

Contenido

Objetivo:.....	3
1. Enfoque:.....	3
2. Promoción de la equidad de género	5
3. Principios rectores	6
3.1 Equidad de género	6
3.2 Cero tolerancias a la violencia basada en género contra las mujeres	7
3.3 Confidencialidad.....	7
3.4 Enfoque centrado en las víctimas/ sobrevivientes	8
3.5 Acción sin daño.....	8
3.6 Debida diligencia	8
3.7 Corresponsabilidad.....	9
3.8 Transversalización	9
4. Definiciones clave:.....	9
5. Comité de género.....	12
5.1 Conformación del Comité:	13
5.2 Roles:	13
5.3 Funciones del Comité:	13
5.4 Funciones de la presidente o presidente:	14
5.5 Funciones de la secretaria o secretario:.....	14
5.6 Sesiones:.....	14
6. ¿Cómo prevenir estas conductas?.....	14
6.2 ¿Qué se puede hacer si se tiene sospechas de una conducta prohibida o se conocen casos de violencia de género por parte del personal colaborador de la Fundación en ejecución de los programas y proyectos que afecten a las usuarias(os) y entre los mismos integrantes del equipo de la Fundación?	15
6.3 ¿Cómo se reporta y a quien se puede reportar la conducta asociada a violencia de género?	15
6.4 ¿Quién y cómo se diligencia el formato de reporte?.....	15
6.5 ¿Cualquier persona que forme parte del equipo, sea usuaria(o), aliada(o), proveedora(or) de la Fundación puede presentar un reporte de conducta relacionada con inequidad, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual?.....	16
6.6 ¿Las quejas formales pueden hacerse de forma anónima?.....	16

6.7 ¿Existe un plazo para presentar una queja de este tipo?	16
6.8 ¿Esta información es manejada con confidencialidad?	17
6.9 En la investigación se siguen los siguientes pasos:	17
7. Modelo Pedagógico y sanciones disciplinarias por violencia basada en género:	17
8. Derechos de las personas víctimas/sobrevivientes de violencia basada en género.....	18
9. Derechos de las personas presuntas perpetradoras (debida diligencia)	18
10. Responsabilidades en la prevención de las violencias basadas en género	19
11. Bibliografía:	20
12. Tabla De Aprobación.....	21

Política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género y orientación sexual Fundación WWB Colombia

Objetivo:

El propósito del siguiente documento es establecer las directrices específicas de Política de Equidad de Género y no discriminación por motivos de orientación sexual que permita la prevención y el tratamiento adecuado a los posibles casos de violencias basadas en género que pudieran presentarse en el desarrollo de la misión de la Fundación WWB Colombia (en adelante la Fundación).

1. Enfoque:

La Fundación en su compromiso con el mejoramiento de las condiciones de vida principalmente de la mujer, considera fundamental declarar los principios con relación al respeto a la diversidad de género y la no discriminación por orientación sexual.

La Fundación WWB Colombia es una organización autónoma e independiente que trabaja para cerrar las brechas de desigualdad a las mujeres y promover su participación en el desarrollo económico. Sus objetivos están fundamentados en cuatro principios rectores: los conceptos de género, emprendimiento, vulnerabilidad e inclusión. En cuanto al género es fundamental comprender que la Fundación trabaja para y con las mujeres, sin menoscabar el papel que están llamados a cumplir los hombres en la construcción de una sociedad justa que promueva la igualdad de género y las relaciones de respeto y equidad entre todos.

En segundo lugar, el tema del emprendimiento se comprende como un mecanismo que permite la generación de ingresos, el bienestar y el desarrollo económico en una perspectiva que priorice la autonomía de las mujeres, sus posibilidades de independencia, comodidad, riqueza y felicidad. Para la Fundación el trabajo de empoderamiento de la mujer pasa precisamente por potenciar sus habilidades emprendedoras e impulsar mediante acompañamiento los proyectos que estas realicen orientando las acciones en procura de alcanzar el éxito.

La vulnerabilidad, como su nombre lo indica, implica vivir en condiciones de fragilidad, o bajo situaciones amenazantes que pongan en riesgo a las personas de sufrir algún tipo de daño físico o emocional. La Fundación tiene claridad acerca de la situación de la mujer y de aquellos factores que particularmente pueden llegar a ubicarles en una posición de desventaja. Por eso, enfoca su acción en la población vulnerable por su situación socioeconómica, en aras de contribuir a la construcción de un proyecto de vida digno que mejore su calidad de vida y la de sus familias.

Finalmente, y por este último motivo, la Fundación habla de inclusión particularmente desde el punto de vista del apoyo económico y por ello, promueve la inclusión de la población en el sistema financiero de manera responsable, entendiendo que este es un derecho que favorece el desarrollo.

