

Política Interna de Prevención, Atención y Seguimiento de Casos de Violencia de Género Fundación TANDEM

1. Propósito

La Fundación TANDEM, en coherencia con su misión institucional de promover la igualdad, la participación ciudadana y los derechos humanos, establece esta política interna con el propósito de prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones de violencia de género dentro de la organización. Esta política busca garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso, libre de violencia y discriminación.

2. Principios Rectores

- Enfoque de derechos humanos y de género: Todas las acciones se enmarcan en la promoción y protección de los derechos humanos, con especial atención a las desigualdades estructurales de género.
- Cero tolerancia a la violencia: TANDEM no tolera ninguna forma de violencia o discriminación por razones de género, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen étnico, edad, condición de discapacidad u otra condición.
- Cuidado y confidencialidad: Toda situación reportada será tratada con absoluta confidencialidad, respeto, sin revictimización y con enfoque de cuidado.
- Participación y corresponsabilidad: Esta política implica el compromiso colectivo de todas las personas que forman parte de la organización.
- Debido proceso: Se garantiza la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y a un tratamiento justo para todas las personas involucradas.

3. Alcance

Esta política aplica a:

- Todo el personal de la Fundación TANDEM, incluyendo personal permanente, consultorías, pasantes, voluntariado, personal contratado por proyectos y miembros del directorio.
- Cualquier ámbito o actividad vinculada a la organización, ya sea en espacios físicos o virtuales, y tanto dentro como fuera de las oficinas institucionales.

4. Definiciones

Violencia de género: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o simbólico a una persona en razón de su género.

Violencia laboral basada en género: Comportamientos discriminatorios, intimidatorios o abusivos en el espacio laboral que afectan de forma desproporcionada a mujeres y personas LGBTIQ+.

5. Canales de denuncia y comunicación

- Se habilitará un correo electrónico confidencial y/o un formulario seguro para la recepción de reportes.
- Las personas podrán reportar de manera directa, anónima o a través de una persona de confianza.
- Se realizará una comunicación clara y accesible sobre el funcionamiento de estos canales a todo el personal.

6. Comité de Cuidado y Respuesta

Estará conformado por dos personas con formación en género y derechos humanos (una de ellas externa, si se considera necesario), que cumplirán las siguientes funciones:

- Recibir, registrar y analizar los reportes.
- Realizar la primera escucha y acompañamiento.
- Valorar el nivel de riesgo.
- Aplicar medidas de protección inmediatas si es necesario.
- Coordinar el seguimiento del caso y emitir recomendaciones.

7. Ruta de actuación

1. Recepción del caso: Registro interno con estricta confidencialidad.
2. Primera escucha: Contención emocional y apoyo inicial.
3. Valoración de riesgo: Evaluación de urgencia para proteger la integridad de la persona afectada.
4. Activación de acciones: Acciones administrativas o disciplinarias si corresponde, conforme a la legislación laboral y el reglamento interno.
5. Derivación y acompañamiento: Cuando se requiera, se derivará a apoyo externo (psicológico, legal, etc.).
6. Seguimiento: Verificación de cumplimiento de medidas y evaluación del proceso.

8. Prevención y formación

- Se realizarán talleres de sensibilización y capacitación anuales para todo el personal.
- Se incluirá módulos de formación en género y violencia de género en los procesos de inducción.
- Se fomentará una cultura institucional basada en el respeto, el cuidado mutuo y la prevención de violencias.

9. Revisión y actualización

Esta política será revisada cada dos años o cuando se identifique un caso que amerite una actualización de los procedimientos. Toda modificación será comunicada oportunamente a todo el equipo de trabajo.

Vigencia: A partir de su aprobación oficial por el Directorio de la Fundación TÁNDEM.

Reglamento Interno de Prevención y Atención a la Violencia de Género**1. Obligaciones del personal:**

- Leer y firmar compromiso de conocimiento de la política.
- Participar en las actividades de formación.
- Mantener un ambiente de respeto en sus interacciones laborales.

2. Prohibiciones:

- Realizar comentarios sexistas, discriminatorios o intimidatorios.
- Tener conductas de acoso o abuso de poder.
- Divulgar información relacionada con denuncias sin autorización.

3. Medidas disciplinarias:

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensión temporal de funciones.
- Terminación de relación laboral o contractual.

4. Medidas de protección:

- Reasignación temporal de espacios de trabajo.
- Recomendación de licencia con goce de sueldo.
- Acompañamiento psicosocial o legal a solicitud de la persona afectada.

5. Compromiso institucional:

- Publicación visible de la política en espacios institucionales.
- Seguimiento periódico de la implementación.
- Incorporación de esta normativa en los contratos y convenios institucionales.

Ruta de atención

