

Política de Género



actalliance

Julio, 2024

Contenido

1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.....	3
Propósito:	3
Objetivo general:.....	3
Objetivos específicos:	3
2. PRINCIPIOS RECTORES	3
3. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN	4
4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.....	5
4.1 Alcance.....	5
4.2 Responsabilidades.....	5
Responsabilidades de los Puntos focales:.....	6
4.3 Recursos.....	6
4.4 Monitoreo y evaluación	7
4.5 Divulgación y comunicación	7
4.5 Integración con otras políticas y procesos.....	8
5. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN	8
5.1 Cultura organizacional	8
5.1.1 Lenguaje inclusivo	8
5.1.2 Participación equitativa en los órganos de gobierno	9
5.1.3 Reclutamiento y selección de personal.....	10
5.1.4 Contratación inclusiva de personal.....	10
5.1.5 Gestión del desempeño y rendimiento:.....	11
5.1.6 Medidas de conciliación entre Ámbito Familiar y Laboral:.....	11
5.1.7 Prevención de la violencia contra las mujeres	12
5.1.8 Prevención del acoso sexual laboral.....	13
5.1.9 Diversidad e inclusión.....	13
5.1.10 Capacitación y sensibilización en género	14
5.1.11 Planificación, ejecución y evaluación de proyectos con enfoque de género	15
5.1.12 Fase de planificación:	15
5.1.13 Fase de ejecución:.....	16
5.1.14 Fase de monitoreo y evaluación:	17
5.1.15 Áreas de acción	18
6. MECANISMO DE QUEJA POR INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	18
7. DISPOSICIONES FINALES DE CUMPLIMIENTO.....	23

1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

Propósito:

. Esta política busca transformar estructuras, prácticas y normas que perpetúan la desigualdad de género, promoviendo un ambiente inclusivo, justo y libre de discriminación en todas las interacciones institucionales y comunitarias.

Objetivo general:

Promover la igualdad de género y la equidad en todas las áreas de acción institucional, fortaleciendo capacidades internas y externas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de mujeres, hombres, niñas y niños

Objetivos específicos:

- Integrar el enfoque de género en todas las políticas, programas y actividades institucionales para asegurar la igualdad de género y promover los derechos humanos de mujeres, hombres, niñas y niños en todos los ámbitos de la organización.
- Implementar programas de formación continua y sensibilización sobre género y derechos humanos para el personal institucional, con el fin de fortalecer su entendimiento y compromiso con la equidad de género y la no discriminación dentro y fuera de la organización.
- • Establecer mecanismos y prácticas que promuevan activamente el empoderamiento de las mujeres y niñas, facilitando su participación efectiva en la toma de decisiones, el acceso equitativo a recursos y oportunidades, y la promoción de un entorno inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

2. PRINCIPIOS RECTORES

No discriminación: Este principio implica que ninguna persona debe ser discriminada por razones de género en ningún aspecto de la vida organizacional, incluyendo el reclutamiento, la selección, la promoción, la capacitación y el trato en el lugar de trabajo.

No revictimización: Este principio implica evitar cualquier acción o proceso que pueda causar daño adicional o revictimizar a las personas que han experimentado violencia de género o discriminación por razones de género.

Corresponsabilidad: El principio implica reconocer que la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación no son responsabilidades exclusivas de un solo grupo o departamento dentro de la organización, sino que son responsabilidades compartidas por todos los miembros de la comunidad organizacional.

Enfoque de igualdad: Este principio establece que todas las personas, independientemente de su género, deben tener igualdad de derechos, oportunidades y acceso a recursos dentro de la organización.

Enfoque de equidad: Este principio reconoce que las necesidades y circunstancias de las personas

religiosas, culturales o de género. Los paganos, los esclavos y las mujeres deben gozar de libertad y de igualdad. La lucha por la libertad, el trabajo por la justicia, la solidaridad con los pobres y oprimidos, la eliminación de las discriminaciones por razones religiosas y la liberación de las estructuras patriarcales son opciones y compromisos inseparables que han de asumirse de manera unitaria, es por eso que CASM como una organización cristiana establece esta política expresando su compromiso de luchar para eliminar las discriminaciones de género tanto internamente como en las comunidades donde trabaja.

El enfoque interseccional es esencial en esta política de género por la importancia de reconocer y abordar las múltiples experiencias de vida e identidades que se entrelazan en la vida de mujeres y niñas de diversos contextos. Al considerar estas intersecciones, la política garantiza que las medidas y acciones diseñadas sean inclusivas y efectivas, abordando las necesidades específicas de todas las mujeres.

Esta política de género está diseñada de forma integral para abordar las desigualdades de género tanto de manera preventiva como correctiva dentro de la organización. Las recomendaciones preventivas están destinadas a crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso, mediante la sensibilización, la formación y la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades. Por otro lado, los mecanismos de acción correctiva están orientados a aplicar acciones disciplinarias y proteger a todas las personas ante cualquier forma de discriminación o represalia que pueda surgir.

En conjunto, esta Política y su Plan de acción permitirán a la CASM avanzar de manera significativa en la promoción de la igualdad de género, tanto en su estructura interna como en su impacto en las comunidades donde opera.

4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

4.1 Alcance

La Política de género se extiende a todos los niveles institucionales: Asamblea general, Junta Directiva, al personal tanto temporal como permanente, voluntariado, así como a líderes y lideresas eclesiales, y a la población meta en todas las regiones donde opera la organización.

Esta Política de Género será asumida por el equipo técnico y administrativo como parte integral de su labor. Se convertirá en una herramienta fundamental para orientar la integración del enfoque de género en todos los procedimientos relacionados con la estructura, el funcionamiento y la filosofía de la CASM.

4.2 Responsabilidades

La implementación de la Política de igualdad y equidad de género comienza con la aprobación por parte de la Junta Directiva de la CASM. A partir de este punto, se inicia su ejecución a través del Plan de Acción correspondiente. Este plan establece las acciones, plazos e indicadores que servirán para evaluar su cumplimiento. Además, se establecen claramente los responsables encargados de monitorear y dar seguimiento a su implementación.

Cada persona dentro de la organización será responsable de implementar efectivamente la Política de Igualdad de Género en su ámbito de actuación. Sin embargo, la Junta Directiva, La Dirección Ejecutiva y la Unidad estratégica de Género (UEG) serán los principales responsables de garantizar su correcta implementación, proporcionando liderazgo, apoyo y coordinación para asegurar la integración efectiva

pueden variar y que se deben tomar medidas especiales para abordar las desigualdades históricas y estructurales sobre todo las que afectan a las mujeres y niñas en razón de su género.

Empoderamiento de las mujeres y niñas: Este principio implica el fomento de la participación activa y el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de la organización, así como garantizar su acceso a recursos y oportunidades para desarrollar su potencial.

Transparencia y rendición de cuentas: Este principio implica garantizar que los procesos y decisiones relacionados con la Política de género sean transparentes y que existan mecanismos claros de rendición de cuentas para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos y se corrijan los desafíos identificados.