Los cuatro conceptos mencionados determinan el horizonte de acción de la Fundación cuyos propósitos

son los siguientes:

- Impulsar el desarrollo de las capacidades de emprendimiento en las mujeres mediante el fortalecimiento de su autonomía personal y económica;
- Fomentar la generación, difusión y apropiación del conocimiento que permita identificar las formas de desigualdad que afectan a las mujeres para incidir en su disminución;
- Invertir en negocios sostenibles producidos por o para las mujeres emprendedoras bajo los principios de inversión responsable (PRI).

Es así como la organización considera posible incidir de manera favorable, por lo menos en seis de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible propuestos por las Naciones Unidas. A saber, los objetivos 1, 4, 5, 8, 10 y 17 que se relacionan a continuación:

- "Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo",
- "Garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos",
- "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas",
- "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos",
- "Reducir la desigualdad en y entre países", Y
- "Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible".

Dicho esto, y fundados en que el principal propósito de la organización es el cierre de brechas de desigualdad de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo económico de las mismas, y teniendo presente que las mujeres son una de las poblaciones más afectadas por las violencias basadas en género, para la Fundación es prioritaria la prevención y atención, así como la promoción de acciones de contribuyan a la erradicación de estas violencias.

Por tanto, la política de equidad de género y violencias basadas en género de la Fundación se concibe como una manera de contribuir a la promoción de la equidad de género, y a la prevención y atención de violencias basadas en las desigualdades de género, al tiempo que define los mecanismos, rutas y acciones a realizar para estos fines.

La política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género, hace parte de la cultura de la Fundación WWB Colombia y define su marco de actuación en todos los proceso internos y externos y en la interrelación con su personal colaborador, proveedores, aliados, usuarias (os) y todos los actores que se involucran en logro de los objetivos institucionales.

Reconociendo que, históricamente el trato hacia las mujeres ha sido desigual en cuanto al desarrollo de sus derechos, y que, la situación y contexto social representa un factor de riesgo para cada mujer que, según sus condiciones de vulnerabilidad, es más susceptible de recibir mal trato, discriminación e

inequidad de género en cualquiera de sus contextos cotidianos: íntimo, familiar, laboral, o social, la organización es consciente de que las acciones, prácticas o comportamientos que acentúen o propicien la discriminación hacia las mujeres debido a su género, deben ser prohibidas pues claramente constituyen y acentúan situaciones de violencia física o psicológica que agrava las condiciones de desigualdad, dignidad y libertad.

Por otra parte, se recuerda que la igualdad de género fue incorporada a las normas internacionales mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobados por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948. Ese documento reconoció que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición.”

La Fundación, por tanto, entiende la equidad de género como un conjunto de propuestas y medidas para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, y en ese orden de ideas, la considera como una herramienta para lograr la igualdad real en el goce de los derechos, haciéndose cargo de la desigualdad existente y reconociéndola a nivel de la estructura social para revertirla.

En este sentido, se reitera, en este documento se definen unas directrices de trabajo enfocadas en prevenir de manera categórica cualquier tipo de discriminación, exclusión o violencia debido al género para garantizar el bienestar de la mujer.

La política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género de la Fundación WWB Colombia se hace efectiva para todo el personal colaborador directo o vinculado por empresa temporal, independientemente de si está o no de cara a la población usuaria. Igualmente se hace efectiva para aliados, proveedores de productos o servicios directos o indirectos.

Para tal fin, todo personal colaborador que se encuentre vinculado según se indica en el párrafo anterior deberá acogerse, cumplir la presente política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género, propiciando con su comportamiento un ambiente de bienestar y respeto para todo personal con quien se relacione laboral o extra laboralmente.

2. Promoción de la equidad de género

La Fundación WWB Colombia ha establecido una serie de medidas dirigidas a propiciar ambientes de trabajo seguro, condiciones laborales equitativas y políticas de tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación o violencia por razón de género. Con ello se busca mitigar en el entorno del trabajo desarrollado por la organización las condiciones de inequidad históricamente presentes tanto en la sociedad como en los espacios laborales.

Entre las medidas generadas para el personal colaborador se encuentran:

