

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Diciembre de 2016

1



EQUIPO IMCA, 2016

TABLA DE CONTENIDO

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD GÉNERO	3
PRESENTACIÓN	3
1. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	4
¿Quiénes Somos?	4
¿Cuáles son Nuestros Referentes?	5
¿Qué Hacemos?	6
¿Con Quiénes Trabajamos?	7
Antecedentes de la Perspectiva de Género en el IMCA	7
2. MARCO DE REFERENCIA PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	9
Referente Conceptual	9
Contexto Laboral Nacional	10
Referente Jurídico	13
3. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	18
Pasos para la Formulación e Implementación de la PIEG del IMCA	19
Objetivos	20
Líneas Estratégicas	20
Competencias en la Implementación de la PIEG	23
BIBLIOGRAFÍA.....	24



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD GÉNERO

"La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados".

Simone Weil
Filósofa francesa

3

PRESENTACIÓN

La Política Institucional de Equidad de Género (PIEG) del IMCA, parte de comprender las necesidades particulares de las mujeres y los hombres, para diseñar las acciones y procedimientos en función de las demandas y expectativas específicas de cada género. Se constituye en un conjunto de principios orientadores de carácter ético, que guían y dan sentido al desarrollo de la Misión y Visión institucional superando o previniendo sesgos de género que puedan conllevar a situaciones de exclusión e inequidad.

La PIEG es un instrumento de planificación estratégica que permite articular y darle coherencia a las distintas acciones realizadas, para lo que se requiere de medios materiales y financieros, y en algunos momentos de personal especializado y métodos de persuasión que contribuyan a generar un clima favorable para su aplicación.

Su ámbito específico de aplicación está relacionado con la transversalización del enfoque de género a la cultura y el quehacer institucional para garantizar progresivamente la igualdad y la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres al interior de la institución y en la población con la que trabaja.

Esta política ha sido formulada con base en referentes legales y de política pública a nivel nacional, los antecedentes institucionales en relación con la incorporación de la perspectiva de género a su quehacer y la consulta a las colaboradoras y colaboradores para conocer su percepción y recomendaciones respecto a las relaciones de género al interior de la institución.

La PIEG es adoptada y entra en vigencia a partir de la fecha de aprobación por la dirección de la institución.

1. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

¿Quiénes Somos?

La Fundación Instituto Mayor Campesino es una institución sin ánimo de lucro, fundada en 1962, hace parte de los centros sociales de la Provincia Colombiana de la Compañía de Jesús. Cuenta con una Asamblea de Fundadores y un Consejo Directivo, siendo este último el máximo órgano de la Institución, sesiona ordinariamente cuatro veces en el año, en él tienen presencia representantes de la Compañía de Jesús, de los miembros fundadores y de los colaboradores y colaboradoras de la institución.

La representación Legal está a cargo del Director/a, quien es nombrado/a directamente por el P. Provincial de la Compañía de Jesús. Tiene una estructura organizativa de tipo vertical, sin detrimento de la participación de las/los colaboradoras/es mediante dos órganos de intervención y de orientación estratégica de gran importancia: Un Comité Operativo y un Comité Coordinador del proyecto social, a través de los cuales emana la comunicación bidireccional de las directrices, la consulta y la construcción participativa de las políticas institucionales, tanto administrativas como misionales. El control fiscal y tributario es ejercido por un auditor externo a la institución, nombrado también por el P. Provincial.

Para el cumplimiento de su Misión el IMCA está organizado en tres áreas de trabajo:

Equipo de Promoción Social: responsable de la ejecución de proyectos sociales comunitarios. Está constituido por un grupo base de profesionales de diferentes disciplinas entre las que pueden nombrarse agrónomos/as, zootecnistas, veterinarios/as, trabajadores/as sociales y politólogos/as; regularmente este equipo es reforzado por monitores de campo, pasantes universitarias/os y voluntarias/os.

Equipo de Administración: responsable del control interno de la institución, la aplicación de principios administrativos y el apoyo logístico, operativo, administrativo, contable y financiero al Equipo de Promoción Social y al IMCA-Hotel. Está constituida por profesionales afines a la contaduría pública, gerencia de proyectos e ingeniería de sistemas de información.

IMCA-Hotel: es la Empresa Social que administra los espacios físicos de la sede para ofrecer servicios de alojamiento, restaurante y salones para la realización de eventos académicos, sociales y culturales, mediante lo cual se generan recursos propios que son reinvertidos en el proyecto social institucional. Está a cargo de un equipo de trabajo con formación en hotelería y turismo, contaduría pública, formación para el trabajo y servicios generales.

