

**POLÍTICA DE  
GÉNERO Y DIVERSIDAD**  
**ACUERDO No. 07 DE LA JNP DE 2019**

Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana

Dra. Judith Carvajal de Álvarez  
Presidente Nacional

Dr. Francisco Moreno Carrillo  
Director Ejecutivo

Dra. Marilyn Bonfante Zárate  
Directora Unidad de Desarrollo Social y Humanitario

Dra. Doris Marcela Hernández Martínez  
Líder Dirección Construcción de Paz y Doctrina Institucional

Dra. Claudia Mercedes Herrera Gómez  
Oficial de Género y Diversidad

Política de Género y Diversidad

Versión Original:

Diseño, diagramación e impresión:  
Multiservicios Gráficos M&C Marketing SAS Bogotá

Impreso en Colombia - Octubre 2020

ISBN 978-958-9462-91-1

**PRINCIPIOS FUNDAMENTALES  
DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE  
LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA<sup>1</sup>**

**HUMANIDAD** El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla; Se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

**IMPARCIALIDAD** No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

**NEUTRALIDAD** Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

**INDEPENDENCIA** El Movimiento es independiente. Auxiliar de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permitan actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

**VOLUNTARIADO** Es un Movimiento de socorro, voluntario y de carácter desinteresado.

**UNIDAD** En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

**UNIVERSALIDAD** El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tiene los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.

<sup>1</sup> Adoptado por la XXV Convención Internacional de la Cruz Roja en Ginebra, en el mes de Octubre de 1986.

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**  
**Unidad de Desarrollo Social y Humanitario**  
**Área de Construcción de Paz y Doctrina Institucional**

**Indice**

INTRODUCCIÓN .....	7
I. Objeto .....	11
II. Ámbito de aplicación.....	12
2.1. Alcance de la Política .....	12
2.2. Compromisos Fundamentales .....	13
III. Declaración.....	13
3.1. Actividades Humanitarias y de Desarrollo Social .....	16
3.2. Comunicación e imagen institucional .....	17
3.3. Direccionamiento estratégico y liderazgo (Gobierno Corporativo y Órganos de Gestión).....	18
3.4. Talento Humano.....	19
3.5. Cultura Organizacional .....	20
IV. Responsabilidades.....	23
<b>ANEXO - GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD .....</b>	<b>24</b>
1. Objeto de la Política .....	25
2. Consideraciones generales de Contexto .....	25
3. Enfoque de Género y Diversidad. Orientaciones Conceptuales .....	27
4. Alcance de la Política.....	30
5. Compromisos Fundamentales de la Política.....	31
6. Criterios para la Implementación de la Política.....	32
7. Declaración.....	33
7.1 Eje Estratégico 1: Acción Humanitaria .....	34
7.2 Eje Estratégico 2: Organización interna.....	43
8. Responsabilidades.....	54

## SOCIEDAD NACIONAL DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

### INTRODUCCIÓN

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, en cumplimiento de sus Principios Fundamentales y su Misión, expresa su compromiso con la transversalización del Enfoque de Género y Diversidad en toda su acción y con todas las personas que hacen parte de la organización en el territorio colombiano.

El proceso de diseño, validación y aprobación de la Política de Género y Diversidad, evidencia el compromiso del órgano de Gobierno institucional con este enfoque en la respuesta humanitaria y la coherencia con los lineamientos de Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en esta materia, adicionalmente, recoge experiencias y prácticas institucionales orientadas a la inclusión de la diversidad. El proceso se realizó de la siguiente manera:

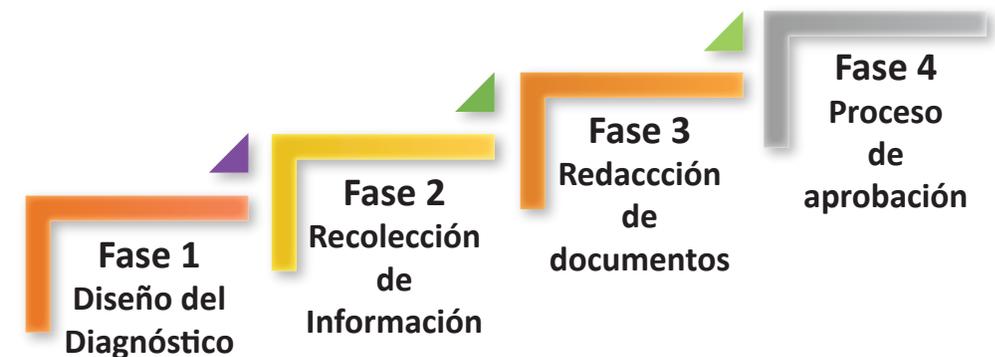


Fig. 1 – Fases para el desarrollo de la Política de GyD.

El proceso adelantado se detalla en el siguiente cuadro:

### **Fase 1: Diseño del Diagnóstico**

Revisión y análisis de Documentos, Directrices institucionales, Normas y Lineamientos del Movimiento en Género y Diversidad, entre ellos:

- 1) Plan Estratégico de la SNCRC 2016-2020
- 2) Informe de Gestión SNCRC 2016
- 3) Informe de Gestión SNCRC 2017
- 4) Guía para la elaboración de políticas institucionales-SNCRC 2017
- 5) Política de Género y Diversidad de la Federación Internacional de la CR y MLR 1999
- 6) Marco Estratégico en materia de Género y Diversidad 2013-2020 de la Federación Internacional de la CR y MLR
- 7) Aplicación de normas mínimas sobre género y diversidad en programas motivados por emergencias (Versión piloto) (FICRMLR) 2015
- 8) XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. "Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención" 2015
- 9) Resolución 12 del Consejo de Delegados del Movimiento Internacional CRMLR: "Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja" 2017
- 10) Política sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales (FICRMLR) 2018
- 11) Política de Construcción de Paz (SNCRC) 2019

### **Fase 2: Recolección de la información**

Diseño de Instrumentos y recolección de la información:

- 1) Elaboración de 5 Módulos para Recolección de información.
- 2) Consulta Participativa con Voluntariado y empleados/as (En Sede Nacional y Seccionales)
- 3) Consulta participativa a las 32 Seccionales (envío de Módulos virtuales)
- 4) Entrevistas semiestructuradas
- 5) Grupos focales (12 espacios con equipos de diferentes proyectos de 23 seccionales)

### **Fase 3: Redacción del Documento de Política y Guía para la Implementación**

Redacción de los documentos (Política y Guía)

- 1) Análisis y síntesis de los hallazgos del Diagnóstico
- 2) Tabulación de la información enviada por las Seccionales
- 3) Escritura y retroalimentación de los documentos (4 espacios de convalidación interna)

### **Fase 4: Proceso de aprobación de la Política**

- 1) Presentación y aprobación en Junta Directiva
- 2) Presentación y aprobación en Junta Nacional de Presidentes

La construcción de esta Política de Género y Diversidad de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, contó con el aporte solidario de la Cruz Roja Noruega a través de la implementación del *Proyecto "Género y Diversidad en la Acción Humanitaria de la Cruz Roja Colombiana" 2018-2019*.

El principal logro en la construcción de la presente Política lo constituye la amplia participación y representación de todos los sectores, grupos, áreas y niveles que hacen parte de nuestra Sociedad Nacional. El camino recorrido nos ayudó a evidenciar nuestra comprensión sobre el Enfoque de Género y Diversidad y nos impulsó a afrontar los desafíos actuales de la Acción Humanitaria asumiendo un compromiso real y efectivo por transversalizar el Género y la Diversidad en nuestra Misión.

Con lo anterior, el presente documento entrega el texto de la Política de Género y Diversidad, y también divulga la Guía con los lineamientos para su implementación. Estos documentos deben ser conocidos, estudiados, analizados y sobre todo, puestos en práctica en todas las acciones, proyectos y servicios que realiza la Sociedad Nacional, dando respuesta a los grandes retos de la Construcción de paz, la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad en Colombia.

## I. Objeto

La Política busca aportar orientaciones estratégicas para la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad, tanto en la gestión programática de la acción humanitaria que realizamos con las comunidades más vulnerables como en el funcionamiento interno de la organización, en concordancia con los Principios Humanitarios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, de modo que logremos contribuir en la transformación social, la resiliencia y el fortalecimiento de capacidades de las personas afectadas por emergencias, por conflictos armados y por cualquier situación que requiera apoyo humanitario.

## II. **Ámbito de Aplicación**

### 2.1. Alcance

Los impactos que sufren las personas como consecuencia de conflictos, situaciones sociales, económicas, políticas o por desastres naturales, no son iguales, de modo que **las afectaciones son diferentes para hombres y mujeres, niños y niñas**. A la vez, hay otros grupos con impactos desproporcionados como personas con discapacidad, personas mayores, grupos étnicos, migrantes, entre otros. Esto nos exige identificar de forma diferenciada las necesidades y prioridades de asistencia humanitaria que cada grupo poblacional requiere en situaciones y contextos específicos. En consecuencia, el Enfoque de **Género y Diversidad provee criterios de análisis que ayudan a tomar decisiones a la hora de brindar ayuda humanitaria y al generar oportunidades para el desarrollo social**.

Con lo anterior, el enfoque de Género y Diversidad para la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana incorpora los lineamientos que frente al tema han sido señalados por la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y se sustenta en marcos jurídicos internacionales y nacionales.

La presente Política de Género y Diversidad es aplicable en los siguientes ámbitos:

- 1) **En todos los Programas, Proyectos, Acciones y Servicios** que realiza la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana.
- 2) **En la estructura interna de la organización**, en todas las Unidades, Áreas y Niveles<sup>1</sup> (en las normas, procedimientos, asignación de cargos, funciones, clima organizacional y dinámica institucional) y en relación con otras Políticas Institucionales.
- 3) También debe ser conocida, acogida y aceptada por **las partes interesadas externas y socios estratégicos** de la Sociedad Nacional, que brinden apoyo o con quienes se articulen y coordinen acciones, ya sea que se trate de organizaciones pertenecientes al Movimiento, entidades públicas, instituciones privadas, contratistas, consultores/as y en general, otros terceros.

Por esta razón, el voluntariado en todas las modalidades o clasificaciones estatutarias y los empleados/as que cumplen la función institucional en la Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo, así como todas las personas e instituciones vinculadas, directa o indirectamente, con la Acción

<sup>1</sup> Ver Estructura Organizacional 2019 – Anexo 1

Humanitaria de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, deben asumir y son responsables de la implementación de la integralidad de las disposiciones contenidas en la presente Política.

### 2.2. **Compromisos fundamentales de la presente Política**

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, en materia de Género y Diversidad, expresa su Compromiso por:



Fig. 1 – Compromisos fundamentales de la Política de Género y Diversidad

## III. **Declaración**

Desde nuestra fundación en 1915, nos hemos dedicado a construir país y hemos adelantado una invaluable labor para la protección de la vida, integridad y libertad de cada persona. Realizamos nuestra misión de prevenir y aliviar el sufrimiento humano, con imparcialidad y sin ningún tipo de discriminación por motivos de edad, etnia, sexo, identidad de género, orientación sexual, idioma, religión, nacionalidad, discapacidad, condición social u opinión política.

A través de nuestras acciones buscamos proteger la dignidad y los derechos de todas las personas, en todas las circunstancias, pero somos conscientes que como sociedad colombiana aún persisten graves inequidades entre hombres y mujeres y vemos con preocupación las múltiples discriminaciones que sufren las personas en condiciones de mayor vulnerabilidad.

En cumplimiento de nuestros Principios Humanitarios y de nuestra Misión<sup>2</sup> como Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana nos comprometemos con la incorporación del Enfoque de Género y Diversidad, con empleados/as y voluntariado, tanto en el funcionamiento interno de la organización como en las acciones humanitarias que realizamos en todo el territorio nacional, en dos ejes estratégicos así:

- 1) **Eje Estratégico 1: Acción Humanitaria**, en el cual se definen lineamientos dirigidos a incorporar el Enfoque de Género y Diversidad **dentro de las actividades humanitarias y de desarrollo social que realizamos con las comunidades**, entre ellas: Implementación de Programas, Proyectos, Acciones y Servicios, y la Comunicación e Imagen Institucional.
- 2) **Eje Estratégico 2: Organización interna**, en el cual se definen lineamientos dirigidos a incorporar el Enfoque de Género y Diversidad **dentro de los sistemas internos de la organización**, a saber: Direccionamiento estratégico y liderazgo (Gobierno Corporativo y Órganos de Gestión), Gestión de Talento Humano y, Cultura organizacional y Comunicación interna.