- La ampliación de la licencia de paternidad en 8 días respecto al periodo establecido por la legislación vigente.
- La ampliación, respecto a lo establecido por la legislación vigente, a 1 hora de lactancia diaria durante el periodo de 3 meses, posterior el periodo de lactancia legal, es decir la madre se beneficiará de 1 hora de lactancia durante seis meses.
- Una sala de lactancia en las instalaciones de la Fundación, equipada con todos los elementos que garanticen la calidad higiénica sanitaria de la leche materna durante el proceso de alimentación.
- Una Política de gestión humana con procesos de selección que aseguren la transparencia en el reclutamiento y evaluación de las hojas de vida/CV de las (os) candidatas (os), evitando la mención explícita de su género.
- Una Política de gestión humana que asegura criterios de selección no discriminatorios por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, raza, orientación política, orientación religiosa, discapacidad, embarazo, entre otros.
- Ocupación de cargos en cantidad equitativa por género en todos los niveles de la estructura, desde la Junta Directiva hasta el nivel operativo.
- Salarios equitativos por cargo, independientes de quien los ocupe.
- Adopción de un lenguaje no sexista e incluyente mediante la creación y socialización a todos los integrantes de la organización del documento LINEAMIENTOS GENERALES DE COMUNICACIÓN (IN_NO-CI-002) que opera con instrucciones específicas para el manejo de las comunicaciones internas y externas de la Fundación.
- Igualdad de condiciones laborales para todo el personal de la organización.
- Definición e implementación de la política de equidad de género y prevención de las violencias basadas en género.
- Capacitación a todo el personal colaborador en temas de equidad de género y prevención de las violencias basadas en género.

3. Principios rectores

3.1 Equidad de género

La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres y otras identidades de género no duales. Al mismo tiempo, se reconocen también las necesidades diferenciadas que tienen y que deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios (Organización Panamericana de la Salud, 2009).

Este concepto resulta relevante en la construcción, proceso y evaluación de las acciones a desarrollar con las personas que se vinculan y son atendidas por la Fundación, ya que posibilita visibilizar,

cuestionar y subvertir la subordinación de las mujeres y de lo que es considerado como femenino y que en ocasiones se encuentra en la base de distintos tipos de violencias (Universidad El Bosque, 2019). Esto a su vez permitirá adelantar acciones que promuevan la autonomía de las mujeres y que inciden en el cierre de brechas que las afectan.

3.2 Cero tolerancias a la violencia basada en género contra las mujeres

Debido a que las violencias contra mujeres y niñas están relacionadas íntimamente con aspectos socioculturales que se expresan en las relaciones desiguales de poder, en la Fundación se considera que el silencio y la aceptación de este tipo de violencias es una respuesta equivocada, ya que no se trata de un asunto individual o del ámbito privado, sino que atañen a la sociedad en su conjunto.

Es por ello por lo que este documento promueve la creación de estrategias, mecanismos y acciones concretas para enfrentar la inequidad que afecta a las mujeres y la violencia basada en género con un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes, partiendo de los principios de la acción sin daño, los Derechos Humanos y la Constitución Política de Colombia.

Así mismo se declara que cualquier comportamiento que violente a otra (s) persona (s) por razones de identidad de género u orientación sexual, está prohibido en la Fundación WWB Colombia, porque reafirma la misoginia, la homofobia, la transfobia, la bifobia, entre otras violencias basadas en el género, además de ir en contravía de los principios que orientan la misión organizacional.

3.3 Confidencialidad

Se garantiza que la información sobre la violencia reportada y sobre quienes interpongan una queja, realicen una denuncia o se vean involucradas/os en alguna acción que requiera la intervención del Comité de Género de la Fundación WWB Colombia, será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona, y la Fundación velará por que no existan retaliaciones en contra de quien reporte la situación, otorgando un fuero de 6 meses a la persona denunciante, en tanto cursa el proceso de investigación y la resolución del caso. Esta garantía se materializa en un conjunto de protocolos que limitan el acceso del público (interno y externo) a dicha información.

Cada individuo tiene derecho a proteger su información personal y la relacionada con la situación de violencia. Cuando decide compartir dicha información en el marco de la ruta de atención a VBG, la persona que funge como primer contacto y los demás integrantes del Comité de Género que se vean involucrados, deben asegurarle al individuo que su información personal continuará siendo confidencial y que sólo será accesible a las personas que se encuentren directamente involucradas en la investigación y/o resolución del caso (Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición, Salvador Zubirán, 2017).

3.4 Enfoque centrado en las víctimas/ sobrevivientes

El objetivo es establecer un entorno de apoyo en el que se tengan en cuenta los derechos de la superviviente y se la trate con dignidad y respeto. El enfoque ayuda a promover la recuperación de la superviviente y su capacidad para determinar y expresar necesidades y deseos, así como a reforzar su capacidad para adoptar decisiones sobre posibles intervenciones (UNICEF, 2010).

Por ello, se aplica un enfoque basado en los Derechos Humanos, de manera que la persona sobreviviente de violencia basada en género tiene derecho a:

- Un trato digno y respetuoso, y a que no se la culpe.
- La elección del curso de acción para abordar la violencia y a no sentirse impotente.
- La privacidad y confidencialidad, y a que su situación no se haga pública.
- La no discriminación sobre la base del género, la edad, la raza o el grupo étnico, la capacidad, la orientación sexual, su estado en relación con el VIH o cualquier otra característica.
- Información amplia que le ayude a adoptar sus propias decisiones y no a que se le diga qué debe hacer (ONU Mujeres, 2011).