Dignidad Humana y amor fraternal: Este principio se guía por la enseñanza de amar al prójimo como a nosotros mismos, reconociendo la dignidad inherente de cada persona, creada a imagen de Dios, bajo el mandato de actuar con justicia y compasión, creando un ambiente donde todas las personas, independientemente de su género, puedan crecer, contribuir plenamente y ser respetadas en todo momento.



3. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

En el contexto de Honduras, al igual que en muchos países, las desigualdades de género están profundamente arraigadas en una cultura patriarcal que impone roles que perpetúan la discriminación y la exclusión de las mujeres en múltiples ámbitos de la vida. A pesar de los avances en la legislación y las políticas de igualdad de género, estas desigualdades limitan el acceso de las mujeres a oportunidades económicas, educativas y políticas, obstaculizando su plena participación y desarrollo en la sociedad hondureña.

Previo al diseño de la presente Política de Género, se llevó a cabo un diagnóstico institucional que identificó diversas brechas de género en aspectos de participación, representación en instancias, roles, funciones y relaciones interpersonales, a pesar de los avances en la incorporación de la perspectiva de género. A nivel local, también se identificaron dificultades y barreras para integrar adecuadamente la perspectiva de género en los programas y proyectos ejecutados por la CASM.

En atención y respuesta a los desafíos encontrados, la CASM ha revisado y actualizado la presente Política de equidad e igualdad de género, basado en los hallazgos del diagnóstico institucional de género, el cual refleja tanto los avances como las áreas pendientes de mejora. Esta Política se complementa con un Plan de acción para facilitar la ejecución de iniciativas concretas que promuevan la igualdad de género.

Esta Política de Género se fundamenta en los derechos humanos y está alineada con los instrumentos internacionales y nacionales que reconocen los derechos de las mujeres como derechos humanos universales. Entre estos instrumentos destacan la Ley contra la Violencia Doméstica de Honduras, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, el Código Penal y el Plan Nacional de Igualdad de Género y Derechos Humanos de las Mujeres. Además, se respalda en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

Desde la perspectiva bíblica teológica la imagen de Dios le pertenece por igual a hombres y mujeres, lo cual le da la misión a ambos de ser representantes de Dios. Ya no caben las divisiones por razones

de los principios de igualdad de género en todas las áreas de la organización.

Esta Unidad actuará como un espacio permanente para la planificación, articulación, impulso e implementación de la Política. Para ello, contará con un plan de trabajo que incluirá reuniones trimestrales para definir las prioridades de acciones a implementar.

La Unidad de Género tendrá la responsabilidad de: a- implementar acciones para promover la apropiación de la Política de Género por parte de los equipos y grupos meta; b-supervisar la ejecución de proyectos que integren consideraciones de género; c-medir el desempeño de los ejes establecidos en la Política mediante indicadores; d-monitorear la ejecución del presupuesto asignado para su implementación y; e-evaluar el impacto de las intervenciones de género impulsadas a nivel institucional.

La UEG estará conformada a nivel interno por la Gerencia Nacional de Programas, Gerencia Nacional de Planificación, Monitoreo y Evaluación, así como los Puntos Focales de Género o Puntos Focales de protección designados en cada oficina regional y sectorial. Los gerentes regionales en conjunto con la UEG delegarán a la persona que actuará como punto focal de género en cada zona para conformar este espacio a nivel nacional, dándose preferencia a mujeres.

Las personas designadas como punto focal contarán con apoyo, condiciones y recursos de proyectos para fortalecer sus conocimientos y cumplir con sus responsabilidades en cuanto a la implementación de la PG.

Responsabilidades de los Puntos focales:

- 4.1.1.1 organizar y facilitar capacitaciones y talleres sobre género y empoderamiento de las mujeres para los equipos locales, así como para otros actores relevantes en el territorio, como líderes comunitarios, organizaciones de base y funcionarios gubernamentales.
- 4.1.1.2 establecer y fortalecer alianzas con organizaciones locales que trabajen en temas de género y empoderamiento de las mujeres;
- 4.1.1.3 facilitar espacios y mecanismos para promover la participación activa y significativa de las mujeres en todas las etapas de los proyectos;
- 4.1.1.4 realizar un seguimiento regular de los indicadores de género a nivel local, recolectando datos específicos sobre la participación, acceso y beneficios de mujeres y niñas en las actividades de los proyectos, y proporcionando retroalimentación al equipo de monitoreo y evaluación;
- 4.1.1.5 liderar campañas de sensibilización y educación en la comunidad sobre temas de género, derechos de las mujeres y prevención de la violencia de género;
- 4.1.1.6 facilitar espacios de diálogo y reflexión con la comunidad para discutir y abordar las normas y prácticas sociales que perpetúan la desigualdad de género, promoviendo un cambio de actitudes y comportamientos;
- 4.1.1.7 incorporar el enfoque interseccional, considerando las intersecciones de género con otros ejes de desigualdad, como la etnia, la clase social, la edad y la discapacidad, en el diseño e implementación de las acciones de los proyectos, para garantizar una atención inclusiva y equitativa a todas las personas.

4.3 Recursos

La disposición de recursos específicos para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación, son una dificultad para la implementación de medidas y acciones de capacitación, campañas de sensibilización y otras iniciativas clave. Además de que limita la capacidad institucional para generar un cambio significativo y duradero en materia de igualdad de género y erradicación de la discriminación.

Por tal razón, la CASM proporcionará recursos financieros (provenientes de los proyectos), materiales y humanos necesarios para garantizar la aplicación y seguimiento de la presente Política, incluyendo la contratación de personal y estrategias de socialización y formación para el personal.

Recomendaciones estratégicas:

1. Recursos Económicos: Asignar recursos económicos para implementar acciones orientadas a la difusión de esta Política, la capacitación técnica y la implementación de las estrategias y Plan de acción en las diferentes áreas de acción de la organización.

4.4 Monitoreo y evaluación

El seguimiento de la Política de género y la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de monitoreo institucional para medir la consecución de los objetivos y verificar su pertinencia en un contexto cambiante será responsabilidad del equipo de Monitoreo y evaluación de la institución y se realizará a través de un sistema de monitoreo continuo y evaluación periódica que abarque los siguientes aspectos:

1. Capacitación en monitoreo y evaluación: Proporcionar capacitación al personal encargado del monitoreo y evaluación para que cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo el seguimiento al cumplimiento de la Política y la incorporación de perspectiva de género en el sistema de monitoreo institucional.

2. Sistema de monitoreo y evaluación integral: Incorporar en el sistema de monitoreo y evaluación institucional mecanismos para recopilar y analizar datos relevantes sobre la implementación de la política de género en todas las áreas de la organización, abarcando proyectos, participación equitativa, acceso a oportunidades laborales y prevención del acoso y la discriminación. Esto se realizará mediante el uso de indicadores cualitativos y cuantitativos clave enfocados en la igualdad de género.

3. Retroalimentación y mejora continua: Establecer mecanismos para recopilar retroalimentación de los empleado/as, Asamblea y grupos de beneficiario/as sobre la efectividad de la Política de género para realizar ajustes y mejoras continuas.

