

1. INTRODUCCIÓN.

La Fundación Cataruben se fundamenta en los principios de equidad de género, diversidad e inclusión como pilares fundamentales de su misión y operaciones. Comprometida con la creación de un entorno donde cada individuo sea valorado y respetado, independientemente de su género, identidad de género, orientación sexual, etnia, origen, religión o capacidades, la Fundación Cataruben se compromete a establecer y mantener una cultura que celebre y promueva la diversidad en todas sus formas.

Esta política de Equidad de Género, diversidad e Inclusión es el reflejo de la determinación de la Fundación Cataruben por eliminar la discriminación, crear igualdad y equidad de oportunidades y fomentar un espacio de trabajo donde la pluralidad sea reconocida como un activo invaluable. A través de acciones estratégicas y programas educativos, la Fundación Cataruben se esfuerza por generar un entorno inclusivo que propicie el crecimiento personal y profesional de cada miembro de su comunidad.

La Fundación Cataruben se compromete a implementar prácticas inclusivas, así como a fomentar estrategias de sensibilización para promover la comprensión y el respeto por la diversidad humana. Esta política representa un sólido compromiso para construir un futuro donde la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la singularidad de cada individuo sean principios fundamentales, tanto dentro de la organización como en su interacción con la sociedad.

2. OBJETIVO

Establecer lineamientos institucionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión asume la Fundación Cataruben, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la organización.

3. ALCANCE

La política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Fundación Cataruben abarca todos los aspectos de nuestra operatividad y cultura organizacional, aplicándose de manera transversal a los colaboradores, gestores del ecosistema, aliados estratégicos, proveedores, asociados, contrapartes y todas las partes interesadas en relación con Fundación Cataruben.

4. RESPONSABLE.

Todos los integrantes de la Fundación Cataruben serán responsables de acuerdo con su rol y competencia de conocer, promover y aportar al cumplimiento de los objetivos y estrategias definidas en esta política.

5. DEFINICIONES

- **Acción afirmativa:** Son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad e inequidad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual

implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido.

- **Afrodescendiente:** Poblaciones negras o afroamericanas que se conformaron a partir de los descendientes de africanos que sobrevivieron a la trata o al comercio esclavista transatlántico entre los siglos XVI y XIX. Eso incluye también a las personas afrodescendientes o africanas que, en la actualidad, se trasladan a los países de la región a través de movimientos migratorios intra o interregionales (CEPAL, 2017a y 2017c).
- **Brecha de género:** Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigualdad e inequidad en la distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, “algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical.
- **Dignidad humana:** Principio y derecho constitucional mediante el cual se establece un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana.
- **Discriminación:** Conducta encaminada a excluir, oprimir, limitar o menoscabar de forma arbitraria el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas.
- **Estereotipo:** Generalizaciones acerca de los miembros de un grupo que por su repetición toman carácter de verdades. El estereotipo de género se refiere a creencias de cómo debe ser, comportarse, verse, un hombre una mujer, estos marcan el rol de las personas en la sociedad generando en ocasiones situaciones de disparidad y discriminación.
- **Género:** Construcción social sobre los roles, características y oportunidades en razón de lo que se considera masculino o femenino.
- **Igualdad de género:** La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- **Identidad de Género:** Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.
- **Inclusión:** La inclusión se refiere a la acción o proceso de incluir o incorporar a

todas las personas, sin importar sus diferencias, en una sociedad, grupo o actividad. En el contexto social, educativo y laboral, la inclusión busca garantizar la participación plena y equitativa de todas las personas, independientemente de sus características, habilidades, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones.