<sup>2</sup> Misión de la CRC: “Salvar vidas, prevenir y aliviar el sufrimiento humano, proteger la dignidad humana de las personas más vulnerables, en todas las circunstancias, fortaleciendo las capacidades comunitarias, promoviendo una cultura de paz, la inclusión social, la salud, la gestión del riesgo de desastres, adaptación al cambio climático, la educación, los derechos humanos y el derecho internacional humanitario; con el compromiso y el espíritu humanitario de los voluntarios bajo los Principios y Valores de la Institución”. Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016 – 2020



Fig. 2 – Ejes Estratégicos de la Política de Género y Diversidad

## Eje Estratégico 1: ACCIÓN HUMANITARIA

Los elementos principales para la implementación de la Política de Género y Diversidad en nuestra Acción Humanitaria son:

Cumplir nuestra Misión nos exige reconocer y analizar distintos retos humanitarios que cambian con los tiempos, y a la vez, darnos cuenta que en toda comunidad existen personas -con frecuencia ocultas-, que no pueden disfrutar de beneficios y derechos al igual que la mayoría de la sociedad. Generalmente, estos grupos marginados o excluidos por razones sociales, económicas, ideológicas o culturales, son los que requieren de mayor atención de parte nuestra. Entre estos grupos pueden contarse mujeres, niños y niñas, jóvenes, personas adultas, personas que viven con VIH u otras enfermedades limitantes, víctimas, población desplazada o migrante, personas con identidad de género u orientación sexual distinta, hombres con situaciones limitantes, viviendo graves privaciones que afectan sus derechos fundamentales<sup>3</sup>.

Identificar estas personas, sus principales necesidades, sus expectativas, así como sus potencialidades y su contribución social, es el mayor desafío para nuestra acción humanitaria, especialmente porque como organización que busca aportar al Desarrollo Social y Humanitario, queremos contribuir en asegurar que no se generen nuevos desequilibrios, de modo que los beneficios del progreso sean distribuidos de forma más equitativa para reducir las desigualdades.

<sup>3</sup> Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Estrategia 2020. Suiza, 2010

Para hacer realidad dicha contribución, nos comprometemos con la puesta en marcha de acciones como las que se describen a continuación:

### 3.1. Actividades Humanitarias y de Desarrollo Social

**3.1.1.** Aplicamos las “**Normas Mínimas sobre Género y Diversidad en Programas motivados por emergencias**” de la Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, que se refieren a cuatro áreas específicas: Dignidad, Acceso, Participación y Seguridad<sup>4</sup>.

**3.1.2.** Nos comprometemos con la realización de **Análisis de Género y Diversidad** como punto de partida para la definición de nuestras acciones de Desarrollo Social y Humanitario.

**3.1.3.** **Realizamos Análisis de Contexto** permanentemente para identificar aquellos aspectos que pueden influir positiva o negativamente sobre las condiciones para la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad.

**3.1.4.** Los **Programas, Proyectos, Acciones y Servicios reflejan nuestro compromiso por salvar vidas y aliviar el sufrimiento humano, desde un enfoque de Género y Diversidad.**

**3.1.4.1.** Reconocemos que cada una de las fases del Ciclo de Gestión de Proyectos (Identificación de necesidades; Formulación; Implementación-Ejecución; Monitoreo-Seguimiento y Evaluación), brinda oportunidades para incorporar el Enfoque de Género y Diversidad.

**3.1.4.2.** Robustecemos nuestros registros de información desagregada por sexo / edad y otras características de diversidad.

**3.1.4.3.** Diseñamos nuestros Programas, Proyectos, Acciones y Servicios con Estrategias, Líneas de Acción e Indicadores sensibles a Género y Diversidad, teniendo en cuenta las necesidades de la población, el acceso a los recursos, la calidad en la prestación de nuestros servicios y el impacto social que generamos.

<sup>4</sup> Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja Aplicación de normas mínimas sobre género y diversidad en programas motivados por emergencias – Versión piloto. 2015

**3.1.4.4.** Actuamos en coordinación con otras organizaciones presentes en el territorio y logramos que se nos distinga como una Organización Humanitaria sensible al Género y la Diversidad.

**3.1.5.** **Reafirmamos nuestro compromiso en la Prevención y atención de Violencias de género y en la Protección a Menores de Edad**<sup>5</sup>

### 3.2. Comunicación e imagen institucional

Los materiales y herramientas comunicacionales de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana reflejan la Misión y el cumplimiento de sus Principios Fundamentales para fortalecer el reconocimiento social de la organización, posicionamiento desde el cual implementa acciones que muestran su compromiso con la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad. Para cumplir este fin se revisarán permanentemente los diferentes medios y estrategias de difusión de la imagen institucional, teniendo en cuenta recomendaciones como: Contar con una Estrategia de Comunicaciones que incluya los aspectos de Género y Diversidad; revisar y actualizar los Manuales de comunicación existentes para garantizar el uso de lenguajes no sexistas y promover un estilo de relaciones interpersonales basado en el respeto y la inclusión; realizar Análisis de Género y Diversidad en todos los temas que abordamos en las Campañas, materiales y recursos comunicacionales; buscar estrategias para favorecer ampliamente la inclusión de personas con características diversas en los materiales y mensajes comunicacionales; utilizar lenguajes incluyentes; documentar periódicamente experiencias que permitan visibilizar el aporte social específico que realizan personas con características diversas en sus comunidades; promover el conocimiento y aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos<sup>6</sup>, desde el enfoque de Género y Diversidad que lleve al reconocimiento de los derechos plenos de todas las personas en relación con sus características particulares.

<sup>5</sup> Consejo de Delegados del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, sobre Violencia sexual y por motivos de género en situaciones de conflicto armado y desastres. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultado en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

<sup>6</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

## Eje Estratégico 2: ORGANIZACIÓN INTERNA

Con los lineamientos que se enuncian a continuación impactamos los sistemas internos de la Organización.

### 3.3. Direccionamiento estratégico y liderazgo (Gobierno Corporativo y Órganos de Gestión)<sup>7</sup>

**3.3.1. Transformar mentalidades.** La Junta Directiva Nacional y las Juntas Directivas de las Seccionales desarrollaremos una estrategia para contribuir en la *transformación de mentalidades para fortalecer la capacidad y competencia del personal en el Enfoque de Género y Diversidad*, incluyendo acciones de sensibilización, formación, acompañamiento y animación de procesos para la equidad de género y la inclusión social.

**3.3.2. Juntas Directivas paritarias.** La Junta Directiva Nacional y las Juntas Directivas de Seccionales, promovemos la *paridad de género en cada periodo*, por lo cual, realizaremos esfuerzos para avanzar en nuestra gestión, motivando cada vez más la participación de mujeres.

**3.3.3. Promovemos la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en Cargos de las Juntas Directivas.** Para fortalecer la participación de más mujeres en las decisiones que toman las Juntas Directivas Nacional y de las Seccionales, promoveremos la alternancia de los cargos como un factor que contribuye con la igualdad de oportunidades.

**3.3.4. Criterios de Género y Diversidad en el perfil de miembros de Juntas Directivas Nacional y de Seccionales, Órganos de Gestión y Comisiones Asesoras.** Dentro de los criterios para la selección de miembros para las Juntas Directivas Nacional y de Seccionales, así como para los Órganos de Gestión y Comisiones Asesoras, incluimos *el contar con igual número de aspirantes hombres y mujeres* participando en las convocatorias para cada cargo, así como el contar con personas indígenas, afrocolombianas, con discapacidad, jóvenes y adultas.

<sup>7</sup> Resolución 12 del Consejo de Delegados del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: "Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja". Antalya, Noviembre 2017. Consultado en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2017/11/S\\_171110\\_011-CoD17-Resolution-12-Gender\\_REV3\\_SP\\_ADOPTED\\_13\\_11\\_2017.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2017/11/S_171110_011-CoD17-Resolution-12-Gender_REV3_SP_ADOPTED_13_11_2017.pdf)

**3.3.5. Sostenibilidad de las disposiciones de la Política de Género y Diversidad** lo que implica implementar, revisar y actualizar permanentemente la Política.

### 3.4. Gestión de Talento Humano

El compromiso con nuestro Talento Humano nos lleva a incorporar acciones para promover la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad, favoreciendo una Gestión del Talento Humano con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y en donde se elimine todo tipo de discriminación. Reconocemos que estas acciones robustecen nuestra capacidad de responder a los desafíos Humanitarios en el contexto colombiano. Por esta razón, incluiremos, sin excepción, los lineamientos que se mencionan a continuación para la gestión de personal, tanto en el Voluntariado como con empleados/as en la Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo, tomando todas las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, abuso, exclusión, presión indebida o violencia ejercida en contra del voluntariado y empleados/as por sus superiores o entre ellos/as mismos/as<sup>8</sup>.

#### 3.4.1. Gestión de Talento Humano incluyente y con igualdad de oportunidades.

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana cuenta con una Política para la Gestión del Talento Humano<sup>9</sup> que se complementa con los aspectos que se detallan en cada proceso así:

- Convocatoria y Selección de personal.
- Inducción - entrenamiento
- Promoción de Talento Humano, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de Incentivos laborales
- Planeación y Evaluación de desempeño, enfatizando las competencias organizacionales respetuosas de la dignidad de toda persona
- Escalas salariales igualitarias para hombres y mujeres

**3.4.2. Personal formado en Género y Diversidad.** Reconocemos que la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad no necesariamente se garantizan por contar con más mujeres en los distintos cargos y niveles de la organización.

<sup>8</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

<sup>9</sup> Objetivo de la Política para la Gestión del Talento Humano: Definir el direccionamiento estratégico para el talento humano contribuyendo al logro de la misión, de los objetivos y a la sostenibilidad institucional, asignando los recursos requeridos, mediante una gestión efectiva que favorezca un ambiente idóneo para el desarrollo personal, profesional y familiar del talento humano vinculado a la Cruz Roja, acorde con la legislación colombiana y los lineamientos institucionales aplicables. TH-GH-DO (009)-Manual de Evaluación de Desempeño.

Es indispensable adelantar iniciativas para cualificar los conocimientos, habilidades y capacidades del Talento Humano en Formación en Género y Diversidad a través de estrategias como: Dar fuerza a la Política de Educación de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana adoptada en el Acuerdo No. 098 de 2016 en la cual nos comprometimos a promover y garantizar el desarrollo de una Educación humanitaria, desarrollando en todos los actores educativos la autonomía moral y ética a partir de la equidad, la legalidad, la valoración de la diversidad étnica, económica, cultural, religiosa, política, sexual y de género<sup>10</sup>; incluir dentro del Diseño Anual de Programas de formación y actualización del personal (empleados/as y voluntariado), temas relacionados con aspectos de Género y Diversidad.

**3.4.3. Bienestar con equidad e inclusión** a través de Políticas de Bienestar del personal que favorezcan el desarrollo de hombres y mujeres vinculados a la organización, que incluya, entre otras, acciones como: Definir espacios y/o Jornadas de autocuidado para promover el bienestar físico y psicológico de Empleados/as y el Voluntariado; favorecer el ejercicio de la maternidad y paternidad responsable; planificar, movilizar recursos y desarrollar programas y actividades para realizar encuentros entre el voluntariado, entre empleados/as, y entre unos y otros, que fortalezcan la convivencia, el bienestar y las buenas relaciones humanas<sup>11</sup>

**3.4.4. Base de datos con información de personas a cargo.** En concordancia con la ley de protección de datos, ajustar las Bases de Datos de Empleados/as y Voluntariado para contar con información relevante que permita brindar oportunidades para su bienestar.

