

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES PARA LA CCJ

Introducción

1. La igualdad de género y la no discriminación son principios fundamentales del derecho internacional. Son esenciales para la democracia, el goce efectivo de los derechos humanos y el libre ejercicio de las libertades públicas.
2. La Comisión Colombiana de Juristas (CCJ) está plenamente comprometida con los objetivos de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres como metas institucionales y programáticas. Reconoce y toma en cuenta que los hombres, los niños, las mujeres y las niñas son afectados de maneras disímiles por las formas de violencias que conoce Colombia, tienen necesidades y prioridades diferentes, tienen aspiraciones particulares y contribuyen a la promoción y defensa de los derechos humanos y la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos (DIH) desde perspectivas distintas. Con ello, la CCJ persigue el propósito político de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria.
3. A pesar de los avances que ha realizado en este campo, la CCJ es consciente de que requiere desplegar esfuerzos más sistemáticos para alcanzar sus metas de igualdad y no discriminación de género. Por ello, decidió establecer esta política institucional de género que abarque tanto aspectos internos de estructura y funcionamiento como componentes estratégicos, programáticos y operacionales.
4. Mediante esta política, la CCJ está resuelta a que las situaciones, afectaciones y necesidades particulares de las mujeres, niñas, hombres y niños sean tomadas en cuenta en sus labores. Esta política se aplica tanto respecto a la estructura organizacional y al funcionamiento de la CCJ, como en sus elecciones estratégicas, programáticas y operacionales.
5. La CCJ se compromete a alcanzar un equilibrio de género en el funcionamiento de la organización y ofrecer igualdad de oportunidad a sus integrantes con independencia de su sexo, identidades de género u orientaciones sexuales.
6. También busca promover la participación efectiva y el empoderamiento de las mujeres tanto en su estructura organizacional como en el marco de sus intervenciones.
7. La política institucional de género y de empoderamiento de las mujeres provee un marco general para el establecimiento de una estrategia de incorporación sistemática e integral de la perspectiva de género, la cual asegurará que la perspectiva de género será reflejada en todos los programas, políticas y prácticas institucionales de la CCJ.
8. La CCJ entiende que, en una sociedad como la colombiana donde todavía prevalece una cultura de dominación patriarcal y discriminatoria hacia las mujeres, y una visión androcéntrica de las realidades, debe darse prioridad a la situación de las mujeres y de las niñas. No obstante, esta situación no desconoce, en ningún momento, que el involucramiento activo de los hombres y niños, y el trabajo sobre masculinidades son fundamentales para alcanzar relaciones de género igualitarias y justas. Tampoco impide que situaciones especiales de afectaciones a los hombres y los niños sean tomadas en cuenta.
9. La política institucional de género es un instrumento declarativo de una voluntad política determinada de la CCJ de luchar contra las discriminaciones y a favor de la igualdad de género, en el ámbito interno de la organización así como en su trabajo a favor de la aplicación del derecho internacional de los derechos y del DIH. Es también una herramienta operacional y de trabajo que orienta y compromete a la totalidad de sus integrantes. Como tal, tiene que ser apropiada por cada una de las personas que labora

en la CCJ. Finalmente, es una herramienta dinámica que tiene que ser monitoreada y, eventualmente, revisada de manera regular, con base en metodologías incluyentes y participativas.

Objetivos de la política institucional de género

10. El objetivo de política institucional de género de la CCJ es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres así como la inclusión y el respeto por los derechos humanos de las personas con orientación sexual diversa, tanto en sus políticas y prácticas internas como en sus programas, proyectos e iniciativas a favor de la promoción y el goce efectivo de los derechos humanos y la aplicación del DIH.
11. En particular, la CCJ busca:
 - desarrollar una cultura organizacional que entienda y propicie relaciones justas e igualitarias entre hombres y mujeres, y sea respetuosa de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género;
 - contar con una estructura directiva y operativa que refleje y garantice la real y efectiva participación de las mujeres en igualdad con los hombres;
 - garantizar que todas las áreas de trabajo incorporen una perspectiva de género y acciones concretas
 - dirigidas a proteger los derechos de las mujeres y de género, y promover el goce efectivo de los derechos humanos en igualdad y sin discriminación;
 - asegurar que las políticas, los mecanismos y las prácticas internos de funcionamiento promuevan y protejan la igualdad de género y la no discriminación;
 - afianzar sus acciones y estrategias para promover los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la no discriminación en la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos y del DIH.

