

---

## FEDERACIÓN COLOMBIANA DE ESQUI NAUTICO Y WAKEBOARD

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

#### OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo tiene por objeto establecer lineamientos claros y de obligatorio cumplimiento orientados a la prevención de las violencias basadas en género (VBG), promoviendo la formulación e implementación de políticas institucionales permanentes, dirigidas a la erradicación de estas conductas en el ámbito deportivo federado. También busca atender e investigar de manera oportuna las denuncias presentadas, brindando acompañamiento a la presunta víctima y sancionando disciplinariamente las conductas constitutivas de VBG.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer lineamientos para la acción de los órganos competentes de la Federación encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.

Reconocer la existencia de las violencias basadas en género y las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del deporte Federado y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.

Transformar la cultura institucional de la Federación, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia basada en género.

Implementar rutas para garantizar la atención Integral y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género en el ámbito deportivo federado

Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencias basadas en género al interior de la Federación.

## ALCANCE

Este protocolo aplica a toda la comunidad que hace parte de la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE ESQUI NAUTICO Y WAKEBOARD, incluyendo a:

- Deportistas.
- Entrenadores y cuerpo técnico.
- Directivos.
- Empleados y contratistas
- Personal administrativo.
- Personal médico y de apoyo.
- Voluntarios.
- Jueces, árbitros y delegados.
- Afiliados.
- Miembros del órgano de administración
- Cualquier persona que actúe en representación de la Federación o haga parte de esta.

## AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicable en todo espacio físico o virtual en el que se desarrollen actividades federadas, incluyendo, de manera enunciativa los siguientes escenarios:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Federación
- Competencias.
- Entrenamientos.
- Concentraciones.
- Eventos oficiales.
- Espacios institucionales.
- Espacios de interacción digital
- Cualquier contexto relacionado con la actividad deportiva federada.

## DEFINICIONES

**Violencias Basadas en Género (VBG):** Toda acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico a una persona por razón de su género, identidad de género u orientación.

**Violencia contra la mujer:** 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.

**Sexo:** Según la Organización Mundial de la Salud (2024), “el sexo se refiere a las características biológicas que definen a los humanos como femeninos o masculinos. Está basado en parámetros como cromosomas, genitales y hormonas para determinar si una persona tiene sexo masculino (macho) o sexo femenino (hembra). Si bien la clasificación actual del sexo biológico es binaria (masculino/femenino) existen personas que nacen con características sexuales que no pueden ser clasificadas fácilmente en una de las dos categorías, las personas intersexuales o intersex”.

**Género:** Para Sylvia Marcos (2008, p. 112), pensadora mexicana, “el género no es el sexo genital, sino el conjunto de atribuciones simbólicas y significaciones dadas al sexo de las personas” (ver anexos). Tradicionalmente, el género ha concebido solo la existencia de hombres y mujeres, pero actualmente se reconocen otras identidades.

**Enfoque de género:** El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación (DANE). Para Alba Carosio (2009, p. 118), socióloga venezolana, el enfoque de género es una perspectiva estratégica que busca comprender y transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como la discriminación hacia la población LGBTIQ+.

**Contención emocional:** Es un conjunto de procedimientos básicos que tiene como objetivo tranquilizar y estimular la confianza de una persona que se encuentra afectada por una fuerte crisis emocional. Es una intervención de apoyo primaria que se realiza en un momento de crisis para asistir a la persona y animarla para restablecer su estabilidad emocional y facilitarle las condiciones de un continuo equilibrio personal.

**Crisis:** Estado temporal de trastorno y de desorganización fundamentalmente caracterizado por una falta de habilidad personal para afrontar una situación con los mecanismos habituales de solución de problemas.

**Medidas de protección:** Son acciones destinadas a garantizar la seguridad y el bienestar de las personas que han sido víctimas de distintos tipos de violencia.

**Medidas preventivas:** Son acciones que se toman para una gestión proactiva de riesgos, ayudando a reducir los problemas futuros, enfocándose en anticipar y mitigar potenciales problemas antes de que sucedan.

**Medidas correctivas:** Son acciones que se toman para corregir un problema que ya ha ocurrido, centrándose en abordar un defecto o incidente y restaurándolo a la normalidad.

**Violencia por prejuicio:** Se entiende como un fenómeno social y no un hecho aislado, ya que justifica reacciones negativas hacia orientaciones sexuales o identidades de género no normativas dentro de un contexto de complicidad social

## TIPOS DE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

**Acoso laboral por razón de género:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 *“(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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”.* Según el artículo 1

---

del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso por razón de género “*la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*”.

**Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

**Acoso sexual:** El artículo 2 de la ley 2365 de 2024 tipifica el acoso sexual como “todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”.

**Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “*el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona*”.

**Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

**Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “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 mujer”.

**Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

**Violencia digital:** Toda acción u omisión ejercida a través de tecnologías de la información y las comunicaciones que cause daño psicológico, moral, reputacional o sexual a una persona por razón de su género. Incluye, entre otras conductas, la difusión no consentida de contenido íntimo, el ciberacoso, la suplantación de identidad con fines de agresión o desprestigio, la publicación de mensajes denigrantes o amenazantes, y cualquier forma de persecución digital que afecte la dignidad, seguridad o integridad de la víctima.

**Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

**Hostigamiento:** Conducta reiterada o sistemática de persecución, presión, asedio, intimidación o perturbación ejercida contra una persona, que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad generar un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, o afectar su estabilidad emocional o desempeño deportivo o laboral. El hostigamiento puede configurarse aun cuando no medie contacto físico y puede manifestarse de forma verbal, escrita, gestual, psicológica o digital. En el ámbito laboral y deportivo, se armoniza con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y el Convenio 190 de la OIT cuando esté vinculado a relaciones de poder o desigualdad estructural.

**Discriminación por género:** Toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado basado en el sexo, género, identidad de género u orientación sexual de una persona, que tenga por objeto o resultado anular, impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de sus derechos humanos, deportivos, laborales o asociativos. Esta definición se fundamenta en el artículo 13 de la Constitución Política, la Ley 1257 de 2008 y los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

**Conductas sexistas y/o degradantes:** Comportamientos, expresiones verbales o no verbales, prácticas, actos simbólicos o decisiones institucionales que reproduzcan estereotipos de género, promuevan la cosificación, ridiculización o desvalorización de una persona por razón de su género, identidad de género u orientación sexual. Estas conductas pueden manifestarse mediante comentarios ofensivos, bromas denigrantes, exclusiones injustificadas, asignación diferenciada de roles o cualquier acto que perpetúe desigualdades estructurales.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género.

## PRINCIPIOS RECTORES

La interpretación y aplicación de este protocolo se hará de conformidad con los siguientes principios:

**Atención Integral:** Enfoque de cuidado completo, que incluye la atención de necesidades físicas, mentales, emocionales y sociales de un individuo

**Igualdad real y efectiva:** En desarrollo del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, la Federación garantizará no solo la igualdad formal, sino la igualdad real y efectiva entre todas las personas afiliadas. Este principio implica la obligación institucional de remover barreras, corregir desigualdades y promover condiciones materiales que aseguren la participación plena y equitativa en el ámbito deportivo federado.

**Principio de Corresponsabilidad:** La prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género constituye una responsabilidad compartida entre la Federación, sus órganos de administración y control, afiliados, directivos, entrenadores, deportistas y demás integrantes del sistema federado. Este principio impone el deber activo de denunciar, prevenir y abstenerse de tolerar cualquier conducta constitutiva de violencia, así como de colaborar con las actuaciones institucionales orientadas a su esclarecimiento y sanción.

**No discriminación:** Ninguna persona podrá ser objeto de trato diferenciado, exclusión o restricción por motivos de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, condición social o cualquier otra categoría protegida.

**Perspectiva de género:** Las actuaciones desarrolladas en virtud del presente Protocolo incorporarán un análisis contextual que reconozca las desigualdades estructurales, relaciones de poder y estereotipos de género con el fin de valorar adecuadamente los hechos y evitar sesgos discriminatorios

**Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

**Confidencialidad:** Toda información relacionada con denuncias, investigaciones y medidas adoptadas en virtud del presente protocolo, serán confidenciales. Las personas que tengan conocimiento de los casos guardarán absoluta reserva, salvaguardando la seguridad, el derecho a la intimidad y la protección de los datos personales de las partes involucradas.

**No revictimización:** En todas las actuaciones se evitará someter a la presunta víctima a situaciones que impliquen repetición innecesaria del relato de los hechos, cuestionamientos estigmatizantes, confrontaciones indebidas o dilaciones injustificadas. Las intervenciones deberán orientarse a minimizar impactos adicionales y garantizar un trato digno, empático y respetuoso.

**Debido proceso:** Las actuaciones disciplinarias derivadas del presente Protocolo se desarrollarán con plena observancia de las garantías constitucionales y legales, incluyendo el derecho de defensa, contradicción, publicidad en los términos reglamentarios, imparcialidad, motivación de las decisiones y posibilidad de interponer los recursos procedentes.