4. Informe de resultados: Elaborar informes periódicos sobre los resultados del monitoreo y evaluación de la Política de género, que serán compartidos con la dirección ejecutiva, puntos focales de género y gerencias regionales. Para ello, se llevarán a cabo evaluaciones formales periódicas de la Política de género, con el fin de medir su impacto en la cultura organizacional, el clima laboral, y los resultados relacionados con la igualdad de género, de cara a su cumplimiento y actualización.

La implementación de este sistema de monitoreo y evaluación permitirá a la organización mantenerse informada sobre el progreso en la implementación de la Política de género y realizar ajustes necesarios para alcanzar sus objetivos de equidad de género y no discriminación.

4.5 Divulgación y comunicación

Los limitados espacios de socialización y difusión de la Política de género representan un desafío para la organización porque dificulta su comprensión y adopción por parte del talento humano de la organización. Esto puede influir en los esfuerzos de prevención y respuesta efectiva ante situaciones de acoso y discriminación de género. Por lo tanto, la CASM a partir de la aprobación de la PG implementará estrategias de comunicación claras y efectivas, así como programas de capacitación, para garantizar que todo el personal, los socios, los beneficiario/as dentro de la organización estén plenamente informadas y comprometidas con el cumplimiento de la Política interna de género.

Recomendaciones estratégicas:

1. Plan de comunicación: Diseñar un plan de comunicación detallado para la divulgación interna y externa de la Política de género, incluyendo el mecanismo de quejas, reclamos y felicitaciones para el incumplimiento de la Política de género dirigido al personal, los socios y los beneficiarios/as, utilizando diversas herramientas comunicacionales.

2. Materiales y canales de comunicación: Elaborar informes y materiales de comunicación claros y accesibles que expliquen la Política de género de la organización de manera concisa y comprensible. Para ello, se utilizará una variedad de canales de comunicación para llegar a todas las partes interesadas, incluyendo correos electrónicos, boletines informativos, reuniones, eventos comunitarios.

4.5 Integración con otras políticas y procesos

La integración de la perspectiva de género en las políticas internas es un reto que limita la capacidad de responder adecuadamente ante situaciones de explotación, abuso y violencia. Por lo tanto, la CASM llevará a cabo un proceso de revisión y actualización de las políticas institucionales existentes para garantizar su coherencia y complementariedad con la Política de género, de tal manera que se promueva a través de distintos instrumentos un entorno laboral y comunitario seguro y libre de discriminación para todas las personas, especialmente para las mujeres y niñas.

Recomendación estratégica:

Revisión y actualización de políticas internas: Revisar y alinear las políticas internas con la Política de Género, incluyendo las actualizaciones necesarias, como es el caso del reglamento interno, código de conducta, procedimiento de quejas, reclamos y felicitaciones, políticas de protección, manual de recursos humanos, entre otras.

5. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

5.1 Cultura organizacional¹

Las desigualdades arraigadas en la cultura organizacional pueden manifestarse de diversas formas, desde brechas salariales hasta prácticas discriminatorias, y la falta de representación de mujeres en puestos de liderazgo. Estas desigualdades son influenciadas por normas sociales que perpetúan la marginación y la exclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Para superar estas brechas de género y/o evitar que ocurran, la CASM implementará acciones concretas para abordar estas desigualdades, combinando políticas, capacitación, promoción de la diversidad e inclusión, y revisión de normativas y prácticas existentes para avanzar hacia una cultura organizacional más equitativa y respetuosa.

5.1.1 Lenguaje inclusivo

La desigualdad de género y la jerarquización de las personas se manifiestan en la exclusión y

¹ La cultura organizacional es entendida como el entramado sistemático de símbolos, valores y normas, intersubjetivos e implícitos en una organización, que permean su actividad y generan un sentido de identidad a su interior. Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

subordinación de las mujeres a través del lenguaje. Por ejemplo, cuando se utiliza el masculino para referirse a un grupo en general, se invisibiliza la presencia de las mujeres, lo que refuerza su marginalización en la sociedad.

La CASM, se adhiere a la premisa de que el lenguaje inclusivo en materia de género significa hablar y escribir de forma que no se discrimine a un determinado sexo, género social o identidad de género y que no se perpetúen los estereotipos relativos al mismo². Por tanto, se compromete firmemente a utilizar un lenguaje inclusivo de género en todas sus comunicaciones y documentos para asegurar el reconocimiento de todas las personas, independientemente de su género.

Recomendaciones estratégicas:

1. Uso de lenguaje inclusivo y no sexista: Adoptar un enfoque de lenguaje neutro, inclusivo y no sexista en todas las interacciones cotidianas, así como en la documentación y herramientas institucionales. Esto implica reemplazar el uso del género gramatical masculino por pronombres inclusivos como "ellas/ellos", "nosotras/nosotros", o por pronombres neutros como "personas", "seres humanos", "niñez", etc.

5.1.2 Participación equitativa en los órganos de gobierno

Debido a la necesidad de una mayor representación equitativa de género en todos los niveles de la organización para promover la igualdad de oportunidades, la CASM implementará cambios significativos en sus prácticas y políticas internas para asegurar la inclusión de las mujeres en los espacios de liderazgo, no solo por una cuestión de diversidad de perspectivas y experiencias, si no por una cuestión de justicia y derechos fundamentales en la toma de decisiones organizacionales.

Recomendaciones estratégicas:

1. Adopción de cuotas de género: Establecer cuotas de género en el reglamento interno de la organización, asegurando un porcentaje mínimo de participación de mujeres y hombres tanto en la Asamblea como en la Junta Directiva, con el fin de garantizar una representación equitativa en las instancias de toma de decisiones. Estas cuotas proporcionarán un marco claro y obligatorio para la diversidad de género, creando oportunidades tangibles para que las mujeres asuman roles de liderazgo y contribuyan de manera significativa en la toma de decisiones.

2. Capacitación en género y liderazgo: Brindar capacitación y sensibilización sobre género y liderazgo a los miembros actuales y futuros de la Junta Directiva y otros órganos de gobierno, con el objetivo de promover una comprensión profunda de las desigualdades de género y la importancia de la participación equitativa.

3. Procesos de selección transparentes y basados en el mérito: Implementar procesos de selección transparentes y basados en el mérito para la elección de nuevos miembros de la Junta Directiva u otros órganos de gobierno, que garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres y eviten sesgos de género en la selección.

4. Fomento de la participación de mujeres: Fomentar y animar el liderazgo de mujeres, principalmente jóvenes, dándoles prioridad a sus solicitudes de admisión para participar en la Asamblea.

5. Procesos de mentoría para el liderazgo de mujeres: Contar con oportunidades de desarrollo

²Naciones Unidas. (s.f.) Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

profesional y mentoría para que más mujeres asuman roles de liderazgo en la Junta Directiva.

5.1.3 Reclutamiento y selección de personal

Teniendo en cuenta que las barreras que obstaculizan la contratación equitativa de mujeres y hombres incluyen sesgos inconscientes en los procesos de selección, arraigados estereotipos de género en la cultura organizacional, y la ausencia de políticas y prácticas inclusivas, la CASM incluirá en su manual de recursos humanos medidas de reclutamiento y selección de personal con un enfoque de género para eliminar los sesgos de género y garantizar que todas las personas, sin importar su género, tengan acceso equitativo a oportunidades laborales.