### **3.5. Cultura organizacional**

Como Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana contamos con un conjunto sólido de disposiciones que favorecen un ambiente de trabajo respetuoso y armónico, como lo muestran los Estatutos, el Reglamento Interno de Trabajo (de Sede Nacional, Seccionales y Unidades Municipales), el Código de Ética, el Código de Conducta, el Reglamento Nacional del Voluntariado, los Manuales de Funciones de cargo, las normas del Movimiento y otras normas internas. Sin embargo, se hace urgente enfatizar nuestra opción por promover estrategias para construir entornos

<sup>10</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, Junta Directiva Nacional. Acuerdo No. 098 de 2016 por medio del cual adopta la Política de Educación. Bogotá, mayo 26 de 2016.

<sup>11</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

laborales cada vez más respetuosos y comprometidos con *la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad*.

De manera especial, asumimos el llamado de la XXXII Conferencia Internacional en donde se nos invita a adoptar y aplicar *Políticas de Tolerancia Cero en relación con el abuso y la explotación sexual*<sup>12</sup>, exhortación que adoptamos tanto a nivel interno -como organización-, como en la Acción Humanitaria que desarrollamos frente a comunidades más vulnerables, ante lo cual nos comprometemos con:

**3.5.1. Ser una Organización Humanitaria comprometida con la Equidad de Género, la Inclusión de la Diversidad y la Eliminación de toda forma de Violencia de Género**, para lo cual se realizarán acciones como: tener en consideración las orientaciones como Movimiento, las directrices institucionales y el conjunto de normas nacionales e internacionales relativas a estos asuntos<sup>13</sup>; garantizar condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; se promueve la realización de actividades relacionadas con el cuidado en igualdad de condiciones para hombres y mujeres; aprovechar fechas emblemáticas para para el reconocimiento de Derechos Humanos (Conmemoración del Día Internacional de la Mujer-8 de Marzo, Día Internacional de No Violencia contra la Mujer-25 de Noviembre, Día Internacional de los Derechos Humanos-10 de Diciembre, entre otras); realizar acciones que inviten a la reflexión y promuevan cambios en las relaciones de Género, favorables a la Equidad y a la Inclusión Social de la Diversidad; fortalecer el conocimiento por parte de empleados/as y Voluntariado, sobre las normas de convivencia y mecanismos establecidos para prevenir, sancionar y eliminar el acoso laboral, incluyendo el acoso sexual (conforme lo establecido en el Capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo de la Sede Nacional y, las disposiciones de los Reglamentos de Trabajo de las Seccionales y Unidades Municipales) y el Código de Conducta; actualizar de forma permanente al Talento Humano de la organización sobre los Estatutos de la CRC, Códigos de Ética y Conducta, las Políticas de Protección a la Infancia y Adolescencia, las Políticas sobre prevención de explotación y abusos sexuales, Normas

<sup>12</sup> XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. “Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención”. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultada en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

<sup>13</sup> Se tendrán en cuenta documentos como las Directrices contra el Acoso (2007), la Política de Protección de la Infancia (2013), la Política de protección de los denunciantes de irregularidades (2015), la Política sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de estos actos (2018), entre otras.

Mínimas sobre Género y Diversidad en emergencias y en general, el conjunto de normas legales (nacionales e internacionales) vigentes sobre Violencias de Género y Violencia Sexual y, las orientaciones de la Federación y del Movimiento en relación con la protección de menores y la prevención de la explotación y abusos sexuales, entre otros temas similares; ajustar los Protocolos de actuación de los Comités de Convivencia y los Comités de Ética, en cuestiones asociadas a Género y Diversidad; revisar y actualizar los Protocolos para la atención de los casos de Violencias de Género y las disposiciones de Protección a la Infancia; definir estrategias y procedimientos para la prevención y el abordaje de situaciones de explotación o abuso sexual y otras violencias de género que ocurran entre empleados/as, voluntariado, personas beneficiarias o terceros asociados en el desarrollo de nuestra labor humanitaria, entre otras acciones.

**3.5.2. Promover una cultura organizacional y una comunicación interna capaz de valorar e integrar las diferencias,** a través de estrategias como: “Implementar mecanismos orientados a promover un ambiente organizacional acogedor, tolerante e incluyente, que fomente espacios sanos y seguros para la convivencia, para el trabajo humanitario, para las relaciones interpersonales armónicas y para el respeto por la diversidad”<sup>14</sup>; evitar todo tipo de discriminación, exclusión, rechazo (directo o indirecto) o expresiones de prejuicios por razón de sexo, edad, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, etnia, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica particular de cualquier persona vinculada con la organización, en cualquier nivel; promover un trato igualmente respetuoso para hombres y mujeres, en todos los cargos, en todos los niveles; propiciar el uso de lenguajes verbales, escritos, simbólicos, directos o indirectos, virtuales o físicos, que sean respetuosos e incluyentes, rechazando de forma explícita los chistes o bromas machistas o feministas, así como expresiones que lesionen la dignidad de las personas, tanto entre empleados/as como en el Voluntariado; no permitir, en ningún caso, la utilización de imágenes o mensajes sexistas<sup>15</sup> en lugares comunes o privados y en ningún tipo de comunicación; eliminar barreras físicas que impiden la integración laboral efectiva a empleados/as y voluntarios/as con discapacidad para asegurar su plena participación en el entorno laboral en igualdad de condiciones.

14 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

15 El Lenguaje sexista muestra prejuicios culturales basados en la discriminación y la subvaloración de las personas, por considerarlas inferiores. El uso de lenguaje sexista es un factor de riesgo para que ocurran violencias por razones de género y otras formas de agresión.

**3.5.3. Designar Puntos Focales de Género y Diversidad en Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo.** En cada lugar elegir Puntos Focales de Género y Diversidad quienes recibirán apoyo constante de Órganos de Gobierno y Gestión para la implementación de la presente Política; los equipos de trabajo por proyectos o áreas misionales también pueden nombrarse Puntos Focales de Género y Diversidad (a discreción de órganos competentes). Los contenidos y metodologías serán orientados por los Puntos Focales de Género y Diversidad de la Sede Nacional para mantener una línea de coordinación y unidad en el Enfoque. Se establecerán mecanismos de comunicación, coordinación y trabajo articulado entre los Puntos Focales de Género y Diversidad que se designen.

## IV. Responsabilidades

La aprobación de esta Política es responsabilidad de los Órganos de Gobierno y Gestión. A su vez, serán ellos quienes promoverán ampliamente su difusión y brindarán las condiciones necesarias para que sea asumida por todas las personas que hacen parte de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana.

La presente Política, al ser aprobada y difundida, debe ser adoptada por todo el talento humano de la organización (voluntariado, empleados, empleadas, contratistas, socios estratégicos y demás partes interesadas e intervinientes con quienes se realicen acciones conjuntas).

## ANEXO

### Guía para la Implementación de la Política de Género y Diversidad

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana ha aprobado la Política de Género y Diversidad como un instrumento para transversalizar el Enfoque de Género y Diversidad en la acción humanitaria y en la dinámica institucional.

Con el fin de facilitar los procesos para hacer efectivo el desarrollo de la Política, se ha construido esta **Guía para la Implementación**, que se constituye en una herramienta práctica para ayudar a empleados/as y voluntariado en la incorporación del Enfoque de Género y Diversidad en todas las acciones, programas, proyectos y servicios, así como en todos los niveles y áreas de la organización.

La Guía contiene algunos lineamientos y orientaciones que se construyeron a partir de los insumos obtenidos en 2 procesos: Por un lado, un ejercicio de diagnóstico institucional de género realizado a través de una consulta participativa y por otro lado, numerosos espacios de formación y asesoría técnica sobre Género y Diversidad en algunos proyectos específicos. En estos procesos participaron empleados/as y voluntarios/as de todas las áreas, niveles y cargos en la institución, tanto en la Sede Nacional como en las Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo, por lo cual las sugerencias aquí descritas cobran un valor especial.

Este documento contiene orientaciones generales que pueden ser complementadas con la iniciativa y creatividad de los equipos de trabajo, pero especialmente, con aquellos aspectos que den respuesta a necesidades e intereses particulares que respondan siempre al Enfoque Basado en Derechos Humanos, al Enfoque de Acción Sin Daño y al Enfoque Territorial<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016-2020. Bogotá, 2016.

## 1. Objeto de la Política

Es fundamental recordar el Objeto de la Política de Género y Diversidad:

La Política busca aportar orientaciones estratégicas para la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad, tanto en la gestión programática de la acción humanitaria que realizamos con las comunidades más vulnerables como en el funcionamiento interno de la organización, en concordancia con los Principios Humanitarios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, de modo que logremos contribuir en la transformación social, la resiliencia y el fortalecimiento de capacidades de las personas afectadas por emergencias, por conflictos armados y por cualquier situación que requiera apoyo humanitario.

## 2. Consideraciones generales de Contexto

Como Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana partimos del **reconocimiento de que las características asociadas a Género y Diversidad son una condición indispensable para el pleno disfrute de los Derechos Humanos**. Este reconocimiento es fundamental para realizar nuestra misión dando cumplimiento a los Enfoques Priorizados para nuestra Acción Humanitaria (Enfoque de Derechos, Enfoque Diferencial, Enfoque de Acción Sin Daño y Enfoque Territorial)<sup>2</sup>.

Por lo anterior, tenemos en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Los impactos que sufren las personas como consecuencia de conflictos, situaciones sociales, económicas, políticas o por desastres naturales, no son iguales, de modo que **las afectaciones son diferentes para hombres y mujeres, niños y niñas**. A la vez, hay otros grupos con impactos desproporcionados como personas con discapacidad, personas mayores, grupos étnicos, migrantes, víctimas, entre otros. Esto nos exige identificar de forma diferenciada las necesidades y prioridades de asistencia humanitaria que cada grupo poblacional requiere en situaciones y contextos específicos. En consecuencia, el Enfoque de **Género y Diversidad provee criterios de análisis que ayudan a tomar decisiones a la hora de brindar ayuda humanitaria y al generar oportunidades para el desarrollo social**.

Para ello, es indispensable realizar un análisis de género sistemático, organizado y permanente, que permita identificar las prioridades de hombres, mujeres, niños y niñas, para dar respuestas adecuadas a las afectaciones sufridas ante

<sup>2</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016-2020. Bogotá, 2016.

distintos eventos, sin olvidar los sistemas culturales existentes en cada lugar. Este ejercicio evidencia la articulación entre el Enfoque de Género y Diversidad con el Enfoque Territorial y el de Acción Sin Daño.

- b) Aún **persisten marcadas inequidades entre hombres y mujeres**, lo que impide que haya igualdad en el goce de derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, generando desventajas mayoritariamente hacia mujeres y niñas. Ante estas inequidades es necesario generar acciones que contribuyan con la reducción de brechas para avanzar en la construcción de sociedades incluyentes, en perspectiva de desarrollo humano. Por esta razón, promover **la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad exige brindar mayor atención, beneficios y participación a quienes tienen menos oportunidades de acceso a recursos y de garantía de sus derechos**. Esta postura sustenta la complementariedad entre el Enfoque de Derechos Humanos y el Enfoque de Género y Diversidad.
- c) Género y Diversidad son **categorías en permanente evolución**. Éstas integran aspectos estructurales culturales que han sido construidos socialmente durante largos períodos de tiempo y frente a los cuales no se deben generar “imposiciones”. Tanto los aspectos asociados a Género como a Diversidad pueden generar tensiones y los cambios o transformaciones sociales que se requieren, exigen procesos a corto, mediano y hasta largo plazo. Por esta razón se tendrán en cuenta los procesos locales y el Enfoque Territorial para marcar avances de forma gradual.
- d) A pesar de los numerosos esfuerzos internacionales, los avances en las normas nacionales e incontables estrategias sociales y culturales, persisten graves casos de **Violencias de Género, entre ellas, la explotación y abusos sexuales**. Ante esta dolorosa realidad, se hace fundamental adoptar todas las medidas necesarias para *contribuir eficazmente a prevenir la violencia sexual y por motivos de género, poner fin a la impunidad, proteger a las víctimas y supervivientes y atender a sus respectivas necesidades, de forma integral y multidisciplinaria*, como se asume en 2015 en la XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. “Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención”<sup>3</sup>. De conformidad con esta Resolución, la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana realizará todas las acciones

3 XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. “Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención”. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultada en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

posibles para prevenir cualquier expresión de Violencia de Género, tanto al interior de la organización (en empleados/as Voluntariado) como en la labor humanitaria que se realiza en beneficio de comunidades, en todo contexto y circunstancia, sin ninguna excepción.

