FONDECÚN
FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

POLÍTICA EQUIDAD DE GÉNERO

FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

ELABORADA POR:

ZULLY RODRIGUEZ PÉREZ

BOGOTÁ ENERO DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. OBJETIVO 4
2. ALCANCE 4
3. DESCRIPCIÓN 4
3.1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO GENERAL 4
3.2. NORMATIVA 4
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO 5
5. DEFINICIONES CLAVE 6
6. MARCO DE RESPONSABILIDADES PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA 8
6.1. RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR Y HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA 8
6.2. MEDIDAS PARA HACER SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA 8
6.3. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, DIFUNDIR Y SOCIALIZAR LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO 8
6.4. CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN (QUEJAS/DENUNCIAS). 9
6.5. ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO 9
6.6. ACCIONES PREVENTIVAS 9

INTRODUCCIÓN

Colombia ha atravesado por una serie de cambios y esfuerzos que han logrado que el paradigma de equidad de género que hoy nos ocupa, sea tomado como un tema de gran relevancia en la construcción de un país más incluyente, por cuanto permite la protección del ser humano y del ciudadano en un marco de equidad, igualdad y no discriminación, dándole mayor importancia a la mujer cuyos antecedentes de desigualdad han ido menguando hasta llegar a crear instituciones o entidades dedicadas a la equidad de género de la mujer, además de la construcción de políticas públicas dirigidas a cerrar esas brechas de desigualdad. Colombia como un Estado Social de Derecho, propende por el respeto de los derechos humanos y dentro de los fines esenciales del Estado encontramos que se debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política Colombiana.

El Estado colombiano, en busca de esa protección de los derechos humanos, promulgó la Constitución Política Colombiana del año 1991 y consagró en ella los derechos fundamentales dentro de los cuales se encuentra, el de la igualdad, establecido en el artículo 13 que señala "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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan". A continuación, relacionaremos los antecedentes que ha vivido Colombia en la construcción de políticas públicas de equidad de género, de un país incluyente y de las instituciones que están especializadas en la salvaguarda y aplicación de la equidad de género, con base en un extracto tomado de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer: "Los esfuerzos en el país por adelantar políticas públicas específicas para las mujeres se remontan a 1984 con la publicación de la Política para la Mujer Rural mediante el CONPES 2109.

En 1990 se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia con el objetivo de dar cumplimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, así como a otros compromisos de orden internacional y en respuesta a solicitudes del movimiento social de mujeres de Colombia. Sin embargo, no fue sino hasta después de la promulgación de la Constitución de 1991, con sus desarrollos sobre el principio de igualdad y no discriminación, sumado a los impactos de las conferencias mundiales sobre la mujer realizadas por Naciones Unidas, especialmente la de Beijing 1995, que se dio un impulso continuo a la elaboración de políticas incorporando la igualdad de oportunidades, la categoría de análisis de género y la búsqueda del empoderamiento de las mujeres. En julio de 1995, mediante la promulgación de la Ley 188 de 1995 se crea la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres. En diferentes ministerios y entidades descentralizadas se crean instancias encargadas de promover la aplicación de las políticas dirigidas a las mujeres, muchas de las cuales no funcionan en la actualidad. En junio de 1999, el Decreto 1182 de 1999 establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

En 2014 es ratificada como Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) mediante Decreto 1649. En 2017, mediante decreto 672 (26 de abril), se ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer bajo la coordinación del Despacho del Director del Departamento Administrativo de Presidencia de la República (DAPRE). En 2019, mediante decretos 179 (08 de febrero) y 1784 (04 de octubre), se ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ahora bajo la coordinación del Despacho de la Vicepresidente de la República. Así, en las últimas tres décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas para las mujeres: en 1992, se formuló la Política Integral para la Mujer; posteriormente, en 1994, la Política de Participación y Equidad y de la Mujer (EPAM); en 1999, el Plan de Igualdad de

Oportunidades para las Mujeres; en 2003, la Política Mujeres Constructoras de Paz y en 2013 la Política de Equidad de Género para las Mujeres.