Recomendaciones estratégicas:

1. Capacitación en igualdad de género en el reclutamiento y selección: Capacitar al personal involucrado en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección en igualdad de género, inclusión para garantizar que todos los candidatos y candidatas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de ser considerados para las vacantes disponibles.

2. Actualización de manual de recursos humanos: Incluir en el manual de recursos humanos de la organización las siguientes consideraciones de género en los procesos de selección de personal:

a- uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias

b- criterios de selección objetivos, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos imprescindibles que eviten la discriminación por sexo, orientación sexual, edad, condición gestante y/o situación familiar, fuerza física, discapacidad, pertenencia a un pueblo indígena y/o afrodescendiente, entre otros.

c- verificación exhaustiva de los antecedentes penales de todos los candidatos o candidatas, con especial atención a cualquier historial de acoso o violencia.

d- requisito formación y experiencia en género de los profesionales en los procesos de contratación de consultorías, garantizando así la consideración adecuada de la perspectiva de género

e- preguntas específicas en las guías de entrevistas sobre el conocimiento y el compromiso del candidato/a con la equidad de género y la prevención del acoso en el lugar de trabajo.

5.1.4 Contratación inclusiva de personal

Al momento de contratar personal se pueden presentar sesgos y estereotipos de género implícitos que pueden influir en las decisiones de contratación, incluso sin que los responsables de contratación sean conscientes de ello. Esto puede llevar a la preferencia inconsciente por candidatos varones sobre la base de su género. Además de que las resistencias al cambio pueden obstaculizar los esfuerzos para integrar una perspectiva de género en los procesos de contratación. De igual manera, puede haber una escasez de candidatas debido a barreras estructurales que limitan a las mujeres el acceso a ciertos campos laborales. Por tanto, la CASM se compromete a implementar medidas concretas para eliminar sesgos de género y promover la contratación inclusiva en todos los niveles; promover el desarrollo profesional de las mujeres y; crear un entorno propicio que fomente su liderazgo y ascenso a todos los niveles de la organización.

Recomendaciones estratégicas:

Actualización de manual de recursos humanos: Incluir en el manual de recursos humanos de la organización las siguientes consideraciones de género en los procesos de contratación:

a- entregar a cada persona a ser contratada una copia de la Política de género, asegurando su comprensión y aceptación de estos principios antes de la contratación.

b- La persona contratada debe firmar el cumplimiento de las políticas internas incluyendo la política de Género al momento de ser contratada.

c- considerar a mujeres y hombres por igual en contrataciones y promociones para equilibrar la presencia de ambos géneros en todos los niveles.

d- revisar y actualizar periódicamente los perfiles de puestos de trabajo eliminando requisitos innecesarios que puedan favorecer un sesgo de género y asegurando que las habilidades y experiencias requeridas sean pertinentes.

e- facilitar el acceso a la información sobre las escalas salariales y los criterios de determinación de sueldos, independientemente del género.

f- ofrecer formación en habilidades específicas para el puesto a todos los y las contratadas, sin importar su género.

g- promover activamente oportunidades de desarrollo profesional y avance dentro de la organización para todos los empleados y empleadas, independientemente de su género.

h- implementar programas de mentoría específicos para mujeres y también para hombres en roles tradicionalmente dominados por el sexo opuesto, ofreciendo apoyo y orientación.

i- dar prioridad a la contratación de mujeres en puestos previamente ocupados por mujeres, manteniendo la equidad de género en los equipos.

j- evaluar periódicamente la composición de los equipos de trabajo y proyectos para asegurar una representación equitativa de hombres y mujeres, tomando medidas correctivas si es necesario.

5.1.5 Gestión del desempeño y rendimiento:

La presencia de sesgos y estereotipos de género en la evaluación del desempeño del personal, lleva muchas veces a subestimar o sobrevalorar a las empleadas. Estos sesgos también afectan las expectativas de roles y responsabilidades, lo que puede resultar en una asignación desigual de tareas y oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. En ese sentido, la CASM eliminará cualquier sesgo de género y discriminación en los roles y evaluación de desempeño basándose en criterios objetivos.

Recomendaciones estratégicas:

Actualización de manual de recursos humanos: Incluir en el manual de recursos humanos de la organización las siguientes consideraciones de género en la gestión del desempeño y rendimiento:

- a. establecer roles claros y equitativos para todos los empleados y empleadas, y brindar oportunidades de desarrollo profesional que no estén limitadas por el género.
- b. implementar procesos de evaluación de desempeño, utilizando criterios objetivos basados en conductas e indicadores observables, medibles y cuantificables para erradicar los sesgos de género y discriminación.

5.1.6 Medidas de conciliación entre Ámbito Familiar y Laboral:

A pesar de la integración de las mujeres al mercado laboral, persisten concepciones culturales que las mantienen con la responsabilidad principal de las tareas domésticas y de cuidado. Esto significa que las

mujeres, y otros cuidadores, deben equilibrar estas responsabilidades con su trabajo remunerado, lo que afecta su tiempo personal. La CASM implementará medidas organizacionales y políticas que faciliten una mejor conciliación entre la vida personal y familiar y el trabajo, reconociendo la importancia de un ambiente laboral equilibrado.

Recomendaciones estratégicas:

Actualización de manual de recursos humanos: Incluir en el manual de recursos humanos de la organización las siguientes consideraciones de género a tener en cuenta para promover la conciliación de la vida laboral y la vida familiar/personal:

- teletrabajo
- horarios flexibles de entrada y/o salida de la jornada laboral
- horarios flexibles para la realización de trámites y gestiones
- permisos de maternidad, paternidad y lactancia materna
- distribución temporal del horario jornada (media jornada) por motivos de estudio, otros trabajos o cuidado de personas menores, mayores o enfermas
- espacios de autocuidado
- permiso al personal para llevar a sus hijos al lugar de trabajo en situaciones específicas, como falta de disponibilidad temporal de servicios de cuidado infantil, emergencias familiares o necesidades especiales de los hijos e hijas.

5.1.7 Prevención de la violencia contra las mujeres

Los diversos obstáculos para prevenir y abordar la violencia contra las mujeres, incluyen la falta de conciencia sobre el problema, recursos limitados, resistencia institucional, falta de capacitación del personal, entre otros. Para superar estos desafíos, la CASM implementará estrategias integrales que aborden de manera efectiva sus distintas manifestaciones, a través de acciones de sensibilización y la educación temprana hasta la provisión de recursos y servicios de apoyo para víctimas y sobrevivientes.,

Recomendaciones estratégicas de prevención A nivel de las relaciones laborales

1- Promover el respeto y la empatía: Fomentar un ambiente donde se valore el respeto mutuo y la empatía hacia todas las personas, especialmente hacia las mujeres.

2- Establecer normas claras de conducta: Comunicar a todo el personal los comportamientos inaceptables que establece el Código de Conducta, incluyendo el acoso sexual o cualquier forma de violencia.

3- Incentivos y reconocimiento: Reconocer e incentivar a aquellos equipos y empleados que promuevan activamente la igualdad de género y combatan los micromachismos dentro de la organización.