**Presunción de inocencia:** Toda persona señalada como presunta responsable de conductas constitutivas de violencia basada en género será considerada inocente mientras no exista decisión disciplinaria o judicial en firme que declare su responsabilidad. Las medidas preventivas que se adopten no constituirán sanción anticipada.

**Prevención:** Prioriza todas aquellas actividades y acciones orientadas a minimizar los riesgos de que sucedan hechos de violencia por razón de género o motivo de discriminación, busca generar las condiciones para evitar tal tipo de situaciones y desde la previsión encarna un enfoque de justicia, equidad y dignidad humana.

**Trato digno:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad, respeto y un lenguaje claro e incluyente.

## DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

### DERECHOS DE LA PRESUNTA VICTIMA:

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia basadas en género tendrán los siguientes derechos:

Recibir información completa, en lenguaje claro de la ruta de atención y sus derechos, así como una atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;

Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;

A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;

El derecho a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja;

Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Federación, incluyendo orientación legal, sin incluir representación legal;

Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;

Interponer queja disciplinaria para que los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.

Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la no repetición de los hechos.

A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el presunto agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor.

Recibir protección a su honra y buen nombre en el ejercicio de su libertad de expresión de denuncias de violencia basadas en género.

### **DERECHOS DE LA PERSONA O PERSONAS CONTRA QUIENES SE FORMULA LA QUEJA**

Se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas;

Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;

Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;

Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;

Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

### **COMPONENTE DE PREVENSIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO**

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de violencia basada en género, cuyo objetivo es minimizar los riesgos que genera este tipo de violencia, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno seguro y garantizar a la presunta víctima la no repetición de los hechos.

La Federación adopta como política institucional la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia basada en género (VBG) y adopta el compromiso institucional de promover entornos deportivos seguros.

#### **COMPONENTE PREVENTIVO**

##### **Capacitación anual**

La Federación, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas y pedagógicas periódicas al menos una vez al año, a través de jornadas de sensibilización y capacitación sobre violencia basada en género y rutas de atención institucional. Esta capacitación estará dirigida a todas las personas que integran el organismo deportivo.

##### **Campañas de difusión**

Diseño y puesta en marcha de una estrategia de comunicaciones dirigida a concientizar y prevenir la violencia basada en genero al interior de la Federación

Esta campaña se hará como mínimo una vez al año.

##### **Campaña informativa**

Este protocolo se compartirá a todas las personas que se vinculen a la Federación.

---

## **Reglamentación de las faltas y sanciones aplicables ante hechos constitutivos de violencia basada en genero**

La Federación incorporará en su código disciplinario un acápite que contemple las faltas y sanciones aplicables ante hechos constitutivos de violencia basada en género.

### **COMPONENTE DE ATENCIÓN**

El Componente de Atención constituye el eje operativo del presente Protocolo y comprende el conjunto de medidas, actuaciones y garantías institucionales tomadas por la Federación y orientadas a brindar una respuesta inmediata, integral, accesible y con enfoque diferencial frente a situaciones de violencia basada en género que se presenten al interior del organismo deportivo.

Este componente tiene como finalidad:

Garantizar protección inmediata a la presunta víctima mediante la adopción de medidas urgentes y preventivas que eviten la continuidad o escalamiento del riesgo.

Brindar orientación clara y accesible sobre los derechos de la persona afectada y las rutas institucionales y externas disponibles.

Asegurar acompañamiento institucional durante el trámite interno, evitando situaciones de revictimización.

Activar el procedimiento disciplinario correspondiente, cuando haya lugar, mediante el traslado formal del caso a la Comisión Disciplinaria de la Federación.

Articular acciones con entidades competentes, cuando los hechos puedan constituir infracción penal o vulneración de derechos fundamentales, especialmente tratándose de niños, niñas y adolescentes.

### **Comité de atención de VBG:**

Esté comité será nombrado y reglamentado por el órgano de administración de la Federación y tendrá por objeto recibir las quejas y denuncias presentadas por hechos constitutivos de violencia basada en género.

Su objetivo principal es brindar acompañamiento a la presunta víctima desde la recepción de la queja y velar por la ejecución de la ruta de atención, la cual está compuesta por las siguientes fases:

- **Fase 1. Activación de la Ruta**

Corresponde al momento en que la Federación recibe o conoce una presunta situación de violencia basada en género (VBG) y procede al registro del caso, la evaluación preliminar del riesgo y la adopción inmediata de medidas urgentes orientadas a proteger a la presunta víctima y evitar la continuidad o materialización del daño.