La formulación de dichas políticas, desde entonces, ha estado liderada por las entidades responsables del tema de equidad de género. Se puede entonces, dilucidar que la mujer ha venido ganando un rol muy importante no solo a nivel personal y familiar sino a nivel de sociedad, de la economía y del país en general, sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer y de ahí la importancia que tanto las entidades públicas y privadas creen estrategias, políticas, planes de acción y/o programas encaminados a apoyar, aplicar, hacer seguimiento a las políticas públicas promulgadas por el Gobierno Nacional y todas las instancias creadas, para que el camino ganado no se estreche sino que continúe su curso en pro de eliminar definitivamente las brechas, la discriminación y la desigualdad entre hombres, mujeres y propender por la diversidad. Sin embargo, por el concepto mismo de género no se puede dejar de lado la diversidad y multiculturalidad del ser humano, por lo tanto, esta política no va dirigida únicamente a la mujer y su rol en la sociedad, si no al ser humano en general.[1]

La política de Equidad de Género del Fondo de Proyectos de Cundinamarca – FONDECÚN, es entonces un eslabón más en este camino trazado por el Gobierno Colombiano, por cuanto la Entidad propende por la equidad, igualdad, aceptación, tolerancia, inclusión, no discriminación de todos sus trabajadores, colaboradores o usuarios, como seres humanos diferentes y diversos.

1. OBJETIVO

Disponer el marco orientador para la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la igualdad y la equidad de género entre las personas que sirven o prestan sus servicios en el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN, así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados.

2. ALCANCE

La Política del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, es aplicable a toda la población que se relaciona con la entidad, tanto personas naturales como jurídicas, con o sin vinculación laboral con la entidad.

3. DESCRIPCIÓN

3.1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO GENERAL

En el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca ¡Nos movilizamos con equidad!
La Alta Dirección, servidores públicos y contratistas se comprometen a promover acciones positivas para hacer efectiva la igualdad entre las personas, en oportunidades y trato, encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, religión o ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquiera otra condición o circunstancia social o personal y asegurar tolerancia cero a la violencia entre sus servidores públicos en todas sus formas.

3.2. NORMATIVA

En este contexto, desde la adopción de su Código de Integridad, Fondecún se ha comprometido a promover buenas prácticas y una cultura de integridad que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas que la conforman. Con este propósito, da cumplimiento a las siguientes disposiciones:

- ✓ Constitución Política de Colombia - Artículos 131 y 432
- ✓ Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Pacto No. 5 Igualdad de Género3
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022
- ✓ Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres
- ✓ CONPES Social 161 de 2013 - Equidad de Género para las Mujeres
- ✓ CONPES 4060 de 2021 "Política para el Desarrollo de Proyectos de Infraestructura de Transporte Sostenible: Quinta Generación de Concesiones bajo el Esquema de Asociación Público Privada Concesiones del Bicentenario"
- ✓ Ley 82 DE 1993: Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Se dictan otras disposiciones"
- ✓ Ley 581 de 2000 "Ley de cuotas para cargos de designación" Asignar a las mujeres como mínimo el 30% de los cargos de libre nombramiento y remoción tanto en el máximo nivel decisorio como en los demás niveles de decisión. Incluir al menos el nombre de una mujer en cada terna y conformar las listas con nombres de hombres y mujeres en igual proporción.
- ✓ Ley 731 DE 2002 "Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales". Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer. La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. ARTÍCULO 2o. DE LA MUJER RURAL. Para los efectos de la presente ley, mujer rural es toda aquella que sin distingo de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionado directamente con lo rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.
- ✓ Ley 823 DE 2003 "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"
- ✓ Ley 1009 DE 2006 "Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio con asuntos de género".
- ✓ Acuerdo 584 del 30 de marzo de 2015. Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones
- ✓ Ley 1257 de diciembre 4 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"
- ✓ Ley 1257 DE 2008 "Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia". "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres".