A nivel de intervenciones que impulsa la CASM

1. Sensibilización en género desde edad temprana: Promover la igualdad de género en los programas educativos que trabajan con niñez para fomentar la igualdad de género y la prevención de violencias.

2. Promulgación de leyes y rendición de cuentas: Conocer y promover las leyes que protegen los

derechos de las mujeres y niñas en el país, así como abordar los casos de violencia que conozca la institución, en conjunto con los operadores de justicia y las instituciones especializadas.

3. Empoderamiento de mujeres y niñas: Promover en los proyectos la participación y empoderamiento de mujeres y niñas para que estas se reconozcan como sujetas de derechos con autonomía y libertad.

4. Enfoque de masculinidad: Incorporar el enfoque de masculinidad en los proyectos y a nivel institucional como estrategia para la prevención de violencias contra las mujeres y niñas.

5. Sensibilización y conmemoración de fechas importantes: Fomentar la realización de actividades de sensibilización para todo el personal de la CASM, en el marco de los días conmemorativos: 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer", 25 de noviembre, "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer", 25 de enero día de la mujer hondureña y los 16 días de activismo por los derechos de las mujeres.

5.1.8 Prevención del acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral es una práctica machista que afecta principalmente a las mujeres y puede tener un impacto grave en la salud física y emocional de las víctimas, generando un clima de desconfianza y malestar generalizado. La CASM implementará medidas preventivas y correctivas en todos los niveles de la organización, considerando que el acosador/a puede ser desde un superior jerárquico hasta un colega de igual nivel o incluso alguien externo a la CASM, como un usuario del servicio.

Recomendaciones estratégicas:

1- Estrategia integral de prevención: Implementar acciones tanto en el ámbito interno como externo de la organización, enfocadas en la prevención del acoso sexual en todos los niveles y contextos laborales.

2- Sensibilización y capacitación del personal: Orientar y capacitar a todo el personal la cero tolerancias frente al acoso sexual, promoviendo una cultura organizacional de respeto.

3- Mecanismos de denuncia actualizado: Adoptar y actualizar el mecanismo de quejas y reclamos, garantizando que tenga un enfoque de género para abordar de manera efectiva las situaciones de acoso sexual en el entorno laboral.

4- Divulgación interna del proceso de denuncia: Divulgar internamente el proceso y los pasos a seguir para presentar denuncias de casos de acoso sexual, asegurando que todos los miembros del personal estén informados y se sientan seguro/as para reportar cualquier incidente.

5.1.9 Diversidad e inclusión

En un contexto de desigualdad persistente que afecta a diversos grupos históricamente marginados, la CASM se compromete a abordar y transformar de forma particular las barreras que enfrentan, las mujeres, afrodescendientes, indígenas, discapacitadas, migrantes, y otras, debido a los roles de género, violencias, responsabilidades domésticas, discriminación y exclusión social a nivel institucional y comunitario.

Recomendaciones estratégicas:

1- Reconocimiento de la diversidad: Capacitar a los equipos para el reconocimiento de las múltiples opresiones y diversidad de experiencias e identidades de las mujeres para la toma de conciencia y erradicación de expresiones de racismo, lesbofobia, capacitismo y cualquier otro tipo de discriminación en la organización.

2- Atención diferenciada a las necesidades: Atender de manera diferenciada las necesidades, demandas e intereses de las mujeres, considerando su identidad étnica, territorial, sexual, etaria, condición funcional, entre otros aspectos.

3- Inclusión en todos los niveles de la organización: Incentivar la inclusión de mujeres, especialmente rurales, indígenas, discapacitadas, jóvenes y otras en exclusión social, en todos los niveles de la organización, desde la organización comunitaria hasta la toma de decisiones, mediante políticas inclusivas y acciones concretas para eliminar barreras y prejuicios.

4- Oferta laboral dirigida y acciones afirmativas: Incentivar la oferta laboral dirigida a mujeres indígenas, jóvenes, con discapacidad, entre otras, a través de acciones afirmativas y medidas para facilitar su promoción y reducir las brechas salariales existentes.

5- Garantía del derecho a la expresión de identidad: Garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, ejerzan su derecho a expresar su personalidad e identidad.

6- Revisión de políticas internas: Revisar las políticas internas, manuales y metodologías de trabajo para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación basada en la edad, orientación sexual, identidad cultural, condición funcional y otros aspectos de la diversidad.

5.1.10 Capacitación y sensibilización en género

La poca comprensión y entendimiento sobre el enfoque de género dentro de los equipos, debido a la ausencia de un mecanismo formal de formación y capacitación, afecta la sensibilidad y la capacidad de análisis para prevenir y abordar adecuadamente cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la diversidad. Para superar esta limitación, la CASM implementará un programa integral de formación en género que brinde al personal técnico, administrativo, así como a los miembros de la Junta Directiva y la Asamblea, las herramientas y los conocimientos necesarios para promover la igualdad de género, prevenir la discriminación y crear un entorno laboral inclusivo.

Recomendaciones estratégicas:

Diseño e implementación de programa de formación en género:

- ❖ Contratar personal temporal especializado para la coordinación de los procesos de capacitación, incluyendo el diseño, facilitación y evaluación.
- ❖ Identificar las necesidades de formación en género en la organización, a través de consultas, entrevistas y sondeos diagnósticos.
- ❖ Diseñar una estrategia formativa institucional basado en un plan de formación que aborde los temas clave, como la igualdad de género, la prevención del acoso, la discriminación de género, y la promoción de la diversidad.

Incorporación en procesos de inducción y capacitación continua:

- ❖ Integrar el marco normativo institucional de género en los procesos de inducción para nuevas contrataciones, asegurando que todo el personal reciba información y formación sobre los principios de igualdad de género.
- ❖ Incluir formación en género y masculinidad como parte integral de la agenda de capacitación continua para todos los niveles de la organización, garantizando que se aborden regularmente estos temas en actividades de desarrollo profesional, talleres y seminarios.

Evaluación y retroalimentación:

- ❖ Evaluar el impacto de los programas de sensibilización y capacitación en género, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el nivel de incidencia y participación y los cambios en las actitudes y comportamiento del personal.
- ❖ Recopilar retroalimentación de los y las participantes y realizar ajustes en el programa según sea necesario, asegurando que la formación en género siga siendo relevante y efectiva a lo largo del tiempo.

5.1.11 Planificación, ejecución y evaluación de proyectos con enfoque de género

En la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sociales se presentan dificultades y barreras que van desde las resistencias personales a la incorporación de la perspectiva género hasta la falta de apoyo y recursos institucionales, pasando por la falta de capacitación y sensibilización sobre el análisis de género entre el personal de las organizaciones, junto con la insuficiencia de datos desagregados por género y herramientas metodológicas apropiadas. A estas barreras se suma la escasez de recursos destinados a actividades relacionadas con la equidad de género.

Para superar estas dificultades, la CASM formará a los equipos técnicos locales en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos con enfoque de género. Paralelamente, impulsará un mecanismo interno que asegure que desde la formulación de los proyectos se incluyan medidas que aporten a disminuir las desigualdades de género y aumenten la participación, liderazgo y autonomía de las mujeres y niñas.

