

## 9. Política de equidad de género e inclusión

### 9.1. *Introducción*

La Política de Equidad de Género e inclusión reconoce el aporte que todas las personas, independientemente de su género, hacen a la producción y reproducción de nuestra sociedad. Las mujeres, así como las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados por alguna u otra razón, como sujetos sociales contribuyen al desarrollo del país en todos los ámbitos, sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades. El propósito de la presente política es reconocer esta desigualdad y buscar métodos para repararla desde la acción individual y colectiva, como organización.

Existe aún en el país una brecha considerable entre el reconocimiento de derechos y el ejercicio de éstos para la mayoría de mujeres y aquellas personas que enfrentan situaciones de especial vulnerabilidad o aquellas que evidencian la intersección de múltiples discriminaciones, generando una afectación desproporcionada y una relación inequitativa. Por ello, Transforma busca poner en marcha un conjunto de acciones que permitan avanzar en la superación de la discriminación garantizando el ejercicio de los derechos de todas las personas independientemente de su género, y de esta manera, generar beneficios para el conjunto de la población colombiana que redunden en una sociedad más equitativa, incluyente, próspera, democrática y en paz. Estas acciones se incluirán, entre otros, en la política de contratación y manejo de personal, en la política de evaluación de desempeño y en todos los espacios donde se interactúe con los asociados y las asociadas de la Organización.

Resulta imperativo alcanzar la igualdad de género ya que ésta permitirá que las colombianas y los colombianos opten en igualdad por la vida que elijan y ejerzan sus derechos a plenitud gozando de las mismas oportunidades, a la vez que la sociedad alcance un desarrollo con mayor inclusión social. En el mundo globalizado la reducción de las desigualdades de género conllevan ventajas competitivas para las naciones, al permitir que un Estado alcance mayores resultados, que se traducen en mejor calidad de vida para todos sus habitantes.

### 9.2. *Definiciones*

- Discapacidad

El término personas con discapacidades se utiliza para definir a todas las personas con discapacidad, entre ellas las que tienen impedimentos físicos, mentales,



intelectuales o sensoriales de largo plazo. Que enfrentan obstáculos actitudinales, medioambientales e institucionales, que impiden el pleno cumplimiento de sus derechos y de su participación plena y eficaz en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

- Diversidad

La diversidad reconoce que cada persona es única. Significa reconocer, aceptar, celebrar y encontrar fuerza en las diferencias individuales como género, edad, nacionalidad, raza, etnicidad, capacidad, orientación sexual, estatus socioeconómico, creencias religiosas, opiniones políticas u otro tipo de diferencias.

- Género

El género hace referencia a las identidades construidas en una sociedad. Los atributos y los roles asignados a hombres y mujeres propician relaciones de jerarquía y la distribución de facultades y derechos en beneficio del hombre y en menoscabo de la mujer. Estas construcciones son dinámicas y fluidas. Al depender del tiempo y del espacio se encuentran en constante transformación<sup>3</sup>.

- Igualdad de género

Por igualdad de género se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre todas las personas independientemente de su género en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible<sup>4</sup>.

La igualdad de género significa que todas las personas, sin importar su género, disfruten del mismo estatus social; tienen los mismos derechos a todos los derechos humanos; disfrutan del mismo nivel de respeto en la comunidad; pueden aprovechar de las mismas oportunidades para ejercer opciones acerca de sus vidas, y cuentan con el mismo nivel de poder para dar forma a los resultados de estas opciones. La igualdad de género no significa que mujeres y hombres o niñas o niños sean los mismos. Mujeres y hombres, niñas y personas con otras identidades de género tienen necesidades y prioridades diferentes, pero relacionadas, enfrentan distintas limitaciones, y disfrutan de diferentes oportunidades.