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Equidad: La 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 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. Este trato justo asegura la igualdad real, sustantiva o, de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias (PNUD, 2010).

Integralidad: Reconocimiento, fomento y salvaguarda de las estrategias, planes, programas y demás actividades a desarrollar con enfoque de género, en donde se garantice, el acceso en igualdad de condiciones.

Transversalidad: Incorporación del enfoque de género en todas las áreas de la Agencia, así como en las diferentes gestiones que realice la entidad, teniendo presente elementos como la accesibilidad y el ajuste razonable.

Visibilidad: Mostrar/Evidenciar los diagnósticos, avances y actividades desarrolladas con enfoque de género dentro de la gestión del conocimiento.

Discriminación: Según el artículo 1 de la CEDAW será discriminación contra la mujer: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de 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". Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos (PNUD, 2010).

Inclusión: Reconocer que todas las personas merecen un trato igualitario, sin discriminación alguna por razón de raza, religión, preferencia política, orientación sexual, identidad de género, condición económica o de salud.

Tolerancia: Reconocimiento y aceptación del otro durante o en el relacionamiento con terceros, usuarios y/o partes interesadas.

Respeto: Consideración del otro a partir de la diferencia, pero en condiciones de igualdad.

5. DEFINICIONES CLAVE

Sexo: Categoría física y biológica que clasifica a hombres y mujeres. (PNUD, 2010).

Género: Es la organización social de las relaciones entre los sexos. El género es una construcción sociocultural. La creación social de ideas produce expectativas de conducta "apropiadas" para hombres y mujeres, determina identidades y mecanismos de distribución de recursos y reconocimiento. En esta perspectiva, el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. La asignación social de funciones y de actividades naturaliza los roles que desempeñan hombres y mujeres y condiciona su visión del mundo y proyecto de vida. (UNDP, 2010).

Igualdad de género: Implica que ser mujer u hombre no conlleva ventajas o desventajas para desarrollar un plan personal de vida (OIT, 2014). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacen hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.

Estereotipos de género: Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones personales.

Identidad de Género: Hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es la forma en que el cerebro interpreta quien es, no está ligado al sexo biológico, esto quiere decir, entonces, que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas. La expresión de género guarda estrecha relación con la presentación externa del género realizada por todos los

individuos, a través de aspectos tales como el estilo, peinado, vestimenta, lenguaje corporal, maquillaje, etcétera.

Expresión de Género: Es la forma en cómo se expresa el género en todos los individuos, incluyendo la forma de vestirse, peinarse, comportarse, etc. Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.

Sexo Biológico: Corresponde a las características físicas, biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo los órganos, hormonas y cromosomas.

Orientación Sexual: Se refiere al tipo de persona por el que se siente atracción, esta puede ser física, emocional, espiritual o romántica.

Acción a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género, al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres, con impacto positivo en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural (PNUD, 2010).

Acción afirmativa: Describe medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultados entre hombres y mujeres, al compensar por las desventajas y las discriminaciones a las que han estado sujetas las segundas (PNUD, 2010).

Acción correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable (PNUD, 2010).

Acción preventiva: Acción para eliminar la causa de una posible disconformidad u otra situación potencial indeseable (PNUD, 2010).

Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. (ONU).

Artículo 2°. *Definición de 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. **LEY 1257 DE 2008.**

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.(Ley 1010 de 2006).
Acoso Sexual: Para McKinnon (1979) lo define como "la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder" y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, el acoso sexual es "toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos

basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros.

6. MARCO DE RESPONSABILIDADES PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA

Partiendo del compromiso del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, de promover una cultura de integridad, respeto y equidad, todas las personas y áreas que conforman la entidad se comprometen a velar por el acatamiento de lo consagrado en la presente Política de Equidad de Género.