- **LGBTIQ+:** Sigla que hace referencia a una colectividad diversa que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer. El símbolo + se usa para incluir a todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.
- **Sexo:** Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los clasifican como hombres, mujeres o intersexuales.
- **Trato digno:** Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.
- **Violencia basada en género:** Todo acto de agresión, discriminación, transgresión, coerción que tenga como origen el género o la orientación sexual de una persona, así como conductas que perpetúen los estereotipos culturales de lo que debe ser un hombre o una mujer (ONU, 2005).
- **Violencia sexual:** Agresiones que buscan que la persona victimizada desarrolle o tolere una conducta de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal (UNAL, 2018)

6. EQUIDAD LABORAL.

En Fundación Cataruben se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo. Además, se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todas las personas que hacen parte de la entidad, a través de:

- Procesos de selección y vinculación que buscan otorgar las mismas oportunidades de empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo a las personas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las normas nacionales o internacionales.
- Políticas y procedimientos de selección, vinculación, contratación, promoción, formación, incentivos y otras condiciones laborales, que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Esquema de incentivos y beneficios que no hace diferencia alguna entre las personas que desempeñan funciones o responsabilidades similares.
- Se rechaza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de los funcionarios de la Entidad.

- Respetar y promover medidas que favorezcan el equilibrio, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- La Fundación Cataruben está comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades entre personas, tanto en la organización como en la sociedad, y fomenta la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

6.1. Ambiente de trabajo libre de acoso.

El ambiente laboral de Fundación Cataruben está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones.

En este sentido, se establece de manera categórica la prohibición absoluta de:

- a. Cualquier forma de acoso dentro de Cataruben, ya sea de índole sexual, físico o verbal.
- b. La práctica o insinuación de actos de acoso sexual, físico o verbal hacia otro colaborador en cualquier circunstancia, y mucho menos a cambio de promesas de beneficios laborales dentro de la entidad.
- c. Molestar a los colaboradores por motivos relacionados con su condición social, cultural u otras características personales.
- d. La crítica y burla dirigidas hacia otros colaboradores, reconociendo que estas acciones afectan negativamente la dignidad y el rendimiento laboral.
- e. Todas las conductas que perturben o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador, generando un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

6.2. Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria.

La Fundación Cataruben en aras de la simplificación del lenguaje, se adhiere a las directrices de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) sobre el lenguaje inclusivo y las cuestiones conexas, sin dejar de lado, el objetivo fundamental de esta política y, por tanto, cuando el contexto no deja clara la inclusión en referencia a hombres y mujeres se buscará una estructura de redacción adecuada (por ejemplo: las personas que hacen parte de la entidad o quienes hacen parte de la entidad) y así no incurrir en desdoblamientos innecesarios.

La Fundación Cataruben evitará el uso abusivo del masculino genérico, utilizando términos colectivos como: las personas, personal de planta, persona responsable, quienes soliciten, entre otros. En Fundación Cataruben se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de las comunicaciones orales y escritas de la Organización, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- a. Rechazar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- b. Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvalorizan o muestran únicamente en los roles tradicionales.

7. DIVERSIDAD.

En Fundación Cataruben se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato para las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar al interior de la Organización una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

Las pautas de conducta se reafirman en el Código de Ética y Conducta, establecido por Cataruben dentro del cual se contempla los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la ley, reglamentos y normas internas y externas.
- Igualdad de oportunidades.
- Lugar de trabajo libre de acoso.
- Seguridad laboral.
- Conciliación vida familiar y laboral.
- Cuidado de nuestra información privada y confidencial.
- Se cuenta con una instancia encargada de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado del Código de Ética y Conducta.

8. INCLUSIÓN

La Fundación Cataruben está comprometida a que en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringe el acceso a ninguno de los actores involucrados sean colaboradores, contratistas o grupos de interés por su condición de discapacidad, orientación sexual, condición social, edad, entre otros.