Definiciones

12. La presente política se interpretará a la luz de las definiciones enunciadas en su anexo, el cual hace parte integral de ésta.

Estrategias de implementación

Estrategias generales

13. “El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre [siendo] una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social”(Plataforma de Beijing), la dimensión de género debe sustentar todas las políticas, todos los programas y todas las prácticas institucionales de la CCJ. En consecuencia, la CCJ considera que la incorporación sistemática e integral de la perspectiva de género en todos sus ámbitos funcionales, programáticos y operacionales es una estrategia propicia para alcanzar los objetivos de la política institucional de género. Todos los órganos directivos y todas las áreas de trabajo de la CCJ serán responsables de la implementación de dicha estrategia, la cual será apoyada y monitoreada por una persona designada como el punto focal de género.
14. La CCJ entiende que el fortalecimiento del conocimiento de sus integrantes es fundamental para garantizar la apropiación de la presente política y para asegurar que la perspectiva de género sea incorporada de manera sistemática en sus políticas, programas, prácticas y proyectos. Brindará una atención particular a la formación y la

- capacitación de los integrantes de la CCJ en materia de género, mediante, en particular, la organización de cursos especializados y la elaboración de herramientas prácticas.
15. Coherencia y coordinación son elementos esenciales para alcanzar resultados institucionales palpables en materia de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres. En este sentido, la CCJ reforzará las acciones de coordinación y el intercambio de información entre las áreas de trabajo. En particular, velará por la plena integración del área administrativo en estos esfuerzos. La elaboración de una estrategia de género servirá para establecer objetivos comunes.
 16. La perspectiva de género será incluida de manera sistemática en los procesos analíticos de las diferentes áreas de trabajo.
 17. Las categorías y variables utilizadas en la base de datos de víctimas de violencia socio-política de la CCJ serán revisadas de manera periódica para asegurar que los diferentes aspectos de género de las violaciones de los derechos humanos y de las infracciones al DIH y de las víctimas sean considerados adecuadamente. Lo anterior permitirá a la CCJ reportar con más precisión sobre las afectaciones de género. Cualquier otro sistema de información establecido tendrá que incluir la perspectiva de género.
 18. La CCJ seguirá desarrollando cooperaciones estratégicas, con base en la identificación de sinergias y complementariedades, con organizaciones y entidades dedicadas a temáticas de género, en particular organizaciones de mujeres y de LGBTI, instituciones locales y nacionales competentes.
 19. La CCJ estima necesario buscar y asignar recursos humanos y financieros específicos para garantizar la implementación de la presente política.
 20. En consecuencia, la CCJ se compromete a:
 - a) establecer una estrategia de género y un plan de implementación de la política de género, los cuales tomarán en cuenta los elementos que se enumeren en la presente política;
 - b) buscar y asignar recursos humanos y financieros específicos para garantizar la implementación de la presente política;
 - c) garantizar la disponibilidad de su personal para la coordinación, implementación, monitoreo y evaluación de la política de género;
 - d) incluir la perspectiva de género en todas las propuestas de financiamiento presentadas a entidades de financiamiento.

Programación estratégica y operacional

21. La planeación estratégica de la CCJ deberá ser revisada para incluir un análisis de género, una estrategia institucional de género que tome en cuenta el valor agregado de la CCJ en materia de promoción y defensa de los derechos de las mujeres y de la población LGBTI, e indicadores (cuantitativos y cualitativos) de cumplimiento e impacto.
22. Las planeaciones estratégicas y operativas de la CCJ integrarán objetivos explícitos de género y resultados orientados a eliminar las discriminaciones de género y promover la igualdad de género. El diseño, la planeación e implementación de las actividades incluirán indicadores claros de género para su monitoreo, así como la definición de las personas responsables de cada actividad. En particular, los programas y proyectos deben promover la participación activa de las mujeres que hacen parte de las poblaciones destinatarias de la intervención de la CCJ.
23. Cada área de trabajo de la CCJ debe desarrollar una estrategia de género basada en un análisis de género, con indicadores claros y personas responsables.
24. Los informes y los sistemas de monitoreo de los programas y proyectos deberán incluir unos campos que permitan medir los progresos realizados en materia de género.