Recomendación estratégica:

Capacitación y sensibilización: Proporcionar capacitación y sensibilización al personal del proyecto sobre la importancia del enfoque de género en diseño, ejecución y evaluación de proyectos, promoviendo una comprensión compartida de los principios de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y niñas.

Ciclo de proyectos: Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos ejecutados por la CASM en los territorios priorizados, mediante la implementación del siguiente mecanismo específico.

5.1.12 Fase de planificación:

Los equipos regionales antes de comenzar la formulación de cada proyecto, realizarán un análisis diagnóstico de género para comprender las dinámicas de género presentes en la comunidad seleccionada para identificar necesidades, roles, responsabilidades y desafíos específicos para hombres, mujeres, niñas y niños en la comunidad, considerando aspectos interseccionales de diversidad

generacional, étnica, orientación sexual, territorialidad, etc. Para este ejercicio, deben asegurarse de involucrar a hombres y mujeres de la comunidad en todas las etapas del proceso de planificación del proyecto.

En el proceso de formulación de cualquier proyecto social que contribuya a la igualdad de género y/o al empoderamiento de las mujeres y niñas, se incluirán: a- objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y oportunos (SMART, por sus siglas en inglés) con perspectiva de género; b- actividades que promuevan la participación equitativa de hombres y mujeres y que tengan en cuenta sus roles, derechos y responsabilidades en la comunidad, considerando la diversidad de necesidades y capacidades; c- distribución de recursos del proyecto para promover la equidad de género e igualdad de acceso a oportunidades, información, capacitación y otros recursos necesarios para participar plenamente en el proyecto; d- un sistema de monitoreo que incluya indicadores de género para dar seguimiento al progreso del proyecto en términos de equidad de género, a través de la recopilación de datos desagregados por género para realizar ajustes en tiempo real si es necesario; e- evaluación de impacto al final del proyecto que analice cómo se han abordado las necesidades y preocupaciones de hombres y mujeres e identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas.

Si por alguna razón válida el proyecto no podría incluir todos los aspectos anteriores deberá contener al menos lo siguiente:

- a- un breve análisis de género, donde se identifiquen y se describan las diferencias o desigualdades de género y los riesgos conexos que puedan ser pertinentes para el proyecto propuesto.
- b- al menos 2 indicadores cualitativos y 2 cuantitativos de género
- c- medidas, acciones para abordar las diferencias, desigualdades e incrementar el empoderamiento y la participación de las mujeres.

Cada proyecto se someterá a la aprobación o ratificación, en primer lugar, del equipo de Monitoreo y evaluación y la Unidad de género, posteriormente de la Dirección Ejecutiva, para verificar si cumple con los parámetros de género.

Dicho requerimiento permitirá al equipo regional, Gerencia de Planificación, Monitoreo y Evaluación y Unidad de género el seguimiento de los resultados y los efectos directos referidos a la incorporación de la perspectiva de género.

5.1.13 Fase de ejecución:

El mecanismo para incorporar la perspectiva de género en la implementación de proyectos sociales y económicos de la CASM incluirá las siguientes acciones:

- d- incluir la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades y el acceso igualitario a recursos, bienes, etc.
- e- asegurar que los bienes proporcionados en las comunidades por los proyectos, se registren preferiblemente a nombre de la mujer o de la pareja, fortaleciendo así la autonomía económica de las mujeres.
- f- recopilar datos e información separada para hombres y mujeres en áreas como participación en reuniones, cambios de actitudes y en las relaciones de género, uso de servicios, acceso a oportunidades y recursos, etc.
- g- realizar consultas regulares con miembros de la comunidad, tanto hombres como mujeres, para obtener retroalimentación sobre cómo perciben el impacto del proyecto en términos de equidad de género.
- h- involucrar activamente a hombres y mujeres en el monitoreo del progreso del proyecto y en la identificación de posibles áreas de mejora en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género.

5.1.14 Fase de monitoreo y evaluación:

A nivel nacional: El equipo de Planificación, Monitoreo y Evaluación a nivel nacional se encargará de medir el impacto de las intervenciones del proyecto en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, considerando aspectos como la participación equitativa, el acceso a oportunidades, y la reducción de brechas de género.

Funciones claves:

1-Recopilación de datos desagregados: Garantizar la recopilación de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes, para permitir un análisis detallado del impacto diferenciado de las intervenciones en mujeres, hombres y grupos marginados.

2- Monitoreo continuo del progreso: Supervisar de manera continua el progreso de los proyectos en relación con los objetivos de género establecidos, identificando posibles desviaciones y proponiendo ajustes o acciones correctivas según sea necesario.

3- Evaluación del impacto de género: Realizar evaluaciones del impacto de género de los proyectos, analizando cómo las intervenciones han contribuido a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las relaciones de género en la comunidad objetivo.

4- Generación de informes de género: Elaborar informes regulares que integren análisis de género y presenten de manera clara y accesible los resultados del monitoreo y la evaluación en relación con los aspectos de género del proyecto.

A nivel local o regional: La persona delegada como Punto focal a nivel local o regional con el apoyo de la gerencia regional asegurarán que se integren las consideraciones de género en las distintas etapas de los proyectos que se ejecutan en cada región.

Funciones claves:

1- Supervisión de incorporación de la perspectiva de género: Supervisar que todas las acciones realizadas en el territorio incorporen adecuadamente la perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de mujeres y niñas.

2- Brindar recomendaciones a equipos locales: Proporcionar recomendaciones y orientación a los equipos locales sobre cómo integrar de manera efectiva la perspectiva de género en sus actividades y proyectos específicos.

3- Proporcionar información al equipo de monitoreo y evaluación: Suministrar información cualitativa y cuantitativa sobre los proyectos al equipo de monitoreo y evaluación nacional, destacando cómo se están abordando las cuestiones de género en el terreno.

4- Aplicar herramientas de seguimiento y evaluación: Aplicar herramientas específicas de seguimiento y evaluación diseñadas para evaluar el proceso de integración de la perspectiva de género en la implementación de los proyectos a nivel local o regional.

5- Elaborar reportes locales: Preparar informes periódicos que documenten el progreso y los desafíos en la integración de la perspectiva de género en las acciones y proyectos locales, brindando una visión detallada de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

Los proyectos que contemplen la realización de Evaluación de impacto, deberán incluir los cambios

generados en la igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres mediante la comparación de los indicadores de género antes y después de la implementación del proyecto. Los resultados del monitoreo y evaluación servirán para retroalimentar la implementación del proyecto y realizar ajustes necesarios para mejorar la integración de la perspectiva de género.

Con estas funciones claras y definidas, el equipo de Planificación, Monitoreo y Evaluación a nivel nacional y los puntos focales a nivel local o regional podrán trabajar de manera coordinada para garantizar que las intervenciones del proyecto se alineen adecuadamente con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas.

5.1.15 Áreas de acción

Otras medidas concretas que adoptará la CASM para promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en los territorios donde interviene, a través de los proyectos y programas que implementa, incluyen:

Recomendaciones estratégicas:

1. Participación y liderazgo femenino: Establecer como objetivo tener al menos un 30% de mujeres de diversas identidades en las juntas directivas comunitarias que acompaña la CASM, no solo en roles tradicionales sino también en posiciones de liderazgo.