### 3. Enfoque de Género y Diversidad. Orientaciones Conceptuales

El enfoque de Género y Diversidad para la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana incorpora los lineamientos que frente al tema han sido señalados por la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y se sustenta en marcos jurídicos internacionales y nacionales.

El Enfoque de Género y Diversidad *es importante* para nuestra Sociedad Nacional porque:

- Permite comprender adecuadamente a las comunidades con las que trabajamos y ser una institución relevante para las personas que necesitan nuestra asistencia y apoyo.
- Nos permite ser una organización confiable, coherente, que mantiene su compromiso con una cultura de inclusión y diversidad, y capaz de construir ambientes seguros.
- Nos lleva a evolucionar, innovar y encontrar nuevas soluciones, creando una mejor acción humanitaria en el futuro<sup>4</sup>

Asumimos que referirse a *Género* exige reconocer varias dimensiones, entre ellas:

- **Una dimensión histórica y cultural** que permite identificar las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, de acuerdo con cada época histórica, en cada lugar específico y dentro de una cultura determinada<sup>5</sup>. Este ordenamiento social ha construido los roles y responsabilidades que se asignan a hombres y mujeres, dando lugar a los diferentes estereotipos que se reproducen a través de normas, símbolos, lenguajes, en procesos de socialización y aprendizaje. El género determina qué se espera, qué se permite

4 Adaptado de FICR - <https://media.ifrc.org/ifrc/meetings-and-events/international-womens-day/balance-for-better/>

5 Adaptado con base en orientaciones de la Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. Política sobre Género, 1999

y qué se valora en una mujer o en un hombre, en un contexto determinado<sup>6</sup>.

- **Una dimensión individual** que permite a cada persona la construcción de su propia identidad, con unas formas de expresión, apariencia, comportamiento, lenguaje y roles, a través de los cuales desarrolla su vida, en uso pleno de su autonomía y su libertad. Es importante mencionar que esta construcción personal está relacionada con el ordenamiento social y cultural que le posibilita a cada quien la expresión de expectativas, intereses y roles.
- **Una dimensión relacional** por cuanto analiza y describe las formas de relación entre mujeres y hombres, niños y niñas, y también las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres, las cuales son construidas socialmente y aprendidas a través de la socialización<sup>7</sup>.
- **Es una categoría analítica** que permite identificar los factores de vulnerabilidad de las personas frente a las necesidades específicas, así como las oportunidades para el acceso y control de recursos, beneficios, ejercicio de liderazgos y toma de decisiones, asociadas con la condición de ser hombre o mujer, y la forma como estas oportunidades brindan ventajas o desventajas lo que incrementa las condiciones de vulnerabilidad y mantiene la inequidad entre los géneros.

Asumimos *Diversidad* como:

- **Un valor** que fundamenta nuestra acción: *“respetamos la diversidad de las comunidades con las que trabajamos, así como la de nuestros voluntarios, miembros y personal, sobre la base de la no discriminación y de nuestros principios de imparcialidad, unidad y universalidad”*<sup>8</sup>.
- **La aceptación y respeto de las diferencias bajo todas sus formas** (identidad de género, orientación sexual, edad, grado de discapacidad, estado serológico respecto al VIH, situación socioeconómica, religión, nacionalidad, origen étnico -incluidas las minorías y los grupos de migrantes-, entre otras características)<sup>9</sup>
- **La identificación y análisis de las características diferenciales de la Población** (Enfoques diferenciales: identidad de género, orientación sexual, etnia, discapacidad, ciclo de vida, grupos discriminados y de especial protección o en condiciones de debilidad manifiesta) promoviendo el respeto y fomentando la inclusión social y el desarrollo con equidad<sup>10</sup>.

6 Tomado de Onu Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Consultado en el link: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>

7 Ídem

8 Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. Estrategia 2020. Suiza, 2010

9 Adaptado de Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y Media Luna Roja. Marco Estratégico en materia de Género y Diversidad para el período 2013-2020

10 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016-2020. Bogotá, 2016.

- **El reconocimiento** de que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección 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<sup>11</sup>.

Reconocemos que Género es una categoría “interseccional” porque se interrelaciona con los demás criterios de análisis sociocultural de la Diversidad (con etnia, edad, condición socioeconómica, entre otros) de modo que, al realizar estas distinciones, contamos con mayores elementos para la evaluación de necesidades, la selección de población beneficiaria y el establecimiento de prioridades en la atención humanitaria que brindamos<sup>12</sup>.

11 Constitución Política de Colombia 1991. Art. 13

12 Adaptado de Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Aplicación de normas mínimas sobre género y diversidad en programas motivados por emergencias- Vers. piloto. 2015

## 4. Alcance de la Política

La presente Política de Género y Diversidad es aplicable en los siguientes ámbitos:

- 1) **En todos los Programas, Proyectos, Acciones y Servicios** que realiza la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana en el país (esto es, en la Gestión Programática de las áreas misionales).
- 2) **En la estructura interna de la organización**, en todas las Unidades, Áreas y Niveles<sup>13</sup> (en las normas, procedimientos, asignación de cargos, funciones, clima organizacional y dinámica institucional) y en relación con otras Políticas Institucionales.
- 3) También debe ser conocida, acogida y aceptada por **las partes interesadas externas y socios estratégicos** de la Sociedad Nacional, que brinden apoyo o con quienes se articulen y coordinen acciones, ya sea que se trate de organizaciones pertenecientes al Movimiento, entidades públicas, instituciones privadas, contratistas, consultores/as y en general, otros terceros.



Fig. 1 – Alcance de la Política de Género y Diversidad

Por esta razón, el voluntariado en todas las modalidades o clasificaciones estatutarias y los empleados/as que cumplen la función institucional en la Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo, así como todas las personas e instituciones vinculadas, directa o indirectamente, con la Acción Humanitaria de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, deben asumir y son responsables de la implementación de la integralidad de las disposiciones contenidas en la presente Política.

13 Ver Estructura Organizacional 2019 – Anexo 1

## 5. Compromisos Fundamentales de la Política



Fig. 2 – Compromisos fundamentales de la Política de Género y Diversidad

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, en materia de Género y Diversidad, expresa su Compromiso por:

- 1) Promover la **construcción de relaciones de Equidad entre mujeres y hombres** -a partir del reconocimiento de la dignidad de cada persona, pero también de sus diferencias-, para contribuir en la superación de las desigualdades y discriminaciones. Este proceso implica la *“transformación de formas de relación actuales”* para permitir a cada persona construir nuevas relaciones mediadas por el respeto, el reconocimiento y la convivencia armónica. Esta opción se fundamenta en la idea de la *“transformación de conflictos como una oportunidad para crear procesos de cambio constructivo que reduzcan la violencia e incrementen la justicia en la interacción directa y en las estructuras sociales, respondiendo a los problemas de la vida real en las relaciones humanas”*<sup>14</sup>

14 Lederach, Juan Pablo. “El pequeño libro de la transformación de conflictos”, citado por Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

- 2) Trabajar en la **generación de condiciones favorables a la Inclusión Social de la Diversidad**, partiendo del reconocimiento de las características particulares de cada persona, valorando las diferencias como una oportunidad para la transformación cultural y aceptando el valor de la diversidad como un factor que contribuye al desarrollo humano.
- 3) Adoptar todas las medidas necesarias para **prevenir y mitigar las consecuencias humanitarias de las Violencias de Género**<sup>15</sup>, encontrando maneras adecuadas para atender las necesidades de las víctimas y supervivientes, y buscando la transformación de las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas que las favorecen, tanto a través del fortalecimiento interno de la organización como del compromiso para la Tolerancia Cero ante toda forma de Violencia de Género en desarrollo de Programas, Proyectos, Servicios y Acciones Humanitarias.

## 6. Criterios para la Implementación de la Política

Los principales criterios que se tendrán en cuenta para la implementación de la presente Política de Género y Diversidad en la Acción Humanitaria de la Cruz Roja Colombiana son:

1. Implementar la Política de Género y Diversidad con enfoque de Derechos y un enfoque Territorial, esto es, tener como fundamento los Derechos Humanos y analizar la forma más adecuada para su implementación, en relación con aspectos sociales, culturales, políticos, económicos de cada lugar en donde actuamos. Esto implica tener en cuenta los lineamientos establecidos en las Políticas Públicas específicas para cada grupo poblacional a atender.

<sup>15</sup> Se entiende por Violencia de Género (o Violencia por motivos de Género-VBG) todo acto que cause daño o sufrimiento a una persona o grupo de personas, y que está motivado en razón a su sexo o a su género, impactando de forma negativa su identidad y su bienestar, por lo cual constituye una violación de los derechos humanos. Puede ser física, psicológica, sexual y económica/patrimonial (Ley 1257 de 2008). Las Violencias de Género varían entre culturas, países y regiones. Son numerosas las expresiones de Violencias de Género, entre ellas: violencia de pareja, explotación laboral, trata de personas, matrimonio forzado, asesinatos por honor, mutilación genital femenina, ataques homofóbicos o transfóbicos, ataques con ácido, feminicidio, entre otras. También constituye una Violencia de Género la Violencia Sexual (que se materializa en explotación y abuso sexual, prostitución forzada, acoso sexual, violación, desnudez forzada, aborto forzado, esterilización forzada, embarazo forzado), incluyendo la Violencia Sexual que ocurre en el marco del conflicto armado (Ley 1719 de 2014)

2. Introducir de manera transversal (en los Planes, Programas, Proyectos, Acciones, Servicios y demás líneas de trabajo), el enfoque de Género y Diversidad como categoría de análisis que aporta los criterios para guiar la Acción Humanitaria, privilegiando nuestro trabajo hacia las personas en mayores condiciones de vulnerabilidad.
3. Promover la transformación de las Relaciones interpersonales para favorecer la Equidad de Género y la Inclusión Social, a partir del reconocimiento de la *igual dignidad* entre las personas, pero valorando sus *diferencias*.
4. Evaluar y actualizar periódicamente la Política, de acuerdo con las disposiciones nacionales e internacionales vigentes para cada época.

## 7. Declaración

En cumplimiento de nuestros Principios Humanitarios y de nuestra Misión<sup>16</sup>, como Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana nos comprometemos con la incorporación del Enfoque de Género y Diversidad, con empleados/as y voluntariado, tanto en el funcionamiento interno de la organización como en las acciones humanitarias que realizamos en todo el territorio nacional, en dos ejes estratégicos así:

- **Eje Estratégico 1: Acción Humanitaria**, en el cual se definen lineamientos dirigidos a incorporar en Enfoque de Género y Diversidad **dentro de las actividades humanitarias y de desarrollo social que realizamos con las comunidades**, entre ellas: Implementación de Programas, Proyectos, Acciones y Servicios, y la Comunicación e Imagen Institucional.
- **Eje Estratégico 2: Organización interna**, en el cual se definen lineamientos dirigidos a incorporar el Enfoque de Género y Diversidad **dentro de los sistemas internos de la organización**, a saber: Direccionamiento estratégico y liderazgo (Gobierno Corporativo y Órganos de Gestión), Gestión de Talento Humano y, Cultura organizacional y Comunicación interna.

