OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

VIOLENCIA BASADA EN RAZONES DE GÉNERO

La autoridad disciplinaria, en ejercicio de la función preventiva y correctiva de que trata el artículo 5º de la Ley 1952 de 2019[1], pone en conocimiento de funcionarios y colaboradores del Ministerio del Deporte, la referencia disciplinaria, fundamentada en el Artículo 53 del Código General Disciplinario *"CAPÍTULO I FALTAS GRAVÍSIMAS: FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES: VIOLENCIA BASADA EN RAZONES DE GÉNERO"***.**

INTRODUCCIÓN:

¿Qué se entiende por género?
"El género se refiere a los atributos que social, histórica, cultural y políticamente han sido asignados a hombres y mujeres, es decir, se entiende como un constructo de características que abarcan funciones y actitudes, hasta formas de expresarse, pensar, sentir o relacionarse, según lo "masculino" y "femenino". Todas estas características determinan lo que implica ser hombre o ser mujer en una cultura o momento histórico determinado." (Registraduría Nacional, SICE)

Identidad de género: *"La identidad de género es la experiencia interna o individual que cada persona tiene del género, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer"*. (Registraduría Nacional, SICE).

Enfoque de género: se define como el *"reconocimiento y transformación de las relaciones jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse"* (Acuerdo 584 de 2015).

Acoso por razón del sexo*: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora".* (Presidencia de la República).

Violencias basadas en género: Se definen como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades, puede ocasionar la muerte el daño físico, sexual o psicológico. Estas violencias, se refieren al sistema sexo-género; por ello, corresponden a una situación estructural que tiene como raíz las tradiciones y costumbres que otorgan valor diferente a lo masculino y lo femenino. (Protocolo para el sector DRAFT).

La aplicación del enfoque de género no solo debe reconocerse a víctimas de las faltas disciplinarias que infringen los derechos humanos (DD. HH.) y el derecho internacional humanitario (DIH) y de acoso laboral, claro está, sin desmedrar garantías convencionales y procesales de los presuntos disciplinariamente responsables, en tanto que se actuaría con la misma discriminación e injusticia alegada, sino que también debe aplicarse el enfoque diferencial a investigadas e investigados (LGTBIQ) en casos en los que se identifiquen realidades, categorías sospechosas y asimetrías de poder que puedan generar un trato inequitativo.

En concordancia con lo anterior, resulta preciso tener en cuenta los diferentes conceptos y formas de violencia como la estructural, en la que el Estado y su andamiaje es el que la ejerce, por ejemplo, mediante la expedición de leyes, de igual manera por sus acciones u omisiones. Además, es necesario resaltar que la violencia y discriminación no solo se da en la órbita patriarcal, sino que también se presenta la violencia entre géneros en el ámbito privado y público por competencia o reconocimiento,

[1] ***ARTÍCULO 5o. FINES DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.*** *La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.*

por ejemplo, cuando una mujer toma provecho de su jerarquía o posición social para ejercer arbitrariedad, violencia y acoso laboral mediante el uso indebido de acciones para subordinar a otra mujer, hombres o personas de la diversidad sexual que pueden estar en cierta debilidad por su condición o "inferioridad" ejerciendo además discriminación en razón a ello, (Protocolo para juzgar con perspectiva de género-Suprema Corte de Justicia-México).

EN MATERIA DISCIPLINARIA:

El Código General Disciplinario tipifica como *"FALTA GRAVÍSIMA"* el numeral 4º del Artículo 53, *"FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES"* que textualmente prevé *"4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica"*

Las **FALTAS GRAVÍSIMAS**, son aquellas que se encuentran tipificadas taxativamente en la ley disciplinaria, por revestir el criterio más grande de gravedad, determinado por factores, como la forma de culpabilidad contemplada para la falta, la naturaleza esencial del servicio, la jerarquía y mando que el servidor publico tenga en la respectiva institución, y las consagradas en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Así mismo, dependerá de la graduación de la culpabilidad de la falta, la sanción a imponer al disciplinable, desde amonestación escrita, hasta la destitución del cargo e inhabilidad general de hasta 20 años.

TRASCENDENCIA DE LAS FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES: CONSAGRACIÓN

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, de la cual hace parte Colombia, establece en el artículo *"1. Los Estados Parte 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";* es decir que, se encuentra obligada al respeto de los derechos humanos, evitando todo tipo de discriminación.

Mediante las leyes 51 de 1981 y 248 de 1995, el Congreso aprobó las Convenciones sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer- CEDAW- y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer *"Convención Belem do Pará",* por lo que, es prevalente hacer énfasis a través de esta nota **PREVENTIVA**, los tratados internacionales aprobados por Colombia y que se constitucionalizaron, a través de diferentes normas como en el Código General Disciplinario.

Existe un mandato superior, para la abstención de realización de toda conducta que agreda a las personas por razones especificas de sexo o género, como, ofensas, malos tratos, persecuciones y otras que lleven a establecer que ha existido un hostigamiento hacia ese individuo de índole discriminatoria en razones de identidad.