La institución tiene establecidos los perfiles de cargo, lo cual le permite a cada colaborador identificar el objetivo del mismo, la dependencia funcional dentro de la estructura organizativa y conocer sus funciones y responsabilidades, lo cual a su vez se convierte en un insumo para su evaluación.

Para el buen desarrollo del proyecto social institucional, de la unidad productiva y del área de administración están previstos espacios e instrumentos de seguimiento, revisión y evaluación, tomando como referente lo establecido en los objetivos, resultados, metas e indicadores. En ese sentido se hace una primera evaluación en el primer semestre y una evaluación institucional anual al finalizar el año, estas evaluaciones permiten establecer el impacto que genera el plan institucional, así como las acciones de mejoramiento continuo.

Se realiza periódicamente revisión de los cargos, lo que posibilita optimizar los procesos y los recursos, se implementan mejoras en el área de gestión humana en donde se hace la revisión participativa de los perfiles de cargo.

Están constituidos el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST, que garantiza el bienestar y la salud de las/los colaboradoras/es, y un Comité de Convivencia, encargado de velar por el buen clima laboral, la prevención de acciones de acoso laboral y la intervención en el caso de presentarse algún incidente de este tipo, así mismo posibilita los mecanismos para conciliar, reparar y llegar a acuerdos en caso de conflictos de las y los colaboradoras/es entre sí o con el IMCA.

Se cuenta con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en donde la Dirección adquiere un compromiso en materia de salud con cada uno de sus colaboradores y colaboradoras; con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, trazadas en una Matriz de Riesgo Institucional; con un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial según el requerimiento del decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Protección Social, y con un Plan de Emergencia en el cual está estipulado el Plan de Evacuación. Todos estos deben ser actualizados cada año.

Permanentemente se revisa y de ser necesario se ajusta la política laboral para el cumplimiento de las normas vigentes establecidas por el Régimen Laboral Colombiano y los convenios y tratados internacionales que propenden por garantizar las adecuadas condiciones para la realización del trabajo, como son el tipo de contrataciones, las medidas para la igualdad de oportunidades y la conciliación laboral, las prestaciones sociales, la seguridad social, restricciones al trabajo de menores, así como también el derecho a sindicalización y a la huelga.

Se cuenta con una política de gestión de recursos humanos y con una escala salarial para profesionales, asistentes y directivos de la institución, con base en criterios técnicos debidamente definidos se estableció una estructura de la planta de personal por cargos y áreas de trabajo, así como también la tabla de perfiles y competencias detallado en un diccionario de habilidades, de las que se describen conductas, necesidades, prioridades, metas y cultura institucional.

¿Cuáles son Nuestros Referentes?



Visión: En el año 2027, el IMCA junto con otros actores sociales, institucionales y gremiales, está consolidando en el Valle del Cauca un proceso de construcción de sostenibilidad que propende por el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes.

Misión: Somos un centro social de la Compañía de Jesús que en alianza con otros actores institucionales y comunitarios estamos al servicio de la región centro del Valle del Cauca y de procesos estratégicos nacionales e internacionales, promoviendo la formación para la incidencia política, la planeación, la agroecología, la economía solidaria y la generación de conocimiento para la construcción de territorios de paz con justicia y equidad.

Principios

Solidaridad: el IMCA entiende la solidaridad como la capacidad de amor y de cuidado en las relaciones de los seres humanos entre sí, con la creación y el entorno propendiendo por la responsabilidad intergeneracional.

Inclusión: es el trabajo con todas y todos basado en el reconociendo y valoración de las diferencias étnicas, sociales, culturales y sexuales, posibilitando la participación equitativa.

Respeto: es la valoración de la vida en sí misma y por tanto el reconocimiento de la dignidad de todos los seres.

Transparencia: aplica criterios de buenas prácticas, administrativas, financieras y de control interno en el manejo de los recursos de cooperación internacional, nacional y propios, lo que permite una efectiva y eficiente ejecución de proyectos.

Autonomía: independencia en la construcción del plan institucional, de nuestro pensamiento y accionar, así como en la elección de las alianzas que realizamos con otros actores.

¿Qué Hacemos?

El IMCA es una ONG de desarrollo comprometida con contribuir a la generación de capacidades para el diálogo y la concertación entre los diversos actores, procurando la visibilización, reconocimiento e inclusión de los sectores más vulnerables de la sociedad en las decisiones que les afectan.