<sup>16</sup> Misión de la CRC: “Salvar vidas, prevenir y aliviar el sufrimiento humano, proteger la dignidad humana de las personas más vulnerables, en todas las circunstancias, fortaleciendo las capacidades comunitarias, promoviendo una cultura de paz, la inclusión social, la salud, la gestión del riesgo de desastres, adaptación al cambio climático, la educación, los derechos humanos y el derecho internacional humanitario; con el compromiso y el espíritu humanitario de los voluntarios bajo los Principios y Valores de la Institución”. Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016 – 2020



Fig. 3 – Ejes Estratégicos de la Política de Género y Diversidad

## 7.1. Eje Estratégico 1: Acción Humanitaria

Los elementos principales para la implementación de la Política de Género y Diversidad en nuestra Acción Humanitaria son:



Cumplir nuestra Misión nos exige reconocer y analizar distintos retos humanitarios que cambian con los tiempos, y a la vez, darnos cuenta que en toda comunidad existen personas -con frecuencia ocultas-, que no pueden disfrutar de beneficios y derechos al igual que la mayoría de la sociedad. Generalmente, estos grupos marginados o excluidos por razones sociales, económicas, ideológicas o culturales, son los que requieren de mayor atención de parte nuestra. Entre estos grupos pueden contarse mujeres, niños y niñas, jóvenes, personas adultas, personas que viven con VIH u otras enfermedades limitantes, víctimas, población desplazada o migrante, personas con identidad de género u orientación sexual distinta, hombres con situaciones limitantes, viviendo graves privaciones que afectan sus derechos fundamentales<sup>17</sup>.

Identificar estas personas, sus principales necesidades, sus expectativas, así como sus potencialidades y su contribución social, es el mayor desafío para nuestra acción

<sup>17</sup> Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Estrategia 2020. Suiza, 2010

humanitaria, especialmente porque como organización que busca aportar al Desarrollo Social y Humanitario, queremos contribuir en asegurar que no se generen nuevos desequilibrios, de modo que los beneficios del progreso sean distribuidos de forma más equitativa para reducir las desigualdades.

Para hacer realidad dicha contribución, nos comprometemos con la puesta en marcha de acciones como las que se describen a continuación:

### 7.1.1. Actividades Humanitarias y de Desarrollo Social

7.1.1.1. **Aplicamos las “Normas Mínimas sobre Género y Diversidad en Programas motivados por emergencias” de la Federación Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja**, que se refieren a cuatro áreas específicas: Dignidad, Acceso, Participación y Seguridad, las cuales aportan orientaciones integrales para los Programas institucionales<sup>18</sup>. Estas Normas Mínimas se encuentran inscritas en los principios esenciales de protección de la Carta Humanitaria y en la Norma Humanitaria Esencial.

7.1.1.2. Nos comprometemos con la realización de **Análisis de Género y Diversidad** como punto de partida para la definición de nuestras acciones de Desarrollo Social y Humanitario, de modo que nuestras propuestas contribuyan en la disminución de brechas entre géneros, la transformación de relaciones entre hombres y mujeres, y, generen condiciones para la inclusión social.

7.1.1.3. **Realizamos Análisis de Contexto permanentemente** para identificar aquellos aspectos que pueden influir positiva o negativamente sobre las condiciones para la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad. Por ello, la Planificación, Diseño y puesta en marcha de nuestros Programas, Proyectos, Acciones y Servicios toma en consideración el Enfoque Basado en Derechos Humanos. A la vez, promueve el análisis de aspectos:

- *Políticos* (Normas, convenios nacionales e internacionales, leyes, reglamentos)
- *Económicos* (Políticas, regulaciones, tributaciones, medios de vida)
- *Socioculturales* (Prácticas, creencias, costumbres, religiosidad, valores, imaginarios sociales, factores de discriminación, prohibiciones y restricciones para hombres y mujeres, entre otros) y todos aquellos que sean relevantes para las acciones de Desarrollo Social y Humanitario a realizar.

<sup>18</sup> Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja Aplicación de normas mínimas sobre género y diversidad en programas motivados por emergencias ☒ Versión piloto. 2015

**7.1.1.4. Los Programas, Proyectos, Acciones y Servicios reflejan nuestro compromiso por salvar vidas y aliviar el sufrimiento humano, desde un enfoque de Género y Diversidad.**

Reconocemos que cada una de las fases del Ciclo de Gestión de Proyectos (Identificación de necesidades; Formulación; Implementación-Ejecución; Monitoreo-Seguimiento y Evaluación), brinda oportunidades para incorporar el Enfoque de Género y Diversidad, por lo cual nos comprometemos a:

- a) Integrar el Enfoque de Género y Diversidad (de la forma como se expresa en la presente Política, es decir, incluyendo a hombres y mujeres, en toda su diversidad de condiciones, opciones y características), en el Ciclo de Gestión Integral de Proyectos.
- b) Facilitar procesos de formación en Género y Diversidad, para fortalecer las capacidades del personal técnico y voluntario asociado a los proyectos. Estos recursos pueden incluirse dentro de los presupuestos de cada proyecto.
- c) Evidenciar, en cuanto sea posible, actividades y rubros concretos para acciones relacionadas con la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad, en cada proyecto (En cada Línea u Objetivo estratégico, en cada fase de implementación, en los resultados), diseñando indicadores específicos para ello. Esto incluye los asuntos relacionados con prevención y mitigación de las Violencias de Género.
- d) Definir criterios de equidad de género en la contratación de equipos técnicos de los proyectos, así como vincular personal con conocimientos y experiencia en el enfoque de Género.
- e) Diseñar herramientas que faciliten la incorporación del enfoque de Género y Diversidad en los diferentes momentos del Ciclo de Proyectos.
- f) Incluir apartados específicos sobre Género y Diversidad en los documentos del proyecto para darle visibilidad (En la identificación de necesidades, formulación, marco lógico, matriz de planificación o planes de acción, informes técnicos de implementación, planes de monitoreo, criterios y documentos de evaluación, y todos aquellos que derive la ejecución).
- g) Promover, a través del diseño de Programas, Proyectos, Acciones y Servicios, cambios en las actitudes, comportamientos, funciones, responsabilidades de hombres y mujeres en todos los ámbitos, públicos y privados, de modo que se generen transformaciones sociales favorables para toda la comunidad. Reconocemos que los cambios de comportamiento son un proceso a largo plazo y deben corresponder siempre con la cultura, costumbres, hábitos y marcos normativos que regulan cada lugar.
- h) Socializar con nuestros socios estratégicos la Política de Género y Diversidad de modo que sea acogida y cumplida en todas las actividades de coordinación conjunta con ellos.

**7.1.1.5. Robustecemos nuestros registros de información desagregada por sexo/edad y otras características de diversidad:**

- a) Realizamos el registro de información de participantes en los Programas, Proyectos, Acciones y Servicios, de manera desagregada especificando datos como sexo, edad, etnia, discapacidad, así como todas aquellas características que se consideran relevantes para la implementación. Esta información se recolecta a través de instrumentos como Listas de Participantes, Bases de Datos, Caracterizaciones de población, Líneas de Base e Intermedias, y otros que se consideran útiles para tal propósito. Utilizamos esta información exclusivamente para tomar decisiones que contribuyan a mejorar las condiciones de bienestar de la población, a través del rediseño de actividades, asignación presupuestal, cambio de estrategias, ajustes metodológicos, así como otros cambios que contribuyan al logro de los objetivos. En todos los casos, aplicamos las normas del Habeas Data (protección de datos).
- b) Tenemos Programas, Proyectos, Acciones y/o Servicios específicos para grupos poblacionales que previamente se han identificado con situaciones especiales (Ej. Personas con discapacidad, personas que viven con VIH, madres gestantes y/o lactantes, personas adultas mayores, niños y niñas con desnutrición, migrantes, comunidades indígenas, comunidades afrocolombianas, grupos LGBT, víctimas de violencias de género, víctimas de conflicto armado, comunidades afectadas por desastres naturales, entre otros)
- c) Valoramos la Gestión del Conocimiento adelantando investigaciones y estudios que surgen a partir de la recolección de información desagregada en nuestro trabajo con las comunidades.

**7.1.1.6. Diseñamos nuestros Programas, Proyectos, Acciones y Servicios con Estrategias, Líneas de Acción e Indicadores sensibles a Género y Diversidad, teniendo en cuenta las necesidades de la población, el acceso a los recursos, la calidad en la prestación de nuestros servicios y el impacto social que generamos. Por esta razón, nos comprometemos a:**

- a) Revisar nuestros Programas, Proyectos, Acciones y Servicios desde el Enfoque de Género y Diversidad para establecer los cambios y realizar los ajustes que sean necesarios para dar cabal cumplimiento a la presente Política. Para ello, analizamos la caracterización de la población, la atención a población diferenciada, los criterios de inclusión, el presupuesto para acciones diferenciadas, entre otros aspectos.
- b) Promover con todo el personal (contratado y voluntario), la incorporación del enfoque de Género y Diversidad en todos los ámbitos de trabajo, en todos

los cargos y niveles de la organización. Para ello realizaremos anualmente un Plan de Sensibilización y Formación que materialice esta intención.

- c) Identificar las lecciones aprendidas y sistematizar las buenas prácticas en Género y Diversidad que puedan ser difundidas para inspirar a otras Seccionales, Unidades Municipales, Grupos de Apoyo e incluso, a otras Sociedades Nacionales, a fortalecer su compromiso con la transformación social a partir de la transversalización del enfoque de Género y Diversidad.
- d) Diseñar propuestas para la Prevención y Mitigación de los impactos que producen las Violencias de Género en diferentes contextos, entre ellos: conflictos armados, desastres naturales, crisis prolongadas, desplazamientos y situaciones de paz o normales<sup>19</sup>
- e) Diseñar e implementar actividades que permitan una amplia gama de acciones que contribuyan a la reducción de las Violencias de Género como<sup>20</sup>: Sensibilización, Prevención, Atención médica, coordinación interinstitucional, apoyo psicosocial y en salud mental, apoyo económico, orientación en rutas de atención, diplomacia humanitaria, entre otras. Estas acciones pueden ir dirigidas a víctimas y sobrevivientes, comunidades, familias, instituciones educativas, autoridades locales y nacionales, organizaciones de base comunitaria, entre otras. Las acciones que queden incluidas en los Programas, Proyectos, Acciones y Servicios, deben contar con presupuesto específico para ello con personal profesional, con experiencia y suficientemente calificado para el abordaje de estos temas. A su vez, deben incluirse acciones de sensibilización y formación para los equipos técnicos y el voluntariado que se vincula a estas actividades.

7.1.1.7. Actuamos en coordinación con otras organizaciones presentes en el territorio y logramos que se nos distinga como una Organización Humanitaria sensible al Género y la Diversidad. Para ello:

- a) Reconocemos que somos auxiliares de los poderes públicos en situaciones humanitarias, pero conservamos nuestra independencia en todas las actuaciones (Principio de Independencia)
- b) Identificamos Organizaciones de Base Comunitaria presentes en cada lugar de modo que, en cuanto nos es posible, fortalecemos su capacidad de gestión y respuesta a sus necesidades. Este fortalecimiento organizativo contribuye a la sostenibilidad de las acciones a largo plazo y posibilita

19 Consejo de Delegados del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, sobre Violencia sexual y por motivos de género en situaciones de conflicto armado y desastres. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultado en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

20 Idem

a una comunidad continuar trabajando por su propio desarrollo. (Ej. Organizaciones de mujeres, de jóvenes, de víctimas, de familiares de personas desaparecidas, de sobrevivientes a violencias de género, Consejos comunitarios de salud, entre muchas otras).

- c) Coordinamos nuestras acciones con las instituciones públicas reconociendo que el Estado es el garante de los derechos y nuestra acción humanitaria representa un apoyo puntual ante necesidades concretas de las comunidades. Es competencia exclusiva del Estado el garantizar condiciones permanentes para el disfrute pleno de los derechos de la población colombiana.
- d) Hacemos amplia difusión de nuestra Política de Protección a Infancia y de Tolerancia Cero ante el abuso y la explotación sexual, de modo que todos los equipos de trabajo, así como instituciones, partes interesadas, socios estratégicos y demás terceros, se acogen a los protocolos y normas para protección de infancia y prevención del abuso sexual, en todas las acciones que realizamos conjuntamente.
- e) Desarrollamos acciones contundentes de Diplomacia Humanitaria tendientes a mitigar, reducir o eliminar todo tipo de discriminación contra personas o grupos, sea por el motivo que fuere, lo mismo que toda manifestación de abuso o acoso físico, psicológico, moral o cualquier otra conducta que agrede o cause afrenta contra los derechos de las personas (-como la violencia contra las mujeres y niños, niñas, adolescentes y jóvenes)-, exigiendo un trato digno y respetuoso para ellas<sup>21</sup>.

