



Secretaría de Familia
Gobernación del Quindío



SEGUNDO SEGUIMIENTO, CONSOLIDACIÓN, MEDICIÓN Y ANÁLISIS DEL PLAN DE ACCIÓN 2022

POLÍTICA PÚBLICA DE DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO 2019-2029
DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO

SECRETARÍA DE FAMILIA
DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y FAMILIA

OFICINA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD
VALENTINA LÓPEZ MADRID

ARMENIA, JULIO DE 2022



SEGUIMIENTO SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2022, CONSOLIDACIÓN, MEDICIÓN Y ANÁLISIS DEL PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA PÚBLICA DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO 2019-2029

La Gobernación del Quindío, a través de la Secretaria de Familia Departamental, dando cumplimiento al plan de desarrollo “TU Y YO SOMOS QUINDIO 2020-2023” y a la ordenanza 015 del 2019 “ *por medio de la cual se adopta la política pública de diversidad sexual e identidad de género departamental 2019-2029*”, elabora el presente documento con el propósito de realizar el seguimiento y evaluación a la matriz de planificación con sus respectivas acciones recomendadas a entes territoriales, entidades descentralizadas, secretarías y demás instituciones que por su misionalidad son encargadas de la implementación.

Para tales efectos, se tuvo en cuenta el decreto 386 del 26 de junio de 2019: “*por medio del cual se reglamenta el seguimiento y evaluación de las políticas públicas, planes y programas del departamento del Quindío*”, con el propósito de monitorear el avance físico de la Política Pública de Diversidad sexual e identidad de género del departamento, a través de la evaluación permanente, tal y como se estipula en el artículo sexto, punto 2.

Análisis ejes estratégicos.

Para llevar a cabo el análisis del cumplimiento de los indicadores de la Política Pública de Diversidad Sexual e identidad de género, se emplea el instrumento implementado para medir los avances del Plan de Desarrollo Departamental, adoptado mediante Decreto Decreto 1061 de 2016 “Por medio del cual se reglamenta el seguimiento y evaluación al Plan de Desarrollo Departamental”.

| CUMPLIMIENTO | SEMAFORIZACION |
|-------------------------|----------------|
| Verde Oscuro (80% 100%) | Sobresaliente |
| Verde Claro (70% 79%) | Satisfactorio |
| Amarillo (60% 69%) | Medio |
| Naranja (40% 59%) | Bajo |
| Rojo (0% 39%) | Critico |



| LINEAS | EJES ESTRATÉGICOS | TOTAL INDICADORES | RESPONSABLES | META (FISICA) 2022 | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------|---|--------------------|----------|----------|---------------|---------------|-----------|
| | | | | CRITICO | BAJO | MEDIO | SATISFACTORIO | SOBRESALIENTE | TOTAL |
| 1 | Reconocimiento de la población sexualmente diversa | 2 | Familia, Planeación | 1 | | | | 1 | 2 |
| 2 | Ciudadanía y participación en espacios político - institucionales | 11 | Familia, Planeación, Control Interno, Interior y Educación. | 10 | | | | 1 | 11 |
| 3 | Inclusión social y aceptación de la diferencia | 7 | Familia, Salud y Educación. | 7 | | | | | 7 |
| 4 | Acceso a servicios sociales básicos con enfoque diferencial sexualmente diverso | 14 | Familia, Cultura, Indeportes, Salud, Educación y Comunicaciones. | 13 | | | | 1 | 14 |
| 5 | Fortalecimiento económico, productivo y de capacidad instalada para la población sexualmente diversa | 5 | Familia, Interior, Turismo Industria y Comercio, Proyecta, Infraestructura. | 5 | | | | | 5 |
| TOTAL INDICADORES | | | | 36 | 0 | 0 | 0 | 3 | 39 |

Es menester manifestar que, de los 39 indicadores de esta política pública, y conforme a las metas establecidas en el plan decenal para la vigencia 2022, pese a que han presentado un avance desde la vigencia 2020, 36 indicadores no han presentado avance superior al 39% enmarcándolos en estado crítico; los 3 indicadores restantes presentan un avance superior al 80% enmarcándolos en estado sobresaliente; es menester mencionar que se tienen proyectados para su ejecución en vigencias posteriores 10 metas, a continuación, se mencionan los indicadores en estado crítico:

1. Diseñar y poner en marcha un (1) observatorio departamental de género y diversidad.
2. Brindar capacitaciones anualizadas en ley 1620 del 2013 y sentencia T-478 del 2015, en diversidad sexual e identidad de género a integrantes de la comunidad educativa y a las escuelas de padres de familia.
3. Formulación, validación y adopción de un (1) manual de procesos y procedimientos para la atención de la población sexualmente diversa del departamento.
4. Adoptar rutas de atención y activación de medidas y protocolos en los instrumentos de planeación y gestión pública para promover la garantía de derechos económico, sociales y culturales (salud, educación participación y



seguridad) de la población sexualmente diversa.