25. Las evaluaciones (internas o externas) de las intervenciones de la CCJ incluirán la perspectiva de género.

Administración y gestión del personal

26. Con el apoyo de la gerencia, la CCJ buscará alcanzar la igualdad de género en sus políticas y prácticas administrativas, así como en su gestión del personal. En este sentido, la CCJ se compromete a revisar regularmente y con la plena participación todos y todas las integrantes de todos los niveles las políticas laborales y las prácticas administrativas vigentes con miras a eliminar de ellas los elementos de discriminación que pudieran encontrarse.
27. **Políticas y prácticas laborales.** Las políticas y prácticas laborales de la CCJ siempre buscarán alcanzar los objetivos de igualdad de género y de no discriminación. La aplicación de estos objetivos se extenderá a cualquier tipo de beneficio laboral contractual o extracontractual.
28. **Ambiente laboral.** Las condiciones generales de trabajo deben permitir a todo el personal de la CCJ combinar de manera adecuada sus obligaciones laborales con sus responsabilidades familiares. En particular:
- La CCJ promoverá condiciones adecuadas para el ejercicio de la maternidad y de la paternidad responsables;
 - Se establecerán mecanismos para permitir al personal trabajar en su domicilio, si así lo requiere y el trabajo lo permite, y ausentarse para atender asuntos familiares;
 - Se podrá también establecer horarios flexibles de trabajo, en particular para el personal asignado a responsabilidades administrativas, especialmente si tiene a cargo personas dependientes (por ejemplo, niños o niñas menores de edad, personas discapacitadas, o adultos o adultas mayores).
29. **Desgaste emocional.** Debido a la naturaleza del trabajo de la organización, es importante que la CCJ vele por la salud emocional de sus trabajadores y trabajadoras. Reforzará los mecanismos institucionales para prevenir y enfrentar el desgaste emocional de los integrantes de los diferentes equipos de trabajo.
30. **Empleo y proceso de vinculación laboral.** Las políticas de empleo y de vinculación laboral de la CCJ serán orientadas por los principios de igualdad de género y de no discriminación. En particular:
- Los procesos y procedimientos de vinculación laboral deben ser estandarizados, públicos y transparentes;
 - La descripción de las funciones de cada persona trabajando en la CCJ y los anuncios de vacancia deben subrayar la responsabilidad de cada uno(una) para con la política institucional de género;
 - Los términos de referencia para los(las) consultores(as) tienen que especificar la responsabilidad de incluir aspectos de género en las tareas asignadas por la CCJ;
 - Las entrevistas de vinculación laboral deben ser llevadas a cabo por un panel mixto de entrevistadores y entrevistadoras;
 - Los curriculum vitae solicitados a las personas que se presentan a un puesto de trabajo no pueden ser acompañados de fotos de los candidatos y las candidatas, ni contener información personal irrelevante para el puesto de trabajo (lo que se advertirá en la convocatoria)
 - Las entrevistas llevadas a cabo deben concentrarse únicamente sobre las aptitudes profesionales de los candidatos y las candidatas. Ninguna pregunta relacionada a las responsabilidades, condiciones familiares o vida privada no directamente relacionadas con el puesto que se busca llenar pueden ser incluidas durante estas entrevistas;

