

## **POLÍTICA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE EL DERECHO A NO OBEDECER - CORPORACIÓN OTRAPARTE**

### **Presentación**

La Corporación Fernando González – Otraparte, no tolera en ninguna circunstancia situaciones de acoso sexual, ni otros tipos de violencias basadas en género, por lo anterior, ha dispuesto el proceso descrito en el Reglamento Interno de Trabajo y en esta Política.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual y violencias basadas en género previstos por la Corporación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Corporación y proteja la intimidad, la integridad, la honra, la salud mental, la igualdad y la libertad de las personas en el trabajo.

Este documento contiene las bases que aseguran el compromiso de la plataforma de incidencia de respetar los derechos de todas las personas y comunidades con las que trabaja, sumando esfuerzos para la erradicación de todo tipo de violencias, especialmente las violencias sexuales hacia las mujeres, niñas y adolescentes. Cabe mencionar que, en el desarrollo de nuestros proyectos comunitarios como El Campamento Violeta, La Escuelita Binacional de Mujeres No Obedientes, El Libro Viajero, entre otros, hemos demostrado la materialización de los enfoques diferenciales para la protección de los derechos humanos, implementando además, los principios y responsabilidades expuestos anteriormente. Así, desde El Derecho a No Obedecer construimos una política de cero tolerancia con las violencias basadas en género.

### **Principios de la plataforma que rigen el enfoque de derechos humanos para la prevención de la violencia basada en género**

- a. *Prevención y acción sin daño:* La plataforma de incidencia tiene la responsabilidad de no poner en riesgo la vida, la seguridad, la libertad, la dignidad y el bienestar de las personas y/o comunidades a las cuales impacta con sus proyectos.
- b. *Igual protección y no discriminación:* Todas las personas que participan en nuestros programas y proyectos, en situación de vulnerabilidad o no, tienen los mismos

- derechos y la misma protección contra los daños que, indirectamente, pudieran derivarse de nuestras actividades.
- c. *Centralidad de las víctimas*: Los derechos y el interés superior de las víctimas es el centro de nuestra organización, independientemente de quiénes sean los presuntos autores o las presuntas autoras. Ello implica que se deberá informar a las víctimas de las opciones que tienen a su disposición y de que su seguridad y bienestar son prioritarios.
  - d. *Confidencialidad*: La información confidencial sólo se revelará con el consentimiento informado de la víctima y después de haber evaluado las posibles implicaciones que la revelación de dicha información puede tener para su protección.
  - e. *Autonomía e interés prevalente de la niñez*: En el caso de los niños, niñas y adolescentes se apelará al principio del interés superior del niño o de la niña para la protección de su seguridad física y emocional de manera inmediata, a corto y a largo plazo.
  - f. *Acción participativa*: Este principio exige que se consulte a las víctimas y que se les brinde la oportunidad de participar activamente en las decisiones y los procesos que las afectan y tienen efectos en sus vidas, y que se les ofrezcan canales para su participación.
  - g. *Transparencia y rendición de cuentas*. Las actividades se realizan de manera transparente y consultiva, con rendición de cuentas a las y los participantes, poblaciones afectadas y miembros del equipo.

### **Composición y objetivo del Comité de Género**

Este está compuesto por al menos tres personas del equipo de El Derecho a No Obedecer y la Corporación Otraparte, cuya participación es voluntaria y sus perfiles son cualificados para pertenecer a este. La función del Comité es orientar el accionar del Equipo del Derecho a No Obedecer en la prevención y atención de casos de VBG, garantizando la transversalización del enfoque de género y los enfoques diferenciales en los distintos escenarios de la plataforma de incidencia.

### **Principios del Comité de género**

Los presentes principios buscan guiar el actuar conforme a las funciones del Comité y soporten la toma de decisiones que respondan a nuestra misión, visión, objetivo y funciones.

1. *Inclusión, trans incluyentes*
2. *No somos abolicionistas*
3. *Voluntariedad por parte de sus integrantes*

4. *Unidad en la toma de decisiones*
5. *Horizontalidad*
6. *Conciencia de diversidad (características y roles sociales diversos)*
7. *Centralidad de las víctimas:* Los derechos y el interés superior de las víctimas es el centro de nuestra organización, independientemente de quiénes sean los presuntos autores o las presuntas autoras. Ello implica que se deberá informar a las víctimas de las opciones que tienen a su disposición y de que su seguridad y bienestar son prioritarios.
8. *Confidencialidad:* La información confidencial sólo se revelará con el consentimiento informado de la víctima y después de haber evaluado las posibles implicaciones que la revelación de dicha información puede tener para su protección.

Los canales disponibles para recibir las quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral:

- Correo Electrónico: [elderechoanoobedecer@otraparte.org](mailto:elderechoanoobedecer@otraparte.org)
- Herramienta digital: Zoom o correo electrónico.
- Presencial: Acudiendo a la residencia del Comité de Género, con domicilios en la ciudad de Medellín y Bogotá.
- A través de los sitios web de la Corporación que dispongan de un buzón de denuncias.