3.5 Acción sin daño

El enfoque de Acción sin daño permite identificar y tomar acción frente a los posibles efectos que las acciones y prácticas de individuos y organizaciones tendrían sobre los conflictos existentes en las comunidades/grupos sociales participantes, y en las relaciones de interdependencia y de poder a considerar en los contextos sobre los que se intervienen.

El enfoque promueve la reflexión sobre las prácticas, las creencias, imaginarios, prejuicios y los mensajes éticos implícitos en las acciones que se implementen, así como de las personas que intervienen en ellas. Dicha reflexión debe contemplar “acuerdos y valores deseables de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad” (Universidad Nacional de Colombia, Synergia, Cosude, GIZ y Pnud, 2011, p. 20).

Aun cuando el contacto sea breve y solo haga parte de una cadena más amplia de atención, cada contacto es único e irrepetible y representa una oportunidad para establecer una diferencia frente a la historia de las relaciones que les ha victimizado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013, p. 36).

3.6 Debida diligencia

Es la responsabilidad que asume la Fundación para llevar a cabo acciones tendientes a la prevención de

las violencias de género, así como a su detección, atención, investigación y sanción en cualquiera de las formas que estas tomen en el ámbito organizacional (Universidad El Bosque, 2019). La puesta en marcha de estas acciones o estrategias será realizada a partir de los principios de la acción sin daño, y de la equidad y perspectiva de género, centradas en los derechos de las sobrevivientes o en situación de vulnerabilidad, de manera oportuna, transparente, independiente e imparcial.

3.7 Corresponsabilidad

Todas las personas relacionadas con la Fundación WWB Colombia y ella en sí misma (en tanto son parte de la sociedad), son responsables del cuidado y acatamiento de esta política de equidad de género y prevención de las violencias basadas en género (Protocolo para la Equidad de Género y la sexualidad Diversa en la Universidad EAFIT, 2018). Ello incluye la adopción de métodos de prevención y protección hasta la veeduría de su cumplimiento (Universidad El Bosque, 2019).

3.8 Transversalización

La integración de la perspectiva de género a todas las acciones y estrategias desarrolladas por la Fundación es una apuesta por la promoción de la equidad de género y el aseguramiento de los Derechos Humanos y la justicia social. Así se busca situar la equidad de género en el centro de los análisis y decisiones, políticas, programas, procesos y estructuras organizacionales, de manera que tanto mujeres como hombres puedan influir, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo (ONU, 2002).

En consonancia con este enfoque y el propósito de la Fundación, esta política se orienta hacia el desarrollo de programas, estrategias y acciones que promuevan la resignificación y la modificación de las relaciones de poder que sustentan las brechas e inequidades que afectan mayoritariamente a las mujeres.

4. Definiciones clave:

4.1 Equidad de género

Representa la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres desde la perspectiva de acceso a oportunidades, derechos humanos, dignidad humana y autonomía personal, así como también incluye el derecho a la igualdad real y efectiva de personas con identidades de género no binarias y orientaciones sexuales no heteronormativas. El ejercicio de igualdad parte de reconocer los derechos de las mujeres generando un entorno donde dichos derechos puedan desarrollarse de forma que se garantice la no discriminación por motivos de género bajo ningún término o expresión en que esta se realice (CEDAW, ley 1257).

4.2 Violencia basada en género

Es la violencia, comportamientos y prácticas que afectan física, sexual o psicológicamente a otra u otras personas en razón a su género. Esta violencia parte de estereotipos y prejuicios que culturalmente designan a cada género, produciendo asimetrías en el relacionamiento en el ámbito laboral y personal.

4.3 Violencia basada en género contra las mujeres (CEDAW y Belem do Pará, Ley 1257 de 2008)

Se refiere a cualquier acción, conducta u omisión basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Según la convención de Belém do Pará, la Fundación WWB Colombia reconoce tres tipos de violencia:

- Violencia física: Golpes, jaloneos, empujones, pellizcos, lesiones, entre otras muestras.
- Violencia sexual: Imposición para tener relaciones sexuales o violación, abuso sexual o tocamientos sin consentimiento, entre otros.
- Violencia psicológica: Humillaciones, amenazas, celos, chantajes, intimidaciones, descalificaciones, hostigamiento, entre otros.

4.4 Discriminación por motivos de género

Es toda limitación, acción o trato desigual que se realiza o impone a otra persona, debido a su identidad de género o su orientación sexual. Dicho trato afecta directamente la condición de igualdad en el ejercicio de los derechos, libertad y oportunidades de las personas en razón a los constructos asociados a su género.

La discriminación por motivos de género puede presentarse tanto en el ámbito laboral como en el personal o familiar, generando exclusión, menosprecio y ofensa en la persona afectada.

4.5 Discriminación contra las mujeres

Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas laboral, personal, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, Artículo 1).