5. Incorporar en los instrumentos de caracterización de usuarios y servicio al ciudadano, variables para monitorear la atención a población sexualmente diversa.
6. Asistir técnicamente a los 12 municipios del departamento en la conformación y consolidación de espacios de participación de la población sexualmente diversa.
7. Implementar en los municipios un proceso formativo anualizado para el desarrollo del liderazgo colectivo y la incidencia política de la población sexualmente diversa del departamento.
8. Realizar una presentación anual de reporte del seguimiento e implementación de la política pública en el marco de la rendición pública de cuentas institucional.
9. Armonizar los programas y proyectos de postconflicto, estabilización y reconciliación adoptados en el Departamento con los enfoques de género y diversidad.
10. Implementar componentes de género y diversidad en los planes de acción de los comités municipales de derechos humanos y convivencia escolar.
11. Garantizar la representatividad de la población LGBTI en la totalidad de los consejos territoriales de paz, reconciliación y convivencia.
12. Desarrollar 1 campaña anualizada con incidencia municipal de promoción del respeto por la diferencia e instalación de territorios libres de discriminación en entidades públicas y privadas, y espacios públicos.
13. Desarrollar 1 campaña anualizada con incidencia en las instituciones educativas de promoción del respeto por la diferencia e instalación de territorios libres de discriminación.
14. Crear una mesa permanente de seguimiento a casos de vulneración de derechos a población sexualmente diversa en el marco del comité consultivo intersectorial para el abordaje integral de la violencia de género.
15. Diseñar una estrategia de seguimiento a casos urgentes de discriminación y vulneración de derechos con componentes de atención, prevención y sensibilización.
16. Realizar un proceso formativo anual en los entes territoriales del departamento para la actualización a funcionarios públicos en la adopción de mecanismos de género y transversalización del enfoque género diverso y parámetros no sexistas según ley 1752 del 2015 (ley antidiscriminación).
17. Implementar una estrategia de sensibilización familiar anual que fortalezca los lazos familiares con entornos de personas sexualmente diversas en cada municipio.
18. Armonizar los 12 planes de convivencia escolar con los enfoques de género y diversidad para el abordaje de las rutas de atención y fortalecimiento familiar



Secretaría de Familia
Gobernación del Quindío



alrededor de la diversidad.

19. Garantizar el acceso y representatividad de la población sexualmente diversa a la oferta cultural y artística del departamento.
20. Garantizar el acceso y representatividad de la población sexualmente diversa a la oferta recreativa y deportiva del departamento.
21. Realizar una campaña anual de capacitación la población LGBTI sobre el Sistema General de Seguridad Social en Salud y afiliación de beneficiario en cada ente territorial y mecanismos de acceso.
22. Realizar 1 capacitación anual para la población sexualmente diversa y funcionarios públicos en deberes y derechos en Salud, soportado en la ley 1620 de derechos sexuales y reproductivos.
23. Realizar mesas técnicas con el sector salud para la promoción de la accesibilidad, confiabilidad y confidencialidad en los diagnósticos y procedimientos médicos de diversa naturaleza realizados a la población sexualmente diversa en el marco de la sentencia T-248.
24. Desarrollar una campaña preventiva y de sensibilización sobre los riesgos de la hormonización desregularizada, el uso de protocolos de consentimiento informado, rutas de atención y recepción de denuncias.
25. Desarrollar acciones educativas en derechos sexuales y reproductivos y promoción de habilidades auto protectoras.
26. Fortalecer en el modelo de atención en salud mental los componentes de diversidad y género para la atención a población sexualmente diversa.
27. Realizar una actividad anual de sensibilización no tendenciosa a estudiantes y profesores de instituciones educativas frente a temas de identidad de género, trato igualitario y nombre identitario de la población sexualmente diversa.
28. Acompañar la construcción y actualización de manuales de convivencia escolar y proyectos educativos institucionales de las instituciones educativas del departamento de conformidad con la Ley 1620 del 2013.
29. Brindar capacitaciones anualizadas en ley 1620 del 2013 y sentencia T-478 del 2015, en diversidad sexual e identidad de género a integrantes de la comunidad educativa y a las escuelas de padres de familia.
30. Promover espacios de reflexión académica en torno a la cultura ciudadana, inclusión laboral, sensibilización, familia y diversidad sexual y de género en las instituciones de educación técnica y superior del departamento.
31. Diseñar e implementar una estrategia comunicativa para prevenir el acoso escolar.
32. Articular esfuerzos con las agencias públicas de empleo para la búsqueda de oportunidades laborales de la población LGBTI.
33. Realizar asistencia técnica y para la construcción de planes de acción municipal de



las mesas de participación de población LGBTI y formulación de proyectos tendientes a la empleabilidad de población sexualmente diversa.