- Empoderamiento

---

<sup>3</sup>Naciones Unidas. (2014). Los derechos de la mujer son derechos humanos. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf)

<sup>4</sup>"Cualquier cambio serio hacia el desarrollo sostenible requiere la equidad de género. La inteligencia y la capacidad colectivas de la mitad de la humanidad es un recurso que debemos nutrir y desarrollar, por el bien de todas las generaciones futuras." Gente resiliente en un planeta resiliente, Informe del Grupo de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, (2012), pág. 6. [www.un.org/gsp/sites/default/files/attachments/Overview%20-%20Spanish.pdf](http://www.un.org/gsp/sites/default/files/attachments/Overview%20-%20Spanish.pdf)

La igualdad de género se encuentra vinculada al empoderamiento. Según Benavente y Valdés<sup>5</sup>, el empoderamiento "se relaciona con la toma de conciencia respecto de la necesidad de modificar e impugnar las relaciones de poder entre los géneros presentes tanto en contextos privados como públicos" (pág.18). Para las autoras, el empoderamiento es un proceso, mientras que la autonomía de las mujeres es un estado, ambos condicionantes de la igualdad.

- Discriminación

La discriminación hace referencia al "trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo [...]. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida"<sup>6</sup>. Por ejemplo, el sexo es uno de los motivos por los cuales se da esta distinción, exclusión o restricción de derechos.

### 9.3. *Marco normativo*

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1951).
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida como Cedaw por sus siglas en inglés, 1981).
- Declaración final de la Conferencia Mundial de la Educación para Todos (Jomtiem 1990).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena 1993).
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (1994).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, plataforma de Acción de Beijing (Beijing 1995).
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001).
- XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2013).

### 9.4. *Alcance y ámbito de aplicación*

Para una promoción eficaz de la igualdad de género y la inclusión:

1. Enfrentamos y desafiamos la discriminación y las violaciones de derechos humanos basados en género, incluyendo la violencia de género y otras formas de exclusión.

---

<sup>5</sup>Benavente, M., & Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Obtenido de CEPAL: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf)

<sup>6</sup>Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (s.f.). Discriminación e igualdad. Obtenido de [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142)

2. Desafiamos también los estereotipos y relaciones de poder desiguales entre mujeres, hombres, niños y niñas para promover la igualdad de género y la inclusión. Fomentamos una cultura organizacional que abraza y ejemplifica nuestro compromiso a la igualdad de género y la inclusión y apoyamos a nuestro personal para promover buenas prácticas, actitudes positivas y principios de igualdad de género e inclusión.
3. Nos comprometemos con la implementación de estrategias de largo plazo para el cambio de las normas sociales para poner fin a la injusticia, desafiar las relaciones desiguales de poder y abordar las causas subyacentes de la discriminación.
4. Integramos medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan nuestros procesos de contratación, manejo de nuestro personal asociado, funciones de gestión y liderazgo, y la forma en que realizamos nuestra labor. No toleramos prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de identidad;
5. Fortalecemos y construimos alianzas que promuevan el respeto por la igualdad de género, diversidad e inclusión. Involucramos a nuestros/as consultores/as, socios, proveedores y personal externo en enfoques conjuntos para promover la igualdad de género y la inclusión;
6. Fortalecemos y ampliamos nuestros esfuerzos de incidir en los tomadores de decisión, a todo nivel, para motivar la adopción de la igualdad de género y la inclusión;
7. Movilizamos y dedicamos los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados/necesarios correspondiendo con y para cumplir con nuestros compromisos con la igualdad de género y la inclusión; y
8. Monitoreamos y evaluamos todo nuestro trabajo desde la perspectiva de lograr la igualdad de género y la inclusión; para mejorar la calidad de nuestro trabajo programático y de incidencia, aportar al aprendizaje continuo, ofrecer una base de evidencia para informar nuestras decisiones, y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajamos.

#### 9.5. *Responsables*

Todos/as nuestros/as consultores/as, empleados y personal asociado sin importar su función o ubicación, asumen la responsabilidad para la implementación de los requisitos expuestos en esta política. Estos requisitos se reflejan en los procesos de reclutamiento, descripciones de puestos y evaluaciones de desempeño del personal, a todo nivel, y en la forma en que rendimos cuentas entre nosotros.



El/la Director/a Ejecutivo/a, los miembros del Consejo Directivo, los miembros del grupo de Directores/as y Coordinadores/as se responsabilizan de esta política; el Consejo Directivo podrá monitorear los avances frente a la implementación de esta política y El/la directora/a Ejecutivo/a tiene la responsabilidad final de hacer cumplir el compromiso de Transforma con y la implementación de esta política.

#### **9.6.** *Divulgación y actualización*

La presente política se actualizará de acuerdo con los cambios organizacionales, disposiciones legales u otros aspectos que puedan afectar los lineamientos aquí descritos.