2. Empoderamiento económico y educativo: Asegurar que al menos el 40% de los participantes en actividades de capacitación sean mujeres preferiblemente jóvenes menores de 30 años, ampliando así sus oportunidades de desarrollo. Para asegurar la asistencia de mujeres, se deberán contar con condiciones mínimas para el cuidado y alimentación de niño/as que asistan con ellas.

3. Participación de hombres: Involucrar a los hombres como aliados en la lucha por la igualdad de género, identificando y respaldando a aquellos comprometidos con estas cuestiones, mientras se promueve la sensibilización y el compromiso de aquellos que aún no lo están.

4. Apoyo a organizaciones de mujeres: Apoyar el fortalecimiento de grupos y organizaciones de mujeres, así como aquellas que trabajan en la igualdad de género y prevención de violencias, proporcionando recursos, asesoría y capacitación para ampliar el alcance de su trabajo.

5. Incidencia local e internacional: Influir en las políticas públicas locales y en el cumplimiento de los compromisos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres y niñas.

6. Alianzas estratégicas: Establecer alianzas estratégicas con movimientos de mujeres, organizaciones e instituciones comprometidas con la equidad de género para influir en el panorama nacional y defender los derechos de las mujeres en eventos, foros regionales o cumbres internacionales y otros.

6. MECANISMO DE QUEJA POR INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El personal de la CASM, voluntariado, integrantes de la JD y Asamblea, beneficiario/as y organizaciones socias tienen derecho a presentar quejas sobre cualquier incumplimiento de la Política de género sin temor a represalias, tomando en cuenta el compromiso de la organización con un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación por razones de género.

Se deberán seguir los siguientes pasos que establece el mecanismo de quejas, reclamos y felicitaciones de la CASM para denunciar cualquier tipo de incumplimiento de la Política:

1- Presentación de queja por cualquier canal interno

- Línea directa de quejas: Llamar al 9456-0623
- Correo electrónico: Enviar un correo a quejas@casm.hn
- Formulario en físico o en línea: Completar el formulario disponible con las personas focales nacional de salvaguarda/ protección y genero de las oficinas regionales, en la página web.
- Otros canales que la organización designe

El formulario de quejas ya sea en línea o en físico permitirá al reclamante proporcionar detalles sobre la naturaleza del incidente, incluyendo la frecuencia, duración, y cualquier evidencia de daño físico, emocional o psicológico. El formulario físico será proporcionado y recepcionado por la Punto focal de Salvaguarda/protección o género de los territorios para mantener la privacidad.

Las preguntas clave que incluirá el formulario son: ¿Cuándo ocurrió el incidente?, ¿Fue un evento aislado o ha sucedido repetidamente?, ¿Hubo testigos?, ¿Existen pruebas documentales o físicas del incidente?, ¿Cuál fue el impacto del incidente en tu bienestar físico o emocional?

- ### 2- Recepción y registro:
- La queja se recibirá y se registrará confidencialmente. Para ello, se asignará un número de referencia único (Ej: 2024-GEN-001). Posteriormente, la Gerencia Nacional de Programas (mujer), informará la situación a la dirección ejecutiva para evaluar el caso y/o conformar si amerita un comité de investigación.

Si el incumplimiento de la Política fue cometido por un trabajador/a, consultor/a o pasante de la CASM, se aplicará el siguiente procedimiento, incluyendo los pasos anteriores:

3- Investigación Inicial:

3.1 Comité de evaluación: Después de recepcionar el caso, se formará un comité de evaluación inicial compuesto por la gerencia de programas, la dirección ejecutiva, la persona focal de género del territorio donde se reportó el incidente y, si el caso lo amerita, personas especializadas internas o externas, especialmente en casos de violencia y acoso sexual. El comité revisará la queja dentro de las primeras 48 horas para determinar su validez y nivel de gravedad. Si la queja tiene validez, el comité tomará en cuenta los siguientes aspectos en el análisis del caso:

- La naturaleza del comportamiento denunciado (verbal, físico, etc.).
- La frecuencia del comportamiento (único, recurrente).
- La intencionalidad (si el comportamiento fue deliberado o accidental)
- La relación de poder entre el reclamante y el acusado (compañeros, subordinados, superiores).
- El impacto del incidente en el reclamante (emocional, psicológico, físico, profesional).
- La existencia de pruebas corroborativas (testimonios, documentos, grabaciones)
- Cumplimiento legal

3.2 Herramientas de evaluación: Posteriormente, se utilizará esta herramienta de evaluación estructurada para ayudar a determinar con la información generada el nivel de gravedad del incidente:

Gravedad del Incidente	Frecuencia	Relación de poder	Impacto en el o la reclamante	Existencia de pruebas
Baja	Único	Compañeros	Mínimo	Sin pruebas
Moderada	Recurrente	Subordinados	Moderado	Algunas pruebas

Alta	Frecuente	Superiores	Significativo	Pruebas
------	-----------	------------	---------------	---------

El equipo investigador recolectará evidencia y entrevistará a todas las partes involucradas dentro de un plazo de 10 días hábiles. La persona involucrada en la denuncia deberá cooperar con el proceso de investigación interno.

4- **Tipos de falta y sanciones por incumplimiento:** Si se confirma el incumplimiento de las disposiciones de esta Política se implementarán las siguientes medidas disciplinarias basadas en el reglamento interno, que pueden incluir desde una advertencia por escrito hasta la terminación del empleo, dependiendo de la gravedad de la infracción y el historial disciplinario del empleado.

Tipos de falta	Medidas disciplinarias
<p>Faltas leves:</p> <p>Falta de sensibilidad hacia cuestiones de género sin intención maliciosa.</p> <p>Comentarios inapropiados o chistes sexuales inapropiados.</p> <p>Falta de inclusión de lenguaje inclusivo en comunicaciones oficiales.</p> <p>Estereotipos de género en la asignación de tareas o roles.</p> <p>Elogios o críticas sobre la apariencia física de una persona.</p> <p>Miradas o gestos obscenos</p>	<p>Amonestación privada (Por Primera Vez) verbal y al empleado infractor. Esta advertencia debe incluir una descripción clara de la violación cometida y las consecuencias de repetir el comportamiento.</p> <p>Amonestación por escrito con copia al expediente del empleado (Por segunda vez)</p> <p>Reparación del daño: Además de las sanciones disciplinarias, se puede requerir que el empleado infractor tome medidas para reparar el daño causado por su conducta. Esto puede incluir disculpas públicas, compensación a la víctima y compromisos específicos para cambiar su comportamiento.</p> <p>Suspensión sin goce de sueldo de 3 hasta 8 días</p>
<p>Faltas moderadas:</p> <p>Chistes de temas sexuales o comentarios sobre la apariencia física o vestimenta</p> <p>Incumplimiento reiterado de la política de género después de advertencias previas.</p> <p>Ignorar o minimizar denuncias de acoso sexual o laboral.</p> <p>Discriminación salarial basada en género.</p> <p>Falta de acceso equitativo a oportunidades de formación y desarrollo profesional</p> <p>Promoción desigual de hombres y mujeres en procesos de selección y ascenso.</p> <p>Ausencia de medidas concretas para conciliar la vida laboral y familiar de empleados y empleadas.</p>	<p>Capacitación obligatoria: Para abordar conductas discriminatorias o no inclusivas, se puede requerir que el empleado infractor participe en capacitaciones obligatorias sobre igualdad de género y diversidad. Estas capacitaciones pueden ayudar a aumentar la conciencia y promover un cambio de actitud.</p> <p>Restricción de responsabilidades: Se podría restringir temporalmente las responsabilidades del empleado infractor, limitando su participación en proyectos importantes o en roles de liderazgo..</p>