34. Desarrollar acciones de formación y cualificación de competencias laborales para población LGBTI.
35. Promover la apertura de líneas de financiación de iniciativas de emprendimiento social para población sexualmente diversa.
36. Articular con la oferta de subsidios para vivienda y hábitat saludable la disposición de cupos para la población sexualmente diversa.

LOGROS ALCANZADOS:

En la implementación de la política pública de Diversidad Sexual e Identidad de Género del Departamento del Quindío, se han presentado avances importantes, algunos de estos son: la creación de manera permanente la mesa departamental de participación y concertación para la implementación de la política de diversidad sexual e identidades de género; Incorporación en los instrumentos de caracterización de usuarios variables para monitorear la atención a la población sexualmente diversa de acuerdo a lo establecido en MIPG; Se diseñó la campaña TU Y YO RESPETAMOS LAS DIFERENCIAS, la cual tiene como objetivo la promoción del respeto por la diferencia e instalación de territorios libres de discriminación en entidades públicas y privadas, y espacios públicos; Se diseñó e implementó la campaña empodérate por la diversidad en instituciones educativas de los municipios de Salento, Calarcá, Quimbaya, Armenia y Pijao; Inclusión de la población sexualmente diversa en la Implementación de módulos formativos de base comunitaria para la prevención, atención y mitigación del consumo de SPA, Se cuenta con UN (1) SISTEMA DE INFORMACIÓN DISEÑADO E IMPLEMENTADO, a través del Consejo Consultivo de Diversidad Sexual e Identidad de Género.

RECOMENDACIONES:

- No dejar espacios en blanco en la matriz de seguimiento de la política pública.
- En caso de no haber realizado acciones para dar cumplimiento a la meta e indicador, plasmarlo en la casilla de observaciones.
- Cuando no se adelantan acciones para dar cumplimiento no se deberá reportar presupuesto.
- Indicar presupuesto programado y ejecutado cuando se adelanten acciones que den cumplimiento a la meta e indicador.
- Respecto al Indicador 4.3.1.2 Acompañar la construcción y actualización de manuales de convivencia escolar y proyectos educativos institucionales de las instituciones educativas del departamento de conformidad con la Ley 1620 del 2013, no se tiene claridad si estos ya se encuentran actualizados conforme a la Ley 1620 del 2013, puesto que en informes anteriores la Secretaría de Educación Departamental ha manifestado que si están actualizados, y en otros aducen lo siguiente *“Contrato de prestación de servicios para acompañar las Instituciones Educativas oficiales de los municipios de Calarcá, la Tebaida y Montenegro, para el fortalecimiento de la convivencia escolar, en el marco de la ley 1620 de 2013 ”por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la*



Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar”, teniendo en cuenta lo antes expuesto, es necesario que la Secretaria de Educación corrobore si ya se le dio cumplimiento a este indicador.

- Debido a que no se realizarán ajustes a la política pública, las entidades que tienen responsabilidades de allí emanadas, deberán adelantar acciones para dar cumplimiento a lo allí estipulado.
- Es importante a la hora de enviar el reporte de seguimiento, asegurarse de adjuntar la matriz, toda vez que se han recibido oficios de respuesta sin la matriz anexa.
- Secretaria de Turismo, Industria y Comercio, no reporta acciones en los siguientes indicadores” *Desarrollar acciones de formación y cualificación de competencias laborales para población LGBTI*”, *“Promover la apertura de líneas de financiación de iniciativas de emprendimiento social para población sexualmente diversa.”* de los que es corresponsable, pues argumentan no ser competentes.

ENTIDADES QUE NO REPORTARON EN EL SEGUNDO TRIMESTRE VIGENCIA 2022

- Secretaria de Educación Departamental
- Alcaldía de Armenia
- Alcaldía de Pijao
- Alcaldía de La Tebaida
- Alcaldía de Montenegro
- Alcaldía de Circasia.
- Universidad la Gran Colombia y Humboldt.
- No reportaron presupuesto programado y ejecutado: Alcaldía de Buenavista, Alcaldía de Filandia, Alcaldía de Génova, Secretaria de Salud y Indeportes.

Elaboro/ Reviso: Valentina López Madrid / Jefe de la Oficina de la Mujer y la Equidad

Aprobó: Natalia Cardona Osorio / Directora de Desarrollo Humano y Familia