

Área 4	Ética		
Número:	4.2.1.	Documento:	Protocolo
Título:	Prevención, atención y violación de derechos de igualdad de género		

Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violación de los derechos de igualdad de género en los espacios de trabajo de Fundación Humana Pueblo a Pueblo-Ecuador (FHPPE), de acuerdo con la política de igualdad de género de FHPPE.
2. Son objetivos específicos del presente protocolo:

En las comunidades

- Aplicar el enfoque de género a todas las acciones de planificación e implementación de los proyectos cuando sean aplicables.
- Asegurar que las voces de las mujeres y las niñas sean escuchadas en los procesos más importantes del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles.
- Apoyar a las mujeres y a las niñas en los proyectos de FHPPE para asegurar que se respetan sus derechos, en tanto que derechos humanos, incluyendo los derechos económicos, sociales, políticos, civiles y culturales.
- Apoyar el fortalecimiento de grupos y organizaciones de mujeres y de organizaciones que trabajan en la igualdad de género en los proyectos que ejecuta FHPPE.
- Involucrar a los hombres como agentes del cambio en la búsqueda de la igualdad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con las cuestiones de género y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.

Dentro de la fundación

- Promover la proporcionalidad en la representación de mujeres y hombres en las actividades de relaciones institucionales.
- Asegurar que existen marcos de responsabilidad que promuevan la política de igualdad de género definiendo los niveles de responsabilidad entre el personal.
- Incluir en el proceso de reclutamiento mecanismos específicamente dirigidos a fomentar las candidaturas de mujeres para puestos y áreas en las que éstas tienen escasa o nula representación.
- Desarrollar la capacitación en igualdad de género para todo el personal de FHPPE
- Destacar en los canales de difusión propios de la organización: circulares, intranet, tablón de anuncios, etc., la aplicación de la política de igualdad de género.
- Incluir las dimensiones de género, de forma transversal, en todas las políticas, instructivas y manuales de la organización.

3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

4. La información que obtenga, genere o resguarde FHPPE con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por violación de derechos de igualdad de género tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, se compartirá con organismos públicos competentes siempre y cuando se asegure la reserva de datos personales.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Violencia de género: Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las personas, con base en la consideración de su género.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. **Estereotipo:** Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Lenguaje no sexista: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una presunta violencia de derechos de igualdad de género.

Segregación laboral de género: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexismo: Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Conciliación vida familiar-laboral: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

7. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia de las conductas acoso sexual, lenguaje sexista, segregación laboral, estereotipos.
- b) Igualdad de género
- c) Confidencialidad
- d) Presunción de inocencia
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad
- f) Prohibición de represalia
- g) Integridad personal
- h) Debida diligencia
- i) Principio in dubio pro persona

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones de FHPPE, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, los y las trabajadoras deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de violación de derechos de igualdad de género descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante la Junta Directiva cuando se vulnera esta regla de integridad.

Web: www.humana-ecuador.org
Correo: info@humana-ecuador

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Oficina Nacional de Coordinación	Oficina Nacional de Coordinación	Directorio
 Firma	 Firma	 Firma (Presidente)
Fecha de aprobación: 10/05/2024		