#### 7.1.1.8. Reafirmamos nuestro compromiso en la Prevención y atención de Violencias de género y en la Protección a Menores de Edad<sup>22</sup>

- a) Por cuanto proporcionamos de manera imparcial servicios de asistencia, protección, salud, capacitación, orientación y oportunidades de mejora en las condiciones de vida a corto, mediano y largo plazo, a las víctimas y comunidades afectadas por el conflicto armado y por otras formas de violencia<sup>23</sup>, nos comprometemos a fortalecer nuestra capacidad de respuesta frente a acciones de Prevención, Mitigación de los impactos humanitarios y Atención de las Violencias de Género, y especialmente, la Violencia Sexual. Para ello, fortaleceremos la sensibilización y la formación de nuestro empleados/as y voluntariado en los temas referentes a la

21 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

22 Consejo de Delegados del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, sobre Violencia sexual y por motivos de género en situaciones de conflicto armado y desastres. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultado en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/10/CD15-Report-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

23 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

explotación y el abuso sexual. También fortaleceremos el conocimiento de la comunidad acerca de sus derechos, las estrategias para la prevención, mecanismos comunitarios de protección y rutas de atención a víctimas y sobrevivientes de estos hechos.

- b) Realizaremos el registro y documentación de casos de Violencias de Género<sup>24</sup> que conocemos a través de nuestra acción humanitaria. Por ello, al identificarlos, los documentaremos, activaremos las Rutas de Atención correspondientes para el restablecimiento de derechos (salud, protección, justicia) y coordinaremos nuestras acciones con organizaciones estatales y organizaciones de base comunitaria que estén en capacidad de brindar acompañamiento de casos específicos para víctimas y sobrevivientes.
- c) Fortaleceremos las capacidades técnicas en los equipos que brindan atención psicológica, apoyo psicosocial, alternativas de medios de vida y, en general, todo tipo de atención a las personas sobrevivientes. Para ello, reconocemos la importancia de contar con profesionales expertos en el manejo de estas situaciones dentro de los equipos de trabajo. Con su ayuda, realizaremos actualizaciones temáticas y metodológicas permanentes a las Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo que lo requieran.
- d) Realizaremos articulaciones y coordinaremos acciones con los demás componentes del Movimiento, así como con otras organizaciones públicas y de base comunitaria presentes en los territorios, de modo que las acciones de Prevención, Mitigación y Atención, puedan tener un impacto más fuerte y una mayor cobertura en los territorios. Esto incluye, en cuanto sea posible, el intercambio de información y de experiencias, el análisis de lecciones aprendidas y la recopilación de buenas prácticas<sup>25</sup>.

24 El concepto *Violencia de Género* (o *Violencia por motivos de Género-VBG*), como ya se explicó en la referencia No.12 de este documento, se entiende como todo acto que cause daño o sufrimiento a una persona o grupo de personas, y que está motivado en razón a *su sexo* o a *su género*, impactando de forma negativa su identidad y su bienestar, por lo cual constituye una violación de los derechos humanos. Puede ser física, psicológica, sexual y económica/patrimonial (Ley 1257 de 2008). Las Violencias de Género varían entre culturas, países y regiones. Son numerosas las expresiones de Violencias de Género, entre ellas: violencia de pareja, explotación laboral, trata de personas, matrimonio forzado, asesinatos por honor, mutilación genital femenina, ataques homofóbicos o transfóbicos (hacia personas o grupos de lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero), ataques con ácido, feminicidio, entre otras. También constituye una Violencia de Género la Violencia Sexual (que se materializa en explotación y abuso sexual, prostitución forzada, acoso sexual, violación, desnudez forzada, aborto forzado, esterilización forzada, embarazo forzado), incluyendo la Violencia Sexual que ocurre en el marco del conflicto armado (Ley 1719 de 2014)

25 XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. "Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención". Ginebra, Diciembre de 2015. Consultada en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/32IC-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

- e) Nos comprometemos a adoptar todas las acciones necesarias que lleven a la aplicación de Políticas de Tolerancia Cero en relación con el abuso y la explotación sexual de beneficiarios/as y participantes en nuestras actividades, por parte de empleados/as y el voluntariado, así como a imponer sanciones a quienes realicen estos actos<sup>26</sup>

### 7.1.2. Comunicación e imagen institucional

Los materiales y herramientas comunicacionales de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana reflejan la Misión y el cumplimiento de sus Principios Fundamentales para fortalecer el reconocimiento social de la organización, posicionamiento desde el cual implementa acciones que muestran su compromiso con la Equidad de Género y la Inclusión Social de la Diversidad. Para cumplir este fin se revisarán permanentemente los diferentes medios y estrategias de difusión de la imagen institucional, teniendo en cuenta recomendaciones como las que se enuncian a continuación:

- a) Contar con una Estrategia de Comunicaciones (Nacional y en las Seccionales) que incluya los aspectos de Género y Diversidad tal como se orienta en la presente Política.
- b) Revisar y actualizar los Manuales de comunicación existentes para garantizar el uso de lenguajes no sexistas y promover un estilo de relaciones interpersonales basado en el respeto y la inclusión.
- c) Realizar Análisis de Género y Diversidad en todos los temas que abordamos en las Campañas, materiales y recursos comunicacionales que elaboramos (Boletines, comunicados, folletos, videos, documentales, cartillas, afiches, cuñas radiales, mensajes para redes sociales y otros), teniendo en cuenta la forma y el contenido para evitar replicar estereotipos de género o dar mensajes contrarios a la inclusión social. Dicho Análisis de Género y Diversidad puede incluir: el lenguaje a utilizar, las imágenes a usar, el tipo de mensaje a transmitir, evitando en todo caso, mostrar prejuicios culturales que sean discriminatorios o que subvaloren a las personas por alguna condición.
- d) Buscar estrategias para favorecer ampliamente la inclusión de personas con características diversas en los materiales y mensajes comunicacionales que emitimos (mujeres, hombres, niños y niñas, personas con discapacidad, con identidad de género u orientación sexual distinta, adultos/as mayores, entre otros), valorando su contribución en la comunidad y evitando, en todos los casos, reproducir estereotipos tradicionales de género.

26 Ídem

- e) Utilizar un lenguaje incluyente, analizando la pertinencia sobre el uso del femenino, del masculino o de un lenguaje neutro en las comunicaciones escritas, pero, sobre todo, manteniendo un estilo de comunicación propositiva, incluyente, respetuosa y que evite todo tipo de señalamientos que den lugar a la exclusión por cualquier condición o característica de una persona o grupo de población. El lenguaje puede ser genérico, pero, en ningún caso, excluyente o discriminatorio.
- f) Documentar periódicamente experiencias que permitan visibilizar el aporte social específico que realizan personas con características diversas en sus comunidades, especialmente en relación con el alcance de los Objetivos Estratégicos de la Institución<sup>27</sup>.
- g) Promover el conocimiento y aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos<sup>28</sup>, desde el enfoque de Género y Diversidad que lleve al reconocimiento de los derechos plenos de todas las personas en relación con sus características particulares.

<sup>27</sup> Para el Período 2016-2020 se refiere a los Objetivos Estratégicos, a saber: “Construcción de una cultura de paz y reconciliación”, “promoción de una vida sana y segura”, “fortalecimiento de la resiliencia y gobernanza comunitaria mediante la gestión de riesgos”, “gestión de conocimiento, educación e innovación”, “aportes a la generación de la sostenibilidad y la sustentabilidad” y “fortalecimiento de liderazgos en los grupos del Voluntariado para desarrollar la acción humanitaria”. Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Plan Estratégico 2016-2020. Bogotá, 2016.

<sup>28</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

## 7.2. Eje Estratégico 2: Organización interna

Con los lineamientos que se enuncian a continuación impactamos los sistemas internos de la Organización:



### 7.2.1. Direccinamiento estratégico y liderazgo (Gobierno Corporativo y Órganos de Gestión)<sup>29</sup>

**7.2.1.1. Transformar mentalidades.** La Junta Directiva Nacional y las Juntas Directivas de las Seccionales desarrollaremos una estrategia para contribuir en la *transformación de mentalidades para fortalecer la capacidad y competencia del personal en el Enfoque de Género y Diversidad*, incluyendo acciones de sensibilización, formación, acompañamiento y animación de procesos para la equidad de género y la inclusión social, de modo que aprendamos a reconocer las diferencias como un valor y no como una desventaja. Queremos aprender a valorar las oportunidades que surgen a partir del reconocimiento de las diferencias y aprender a conciliar intereses y objetivos comunes para la construcción de sociedad. Esta disposición implica que realizaremos acciones para animar y preparar a las nuevas generaciones para el relevo en la Sociedad Nacional, en todos los niveles. La estrategia en esta línea se incluirá para el período correspondiente a cada Plan Estratégico de la Sociedad Nacional.

**7.2.1.2. Juntas Directivas paritarias.** La Junta Directiva Nacional y las Juntas Directivas de Seccionales, promovemos la *paridad de género en cada periodo*, por lo cual, realizaremos esfuerzos para avanzar en nuestra gestión, motivando cada vez más la participación de mujeres hasta que logremos contar con un 50% de hombres y un 50% de mujeres en cada una de ellas. Podemos comenzar por revisar el número de hombres y mujeres en las Juntas Directivas

<sup>29</sup> Resolución 12 del Consejo de Delegados del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: “Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja”. Antalya, Noviembre 2017. Consultado en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2017/11/S\\_171110\\_011-CoD17-Resolution-12-Gender\\_REV3\\_SP\\_ADOPTED\\_13\\_11\\_2017.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2017/11/S_171110_011-CoD17-Resolution-12-Gender_REV3_SP_ADOPTED_13_11_2017.pdf)

actuales y generar estrategias para que cada período se vayan equilibrando los porcentajes de participación de unos y otras. Esta disposición no afecta la composición actual de las Juntas Directivas, pero aplica para los nuevos nombramientos a partir de la aprobación de esta Política. Propender por el equilibrio de Género en el Gobierno Corporativo enriquece las ideas, amplía las visiones del desarrollo social y humanitario, fomenta el debate y la construcción colectiva y hace realidad la participación en la toma de decisiones para contribuir al cambio social.

**7.2.1.3. Promovemos la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en Cargos de las Juntas Directivas.** Para fortalecer la participación de más mujeres en las decisiones que toman las Juntas Directivas Nacional y de las Seccionales, promoveremos la alternancia de los cargos como un factor que contribuye con la igualdad de oportunidades, esto es: *asignaremos una mujer en un Cargo para el período correspondiente, y en el siguiente período asignaremos a un hombre, luego una mujer y posteriormente un hombre, y así sucesivamente.* Esta disposición no ocasiona perjuicio sobre los Cargos ya asignados a la fecha de la publicación de la presente Política. Sólo se podrá tener en consideración el nombramiento consecutivo de una mujer o de un hombre, si los resultados de su gestión demuestran un crecimiento significativo, en términos de reconocimiento público de la Cruz Roja, de gestión de recursos y de alcance de resultados, durante el período asignado. Esta reelección, en ningún caso podrá ser superior a 3 períodos consecutivos.