Cualquier persona tendrá la oportunidad de participar en los procesos y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la función que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

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

Partiendo del compromiso de la Fundación Cataruben de promover una cultura de integridad, respeto y equidad, todas las personas y áreas que conforman la Organización se comprometen a velar por el acatamiento de lo consagrado en la presente Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

9.1. Responsables de implementar y hacer seguimiento al cumplimiento de esta Política.

- Alta Dirección y el área antropológica: Aseguramiento, despliegue y apropiación de prácticas de Gobierno Corporativo que incluyan aspectos de equidad de género, diversidad e inclusión y cumplimiento de los lineamientos de buenas prácticas.
- Comité de Convivencia Laboral
- Todos los Colaboradores de la Organización en el marco de sus funciones y obligaciones.

9.2. Medidas para hacer seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la Política.

La Fundación Cataruben realizará el monitoreo del cumplimiento de la presente Política, así como sus logros y obstáculos, con el fin de favorecer las relaciones de respeto e igualdad y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos, de la siguiente manera:

- Adopción del Código de Ética y Conducta.
- Asesoría y adopción de estrategias que estén alineadas en materia de Equidad de Género, diversidad e inclusión.
- Implementación de procedimientos internos: selección personal, honorarios, salarios, cargos, sensibilizaciones, plan de capacitación, presupuesto, componente social, comunicaciones internas, estrategias, planes de acción.
- Realización de seguimientos anuales al cumplimiento de la Política y de las estrategias por parte del equipo de trabajo para la Equidad de Género, diversidad e inclusión.
- Implementación y monitoreo al plan de acción de Fundación Cataruben con objetivos e indicadores en materia de género, diversidad e inclusión.
- Consolidación de evidencias de las acciones que se ejecuten en el marco de la implementación de la presente Política.

9.3. Estrategias para comunicar, difundir y socializar la Política de Equidad de Género, Diversidad e inclusión.

El área Jurídica, en conjunto con el área Antropológica, promoverán estrategias de comunicación, sensibilización y difusión de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión para garantizar su conocimiento y debido cumplimiento, mediante las siguientes actividades y estrategias:

- Implementar una estrategia de sensibilización y capacitación a todos los colaboradores de la entidad en materia de Género, Equidad y Diversidad, incluyendo aspectos fundamentales para prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos.
- Socializar la presente Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en el espacio asignado para las sesiones de capacitación.
- Las campañas de comunicación y las sesiones de sensibilización deberán contribuir a la superación de imaginarios y estereotipos sexistas que sustentan la discriminación y desigualdad.
- Teniendo en cuenta el índice de rotación del personal de la entidad, se realizará de manera continua la retroalimentación de la Política, y de ser necesario, se lanzará una

encuesta de percepción para garantizar que los colaboradores conozcan los fundamentos de la Política.

9.4. Canales para resolver situaciones de vulneración de derechos y/o discriminación (Quejas/Denuncias).

La Fundación Cataruben pone a disposición a los gestores del ecosistema, proveedores, aliados, clientes, contratistas, asociados y colaboradores, que sean víctimas de discriminación, maltrato, acoso, o alguna situación que viole los derechos relacionados con la igualdad, equidad de género y diversidad, por parte de los miembros de la organización, una línea exclusiva para reportar sus quejas y denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial.

E-mail: info@cataruben.org

9.5. Acciones ante situaciones de incumplimiento.

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

9.6. Acciones preventivas.

- Informar permanentemente a todos los colaboradores, sobre todo a quienes trabajan con población vulnerable y atención al público, para garantizar la implementación de estrategias de detección y prevención de los diferentes tipos de violencias de género, discriminación y acoso sexual y/o laboral, entre otros.
- Divulgar esta Política y sensibilizar en materia de género, equidad y no discriminación.
- Incluir en los contratos una obligación general relacionada con la aplicación y cumplimiento de las políticas de la Organización.

10. ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

Esta política debe ser revisada, actualizada y aprobada como mínimo cada dos años por la asamblea de asociados y/o cuando se deben considerar en las nuevas reglamentaciones legales o internas. Cualquier cambio será comunicado a todos los colaboradores, así como a los grupos de interés a los que tenga lugar.

MARÍA FERNANDA WILCHES F.
Representante Legal