<p>Faltas graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acoso verbal, físico o sexual contra una persona basado en su género. El acoso sexual puede incluir: gestos y miradas inapropiadas - insinuaciones sexuales - envío de mensajes o imágenes sexuales por medios electrónicos. - Amenazas 	<p>Levantamiento de Acta: manifestación de la falta grave cometida por el empleado/a</p> <p>Terminación de Contrato: Terminar el contrato con el empleado/a sin responsabilidad legal para CASM</p>
---	---



<ul style="list-style-type: none"> - sobornos directos o indirectos para obtener favores sexuales - contacto físico (manoseos, abrazos, besos, caricias o roces) no deseados - solicitudes sexuales explícitas - asaltos sexuales <p>Amenazas de represalias laborales si la persona no accede a las demandas sexuales.</p> <p>Creación de un ambiente laboral hostil o intimidatorio basado en género (si es cometida la falta por miembros del equipo Gerencial y Coordinaciones de Proyecto).</p> <p>Discriminación o exclusión sistemática de personas debido a su género.</p> <p>No actuar antes casos de acoso sexual y violencia de género especialmente si se tiene un nivel gerencial y de coordinación.</p>	
---	--

Con esta clasificación de las faltas, la CASM puede determinar la gravedad de cada situación y aplicar sanciones proporcionales y consistentes. Es importante que estas clasificaciones estén respaldadas por políticas claras y procedimientos de aplicación justos y transparentes.

- 5- **Resolución:** El Comité emitirá una resolución con los hallazgos en un plazo de 15 días hábiles. Si se confirma el incumplimiento, se tomarán medidas correctivas que pueden incluir desde capacitación adicional hasta sanciones disciplinarias, de acuerdo a la gravedad de faltas.
- 6- **Comunicación:** El o la reclamante será informado de los resultados de la investigación y las acciones tomadas dentro de los 5 días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación.

Si el incumplimiento de la Política fue cometido por una persona externa a la organización, se aplicará el siguiente procedimiento:

Todas las personas que trabajan tanto en la oficina central como en los distintos territorios tienen la responsabilidad de reportar o intervenir ante cualquier situación relacionada con violencia, acoso o discriminación.

7- Comités de seguimiento y evaluación: Ante la sospecha o identificación de algún caso, se reunirán la persona que tiene o tuvo conocimiento de la situación junto con la focal de género para discutir y evaluar la situación presentada. Se utilizará de referencia la siguiente matriz de evaluación de riesgo, la cual incluye los tipos de maltratos, nivel de gravedad y las posibles acciones de mitigación:

Nivel 1 - Bajo:	
Descripción de incidentes que tienen un impacto bajo	Acciones de mitigación correspondientes
Comentarios ocasionales sobre aspectos de género que no son ofensivos ni amenazantes. Micromachismos Bromas sexistas	Garantizar una escucha empática y respetuosa hacia la persona que reporta el caso. Implementar acciones correctivas educativas, como talleres y seminarios, dirigidos a abordar actitudes y comportamientos que perpetúan el acoso y la violencia de género.
Nivel 2 – Moderado	
Descripción de incidentes que tiene un impacto moderado	Acciones de mitigación correspondientes
Comentarios repetitivos o burlas Actitudes discriminatorias Chistes que crean un ambiente incómodo para la víctima. Situaciones de exclusión o trato desigual basadas en género que afectan la participación de la víctima.	Garantizar una escucha empática y respetuosa hacia la persona que reporta el caso. Facilitar apoyo psicológico y emocional si se requiere Fomentar la sensibilización para la toma de conciencia Establecer redes de apoyo externo, como contactos con organizaciones de derechos humanos y de mujeres, para proporcionar asesoramiento legal y apoyo adicional a sobrevivientes de acoso y violencia.
Nivel 3 – Alto	
Descripción de incidentes que tiene un impacto alto	Acciones de mitigación correspondientes
Acoso persistente, incluyendo mensajes amenazantes o comentarios sexuales Acoso sexual (definido anteriormente) Violencia física o agresión sexual	Garantizar una escucha empática y respetuosa hacia la persona que reporta el caso. Activar protocolo de protección a víctimas para asegurar su integridad física y mental. Facilitar apoyo legal, atención psicológica, atención médica, asistencia legal y/o refugios seguros para

Violencia psicológica (gritos, insultos, humillaciones, amenazas de muerte, etc.)	mujeres y niñas. Informar a autoridades competentes u organizaciones que brindan acompañamiento legal.
---	---

Dentro de las medidas de mitigación a tomar se pueden considerar otras que el equipo encargado de abordar el caso considere oportunas para proteger la integridad, identidad, y seguridad de las víctimas.

8- Acceso a servicios integrales de apoyo: La CASM, utilizará todos sus medios y coordinaciones con otras instancias e instituciones para asegurar servicios de apoyo integrales a las personas (empleado/as o beneficiario/as) que hayan sido víctimas de violencia o discriminación de género, incluyendo asesoramiento psicológico, atención médica, asistencia legal y/o refugios seguros para mujeres, niñas y niños.

9- Confidencialidad y protección contra represalias: En ambos tipos de caso, se asegurará la confidencialidad y protección de quienes presenten quejas o denuncias relacionadas con el incumplimiento de la Política de género, teniendo en cuenta que:

- Todos los detalles de la queja y la investigación se manejan de manera confidencial.
- La información solo se compartirá con las personas vinculadas a la investigación y resolución de la queja.
- La organización prohíbe cualquier represalia contra empleado/as que presenten una queja
- Cualquier represalia será tratada y sancionada como una violación grave de la política

7. DISPOSICIONES FINALES DE CUMPLIMIENTO

1- Enfoque preventivo y correctivo: La política de género es de carácter preventivo y correctivo para garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los empleados y empleadas. En este sentido, será fundamental que todos los empleados se familiaricen y cumplan con las disposiciones establecidas en esta política.

2- Vigencia de la Política: La presente política entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva y se revisará y actualizará una vez cada 3 años para asegurar su alineación con otras políticas, mejores prácticas, cambios en el entorno laboral y en el contexto y necesidades de la organización y sus beneficiarios y beneficiarias.

La presente política una vez aprobada será comunicada a todo el personal a través de distintos medios de comunicación interna.

Aprobación: 24 de julio del 2024

Maria Elena Benites
 Maria Elena Benites
 Presidenta J.D.



Jose Francisco Calix
 Jose Francisco Calix
 Secretario J.D.