6.1. RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR Y HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

- ✓ Alta Dirección: Aseguramiento, despliegue y apropiación de prácticas de Gobierno Corporativo que incluyan aspectos de equidad de género y cumplimiento de los lineamientos de buenas prácticas.
- ✓ Equipo de Talento Humano
- ✓ Comité de Convivencia
- ✓ Todos los Servidores Públicos y Contratistas del Fondo de Proyectos de Cundinamarca, en el marco de sus funciones y obligaciones.

6.2. MEDIDAS PARA HACER SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Fondecún, monitoreará el cumplimiento de la presente Política, así como sus logros y obstáculos con el fin de favorecer las relaciones de respeto e igualdad y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos, de la siguiente manera:

- ✓ Adopción del Código de Integridad.
- ✓ Medición Ranking PAR.
- ✓ Implementación de procedimientos internos: selección personal, honorarios, salarios, cargos, sensibilizaciones, plan de capacitación, presupuesto, comunicaciones internas, estrategias, planes de acción.
- ✓ Implementación de encuestas de diagnóstico de Equidad de Género con una periodicidad bianual.
- ✓ Realización de seguimientos anuales al cumplimiento de la Política y de las estrategias por parte del Equipo de Talento Humano.
- ✓ Implementación y monitoreo al Plan de Acción de la ANI con objetivos e indicadores en materia de género. Durante la implementación del Sello Equipares Público se realizarán sesiones de seguimiento periódicamente.
- ✓ Consolidación de evidencias de las acciones que se ejecuten en el marco de la implementación de la presente Política.

6.3. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, DIFUNDIR Y SOCIALIZAR LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

El equipo de comunicaciones, en conjunto con el Equipo de Talento Humano, promoverá estrategias de comunicación, sensibilización y difusión de la Política de Equidad de Género para garantizar su conocimiento y debido cumplimiento, mediante las siguientes actividades y estrategias:

- ✓ Implementar una estrategia de sensibilización y capacitación a todo el personal (servidores públicos y contratistas) de la entidad en materia de Género, Equidad y Diversidad, incluyendo aspectos fundamentales para prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos.
- ✓ Socializar la presente Política de Equidad de Género en todas las sesiones de capacitación, circulares, y difusión a correos institucionales.
- ✓ Adoptar las herramientas fundamentales del Sello Equipares Público: (1) Lineamientos contra la discriminación, la violencia basada en género y el acoso sexual; (2) Principios y consejos para una comunicación no sexista; (3) Estrategias para vencer resistencias.
- ✓ 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.

6.4. CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN (QUEJAS/DENUNCIAS).

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, pone a disposición de toda persona, con o sin vinculación laboral, que sea víctima de discriminación, maltrato, acoso, o alguna situación que viole los derechos relacionados con la igualdad y equidad de género, una línea exclusiva para reportar sus quejas y denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial.

E-mail: fondecun@fondecun.gov.co

6.5. ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO

La vulneración de los postulados y principios orientadores de la presente Política, particularmente los relativos a discriminación, maltrato, acoso o violación de derechos relacionados con la igualdad y equidad de género, facultará al Comité de Convivencia a poner en conocimiento de las autoridades competentes el asunto, previo análisis de cada caso, en tanto que es éste el encargado de su tratamiento.

6.6. ACCIONES PREVENTIVAS

- ✓ Informar permanentemente a servidores públicos y contratistas, sobre todo a quienes trabajan con población en riesgo y atención al público, para garantizar la implementación de estrategias de detección y prevención de los diferentes tipos de violencias de género, discriminación y acoso sexual y/o laboral, entre otros.
- ✓ Divulgar esta Política y sensibilizar en materia de género, equidad y no discriminación.
- ✓ Incluir en los contratos de prestación de servicios una obligación general relacionada con la aplicación de la política de equidad de género.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO**
001	11/01/2024	**Creación del documento**

APROBACIÓN			
	Nombre	**Cargo**	**Aprobación**
Elaborado	Zully Rodríguez Pérez	Encargada del SG-SST	Aprobado en sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta N° 01 de 2024.
Revisado	Leydi Marcela Rueda Triana	Profesional Universitario – Talento Humano	
Aprobado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	