- En este sentido, la política institucional de género será anexada al contrato de trabajo y tendrá que ser firmada por cada persona que ingresa a la CCJ y que tiene un contrato (cualquiera que sea su naturaleza) con la entidad.
31. **Remuneración.** La CCJ mantendrá una política de paridad salarial por funciones similares. La política salarial y de compensación, así como las modalidades de contratación tienen que ser estandarizadas y administradas de manera a que se eliminen las desigualdades o discriminaciones.
 32. **Igualdad de oportunidad.** La CCJ asegurará la igualdad de acceso a los puestos de trabajo e igualdad de oportunidades frente a ascensos, promociones y permanencias en el trabajo.
 33. **Desarrollo y fortalecimiento de capacidades.** La CCJ fomentará y facilitará procesos de formación, capacitación y aprendizajes:
 - de todo su personal sobre igualdad de género con el fin de asegurar que todas las personas que trabajan en la organización, independientemente de su nivel jerárquico, de sus responsabilidades y funciones y de su educación, desarrollen un conocimiento adecuado en la materia, entiendan las intersecciones entre género y el trabajo desarrollado por la CCJ, e incorporen la perspectiva de género en sus labores y en las relaciones interpersonales que manejen;
 - de las mujeres en todas las áreas de su competencia, incluyendo capacitaciones para asumir cargos directivos;
 - del personal de las áreas operativas sobre la aplicación del tema de género en sus labores cotidianas (especial énfasis será puesto sobre el tratamiento de la perspectiva de género en comunidades étnicas, así como la atención a las víctimas de violencias basadas en el género).
 34. **Salud.** La CCJ siempre asegurará que las personas que emplea accedan a servicios adecuados de salud que tomen en cuenta en particular las necesidades de salud sexual y reproductiva de las mujeres y de los hombres así como su salud emocional.
 35. **Evaluaciones de desempeño.** Hará parte de las evaluaciones de desempeño laboral de las personas que trabajan en la CCJ, en todos los niveles, su capacidad de integrar la perspectiva de género en su campo de intervención. Ello significa que indicadores de género deberán ser claramente establecidos en los documentos de planeación y evaluación.
 36. **Acoso laboral y acoso y violencias sexuales.** La CCJ tiene una política de cero tolerancia frente al acoso laboral y frente al acoso y las violencias sexuales. Tomará medidas preventivas para evitar la ocurrencia de cualquier incidente de este tipo. En particular:
 - cada persona que trabaja en la CCJ deberá firmar una declaración mediante la cual se compromete a promover un ambiente laboral libre de discriminaciones y a no incurrir en actitudes y prácticas de acoso laboral y acoso y violencia sexuales hacia sus colegas y las personas con las cuales se relaciona en el marco de sus actividades profesionales; subrayará dicho documento que la CCJ espera que sus colaboradores y colaboradoras extiendan este compromiso en la esfera privada; detallará los procedimientos (internos de la CCJ y oficiales) abiertos a las personas que estiman haber sido víctimas de tales comportamientos; finalmente, precisará que, de presentarse situaciones que pueden ser constitutivas de delito a la luz de la ley penal colombiana, la CCJ procederá a hacer las denuncias ante las autoridades competentes;
 - un grupo de apoyo será conformado al cual cualquiera persona de la organización podrá acudir para recibir consejos y orientación cuando se enfrenta a situaciones laborales incómodas o inapropiadas (en razón al género o por cualquier otra razón); dicho grupo tendrá también la facultad de mediar entre las partes en conflicto;

velará, en todo momento, por el respeto de la dignidad, intimidad y derechos de las partes en conflicto;

- la CCJ establecerá un mecanismo interno efectivo y transparente para procesar las denuncias formales que presentan personas que estiman haber sido víctimas de acoso laboral por razones de género o de acoso o violencia sexuales; el procedimiento que seguirá dicho mecanismo velará, en todo momento, por el respeto de la dignidad, intimidad y derechos de las partes en conflicto; el mecanismo creado deberá asegurar la representación de las diferentes expresiones e identidades de género. El mecanismo tendrá también un rol de asesoría a la Dirección y diseñará conjuntamente con esta su reglamento y procedimientos de acción;
- en caso de presentarse situaciones que puedan constituir delitos a la luz de la ley penal colombiana, la CCJ procederá a hacer la denuncia ante las autoridades competentes o a acompañar a la víctima a presentarla.

Estructura organizacional y toma de decisión

37. La composición de los órganos directivos de la CCJ siempre tendrá en cuenta la igualdad de género. El establecimiento de una política de paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos directivos representa un paso importante pero no es suficiente ni decisivo para alcanzar el objetivo de igualdad de género. Se asegurará que harán parte de estos órganos personas con experiencia en el tema y comprometidas en hacer avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
38. La perspectiva de género será incluida de manera sistemática en la agenda de las reuniones de los órganos directivos de la CCJ.
39. Los mecanismos de toma de decisiones en los diferentes niveles de la estructura organizacional de la CCJ garantizan la participación real y efectiva de las mujeres y de las diversas expresiones e identidades de género.
40. Un espacio específico será reservado al tema de género en las reuniones de coordinación de la CCJ.