### **Canales de Denuncia ante el Comité de atención de VBG**

- **Correo electrónico institucional exclusivo: [info@fedesqui.com.co](mailto:info@fedesqui.com.co)**
- **Línea telefónica: 313 3665582**

La denuncia podrá ser verbal o escrita y presentada por la víctima, por un tercero o de manera anónima.

- **Fase 2. Orientación y Atención**

Comprende las actuaciones dirigidas a brindar acompañamiento inicial a la presunta víctima; suministrándole información clara sobre sus derechos, adoptando medidas urgentes y realizando el traslado formal del caso a la Comisión Disciplinaria de la Federación, autoridad competente para adelantar procesos disciplinarios al interior del organismo deportivo.

Una vez recibida la queja, el Comité de Atención de VBG, está en la facultad de adoptar medidas de protección urgentes, entre las cuales se resaltan las siguientes:

Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.

Asignar medidas de acompañamiento.

Concertar con la víctima opciones de adecuación laboral (cambio de lugar de trabajo, cambio de supervisión, cambio de dependencia, adopción de teletrabajo, etc.) en primera medida y conforme el desarrollo del caso evaluar modificaciones laborales para quien se señala como presunto agresor.

Implementar mecanismos que garanticen la confidencialidad de las partes y la no revictimización

Dar orientación y asesoría a las víctimas en lenguaje claro.

Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. La identificación de las medidas de protección necesarias se realizará en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

### **Acciones correctivas pedagógicas**

Buscan motivar procesos de reparación a través del cambio en la cultura organizacional, el desmonte de los prejuicios y valores patriarcales, combatiendo todas las formas de violencia.

Ante la ocurrencia de actos constitutivos de presunto acoso sexual, violencia basada en género y/o actos de discriminación, este Comité está en la facultad de imponer medidas correctivas orientadas a la sensibilización y transformación de la Federación en un espacio de igualdad y libre de violencias.

- **Fase 3. Procedimiento Interno**

Etapa en la que se la Comisión Disciplinaria avoca conocimiento del caso, revisa los hechos y determina si hay lugar a la apertura de un proceso disciplinario; el cual en caso de iniciarse se desarrollará conforme a lo establecido en el código disciplinario de la Federación y la ley 49 de 1993, garantizando en todo caso el debido proceso de las partes involucradas.

- **Fase 4. Seguimiento y cierre del caso**

Fase orientada a verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas, evaluar la persistencia de riesgos, realizar el registro institucional correspondiente y disponer el cierre formal del caso, asegurando que se hayan restablecido las condiciones de seguridad y dignidad de la presunta víctima.



---

## DE LAS FALTAS Y SUS SANCIONES

El código disciplinario de la Federación contemplará las faltas relacionadas con violencia basada en género y determinará las sanciones aplicables.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de lo que se reglamente en el mencionado código disciplinario, el personal que se vincule a la Federación tiene prohibido incurrir en las siguientes conductas constitutivas de violencia basada en género:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitantes u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;

- 
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
  - Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
  - Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
  - La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
  - Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada
  - Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en género.
  - Realizar, promover, o instigar a otro a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona
  - Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical.

La comisión de hechos constitutivos de violencia basada en género dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, cuya naturaleza y alcance serán determinados por la Comisión Disciplinaria de la Federación, atendiendo la gravedad de la falta, las circunstancias del caso y los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Dichas sanciones podrán consistir en:

- Amonestación escrita.
- Multa.
- Suspensión temporal.
- Inhabilidad para ejercer cargos.
- Expulsión definitiva.
- Cancelación de la afiliación
- Terminación del vínculo contractual

Lo anterior sin perjuicio de las medidas correctivas pedagógicas que pueda establecer el Comité de atención de VBG

### **SEGUIMIENTO**

Es responsabilidad del Comité de Atención de VBG hacer seguimiento a la correcta aplicación del presente protocolo en cada uno de los casos, velando por que se logre la reparación a la víctima y el cese del daño causado.

Para el seguimiento y medición de la VBG al interior de la Federación y la adopción de las medidas correctivas que corresponda, el Comité de Atención de VBG presentará semestralmente al órgano de administración un informe estadístico de los casos presentados, sin incluir datos personales o identificables asegurando el anonimato de las personas involucradas,

Adicional a lo anterior, incluirá en su informe las actividades de sensibilización y capacitación descritas en este protocolo y ejecutadas en el organismo deportivo.

El órgano de administración de la Federación adoptará las medidas necesarias para superar las falencias que se adviertan en la aplicación del presente protocolo.

El presente protocolo es adoptado por el órgano de administración de la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE ESQUI NAUTICO Y WAKEBOARD a los 30 días del mes de abril de 2026.