

# **POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

**CÓDIGO: POL-GD-09**

**VERSIÓN: 01**

**FECHA: 05/02/2024**

## POLÍTICA DE GÉNERO



<b>ELABORÓ</b>	<b>Jaime Numael Carrión Martínez</b> Vicepresidente	Fecha: 24/01/2024 FIRMA 
<b>REVISÓ</b>	<b>Javier Arcediano Rey</b> Área Cooperación Internacional	Fecha: 25/01/2024 FIRMA 
<b>APROBÓ</b>	<b>Nora Isabel Saldarriaga Flórez</b> Presidenta	Fecha: 05/02/2024 FIRMA 

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN /CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>
01	Se creo la primera versión	05/02/2024

## CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. DIRIGIDO A.....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. LINEAMIENTOS.....	7
5.1. ENFOQUES DE GESTIÓN.....	8
5.1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL .....	8
5.1.2. CAPACITACIÓN.....	9
5.1.3. ADAPTACIÓN DE PROCESOS DE GESTIÓN .....	9
5.1.4. DIVULGACIÓN.....	10
5.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	11
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	11
7. VIGENCIA DE LA POLÍTICA.....	11

## 1. OBJETIVO

Disponer del marco orientador para la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde las perspectivas de género y diversidad, así como la prevención de cualquier tipo de acoso, discriminación, conducta o violencia basada en el género y la diversidad y/o las identidades de género diversas, a través de los siguientes enfoques: Cultura organizacional, capacitación, procesos de gestión y divulgación.

## 2. ALCANCE

La Política de Género y Diversidad en la Fundación FF es aplicable a todas las personas que se relacionan con la entidad, tanto personas naturales como jurídicas, con o sin vinculación laboral con la Fundación FF.

## 3. DIRIGIDO A

Esta política está dirigida a todas las personas que tengan contrato laboral y/o contrato de prestación de servicios con la FFF.

## 4. DEFINICIONES

Para efectos de esta política, a continuación, se detallan las definiciones básicas a usar en la política de Género y Diversidad de la FFF:

**Acción Afirmativa:** Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de género entre mujeres y hombres y las desigualdades que vive la población sexualmente diversa. Tiene como propósito lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en la organización.

## POLÍTICA DE GÉNERO



**Acoso:** Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

**Brecha:** Medida estadística que muestra la desigualdad de género entre hombres y mujeres frente a un mismo indicador, especialmente las relacionadas con oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales culturales y políticos. Esta brecha, también se da en la población sexualmente diversa, por lo cual es muy importante su análisis dentro de la entidad.

**Discriminación:** Trato diferente, arbitrario y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otras características personales y/o sociales.

**Diversidad Sexual:** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento, de que todos los cuerpos, todas las sensaciones, y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

**Autonomía Económica:** Es el proceso de fortalecimiento y reconocimiento de las capacidades, habilidades y posición social, económica y política de las mujeres, con el propósito de eliminar las relaciones de poder entre los sexos, que les permita ejercer influencia, poder y liderazgo en las relaciones sociales en las que participan.

**Enfoque de Género:** Es una herramienta que permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, permitiendo conocer y explicar las causas que las producen y formular medidas y mecanismos (políticas, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

**Equidad:** Es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a

## POLÍTICA DE GÉNERO



otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia.

**Estereotipo:** Creencias y atribuciones preconcebidas sobre cómo deben ser y cómo deben comportarse las personas, de manera que, a cada género, se le reconoce un determinado comportamiento, una forma de ser, una apariencia o vestimenta definida. Los estereotipos pueden ser negativos, positivos o neutros; en todos los casos, marcan el papel y las habilidades tanto de las mujeres como de los hombres desde que nacen, generando, muchas veces, situaciones de desigualdad y discriminación.

**Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual (Femenino/Masculino). Adicionalmente, se refiere a los roles, las características y oportunidades definidas por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.