**7.2.1.4. Criterios de Género y Diversidad en el perfil de miembros de Juntas Directivas Nacional y de Seccionales, Órganos de Gestión y Comisiones Asesoras.** Dentro de los criterios para la selección de miembros para las Juntas Directivas Nacional y de Seccionales, así como para los Órganos de Gestión y Comisiones Asesoras, incluimos *el contar con igual número de aspirantes hombres y mujeres* participando en las convocatorias para cada cargo. Adicionalmente, tendremos en cuenta *criterios de igualdad de oportunidades* (basados en la experiencia, la preparación académica, los méritos y las competencias), así como *criterios de inclusión de la diversidad* (es decir, procurar contar con personas indígenas, afrocolombianas, con discapacidad, jóvenes y adultas), considerando los aspectos más relevantes de la región o territorio, sin realizar ningún tipo de discriminación o exclusión por alguna característica en particular. Esta disposición no afecta la composición actual de los Órganos de Gobierno, de Gestión y Comisiones Asesoras, pero aplica para los nuevos nombramientos a partir de la aprobación de esta Política.

#### 7.2.1.5. **Sostenibilidad de las disposiciones de la Política de Género y Diversidad.**

- a) Cuando realicemos ajustes, cambios, actualizaciones en los reglamentos, normas y demás disposiciones institucionales, seguiremos incluyendo los aspectos relacionados con Género y Diversidad presentes en esta Política, en concordancia con los Principios del Movimiento, los Estatutos de la Organización y los marcos jurídicos internacionales y nacionales vigentes, así como los avances que incorporan las dinámicas sociales y culturales en Colombia en materia de Género y Diversidad.
- b) Nos comprometemos a revisar y actualizar la Política de Género y Diversidad en los mismos tiempos del Plan Estratégico de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana -en cada período-, para incorporar lecciones aprendidas y buenas prácticas.

### 7.2.2. **Gestión de Talento Humano**

El compromiso con nuestro Talento Humano nos lleva a incorporar acciones para promover la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad, favoreciendo una Gestión del Talento Humano con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y en donde se elimine todo tipo de discriminación. Reconocemos que estas acciones robustecen nuestra capacidad de responder a los desafíos Humanitarios en el contexto colombiano. Por esta razón, incluiremos, sin excepción, los lineamientos que se mencionan a continuación para la gestión de personal, tanto con las agrupaciones del voluntariado como con los empleados y empleadas de la Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales, Grupos de Apoyo y demás estructuras organizativas de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, tomando todas las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, abuso, exclusión, presión indebida o violencia ejercida en contra del voluntariado y empleados/as por sus superiores o entre ellos/as mismos/as<sup>30</sup>.

#### 7.2.2.1. **Gestión de Talento Humano incluyente y con igualdad de oportunidades.**

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana cuenta con una Política para la Gestión del Talento Humano<sup>31</sup> que se complementa con los aspectos que se detallan en cada proceso así:

<sup>30</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

<sup>31</sup> Objetivo de la Política para la Gestión del Talento Humano: Definir el direccionamiento estratégico para el talento humano contribuyendo al logro de la misión, de los objetivos y a la sostenibilidad institucional, asignando los recursos requeridos, mediante una gestión efectiva que favorezca un ambiente idóneo para el desarrollo personal, profesional y familiar del talento humano vinculado a la Cruz Roja, acorde con la legislación colombiana y los lineamientos institucionales aplicables. TH-GH-DO (009)-Manual de Evaluación de Desempeño.

**a) En Selección de personal**

- 1- En toda convocatoria explicitaremos que la organización está comprometida con el respeto a la dignidad de cada persona y valora la diversidad, por lo cual no hacemos exclusión de personas por su sexo, edad, estado civil, identidad de género, orientación sexual, condición social, etnia, religión, nacionalidad, discapacidad ni por cualquier otra característica particular y les invitamos a participar, garantizando la igualdad de oportunidades y la valoración de las competencias sobre la preparación académica, experiencia y cumplimiento del perfil indicado.
- 2- Valoraremos en los procesos de selección, los conocimientos y experiencias en asuntos de género y enfoque diferencial, cuando el cargo así lo amerite. Incluiremos este criterio explícito en cada Convocatoria, así como preguntas en las entrevistas, dando peso porcentual en este aspecto.
- 3- Estableceremos criterios de igualdad de oportunidades para todos los procesos de selección. Éstos se realizarán exclusivamente por méritos y capacidad.
- 4- Conformaremos equipos de selección de personal integrados por hombres y mujeres con el fin de no asumir prejuicios o estereotipos tradicionales de género, asociados a los cargos, que pongan a algún candidato/a en desventaja.
- 5- Promoveremos un ambiente libre de riesgos laborales asociados a estereotipos de género, de manera particular, garantizando el acceso y la seguridad para las mujeres en edad reproductiva.
- 6- En los casos que se haga necesario, plantearemos modalidades de trabajo alternativas para la contratación de personas con discapacidad o con alguna condición especial, siempre que cuente con las competencias, preparación y experiencia requerida para el cargo.
- 7- Comunicaremos estas disposiciones a las empresas temporales y otras partes interesadas que tengan participación en los procesos de selección de personal.

**b) Inducción – entrenamiento**

- 1- Incluiremos la presente Política de Género y Diversidad dentro de los documentos y temas estratégicos en los procesos de inducción y entrenamiento del personal que se vincula a la Cruz Roja Colombiana.
- 2- Cuando el cargo lo amerite, solicitaremos a la persona que ha sido seleccionada que incorpore elementos de Género y Diversidad en la planificación de su desempeño (Plan de Acción), para el ejercicio de sus funciones.

**c) Promoción de Talento Humano**

Explicitaremos criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de inclusión de la diversidad en los procesos de Incentivos laborales: Plan de Estímulos, Ascensos, Traslados, Compensaciones, Oportunidades, Reconocimientos y demás formas de estímulo por los resultados y buen desempeño del personal.

**d) Planeación y Evaluación de desempeño**

- 1- Enfatizaremos dentro de las “Competencias Organizacionales” aspectos que hagan referencia a actitudes y comportamientos respetuosos de la dignidad de toda persona, promoviendo la colaboración, evitando todo tipo de exclusión y fomentando un ambiente laboral en el cual se valoran las diferencias individuales.
- 2- En los Manuales de Cargo, Descripción de perfiles, Manuales de Funciones y demás lineamientos para el desarrollo de las labores en la organización, especificaremos aspectos relativos a criterios de respeto e inclusión de hombres y mujeres y de valoración de la diversidad.
- 3- En las Evaluaciones de Desempeño, cuando se identifique necesario, incluiremos objetivos relacionados con mejorar el relacionamiento con compañeros/as de trabajo, subalternos y demás personas vinculadas con la institución o con el cumplimiento de la misión, de modo que los lenguajes, actitudes y comportamientos siempre correspondan con la dignidad de toda persona. Este aspecto tendrá también un porcentaje o peso relativo dentro de los procesos de evaluación de desempeño.

**e) Escalas salariales igualitarias para hombres y mujeres**

Estableceremos Escalas Salariales para cada cargo, de acuerdo con los perfiles correspondientes indicando preparación académica, experiencia general, conocimientos específicos y competencias. No habrá ninguna distinción salarial entre hombres y mujeres que desempeñen cargos en los mismos niveles, siempre que cumplan con el perfil señalado y tengan las mismas funciones. Aplicará la misma escala salarial en un cargo, independientemente si es desempeñado por un hombre o por una mujer. Esto implica identificar si existen brechas salariales y buscar mecanismos para su eliminación.

**7.2.2.2. Personal formado en Género y Diversidad.** Reconocemos que la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad no necesariamente se garantizan por contar con más mujeres en los distintos cargos y niveles de la organización.

Es indispensable adelantar iniciativas para cualificar los conocimientos, habilidades y capacidades el Talento Humano en Formación en Género y Diversidad, incorporando no sólo aspectos favorables a la vida interna de la organización, sino temas relacionados con la misión que realizamos como Institución Humanitaria y de Desarrollo Social. Por esta razón llevaremos adelante las siguientes iniciativas:

- a) Daremos fuerza a la Política de Educación de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana adoptada en el Acuerdo No. 098 de 2016 en la cual nos comprometimos a promover y garantizar el desarrollo de una Educación humanitaria, basada en los Principios Fundamentales, la Misión, la inclusión social, el reconocimiento de la diferencia mediante la tolerancia, el respeto, el civismo, la comprensión y el pluralismo; desarrollando en todos los actores educativos la autonomía moral y ética a partir de la equidad, la legalidad, la valoración de la diversidad étnica, económica, cultural, religiosa, política, sexual y de género<sup>32</sup>. De este modo, la educación humanitaria que se imparta, contará con el Enfoque de Género y Diversidad lo que contribuirá en el reconocimiento de la Sociedad Nacional como una institución con clara opción y compromiso con este Enfoque.
- b) Incluiremos dentro del Diseño Anual de Programas de formación y actualización del personal (empleados/as y voluntariado), temas relacionados con aspectos de Género y Diversidad, tanto para la vida cotidiana organizacional como para la acción humanitaria, entre ellos: *Prevención de Violencias de Género (VBG); Mecanismos de protección a infancia* (especialmente Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes); *Inclusión social* (Diversidad poblacional / *Enfoque Diferencial*); Responsabilidad en *Derechos Sexuales y Reproductivos* para hombres y mujeres; *Nuevas masculinidades*; Formación sobre *derechos humanos* de las mujeres y hombres; Metodologías para el *análisis de Género y Diversidad*; *Divulgación de normas internacionales* (Convenciones, tratados) *y/o nacionales* (Leyes, decretos, acuerdos, protocolos) *que garantizan los derechos de las mujeres*; *Rutas de Atención para garantía de derechos* (de algún grupo poblacional específico de interés), entre otros temas de interés para el personal y el cumplimiento de la misión.
- c) Estos espacios de formación contribuyen con la sensibilización, la generación de conocimiento en el tema y la cualificación del personal en torno a la Acción Humanitaria, por lo cual es indispensable la participación de hombres y mujeres, independientemente de su cargo y nivel dentro de la organización. Para ello, fomentaremos la asistencia de todas las

32 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana, Junta Directiva Nacional. Acuerdo No. 098 de 2016 por medio del cual adopta la Política de Educación. Bogotá, mayo 26 de 2016.

personas a estos espacios. Buscaremos la vinculación con instituciones académicas, centros de investigación y otras instituciones afines que puedan brindarnos la actualización en los temas de interés (Diseño de Plan de Carrera)

- d) Garantizaremos en cada uno de los equipos de trabajo de las áreas de la organización, las competencias relacionadas con la temática de género, especialmente los equipos Misionales, de Talento Humano, Comunicaciones y otras instancias que sean priorizadas por los Órganos de Gobierno y de Gestión.

**7.2.2.3. Bienestar con equidad e inclusión.** Diseñaremos Políticas de Bienestar del personal que favorezcan el desarrollo de hombres y mujeres vinculados a la organización, que incluya acciones como:

- a) Definir espacios y/o Jornadas de autocuidado para promover el bienestar físico y psicológico de Empleados/as y el Voluntariado en la organización a través de iniciativas como: Jornadas de capacitación en resolución de conflictos y mediación; Prevención de Violencia de pareja, violencia intrafamiliar y otras violencias de género; Habilidades sociales (Ej. Toma de decisiones, solución de problemas); Promoción de Hábitos de Vida Saludables; Manejo de cargas emocionales (Ej. Manejo del estrés, salud mental); Relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo, entre otros temas de interés.
- b) Promover la participación de todas las personas de la institución en los espacios de Bienestar, lo que exige identificar obstáculos para que algunas personas participen y buscar mecanismos para facilitar el acceso a estos beneficios (ej. personas que, por sus responsabilidades familiares, ven limitadas las oportunidades para participar en espacios de bienestar).
- c) Favorecer el ejercicio de la maternidad y paternidad responsable, posibilitando la realización personal y el desarrollo de capacidades, tanto entre los empleados/as como en el Voluntariado.
- d) Establecer criterios de equidad e inclusión en los Planes de Bienestar, teniendo en consideración diferentes necesidades de hombres y mujeres, derivadas del ejercicio de sus roles (horarios, funciones, cargos, ubicación territorial), o asociadas a situaciones particulares de índole personal o familiar (Ej. personas con discapacidad o con condición especial de salud, mujeres en estado de gestación, hombres o mujeres con personas a cargo en situación de vulnerabilidad, etc.)
- e) Planificar, movilizar recursos y desarrollar programas y actividades para realizar encuentros entre el voluntariado, entre empleados/as, y entre unos y otros, que fortalezcan la convivencia, el bienestar y las buenas relaciones humanas<sup>33</sup>

33 Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

**7.2.2.4. Base de datos con información de personas a cargo.** En concordancia con la ley de protección de datos, realizaremos un ajuste en la Base de Datos del personal vinculado a la organización (Empleados/as y en el Voluntariado), de modo que conozcamos información que pueda ser útil para brindar oportunidades para el bienestar de un colaborador/a en una situación particular. Tendremos información relativa a:

- a) Número de hijos/as, según edad
- b) Personas con discapacidad en el núcleo familiar (Tipo de discapacidad: física, sensorial, intelectual, psicosocial)
- c) Personas dependientes: adultos/as mayores y/o personas con otra condición especial

### 7.2.3. Cultura organizacional

Como Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana contamos con un conjunto sólido de disposiciones que favorecen un ambiente de trabajo respetuoso y armónico, como lo muestran los Estatutos, el Reglamento Interno de Trabajo (de Sede Nacional, Seccionales y Unidades Municipales), el Código de Ética, el Código de Conducta, el Reglamento Nacional del Voluntariado, los Manuales de Funciones de cargo, las normas del Movimiento y otras normas internas. Sin embargo, se hace urgente enfatizar nuestra opción por promover estrategias para construir entornos laborales cada vez más respetuosos y comprometidos con *la Equidad de Género y la Inclusión de la Diversidad*.