Política de comunicación

41. El área de comunicación de la CCJ juega un rol esencial en la promoción de los ideales de la entidad en favor de la igualdad de género y de la no discriminación, así como en el impulso de una cultura sensible al género.
42. Lenguaje e imágenes sensibles al género serán usados en todas las comunicaciones internas y externas.
43. Las publicaciones y pronunciamientos públicos de la CCJ deberán incluir una perspectiva de género.
44. La elaboración de publicaciones especializadas en temáticas específicas de género deberá ser promovida.
45. El personal de la CCJ tiene que ser formado para desarrollar una capacidad de comunicarse en un lenguaje sensible al género tanto dentro de la organización como en otros ámbitos.

Ajustes institucionales

Responsabilidades para la implementación de la política institucional de género

46. **La Asamblea General y el Consejo Directivo de la CCJ** están a cargo de definir las líneas estratégicas de la organización en materia de género. Velarán también por la implementación por la Dirección de la política institucional de género.
47. **El/la Director(a) de la CCJ** es responsable por:
- Asegurar la incorporación sistemática e integral de la perspectiva de género en las políticas, programas y funcionamiento de la organización;
 - Asegurar los recursos humanos y financieros para la implementación de la política institucional de género;
 - Asegurar que todas las acciones están tomadas para garantizar que la CCJ tenga un ambiente laboral sensible al género y libre de cualquier tipo de discriminación;
 - Propiciar la participación real y efectiva de las diferentes expresiones de género en la toma de decisiones;
 - Promover el empoderamiento de las mujeres en la estructura organizacional y en la vida institucional de la CCJ;
 - Promover la inclusión de las mujeres en tareas de representación institucional;
 - Promover los principios de igualdad de género y no discriminación con los(as) interlocutores(as) externos(as).
48. **Los(as) sub-directores(as) de la CCJ** deben:
- Asegurar que la política institucional de género es implementada por todos(as) los(as) coordinadores (as) de área y el personal de la CCJ;
 - Asegurar que la igualdad de género es integrada en todas las políticas, programas y proyectos de la organización; para ello, establecerán una estrategia de género para la CCJ;
 - Cerciorarse que cada programa y proyecto tenga un presupuesto adecuado para incorporar la perspectiva de género;
 - Promover la igualdad de género con los interlocutores externos.
49. **El/la gerente** es responsable por:
- Resaltar la importancia para la organización de las diferencias de género y asegurar una capacitación adecuada de todos y todas las integrantes del equipo de trabajo con el fin de generar una cultura organizacional e individual respetuosa de las diversidades de género;
 - Promover la igualdad de género y la no discriminación en las políticas y prácticas en materia de vinculación laboral y gestión del personal de la organización;
 - Asegurar un ambiente laboral sensible al género y libre de cualquier tipo de discriminación y violencia;
 - Implementar políticas para prevenir el acoso laboral y sexual, y tomar medidas efectivas cuando se presenta;
 - Monitorear y evaluar la competencia de cada miembro del personal sobre igualdad de género.
50. **Los(as) coordinadores(as) de áreas** están obligados(as) a:
- Integrar sistemática e integralmente la perspectiva de género en los programas y proyectos que implementan;
 - Asegurar que cada programa y proyecto estén basados en un análisis de género y desarrollen estrategias propias de género;
 - Institucionalizar mecanismos de monitoreo y evaluación para medir los progresos realizados en materia de igualdad de género en los programas y proyectos;
 - Asegurar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
51. **El /la responsable de la oficina de gestión de recursos** se encarga de:
- Gestionar los recursos para garantizar la implementación de la presente política;

- Asegurar que las propuestas presentadas por la CCJ incluyan una perspectiva de género y presupuestos adecuados para la implementación efectiva del programa o del proyecto con perspectiva de género;
 - Buscar oportunidades de financiamiento para los programas y proyectos de la CCJ orientados a promover la igualdad de género, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres.
52. El **personal de la CCJ** es responsable de:
- Fortalecer sus capacidades para entender, incluir y dar visibilidad a la perspectiva de género en sus programas, proyectos y actividades;
 - Adoptar enfoques y metodologías sensibles al género y dirigidas a promover la igualdad de género, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres;
 - Asegurar la participación igualitaria de los hombres y las mujeres en todas las fases de los programas y proyectos;
 - Promover y contribuir a la igualdad de género a dentro y fuera de la esfera laboral.