**Identidad de Género:** Es la percepción y manifestación personal del propio género independientemente del sexo biológico.

**LGTBIQ+:** Siglas que hacen referencia al colectivo de las personas que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. El símbolo "+" se usa para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

**Igualdad:** Significa que mujeres, hombres, personas no binarias, niñas, niños, y todas las personas sin distinción deben gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

**Inclusión:** Reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión social asegura que todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno.

## POLÍTICA DE GÉNERO



**Lenguaje Inclusivo:** Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombre y las personas con diversidad sexual.

**Masculinidad:** Construcción social referida a comportamientos, valores, prácticas y representaciones que se espera de los hombres en un contexto determinado.

**Orientación Sexual:** Hace alusión a la atracción afectiva, emocional, sexual o erótica hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Existen diversos tipos de orientaciones sexuales, tales como: heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales y asexuales.

**Sexo Biológico:** Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

**Violencias basadas en Género:** Cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género.

## 5. LINEAMIENTOS

Desde la alta Dirección de la FFF hasta los contratistas y colaboradores, se comprometen a promover acciones positivas para hacer efectiva la Política de “Género y Diversidad”, buscando igualdad entre las personas, en oportunidades y trato, para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, religión o ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, o cualquiera otra condición o circunstancia social o personal, que se impida asegurar cero tolerancia a la violencia entre los colaboradores, en todas sus formas.

En este contexto, desde la adopción del “Código de Ética e Integridad”, la FFF se compromete a promover buenas prácticas y una cultura de integridad que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas

## POLÍTICA DE GÉNERO



que la conforman. Con este propósito, la FFF da cumplimiento a las siguientes normas superiores:

Constitución Política de Colombia Artículo 13. “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.”

Constitución Política de Colombia Artículo 43. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.”

### 5.1. ENFOQUES DE GESTIÓN

El Área de Comunicaciones en conjunto con las demás Áreas de la Organización, promoverá estrategias de comunicación, sensibilización y difusión de la Política de “Genero y Diversidad”, para garantizar su conocimiento y debido cumplimiento, mediante las siguientes actividades y estrategias:

#### 5.1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Implementar iniciativas con enfoque de género, acciones afirmativas de inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y la consolidación de un entorno de trabajo positivo, caracterizado por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Transversalizar el enfoque de género en la oferta institucional de la FFF, a través de la creación o adaptación de herramientas y prácticas ya existentes.

Generar acciones que permitan que el enfoque de género logre permear la cultura organizacional, teniendo como base fundamental elementos como la equidad e inclusión.

Crear espacios de intercambio y acuerdos formales de cooperación con instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, para fortalecer las capacidades institucionales que contribuyan a tomar medidas con resultados medibles para lograr objetivos de igualdad de género.

## **POLÍTICA DE GÉNERO**



Las campañas de comunicación y las sesiones de sensibilización deberán contribuir a la superación de imaginarios y estereotipos sexistas que sustentan la discriminación, desigualdad y subordinación que enfrentan las mujeres.

Teniendo en cuenta el índice de rotación del personal de la entidad, se socializará la Política y de ser necesario, se lanzará una encuesta de percepción para garantizar que el personal conozca sus fundamentos.

### **5.1.2. CAPACITACIÓN**

Tiene por objetivo sensibilizar y formar a todos los empleados y contratistas de la Entidad para generar un cambio de actitud y conocimiento, teniendo en cuenta las dinámicas que el contexto actual presenta frente a la equidad de género y la diversidad. En este sentido, la FFF buscará ofrecer espacios de capacitación para la participación de sus empleados y contratistas, implementando estrategias y herramientas para la integración de la perspectiva de género en el trabajo, prevención de violencias y acoso sexual, transformación de patrones socioculturales y la aceptación de la diversidad.

Asimismo, fortalecer la sensibilización al interior de la Entidad sobre temáticas tales como el liderazgo femenino (empoderamiento económico, político y físico), nuevas masculinidades, diversidad cultural y sexual, género en la gestión del talento humano, campañas de sensibilización, entre otros.