4.6 Acoso sexual como una modalidad de acoso laboral

La Fundación WWB Colombia se acoge a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de Oxfam Internacional que definen la violencia y acoso por razón de género como “un conjunto

de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, ejercida por un/a jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un/a compañero/a de trabajo o un/a subalterno/a, 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” (OIT, 2019), esto en el marco de la relación laboral o la actividad misional de la Fundación ejercida de manera propia o por terceros.

En consideración de cada caso presente relacionado con acoso laboral o sexual, la Fundación estará en disposición de adelantar cualquier investigación disciplinaria sea esta de cara a la población usuaria atendida por los programas de atención, así como al personal colaborador de la organización. En caso de requerirse, la Fundación está en capacidad de brindar los medios necesarios para escalar a las autoridades encargadas, cualquier situación, comportamiento o denuncia que constituya acoso sexual y se encuentre tipificado de tal manera en el código penal colombiano para su debido trámite, teniendo en cuenta, en primer lugar, la decisión de la víctima involucrada en el caso.

4.7 Abuso Sexual

Es cualquier tipo de acercamiento, amenaza de este, interacción o inducción a comportamientos de carácter sexual con o sin contacto físico no consentido con otra persona por imposición, uso de la fuerza, manipulación psicológica o impedimento mental en los cuales generalmente la víctima no tiene posibilidad de negarse (Ley colombiana) (Oxfam, 2019).

El abuso sexual hace parte de la violencia sexual por razón de género, y en la Fundación está prohibido cualquier tipo de comportamiento relacionado con violencia por razones de género. En especial, la población usuaria de la Fundación es sujeta de especial protección ante cualquier acción, comportamiento que cause, incite o sea susceptible de causar abuso sexual o violencia de género cualquiera sea su tipo, pues estos son contrarios a la misión que realiza la Fundación con las comunidades y las mujeres en especial.

4.8 Explotación sexual

Todo abuso o amenaza de abuso cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ello, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona (Oxfam, 2019).

4.9 Persona víctima/sobreviviente

Persona, sea hombre o mujer, que presuntamente ha sufrido algún tipo de acoso, abuso, explotación, hostigamiento o conducta inapropiada de una o varias personas a nivel personal, sexual o laboral según la Política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género de la Fundación

WWB Colombia o la ley colombiana (Oxfam, 2019).

4.10 Persona presunta perpetradora

Persona, sea hombre o mujer, a la cual se le ha acusado, denunciado o generado una queja en su contra en relación con un comportamiento inadecuado, sospechoso o no permitido según la Política de equidad de género y de prevención de las violencias basadas en género de la Fundación WWB Colombia o la ley colombiana (Oxfam, 2019).

4.11 Persona que reporta/informante

Es la persona que manifiesta su sospecha, denuncia o acusación con respecto a un comportamiento indebido o no permitido por el presente documento o la ley colombiana. Esta persona puede ser la víctima/sobreviviente del suceso que denuncia o no serlo.

4.12 Responsable de equidad de género

Es la persona encargada de recibir y tramitar ante el comité de género cualquier queja o reporte generado por causa de un comportamiento inadecuado o no permitido por el presente documento o la ley colombiana. Esta persona se designa a partir de un perfil específico definido por la Fundación WWB Colombia.

4.13 Queja/reporte

Es la manifestación explícita de una disconformidad, señalamiento o sospecha con respecto de una conducta inadecuada o no permitida, la cual ha generado algún tipo de malestar, inconformidad, daño o sufrimiento de carácter laboral, sexual o personal de una o varias personas sobre otras.

4.14 Ruta de queja y atención de las violencias basadas en género

La prevención de este tipo de violencia basada en género es responsabilidad de todas y todos. Estas conductas prohibidas se presentan tanto en espacios laborales como en el relacionamiento directo con las usuarias(os) de la Fundación, es decir, en ámbitos de socialización y recreativos fuera del ámbito laboral. En todos los escenarios de la vida, dentro y fuera del horario de trabajo, las conductas asociadas a la inequidad, discriminación o violencia de género y orientación sexual están prohibidas.

5. Comité de género

La comisión del comité se encargará de evaluar de manera explícita cada denuncia de violencia basada en género que pueda surgir en el ámbito de las actividades realizadas por la Fundación. Los miembros

del comité serán designados y notificados a través de una comunicación escrita de la presidente de la Fundación.

5.1 Conformación del Comité:

El Comité de Género estará conformado por los siguientes representantes seleccionados:

- Dirección administrativa y financiera
- Dirección jurídica
- Líder de gestión humana
- Dirección de investigación
- Líder de alianzas
- Asesora/or empresarial y/ facilitadora(or).

Se definirán roles con el objetivo de establecer y guiar responsabilidades.