El punto focal de género

53. Una persona será nombrada como punto focal en materia de género. Responderá directamente a la Dirección de la CCJ y tendrá el rango de coordinador(a).
54. Su rol consistirá, en particular, en:
- apoyar a la CCJ en la inclusión del tema de género en sus políticas, programas y proyectos. Asegurará, en particular, que cada programa y proyecto esté basado en un análisis de género, contenga una estrategia de género (cuando se requiere) y establezca los recursos suficientes para la implementación de esta;
 - desarrollar las herramientas necesarias para tal fin;
 - capacitar el personal en materia de género. Las áreas programáticas y operacionales estarán a cargo de asegurar la incorporación del enfoque de género en el trabajo; la persona designada como punto focal servirá de apoyo. Las áreas programáticas y operacionales son responsables por asegurar una relación armoniosa y efectiva con el punto focal;
 - colaborar con las diferentes áreas para desarrollar estrategias y herramientas en materia de género;
 - monitorear la aplicación de la política institucional de género y sus planes de implementación;
 - facilitar y fortalecer los vínculos de la CCJ con organizaciones y entidades dedicadas a los temas de género.
55. La persona designada como punto focal de género podrá crear mecanismos de coordinación entre las áreas para facilitar el flujo de información y la coordinación entre ellas en esta materia.
56. La persona designada como punto focal de género integrará el grupo de apoyo y hará parte del mecanismo establecido para dirimir casos de acoso laboral, violencia o acoso sexual. Contribuirá a la reglamentación de ambos espacios.
57. la persona designada como punto focal de género participará en las reuniones de coordinación, así como en las reuniones de equipo operativo y del comité de articulación.
58. la persona designada como punto focal de género podrá intervenir en reuniones del Consejo Directivo, si éste lo requiere o a solicitud del primero.

Mecanismos de monitoreo, evaluación y revisión de la política institucional de género

59. Se deberán establecer indicadores claros de cumplimiento de la presente política institucional de género así como sus medidas de implementación, a partir de los cuales se podrá medir los avances de la CCJ en materia de género.
60. La política de género es un documento público que la CCJ incluirá en sus medios de comunicación.
61. Las personas empleadas por la CCJ tienen que tener acceso en todo momento a la política institucional de género, participar en su monitoreo y en sus eventuales modificaciones así como ser informadas de cualquier cambio introducido en esta.
62. Cada año, la persona designada como punto focal de género, en coordinación con todas las áreas y mediante mecanismos que permitan la participación igualitaria de todo el personal de la CCJ, llevará a cabo un ejercicio de monitoreo de la política institucional de género y de sus planes de implementación. El informe de monitoreo será socializado con todo el personal de la CCJ y presentado al Consejo Directivo.
63. En noviembre del año 2015, una evaluación externa se llevará a cabo para analizar los avances alcanzados por la CCJ en la implementación de la presente política.
64. La revisión de la presente política será de competencia de la Asamblea General. El proceso de revisión será activado a *motu proprio*, o sobre petición del Consejo Directivo, de la Dirección o de un tercio del total de los empleados y las empleadas de la CCJ. El proceso de revisión deberá fomentar la participación activa de todos los y todas las integrantes de la entidad.

Acciones a corto plazo

65. Esta política tiene un alcance temporal a largo plazo. No obstante, su implementación requiere tomar acciones a corto plazo. La CCJ se compromete a:
 - a) buscar los recursos para contar, en brevedad, con los servicios de una persona que pueda
 - b) dinamizar y monitorear la presente política;
 - c) establecer un plan de implementación de la política institucional de género;
 - d) revisar el plan estratégico institucional 2011-2015 y diseñar una estrategia institucional de género;
 - e) revisar los estatutos de la organización y su reglamento interno para adaptarlos a la política
 - f) institucional de género;
 - g) revisar y actualizar las políticas y prácticas laborales para adaptarlas a la política institucional de género;
 - h) establecer el grupo de apoyo mencionado en el párrafo 36 y definir sus reglas y procedimientos de funcionamiento;
 - i) conformar el mecanismo responsable de tramitar los casos de acoso laboral o de acoso o violencia sexual mencionado en el párrafo 36 y definir sus reglas y procedimientos de funcionamiento;
 - j) revisar las variables y categorías de las bases de datos de víctimas de violencia socio-política a la luz de la perspectiva de género.