### **5.1.3. ADAPTACIÓN DE PROCESOS DE GESTIÓN**

Este enfoque apunta a disminuir de manera progresiva las brechas entre hombres y mujeres, y diversidades sexuales, así como promover la inclusión de la población de especial protección, propiciando un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación, que incorpore la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos de gestión, misionales y de apoyo, de forma transversal en toda la oferta institucional de la FFF.

Y en cuanto a la misión de la FFF a través de la creación, puesta en marcha y promoción de iniciativas y políticas que favorezcan la equidad de género, y el empoderamiento económico de la mujer. En ese sentido, cada programa o iniciativa debe contar con instrumentos que permitan medir el impacto o

## **POLÍTICA DE GÉNERO**



beneficio de las mujeres que participan en él, ya que con este insumo se podrán construir estadísticas de género en la FFF.

Crear un plan de Trabajo para asuntos de Género y Diversidad, como mecanismo encargado de velar por el cumplimiento e implementación de la presente Política.

Crear e implementar protocolos para la prevención y la atención a casos de discriminación y/o acoso, así como canales para su denuncia.

Crear y adoptar medidas de seguimiento y monitoreo a empleados y contratistas, con el fin de identificar los cuellos de botella o barreras para el acceso a los puestos estereotipados y sus posibles causas.

### **5.1.4. DIVULGACIÓN**

Tiene como propósito que la Entidad implemente y promueva una comunicación inclusiva con perspectiva de género; así como definir y evaluar los contenidos de los canales de comunicación, produciendo estrategias transformadoras en pro de una sociedad equitativa. Para tal fin, se deben incorporar medidas que permitan progresivamente una comunicación inclusiva y libre en la Entidad, como una expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género y la diversidad, además de una alternativa de promoción del trato respetuoso y equitativo.

En este sentido, se debe garantizar que empleados(as), contratistas, proveedores y demás grupos de interés conozcan y compartan los compromisos de la FFF con la equidad de género, la igualdad de oportunidades, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de estrategias de comunicación efectivas.

Implementación de medidas que permitan una comunicación inclusiva con enfoque de género en los documentos y canales institucionales.

Desarrollar campañas de difusión y actividades de sensibilización en las que se promueva la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el lenguaje inclusivo, el cierre de brechas, el reconocimiento y la diversidad. Con el fin de que la presente Política trascienda y se adopte tanto en

## **POLÍTICA DE GÉNERO**



el ámbito laboral como en el ámbito personal de los empleados, contratistas y demás grupos de interés de la FFF

### **5.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación y seguimiento a la implementación de la presente Política se llevará a cabo a través del plan de acción “Equidad de Género”, instrumento que será construido por cada coordinador de área de la FFF y que hace parte integral de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

El Plan de Acción está compuesto por actividades, metas, indicadores, responsables, tiempos y el estado de la ejecución, que permite el seguimiento efectivo a los objetivos planteados. En ese sentido, cada una de las áreas podrán hacer seguimientos trimestrales ante los miembros de las demás áreas, con el propósito de establecer avances en la ejecución, emitir alertas, tomar decisiones e identificar los puntos a fortalecer en la implementación de la presente Política.

## **6. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

La Política de Género y Diversidad en su integralidad debe ser adoptada por todos los empleados y contratistas de la FFF. Como muestra de compromiso la Dirección es quien dirige la política, los coordinadores de Área son responsables de la implementación, evaluación y actualización, así como de velar por un ambiente de trabajo libre de discriminaciones y en igualdad de oportunidades.

La descripción de roles será revisada cada año o cuando existan cambios en la organización, u objetivos generales de los cargos dentro de la Fundación.

## **7. VIGENCIA DE LA POLÍTICA**

Esta política tiene vigencia a partir de su aprobación y divulgación.