5.2 Roles:

- Presidente
- Suplente de la o el presidente
- Secretaria/o
- Suplente de la o el secretaria/o

Este comité se constituye como una instancia crucial para abordar y prevenir la violencia basadas en género, demostrando el compromiso de la Fundación con un entorno laboral seguro y respetuoso.

(Excepción: Por supuesto, la composición del Comité cambiará si alguno de sus miembros son los acusados de conductas inapropiadas, acoso o abusos).

5.3 Funciones del Comité:

- Recibir todas las denuncias de posibles casos por violencias basadas en género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en la política.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- Proponer actividades que fortalezcan la política a través de estrategias de comunicación.

5.4 Funciones de la presidente o presidente:

- Presidir y orientar las reuniones correspondientes.
- Coordinar todas las actividades necesarias para asegurar el buen funcionamiento del comité.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de la organización que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar la apertura de un expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas (que pueden ir desde una sanción o suspensión hasta el despido y la denuncia a las autoridades pertinentes dependiendo de la gravedad).
- En caso de tratarse de un caso relacionado con una organización social, podría valorarse terminar la relación de partenariatado tras el análisis detallado del caso.

5.5 Funciones de la secretaria o secretario:

- Programar a los integrantes del comité a las reuniones correspondientes.
- Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.

5.6 Sesiones:

- **Sesiones ordinarias:** el Comité realizará una reunión ordinaria cada tres meses, la convocatoria estará a cargo de la secretaria del comité.
- **Sesiones extraordinarias:** el Comité de Género estará sujeto a sesiones extraordinarias, para abordar temas especiales o de emergencia. La convocatoria estará a cargo de la presidenta del comité y se realizará en el momento que sea necesario por el medio que se haya fijado previamente en común acuerdo.
- **Registro y documentación:** al final de cada reunión se elaborará un acta que describa los temas abordados durante la sesión, la misma será redactada por la secretaria y deberá llevar la firma de todas las integrantes del comité que hayan participado en la sesión.

6. ¿Cómo prevenir estas conductas?

- Tratar con respeto a todas las personas, sin distinción alguna.
- No Realizar, no ignorar, no ser permisivo, ni tolerante con cualquier comportamiento asociado a la violencia de género.

- Reportar de manera inmediata las sospechas, situaciones que se presencien, o de las que se tenga algún conocimiento que puedan constituir posibles casos de violencia de género.
- Nunca por ningún motivo investigar por su propia cuenta, sino reportar de inmediato y dejar que sean las personas especialistas en el comité de equidad de género quienes realicen las acciones de investigación pertinentes.
- Cooperar con las investigaciones.
- No confrontar a la persona presunta perpetradora, evitar situaciones de revictimización y retaliación. (UNFPA, 2019)

6.2 ¿Qué se puede hacer si se tiene sospechas de una conducta prohibida o se conocen casos de violencia de género por parte del personal colaborador de la Fundación en ejecución de los programas y proyectos que afecten a las usuarias(os) y entre los mismos integrantes del equipo de la Fundación?

6.3 ¿Cómo se reporta y a quien se puede reportar la conducta asociada a violencia de género?

La queja puede presentarse de manera verbal o por escrito ante el Comité de Equidad de Género de la Fundación, dirigiéndose presencialmente a la líder de Gestión Humana de la Fundación quien hace parte del Comité de Primera Atención para estas situaciones, o de manera escrita, mediante correo electrónico a la dirección: equidaddegenero@fundacionwwbcol.org con el asunto “Confidencial”. Este correo es administrado por las presidente y vicepresidente del Comité de Equidad de Género.

6.4 ¿Quién y cómo se diligencia el formato de reporte?

En lo posible es necesario que la persona que presente la queja diligencie el formato de reporte de la situación de inequidad, discriminación o violencia basada en género. También se contempla la opción de realizar un reporte verbal inicial en una conversación con la líder de Gestión Humana donde se toman datos básicos como:

- Información básica (Nombre, identificación, correo electrónico, numero, dirección, fecha de nacimiento, cargo).
- Detalles del incidente (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde), descripción detallada y cualquier otra que considere pertinente.
- Información sobre el agresor (Nombre si se conoce, cargo o relación laboral con el agresor e información adicional sobre el agresor.
- Validación si se ha presentado la queja a alguna autoridad competente.
- Detalle de las acciones tomadas (Testigos si los hay).

- Nombres y cargos de los posibles testigos
- Documentación adjunta relevante (correos electrónicos, mensajes, fotos, videos, etc.).

6.5 ¿Cualquier persona que forme parte del equipo, sea usuaria(o), aliada(o), proveedora(or) de la Fundación puede presentar un reporte de conducta relacionada con inequidad, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual?

Sí, el único requisito es seguir la ruta para el reporte de la queja.

Cualquier persona que forme parte del equipo, ya sea usuaria, aliada, proveedora o colaboradora de la Fundación, tiene la posibilidad de presentar un reporte sobre conductas relacionadas con inequidad, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. El único requisito es seguir la ruta establecida para el reporte de la queja.

