oportunidades, mientras que la indirecta se da cuando la reglamentación, el motivo o la práctica son aparentemente neutrales pero el efecto producido es adverso y llevan a la exclusión.⁹

⁷ Masculinidades alternativas: un modelo para alcanzar la transformación desde la educación social.

⁸ Gender roles and stereotypes used through TV advertisements.

⁹ Organización Internacional de Trabajo: Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

IV. Marco normativo.

¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Las conductas que constituyen el acoso laboral se encuentran estipuladas en la Ley 1010 de 2006 en su artículo 7 y en sus literales B y G.

Estos literales específicos incluyen dentro de la categoría de acoso laboral:

1. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
2. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

Es importante que los trabajadores de MAB, entiendan que burlarse de una persona por su forma de vestir o su apariencia física SÍ constituye una forma de acoso laboral que podría conocer el Comité de Convivencia.

¿Cuáles son las normas aplicables?

Marco Internacional

El artículo 1 de la Convención Americana

sobre Derechos Humanos, incorporada al ordenamiento jurídico interno colombiano mediante la Ley 16 de 1972 establece que:

“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Constitución Política de Colombia

El artículo 13 de la Carta estipula que:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.”

Leyes

El código penal colombiano en su artículo 134 A, penaliza los actos de discriminación por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual con pena en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y con multas que van desde los diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

A su vez, en el artículo 134 B, se penaliza al que promueva actos constitutivos de hos-

tigamiento, con el propósito de causarle daño físico o moral a una persona por las mismas razones expuestas en el párrafo anterior constituye un delito.

Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La circular 026 de 2023 trata los temas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Y nos dice que: “El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil” (Circular 0026 de 2023)

Decretos

El Decreto 762 de 2018 representa un documento de gran importancia para la comunidad LGBTQ+ dado que adopta 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 e identidades de género diversas.

Esto incluye:

1. Garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la participación de los sectores sociales LGBTI.

2. Promoción del reconocimiento e inclusión de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Jurisprudencia

La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha dedicado a proteger los derechos de las personas que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ pues en sus fallos ha reconocido el derecho a la identidad de género y ha dicho que se desprende del “reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad”.¹⁰

La sentencia T-099 de 2015 dice:

“la identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario”.

Además, en varias sentencias la Corte Constitucional se ha dedicado a reconocer en las esferas documentales lo que concierne a las personas transexuales e intersexuales.

En las sentencias T-099 de 2015 y T-087 de 2014, reconoce los conceptos de identidad de género y a la posibilidad del nombre y sexo en los documentos de identidad.

¹⁰ Sentencia T- 443 de 2020.

V. ¿Qué conductas son consideradas como discriminación por factores de género?

1. El hecho de no ser contratado únicamente por cuestiones de género.
2. El hecho de dar más trabajo únicamente por cuestiones de género.
3. Ejercer violencia psicológica mediante acciones u omisiones que producen sentimientos de inferioridad por ser quien uno es.
4. Negarse a referirse a la otra persona con los pronombres que él/ella prefiera.
5. Ser irrespetuoso con una persona por sus preferencias sexuales, a través de insultos.
6. Las burlas sobre la apariencia física de las otras personas por su forma de vestir y expresarse según el género con el que se identifique.

Cabe resaltar que esta NO es una lista taxativa de lo que son las conductas discriminatorias, si usted siente que ha sido discriminado por cuestiones identidad o expresión de género debe reportarlo y el Comité de Convivencia debe determinar si hubo discriminación por factores de género o no.

VI. Canales de denuncia.

El canal de denuncia que utilizaremos en MAB es el Comité de Convivencia

Correo: convivencia@mab.com.co.

Una vez el Comité es notificado de la presunta queja, proceder a realizar las investigaciones pertinentes y darle curso a la resolución del conflicto.

Nota: El formato se encuentra en proceso de codificación por parte del área de calidad.

VII.

¿Qué hacer en caso de ser víctima de discriminación de género por parte de un compañero de trabajo?

- 1.** Primero identificar si la conducta que desea denunciar está bajo algún comportamiento de discriminación, sea por su sexo, su género u orientación sexual.
- 2.** En caso de identificar que algún compañero de trabajo está discriminando o siendo objeto de discriminación por parte de algún otro colaborador debe rellenar el formato de denuncia del Comité de Convivencia.
- 3.** En caso de no estar seguro si la conducta se adapta o no al acoso laboral por discriminación, debe de igual forma dirigirse al Comité de Convivencia y rellenar el formulario proporcionado para que se pueda hacer la investigación respectiva del caso.

BIBLIOGRAFÍA

1. Género, C., María, G., Restrepo, B., Acevedo, T. R., Romero, T., Sanabria, K. F., Cifuentes, N. G., Barrera Cocunubo, L., Cortés, S. G., Saavedra, J. F., Shinye Jamiy, L., Leal, R., Montes, G., Álvaro, R., Álvarez, V., & Montes, D. (s/f). Cartilla GÉNERO. Gov.co. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://www.min-justicia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20Género%20final.pdf>
2. El Derecho De Decidir Nuestra Identidad De Género, M., Velayos, F., Ignacio, M., Montero, C., & Guijarro, O. (2015). el derecho de decidir nuestra identidad de género MORETA. *Revista de medicina y cine*, 16(1), 103–109.
3. Cardeñosa Iglesias, P., Darretxe Urrutxi, L., & Beloki Arizti, N. (2021). Masculinidades alternativas: un modelo para alcanzar la transformación desde la educación social. *Ciencia y Educación*, 5(1), 147-158. <https://doi.org/10.22206/cyed.2021.v5i1.pp147-158>
4. Velandia-Morales, A., & Rincón, J. C. (2014). Estereotipos y roles de género utilizados en la publicidad transmitida a través de la televisión. *Universitas Psychologica*, 13(2), 517-527. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ergu
5. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (DECLARATION). (s/f). Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm>
6. Corte Constitucional, Sentencia T-099 DE 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)
7. Corte Constitucional, Sentencia T-804 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio)
8. Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz)
9. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-443 de 2020 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas)
10. (S/f). Unicef.org. Recuperado el 18 de mayo de 2023, de <https://www.unicef.org/argentina/media/1516/file/Perspectiva%20de%20género.pdf>
11. Circular 0026 de 2023 (Ministerio del Trabajo). Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0026.PDF/934ac54c-b323-f37c-7alb-dfeb535f925d?t=1679076395815> Recuperado el 18 de julio de 2023
12. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008.



Talento Humano
MAB



www.mab.com.co
av. dorado n° 69-76, Torre 3 Ofic. 501
Bogotá D.C. - Colombia