#### **Sobre el escrache:**

El Comité podrá determinar los casos en que, amparándose en la Ley 1761 de 2015 conocida como “Ley Rosa Elvira Cely”, y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ampara el derecho al Escrache como medida de justicia alternativa y de prevención, la Corporación realiza a título propio o acompaña un proceso de escrache en contra del agresor. Adicionalmente, podrá decidir si en los espacios organizados por la organización se limita la participación de presuntos agresores que hayan sido expuestos a través de procesos de escrache.

#### **Responsabilidades individuales de los y las profesionales de la plataforma de incidencia:**

Lxs miembrxs de la plataforma de incidencia deben actuar conforme al derecho internacional de los derechos humanos y, en su caso, el derecho internacional humanitario, y también respetar la legislación y reglamentación del Estado colombiano. Siendo comprometidas/os a:

- a. *No cometer nunca actos abusivos o violentos*: El personal de El Derecho a No Obedecer no debe cometer nunca actos de explotación, acoso y abusos sexuales, tal como se definen en el marco jurídico aplicable a las violencias sexuales.
- b. *Denunciar*: En caso de que un miembro de la plataforma conozca o sospeche la existencia de denuncias de un caso de explotación y abusos sexuales, en el marco de las acciones de la organización, independientemente de quién lo haya cometido, deberá informar de esas preocupaciones al Comité De Género, con el debido respeto de la confidencialidad y del principio de no causar daño, para que esta adopte las medidas oportunas.
- c. *Remitir*: El personal de la plataforma se encuentra capacitado para informar a las víctimas de sus derechos y los servicios a su disposición, y facilitar su remisión a dichos servicios en caso necesario.

**Cláusula general en los contratos del personal vinculado y contratistas de la plataforma:**

Todas las personas contratadas por El Derecho a No Obedecer - Corporación Otraparte, tienen en sus contratos la siguiente cláusula:

La CORPORACIÓN acoge y se inspira en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW (1979), la Ley 51 de 1981, la Ley 248 de 1995, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1719 de 2014 Para establecer y activar medidas progresivas para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia personas por razón de su género, raza, clase, etnia, etario, orientación sexual e identidad de género. Por esta razón, sus políticas organizacionales establecen la no tolerancia de actuaciones que inciten al odio, discrimine y/o atente con la integridad física y psicológica de todas las personas. Con la firma de este contrato las partes manifiestan de manera libre y expresa que conocen estas políticas y que, en caso de incurrir en su incumplimiento, la relación contractual se podrá terminar de manera unilateral por alguna de las partes y se activarán, si fuera necesario, rutas de atención, denuncia y acceso a la justicia que establezca la ley y las demás políticas de la CORPORACIÓN.

**Sobre los procesos de contratación del personal vinculado y contratistas de la plataforma:**

Garantizamos procesos de selección en los que se cumple el principio de equidad de género, incluyendo nuestras escalas salariales y la representación porcentual de mujeres y población diversa dentro de nuestro equipo de trabajo y colaboradores.

**Sobre los procesos de contratación de bienes y servicios de la plataforma:**

nuestrxs proveedores de bienes y servicios también se rigen por estas medidas, en caso de conocer de algún comportamiento rechazado por este protocolo en alguno de nuestrxs proveedores, le invitamos a activar la ruta de denuncia.

## **Protocolo para espacios seguros de VBG de El Derecho a No Obedecer**

Todas nuestras actividades contarán con las siguientes medidas:

- Al inicio de cada actividad se menciona que el espacio es seguro de VBG y libre de discriminación para mujeres y personas LGTBQ+. Si alguien se siente incómoda o incómodo, puede acercarse al equipo facilitador para encontrar rutas, acompañamiento o/y apoyo emocional.
- Si un o una participante en la actividad es señalado de ser un agresor o una agresora y genera una incomodidad al grupo, se le pedirá cordialmente que salga del espacio. Si en el segundo llamado la persona no acata la solicitud, la situación se escala del equipo DANO para abordarlo de manera colectiva.
- Nota: Si el espacio es privado, se le pedirá al propietario que le solicite cordialmente salir de allí a la persona señalada. Si en la tercera solicitud a las personas dueñas y administradoras del espacio estas se niegan a proceder, le comentaremos sobre la necesidad de pronunciarnos públicamente por medio de un comunicado en el que se relate lo sucedido.
- Lo que no puede pasar por ningún motivo es que en alguna actividad de El Derecho a No Obedecer sostengamos una conversación o cercanía que valide la permanencia en el espacio de una persona señalada de ser agresora.
- Si en medio de los diálogos y conversaciones públicas se evidencian narrativas de discriminación que tengan inmersas violencias machistas, racistas, clasistas, xenofobas etc. Es importante realizar una intervención en la que de manera pedagógica hagamos el llamado a ser cuidadosxs con nuestra comunicación y lenguaje, por lo cual no toleraremos este tipo de prácticas.
- Al menos una persona del equipo de ciudad estará cualificadx para socializar las rutas de atención en VBG en dado caso que sea necesario activar un acompañamiento.