Este proceso se facilita a través de nuestra línea especializada, un sistema diseñado para disuadir y detectar conductas irregulares, actos no éticos y fraudes dentro de la Fundación. El objetivo principal es contar con un mecanismo de denuncia que permita a clientes internos y externos reportar cualquier situación o conducta irregular contraria al código de ética, conducta y buen gobierno, así como a los principios y valores de la Fundación. Garantizamos la anonimidad y confidencialidad de los reportes para fomentar un entorno seguro y transparente.

6.6 ¿Las quejas formales pueden hacerse de forma anónima?

Sí, no obstante, la queja se presenta de la siguiente manera:

El/la informante deberá proporcionar detalles suficientes sobre el fundamento de la(s) acusación(es) para su respectiva investigación, como son nombres completos del posible perpetrador(ra) y víctimas, conducta prohibida, circunstancias de modo, tiempo, lugar y posibles testigos.

6.7 ¿Existe un plazo para presentar una queja de este tipo?

No hay un plazo para presentar una queja formal, sabemos que las víctimas/sobrevivientes se pueden tardar en contar lo que les sucedió. Por ello es importante que cualquier persona que labore en la Fundación, que tenga sospechas, conozca hechos o casos tiene la obligatoriedad de reportar la queja de inmediato.

6.8 ¿Esta información es manejada con confidencialidad?

Todos los mecanismos de queja garantizan la seguridad, confidencialidad y un enfoque centrado en la persona víctima/sobreviviente. Una vez recibida la queja, los representantes del Comité de Equidad realizarán la auditoría e investigaciones pertinentes, y en el caso de requerirse adoptar medidas adicionales de conformidad con las disposiciones del marco disciplinario, se solicitará apoyo del área jurídica de la Fundación o se direccionará a las entidades pertinentes.

6.9 En la investigación se siguen los siguientes pasos:

1. Registrar y establecer los hechos básicos.
2. Conservar o asegurar las pruebas básicas, ya sean escritas o electrónicas, y que puedan ser necesarias para determinar si la investigación está justificada.
3. Identificar incoherencias o aspectos pendientes.
4. Analizar las pruebas a la luz del enfoque de género para determinar si se justifican nuevas actividades de investigación de las denuncias.
5. Cuando está razonablemente demostrada la falta y existe prueba que comprometa la responsabilidad del colaborador(a), se procederá a la aplicación de la sanción de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de trabajo.
6. Cierre del caso cuando no se cuenta con evidencia objetiva para dar soporte a la situación reportada.

7. Modelo Pedagógico y sanciones disciplinarias por violencia basada en género:

La Fundación, en la definición de su modelo de pedagogía y de las sanciones por inequidad, discriminación o violencia basada en género, considera:

- Reconocer que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación, una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, y una violación de los derechos humanos de las mujeres, los cuales se encuentran claramente definidos en nuestra política de equidad de género y reglamento interno de trabajo.
- Definir la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.
- Establecer que no pueda invocarse ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

Dicho lo anterior, es necesario definir un modelo de sanciones para todas las formas de violencia contra

la mujer previa investigación, que defina castigos efectivos al autor del hecho; así mismo, definir que hacen parte de los programas de capacitación y formación del personal colaborador los temas de prevención de la violencia por equidad y violencias basadas en género, el empoderamiento, el apoyo y la protección de las víctimas.

En este campo la Fundación se orientará a:

- Realizar actividades de concientización sobre la igualdad entre los géneros y el derecho de las mujeres a no sufrir violencia.
- Promover la modificación de patrones de conducta sociales y culturales discriminatorios y los estereotipos de género despectivos.
- Sensibilizar en relación con la violencia contra la mujer.

Las campañas de concientización son cruciales para exponer y transmitir el carácter inaceptable de la violencia contra la mujer. Deben transmitir el mensaje de “cero tolerancias” respecto a la violencia contra la mujer; debe incluir la promoción de los derechos humanos de las mujeres, poner énfasis en la condena social de las actitudes discriminatorias que perpetúan la violencia contra la mujer y abordar las actitudes que estigmatizan a las víctimas de la violencia.

Las campañas constituyen además una herramienta importante para informar a las víctimas de sus derechos y de la posición de la Fundación frente a estos temas.

Por otra parte, las sanciones que aplique la Fundación deben estar definidas en el reglamento interno de trabajo y tendrán alcance desde las expresiones de arrepentimiento genuino y expreso con la víctima, siempre que esta última así lo acepte, hasta el despido del cargo.