De manera especial, asumimos el llamado de la XXXII Conferencia Internacional en donde se nos invita a adoptar y aplicar *Políticas de Tolerancia Cero en relación con el abuso y la explotación sexual*<sup>34</sup>, exhortación que adoptamos tanto a nivel interno-como organización-, como en la Acción Humanitaria que desarrollamos frente a comunidades más vulnerables, ante lo cual nos comprometemos con:

**7.2.3.1. Ser una Organización Humanitaria comprometida con la Equidad de Género, la Inclusión de la Diversidad y la Eliminación de toda forma de Violencia de Género.** Para ello, tendremos en consideración las orientaciones como Movimiento, las directrices institucionales y el conjunto de normas nacionales e internacionales relativas a estos asuntos. Adoptaremos los siguientes lineamientos, tanto para empleados/as como para el Voluntariado:

- a) Garantizar condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar (Ej. Promover la igualdad de responsabilidades

34 XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. “Violencia Sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención”. Ginebra, Diciembre de 2015. Consultada en [http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/321C-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence\\_ES.pdf](http://rcrcconference.org/wp-content/uploads/2015/04/321C-AR-on-Sexual-and-gender-based-violence_ES.pdf)

hacia los hijos e hijas, otorgando permisos en igualdad de condiciones, para el ejercicio de la maternidad y la paternidad).

- b) Promover en hombres y mujeres, la realización de actividades relacionadas con el cuidado (licencias de maternidad, paternidad y lactancia), de acuerdo con la norma legal colombiana vigente, y a su vez, asociando iniciativas novedosas, favorables a la Equidad de Género (Ej. Ampliar las licencias de maternidad o paternidad por iniciativa de la organización, o ampliar los beneficios durante el tiempo de lactancia materna).
- c) Aprovechar fechas emblemáticas que representan el reconocimiento de Derechos Humanos, como la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo), Día Internacional de No Violencia contra la Mujer (25 de Noviembre), Día Internacional de los Derechos Humanos (10 de Diciembre), entre otras, para promover acciones que inviten a la reflexión y promuevan cambios en las relaciones de Género, favorables a la Equidad y a la Inclusión Social de la Diversidad.
- d) Fortalecer el conocimiento por parte de empleados/as y Voluntariado, sobre las normas de convivencia y mecanismos establecidos para prevenir, sancionar y eliminar el acoso laboral, incluyendo el acoso sexual (conforme lo establecido en el Capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo de la Sede Nacional y, las disposiciones de los Reglamentos de Trabajo de las Seccionales y Unidades Municipales) y el Código de Conducta.
- e) Actualizar de forma permanente al Talento Humano de la organización sobre los Estatutos de la CRC, Códigos de Ética y Conducta, las Políticas de Protección a la Infancia y Adolescencia, las Políticas sobre prevención de explotación y abusos sexuales, Normas Mínimas sobre Género y Diversidad en emergencias y en general, el conjunto de normas legales (nacionales e internacionales) vigentes sobre Violencias de Género y Violencia Sexual y, las orientaciones de la Federación y del Movimiento en relación con la protección de menores y la prevención de la explotación y abusos sexuales, entre otros temas similares. Se tendrán como referencia los lineamientos establecidos en las normas, reglamentos y Políticas aplicables a la Federación Internacional como: las Directrices contra el Acoso (2007), la Política de Protección de la Infancia (2013), la Política de protección de los denunciantes de irregularidades (2015), la Política sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de estos actos (2018), entre otras<sup>35</sup>.
- f) Ajustar los Protocolos de actuación de los Comités de Convivencia y los

35 Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. “Política sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de estos actos”. Junio de 2018. Consultada en <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Spanish%20PSEA%20IFRC%20Secretariat%20Policy.pdf>

Comités de Ética, en cuestiones asociadas a Género y Diversidad.

- g) Revisar y actualizar los Protocolos para la atención de los casos de Violencias de Género y las disposiciones de Protección a la Infancia (para la Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo), de acuerdo con las normas internacionales y nacionales vigentes, y teniendo en cuenta, las disposiciones del Movimiento en estos temas. Estos procesos serán conocidos y asumidos por empleados/as, voluntariado y demás partes interesadas con quienes realizamos nuestras acciones.
- h) Definir estrategias y procedimientos para la prevención y el abordaje de situaciones de explotación o abuso sexual y otras violencias de género que ocurran entre empleados/as, voluntariado, personas beneficiarias o terceros asociados en el desarrollo de nuestra labor humanitaria. Definir con claridad los canales de denuncia y comunicación para las distintas situaciones. Todo el personal que participe en alguna actividad relacionada con la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana debe demostrar que conoce y acata estas disposiciones.
- i) Establecer mecanismos más claros de seguimiento y verificación del cumplimiento de las normas de convivencia establecidas en los Reglamentos internos de trabajo (En la Sede Nacional, Seccionales y Unidades Municipales) y en el Reglamento Nacional del Voluntariado, especialmente en lo que se refiere a garantizar la eliminación de actitudes discriminatorias en las relaciones entre las personas (Ej. Documentar los casos y asociarlos a las evaluaciones de desempeño para analizar la continuidad dentro de la organización).
- j) Realizar de forma más explícita el Compromiso de la Organización con el cumplimiento de leyes colombianas de protección y defensa de los derechos de las mujeres, niñez, infancia y adolescencia. Definir estos aspectos en el contrato de trabajo y en el Reglamento del Voluntariado (Ej. Explicitar sanciones a quienes incumplan medidas legales en casos de violencia contra mujeres, o incumplimiento a cuotas alimentarias, entre otras)

### 7.2.3.2. Por una cultura organizacional y una comunicación interna capaz de valorar e integrar las diferencias. Pondremos en marcha estrategias para:

- a) “Implementar mecanismos orientados a promover un ambiente organizacional acogedor, tolerante e incluyente, que fomente espacios sanos y seguros para la convivencia, para el trabajo humanitario, para las relaciones interpersonales armónicas y para el respeto por la diversidad”<sup>36</sup>. A fin de alcanzar este objetivo nos esforzaremos por garantizar un ambiente de trabajo en el cual se respete la integridad física y moral de todas las personas vinculadas con la organización, respetando y valorando las

<sup>36</sup> Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Política de Construcción de Paz. Bogotá, 2019

diferencias individuales e integrando la diversidad como un valor que permite la construcción de una cultura organizacional incluyente, y en donde no se permite ningún tipo de conducta ofensiva o irrespetuosa.

- b) Evitar todo tipo de discriminación, exclusión, rechazo (directo o indirecto) o expresiones de prejuicios por razón de sexo, edad, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, etnia, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica particular de cualquier persona vinculada con la organización, en cualquier nivel.
- c) Promover un trato igualmente respetuoso para hombres y mujeres, en todos los cargos, en todos los niveles de la organización, evitando en toda circunstancia que se generen entornos intimidatorios, degradantes u ofensivos a la dignidad de cualquier persona.
- d) Propiciar el uso de lenguajes (verbales, escritos, simbólicos, directos o indirectos, virtuales o físicos) que sean respetuosos e incluyentes, rechazando de forma explícita los chistes o bromas machistas o feministas, así como expresiones que lesionen la dignidad de las personas, tanto entre empleados/as como en el Voluntariado. Esto incluye que se den indicaciones claras al personal sobre la utilización de redes sociales (institucionales o personales), sobre la no utilización ni difusión de ningún tipo de mensajes de esta índole. Debe ser una exigencia el uso de lenguaje respetuoso en todo momento y circunstancia, hacia toda persona, sin distinción.
- e) No permitir, en ningún caso, la utilización de imágenes o mensajes sexistas<sup>37</sup> en lugares comunes o privados y en ningún tipo de comunicación entre las personas que hacen parte del Talento Humano de la Organización.
- f) Eliminar barreras físicas que impiden la integración laboral efectiva a empleados/as y voluntarios/as con discapacidad de modo que aseguremos su plena participación en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

### 7.2.3.3. Designaremos Puntos Focales de Género y Diversidad en cada lugar (en Sede Nacional, Seccionales, Unidades Municipales y Grupos de Apoyo).

- a) En cada lugar se elegirá a dos personas (1 hombre y 1 mujer) como Puntos Focales de Género y Diversidad, quienes se encargarán de la implementación de la presente Política Institucional y a su vez, cualificarán sus habilidades y conocimientos para impulsar la transversalización del Enfoque en todas las acciones internas y externas de la Cruz Roja Colombiana.
- b) Las personas elegidas como Puntos Focales de Género y Diversidad

<sup>37</sup> El Lenguaje sexista muestra prejuicios culturales basados en la discriminación y la subvaloración de las personas, por considerarlas inferiores. El uso de lenguaje sexista es un factor de riesgo para que ocurran violencias por razones de género y otras formas de agresión.

- recibirán apoyo constante de los Órganos de Gobierno y Gestión para orientar el ejercicio de su labor.
- c) Las personas elegidas como Puntos Focales de Género y Diversidad prestarán este servicio durante un tiempo determinado (no mayor a 2 años), de modo que se favorezcan mayores oportunidades de participación para todo el personal.
  - d) Dentro de los Equipos de Trabajo, Áreas Misionales y Equipos de trabajo por Proyectos, también pueden nombrarse Puntos Focales de Género y Diversidad, disposición que será competencia de los Órganos de Gobierno y Gestión local.
  - e) Los contenidos y metodologías serán orientados por los Puntos Focales de Género y Diversidad de la Sede Nacional para mantener una línea de coordinación y unidad en el Enfoque.
  - f) Se establecerán mecanismos de comunicación y coordinación entre los Puntos Focales de Género y Diversidad existentes, con la Coordinación desde la Sede Nacional, de modo que se puedan compartir materiales, experiencias, conocimientos e inquietudes.
  - g) Quienes sean Puntos Focales de Género realizarán un Plan de Trabajo, teniendo en cuenta la Programación Anual, contemplando siempre aspectos relacionados con la formación y los avances en la implementación del Enfoque de Género y Diversidad, en las áreas y/o temas que sean acordados con la Dirección Ejecutiva correspondiente, o la instancia que ésta delegue para tal fin.

## 8. Responsabilidades

La aprobación de esta Política es responsabilidad de los Órganos de Gobierno y Gestión. A su vez, serán ellos quienes promoverán ampliamente su difusión y brindarán las condiciones necesarias para que sea asumida por todas las personas que hacen parte de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana.

La presente Política, al ser aprobada y difundida, debe ser adoptada por todo el talento humano de la organización (voluntariado, empleados, empleadas, contratistas, socios estratégicos y demás partes interesadas e intervinientes con quienes se realicen acciones conjuntas).