Disposiciones finales

66. La presente política establece reglas mínimas para la actuación misional y operativa de la CCJ. En ningún momento, puede ser interpretada en menos cabo de los derechos de las personas que integran la CCJ ni de las personas con quienes se relacionan.
67. El presente documento es el resultado de un proceso de concertación con el conjunto del personal de la CCJ así como de sus órganos directivos.

68. Esta política fue adoptada en Bogotá el 28 de agosto de 2012 por la Asamblea General de la CCJ.

ANEXO A LA POLITICA INSTITUCIONAL DE GENERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: TERMINOLOGIA USADA

La política institucional de género y de empoderamiento de las mujeres de la CCJ se interpreta a la luz de las definiciones detalladas en el presente anexo, el cual hace parte integral de dicha política.

- **Acoso laboral:** “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006).
 - **Acoso sexual:** Comete un acoso sexual “[e]l que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Ley 1257 del 2008).
 - **Análisis de género:** “Es el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado”¹.
 - **Discriminación basada en el género:** Apunta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o en el género².
 - **Discriminación contra la mujer:** toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW 1979).
 - **Empoderamiento de las mujeres:** aumento de las capacidades y autonomía de las mujeres; proceso estratégico para superar la discriminación y exclusión de las mujeres de los espacios de poder donde se toman las decisiones políticas, económicas y de cualquier otro tipo (AECID, Plan Director 2005-2008).
 - **Género:** El género hace referencia al “conjunto complejo de determinaciones y características económicas, sociales, legales, políticas, psicológicas y culturales que constituyen lo femenino y masculino”³. Se entenderá como una categoría descriptiva, analítica y política⁴:
 - Descriptiva:** permite dar visibilidad a las afectaciones particulares de las mujeres y los hombres y visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres;
 - Analítica:** permite analizar y entender las realidades sobre las cuales se interviene;
 - Política:** implica acciones para transformar situaciones de desigualdades de género.
- ¹ PNUD Chile, Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile, 2006, p.94, disponible en línea <http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>.
- ² Id. p. 95.
- ³ PNUD Chile, Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile, 2006, p.71, disponible en línea <http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>.
- ⁴ Id.
- **Identidad de género:** se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y

- otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Principios de Yogyakarta);
- **Igualdad de género:** Por igualdad de género, se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. La igualdad de género cubre también a las diversidades sexuales.
 - **Incorporación sistemática e integral de la perspectiva de género (o transversalización de la perspectiva de género):** La CCJ se orienta por la definición establecida en 1997 por el ECOSOC :
“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.
En el plano institucional, la transversalización de género se refiere al **proceso estratégico institucional** mediante el cual se integra en todos los niveles y órdenes de la gestión institucional la consideración y evaluación de las experiencias diferenciadas de las mujeres y los hombres. No es un fin en sí mismo, sino una estrategia; su propósito es lograr o participar en los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género; debe ser asumido en todas las fases de gestión y operativas de la institución.
 - **Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Principios de Yogyakarta);
 - **Perspectiva de género:** Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres⁶ y para alcanzar la igualdad de género.
 - **Planeación de género:** Perspectiva de abordaje para la planificación que toma el género como variable o criterio clave y que busca integrar explícitamente una dimensión de género en las acciones⁷.
 - **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención de Belém do Pará, 1994).

⁵ PNUD, Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual, San

Salvador, 2008, p. 57, disponible en línea:

http://webs.uvigo.es/pmayobre/download_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf.

⁶ Id. p. 99.

⁷ PNUD Chile, Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile, 2006, p. 100, disponible en línea <http://>

www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf.

- **Violencia sexual:** todo acto sexual no deseado, la tentativa de consumarlo, los comentarios, insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima y en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo, sucedida en cualquier momento de la vida de la víctima (OMS, 2002).