8. Derechos de las personas víctimas/sobrevivientes de violencia basada en género

La persona que ha sufrido una situación de violencia y la ha reportado, debe sentirse segura y protegida por haber hablado, y no cuestionada en su relato. La organización debe asegurar que no va a sufrir retaliaciones por hablar o ser despedida por razón de su queja, y que lo relatado va a permanecer en estricta confidencialidad. Esta persona tiene derecho a que su queja se investigue con un enfoque de género, a los permisos para el desarrollo de las diligencias de la ruta de atención cuando estos impliquen el uso de tiempos laborales (denuncia, audiencias, sesiones de psicología, atención jurídica, exámenes médicos y demás), a no ser obligada a permanecer compartiendo espacios físicos o a estar en interacción con la persona agresora, y debe evitar que la persona sea transferida de rol o espacio, a no ser que lo solicite y a que la organización pueda orientarle frente a donde recurrir para recibir asistencia psicosocial y jurídica en caso de ser solicitada.

9. Derechos de las personas presuntas perpetradoras (debida diligencia)

Las personas que son reportadas como presuntas perpetradoras de llevar a cabo conductas asociadas a violencia de género, tienen los siguientes derechos:

- Derecho a la legítima defensa.
- A conocer el detalle de la información registrada en la queja en la que se le implica.
- A que su versión de la situación sea escuchada por la persona encargada de forma imparcial.
- A presentar las pruebas que considere necesarias para su defensa.
- A contar con representación legal (no proporcionada por la Fundación).
- No tiene derecho a confrontar a la víctima/sobreviviente en armonía con las disposiciones de la Ley 1257 de 2008.

10. Responsabilidades en la prevención de las violencias basadas en género

- **Directivas:** Promover el cumplimiento de las políticas y los compromisos sobre Cero Tolerancia con las conductas asociadas a violencia de género a través de todos los medios disponibles con el personal colaborador.
- **Gestión Humana:** Realizar comprobaciones diligentes de las referencias de las personas candidatas durante los procesos de contratación de personal para asegurarse de que no sean reclutadas personas que tengan investigaciones pendientes o un historial documentado de conductas relacionadas con violencia de género.
- **Administración y/o compras:** Indicar en el formato de vinculación de proveedores que procuren adherirse a la cero tolerancia respecto a las conductas de abuso sexual y se comprometan a adoptar medidas adecuadas si se enfrentan a esas denuncias, en ausencia de las cuales se pueden prescindir los acuerdos contractuales.
- **Programas e investigación:** Desarrollar programas permanentes de capacitación y sensibilización del personal sobre políticas, procedimientos y mecanismos de prevención y respuesta a la violencia de género.
- **Comunicaciones y Gestión Humana:** Difundir la política de prevención de violencias basadas en género y las políticas de Gestión Humana y otros documentos de utilidad para recordar al personal su responsabilidad en la Fundación y el principio de Cero Tolerancia, incluida la obligación de reportar.
- **Personal colaborador de la Fundación WWB Colombia:** Reportar todo presunto caso, o indicio de conductas asociadas a violencia de género que se presenten en espacios laborales, en el relacionamiento directo con las usuarias(os) de la Fundación, en ámbitos de socialización y recreativos fuera del entorno laboral.

11. Bibliografía:

Documentos usados para la construcción de la política.

- Global Protection Cluster, Inter-Agency Standing Committee (s.f.) Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria. <https://www.refworld.org.es/pdfid/59fcaf4e4.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2013). Plan Decenal de Salud Pública 2012–2021. [.https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/2020-08/plan-decenal-de-salud.pdf](https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/2020-08/plan-decenal-de-salud.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas-ONU (2002). Gender mainstreaming. An overview. Office of the Special Adviser on Gender Issues. New York: United Nations. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres- ONU Mujeres (2011). Principios del enfoque centrado en la superviviente. <https://www.endvawnow.org/es/articles/652-principios-del-enfoque-centrado-en-la-superviviente.html>
- Organización Panamericana de la Salud (2009). Política de igualdad de género. Organización Panamericana de la Salud. <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>
- Universidad EAFIT (2018). Protocolo para la Equidad de Género y la sexualidad Diversa en la Universidad EAFIT. EAFIT. <http://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>
- Universidad El Bosque (2019). Política de Género. Universidad El Bosque. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia, Synergia, Cosude, GIZ y Pnud (2011). Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica. <https://n9.cl/ql4jc>

12. Tabla De Aprobación

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Luz Karime Vargas Zorrilla – Líder de gestión humana	Liliana María Vanegas – Directora administrativa y financiera.	Daniela Konietzko Presidente
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	23/07/2020	Creación del documento
Observaciones del documento		
N/A		

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Luz Karime Vargas Zorrilla Líder de gestión humana	Liliana María Vanegas Directora administrativa y financiera. Juan Carlos Giraldo Montoya Director Jurídico.	Daniela Konietzko Presidente
Versión	Fecha	Descripción del cambio
2	26/02/2024	Modificación del documento
Observaciones del documento		
N/A		