Propuesta Integral para la Construcción de la Política de Género, Equidad de la Mujer y Prevención de Violencias Basadas en Género del INSOR

Versión actualizada 2025

1. Introducción

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) reafirma su compromiso de ser garante de los derechos de la población sorda en Colombia, reconociendo que **la inclusión plena no es posible sin la equidad de género y la equidad de la mujer**.

En el marco de los lineamientos presidenciales y normativos, la entidad avanza en la construcción de una **Política Institucional de Género, Equidad de la Mujer y Prevención de Violencias Basadas en Género (VBG)** que oriente tanto el ámbito interno (gestión del talento humano, cultura organizacional) como el externo (programas, proyectos y relacionamiento con la comunidad sorda y las entidades territoriales).

La **Directiva Presidencial 001 de 2023**, titulada *"Por entornos laborales libres de violencias basadas en género"*, constituye la base para armonizar protocolos, políticas y acciones, integrando la perspectiva de prevención, atención y sanción frente a violencias basadas en género. Junto con esta directiva, el INSOR incorpora en su política la **Ley 1257 de 2008** (medidas contra la violencia hacia las mujeres), la **Ley 2365 de 2024** (protección contra acoso sexual laboral), el **Convenio 190 de la OIT** (entornos de trabajo libres de violencia y acoso) y la **Política Nacional de Cuidado**.

2. Justificación

Durante el último año, el INSOR ha avanzado en un proceso reflexivo y participativo que evidenció:

- Brechas de género en oportunidades de liderazgo, participación y ascenso laboral dentro de la entidad.
- Persistencia de **estereotipos y roles tradicionales** que afectan la equidad de la mujer, en especial de las mujeres sordas, quienes enfrentan **doble discriminación**: por género y por discapacidad.

- Necesidad de fortalecer protocolos internos de prevención, denuncia y atención de VBG, adaptándolos a formatos **accesibles en Lengua de Señas Colombiana (LSC)** y en lectura fácil.
- Demanda creciente por parte de la comunidad sorda para que los programas institucionales incorporen la perspectiva de género, reconociendo las necesidades diferenciadas de las mujeres sordas en el acceso a educación, trabajo y participación comunitaria.

Este documento se convierte entonces en una herramienta que articula la **normativa vigente**, los **compromisos internacionales**, los **avances construidos colectivamente en el INSOR durante 2024–2025**, y la necesidad de generar un marco institucional sólido y sostenible para los próximos años.

3. Objetivos

General

Construir e implementar una **Política de Género y Equidad de la Mujer** en el INSOR que garantice la igualdad de oportunidades, la prevención y atención de violencias basadas en género, y la transversalización de la perspectiva de género e interseccionalidad en todas las áreas de gestión.

Específicos

1. Incorporar la **equidad de la mujer** como eje central de las políticas, programas y proyectos del INSOR, con énfasis en la población sorda.
2. Fortalecer las capacidades institucionales para prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia basada en género, acoso sexual y acoso laboral.
3. Garantizar la **participación y liderazgo de las mujeres** en cargos directivos y de decisión dentro de la entidad.
4. Generar espacios de formación, sensibilización y transformación cultural orientados a desmontar estereotipos y prácticas discriminatorias.
5. Establecer **alianzas estratégicas** con organizaciones de mujeres, entidades territoriales y organismos internacionales para fortalecer las acciones de equidad de género en la población sorda.

4. Marco normativo y político

La política del INSOR se fundamenta en:

- **Directiva Presidencial 001 de 2023**, sobre entornos laborales libres de VBG.
- **Ley 1257 de 2008**, medidas integrales de protección a las mujeres.
- **Ley 2365 de 2024**, garantía de entornos laborales libres de acoso sexual, con medidas de protección y fuero especial para denunciantes.
- **Convenio 190 de la OIT** (ratificado en 2024), que amplía la protección frente a violencia y acoso a todas las formas de vinculación laboral.
- **Política Nacional de Cuidado (2023–2030)**, que reconoce el trabajo de cuidado y promueve la corresponsabilidad.
- **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"**, que ubica a las mujeres en el centro de las políticas públicas.

5. Componentes estratégicos

5.1 Componente interno

- **Diagnóstico participativo** sobre género, con instrumentos accesibles (LSC, lectura fácil, formatos digitales).
- **Equidad laboral para la mujer**:
  - Revisión de brechas salariales y de promoción.
  - Inclusión de políticas de conciliación laboral y familiar con enfoque de cuidado.
  - Licencias y horarios flexibles para mujeres en condición de maternidad o con responsabilidades de cuidado.
- **Sensibilización y formación**: programas continuos en género, masculinidades corresponsables e interseccionalidad.
- **Protocolos internos contra VBG**:
  - Confidencialidad, no revictimización y medidas de protección en 72 horas (Ley 2365/2024).
  - Cláusulas contractuales de cero tolerancia a VBG para funcionarios y contratistas.

5.2 Componente externo

- **Participación comunitaria de mujeres sordas** en programas de educación, liderazgo y emprendimiento.
- **Campañas pedagógicas accesibles** en LSC, español escrito y formatos visuales sobre equidad de género y prevención de VBG.
- **Alianzas estratégicas** con organizaciones de mujeres sordas, feministas y de derechos humanos.
- **Indicadores de equidad**: medición del impacto diferenciado de programas en mujeres sordas y oyentes.

5.3 Transversalización institucional

- **Planeación**: integración de metas de género en el sistema de gestión de calidad.
- **Jurídica**: acompañamiento a víctimas y seguimiento normativo.
- **Control interno**: auditoría preventiva en políticas de género.
- **Subdirección de gestión educativa**: inclusión de contenidos pedagógicos en equidad de la mujer y derechos humanos.
- **Subdirección de Promoción y Desarrollo**: proyectos de empoderamiento de mujeres sordas en comunidades.

6. Innovaciones 2025

- **Equipo Técnico de Género y Equidad del INSOR**: conformado por expertas en género, discapacidad e interseccionalidad.
- **Sistema de información accesible** para denuncias y seguimiento, con opción en LSC.
- **Eje de equidad de la mujer** como pilar transversal, con metas de paridad en cargos directivos.
- **Enfoque restaurativo** en casos de violencia, complementando sanciones con procesos de sensibilización cultural.
- **Política de cuidado** aplicada al personal y a las mujeres sordas usuarias del INSOR.

7. Proceso de construcción

1. **Conformación del Comité de Género y Equidad de la Mujer**.
2. **Diagnóstico institucional y comunitario**.
3. **Redacción y validación participativa** de la política.
4. **Capacitación y campañas internas y externas**.
5. **Implementación gradual (2025–2026)**.

6. **Revisión anual y actualización permanente**.

8. Cronograma de implementación

- **Primer semestre 2025**: diagnóstico y comité de género.
- **Segundo semestre 2025**: redacción, validación y adopción oficial de la política.
- **2026**: implementación inicial, capacitación y campañas.
- **2027 en adelante**: consolidación, seguimiento y ajustes.

9. Conclusión

La Política de Género y Equidad de la Mujer del INSOR constituye un paso decisivo hacia la **construcción de una cultura organizacional inclusiva y segura**, que garantiza el respeto a los derechos de las mujeres y de toda la población sorda. Con esta actualización, el INSOR se posiciona como **entidad pionera en la administración pública colombiana** en integrar **equidad de la mujer, género e interseccionalidad** de manera articulada, cumpliendo con la normativa nacional e internacional y avanzando hacia una verdadera transformación cultural.