Resulta importante resaltarle a todos los funcionarios públicos y colaboradores del Ministerio del Deporte, que incurrir en cualquier tipo de prohibición establecida en el Código General Disciplinario, así como incumplimiento en sus deberes o extralimitación de sus funciones lleva a la posible incursión de faltas disciplinarias que pueden ser, gravísimas, graves o leves.

Teniendo en cuenta lo anterior y como ya se indicó, la Ley 1952 de 2019, rectora en el ámbito disciplinario, consagra como principios, el reconocimiento de la dignidad humana e igualdad, así como en el artículo 35 y 38 los deberes y prohibiciones de todos los funcionarios públicos, en especial, aquellos que se refieren al respeto y trato digno entre compañeros de trabajo, así como el velar por el cumplimiento de los deberes constitucionales y los tratados de derechos humanos y DIH. Concordante con líneas arriba, se advierte que todo sujeto

disciplinable que incurra en conductas comprobadas de acoso, persecución, hostigamiento a otra persona, será acreedor a sanciones disciplinarias por haber incurrido en faltas que amenazan directamente un derecho fundamental o al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, mandato 13 constitucional que reconoce el derecho a la igualdad y trato digno por parte de las autoridades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, convirtiéndose en irrestricto deber y obligación de hacer efectivo este derecho por y para todos los servidores del Ministerio del Deporte.

A través de la Directiva Presidencial 01 de 2023, dirigida a Ministros, Directores de Departamentos Administrativos y Representantes Legales de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se estableció un protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, sexo u orientación sexual, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

La *"política publica de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país"* inserto en el CONPES 4080 de 2022, la necesidad del fortalecimiento de políticas dirigidas a la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, incluyendo la elaboración de protocolos sectoriales e intersectoriales para afrontar la discriminación, así como, estrategias internas de sensibilización y transformación de la cultura laboral en cuanto a los estereotipos de géneros, impartiendo una serie de directrices para implementar en las entidades mecanismos para atacar la violencia por las razones expuestas, como la implementación de estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de genero y racistas que afectan la participación de mujeres en las diferentes instancias de la administración publica teniendo en cuenta el enfoque diferencial e interseccional, así como la adopción de un modelo de protocolo que se ajuste a las necesidades específicas de la entidad con una estrategia institucional.

EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL SECTOR DRAFT (DEPORTE, RECREACIÓN, ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE).

El protocolo para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género en el sector DRAFT (Deporte, recreación, actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre) se creó con el fin de servir como herramienta metodológica orientada a la construcción de alternativas realizables al interior de los organismos, entidades públicas y privadas que conforman el Sistema Nacional del Deporte, para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en genero de los diferentes espacio sociales propios de las actividades del sector en Colombia.

Dentro del marco normativo relevante como respaldo de este protocolo, se encuentran la Ley 1010 de 2006 que desarrolla el artículo 25 constitucional en lo relacionado con la garantía del trabajo en condiciones dignas y justas, definiendo el acoso laboral y el procedimiento sancionatorio. Así mismo, la ley 1257 de 2008, orientada a la protección, sanción, prevención y sensibilización frente a todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. Por su parte la Ley 1482 de 2011 modificada posteriormente por la ley 1752 de 2015, se creó con el objetivo de sancionar penalmente a quienes realicen actos de discriminación debido al sexo u orientación sexual.

En el ámbito deportivo, el rechazo del acoso y del abuso en el deporte está expresado en el artículo 14 del Código de Ética del Comité Olímpico Internacional, también en el Código de Ética del Comité Paralímpico, y en demás normativa que respalda internacionalmente el rechazo de la VBG.

Documento de acceso en la página web del Ministerio del Deporte.

CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS POR LA VIOLENCIA BASADA EN RAZONES DE GÉNERO:

El desconocimiento de los deberes consagrados en la ley, en el manual de funciones, reglamentos y la incursión en prohibiciones y/o extralimitación en sus funciones, derivan responsabilidad disciplinaria para los servidores públicos del Ministerio del Deporte

Las sanciones, como se indicó, dependerán del grado de culpabilidad de la falta, y podrán ser:

1. Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años para faltas gravísimas dolosas.

2. Destitución e inhabilidad general de 8 a 10 años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.

Se entiende como destitución o inhabilidad general: la terminación de la relación del servidor público o particular con la administración, su desvinculación del cargo, la terminación del contrato de trabajo y la imposibilidad de ejercer la función pública por el término señalado e impuesto en la respectiva sanción.

CONCLUSIONES

La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

Se exhorta a todos los servidores públicos y colaboradores del Ministerio del Deporte a que conozcan la ley disciplinaria en materia de prohibiciones y faltas, en lo relativo a violencia por razón de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, con el fin único de generar una transformación en el ambiente laboral, a que no se desplieguen conductas que vulneren derechos fundamentales, ni humanos; a que en el ámbito de las relaciones laborales y de interacción con la ciudadanía impere el respeto y la armonía y a que se generen espacios de diálogo permanentes previniendo reproches disciplinarios por incurrir en conductas que atentan contra la libertad y derechos de las personas.