En esa perspectiva el quehacer institucional en las últimas décadas ha estado enfocado a: la **Formación** como estrategia fundamental para el desarrollo de las potencialidades de las personas y los territorios, teniendo como base el conocimiento del contexto; la asesoría a comunidades y administraciones municipales en **Planeación Territorial** buscando participar, orientar e incidir en la gestión del territorio (p.e. planes de desarrollo municipal, planes de ordenamiento territorial, planes de vida de las comunidades, entre otros); y nos jugamos el mejoramiento de la calidad de vida a través del acompañamiento a la **Implementación de Proyectos** locales y regionales de agroecología, gestión integral del agua y economía solidaria; igualmente propiciamos espacios a estudiantes

universitarios/as de pregrado y postgrado para la **Investigación y Sistematización**, promoviendo y propiciando la producción de conocimientos a partir de la experiencia institucional.

¿Con Quiénes Trabajamos?

EL IMCA tiene relación con una variada gama de actores sociales, entre los cuales se destacan como sujeto por excelencia los sectores vulnerables representados en sus organizaciones, redes y movimientos; así mismo, se trabaja con la institucionalidad pública y privada, entre la que se encuentran administraciones municipales, universidades, instituciones educativas, gremios, iglesias, ONG, entre otras, algunas de las cuales son aliadas naturales con las que se comparten principios y apuestas, y otras, aliadas estratégicas con las que se establecen relaciones en algunos casos circunstanciales o coyunturales en pro de algún interés común.

El IMCA hace parte de la dinámica de la Provincia Colombiana de la Compañía de Jesús y como tal participa en varias instancias y procesos a nivel nacional e internacional en los que se retroalimentan las experiencias y capacidades y se definen propuestas comunes tendientes a cualificar el aporte a la sociedad.

Se tiene también relación con agencias de cooperación internacional que históricamente han sido aliadas muy importantes para el desarrollo de la misión institucional.

Antecedentes de la Perspectiva de Género en el IMCA

En la búsqueda de la inclusión en los procesos que el IMCA ha adelantado, el asunto de la equidad de género ha sido una constante y se comenzó a incorporar explícitamente en el plan institucional desde la década del 90', acercando a las familias, organizaciones y comunidades rurales a un enfoque de análisis hasta entonces asociado a la realidad de las mujeres urbanas de niveles socio-económicos y culturales medio y alto.

El análisis de las relaciones de género en el marco del Plan Institucional del IMCA, han quedado consignados en los documentos “La perspectiva de género en el trabajo del IMCA: una mirada retrospectiva. 1996 – 2002”, y “Rol de género: la construcción del territorio a la luz de las mujeres. 2009 -2012”.

En las últimas dos décadas el IMCA ha procurado ser coherente con la equidad de género, buscando garantizar internamente las mismas oportunidades de vinculación laboral, formación y promoción para mujeres y hombres. Con la convicción de que no es suficiente con garantizar la igualdad numérica en la conformación del equipo de trabajo, sino que se debe contribuir a generar una cultura organizacional que reconozca, respete y promueva las necesidades específicas de los hombres y las mujeres como un elemento fundamental en la construcción de relaciones de equidad, justicia, respeto e inclusión, se ha elaborado esta **Política Institucional de Equidad de Género**, con la cual se busca institucionalizar unas directrices, principios y valores que orienten la equidad de género al interior de la institución y en su proyecto social.



Esta Política, se concibe como un aporte a la transformación positiva de las relaciones de género en el ámbito institucional, familiar y más aún en el contexto local, regional y nacional dado que puede constituirse en un referente para otras instituciones. Tiene en cuenta el marco normativo, los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y los acercamientos institucionales a la comprensión e incorporación de la perspectiva de género a la cultura institucional y a su quehacer misional.

2. MARCO DE REFERENCIA PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Referente Conceptual

Género: Es una construcción cultural mediante la que se asignan roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Así por ejemplo, social y culturalmente a los hombres le corresponde el género masculino y se espera que estos tengan personalidades, comportamientos y/o imágenes asociadas a la fortaleza física y emocional, por lo general, están desligados de las labores domésticas y de las responsabilidades del cuidado directo de los hijos e hijas, entre otras. En el caso de las mujeres, se les asigna el género femenino y se espera de ellas actitudes opuestas a lo masculino y son las responsables directas de las labores domésticas y del cuidado de hijos e hijas, etc.

Enfoque de Género: Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en el privilegio de un grupo en detrimento del otro. Es un marco de análisis para determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios, e identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que pretende justificarse en las diferencias biológicas.

Igualdad de Género: Es un principio constitucional que establece que todas las personas, sin distinción alguna tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto, de lo que se deduce que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Equidad de Género: Hace referencia a la capacidad de la sociedad de ser equitativa, justa y correcta en el trato a las mujeres y los hombres según sus necesidades específicas, se refiere a la justicia necesaria para garantizarles igualdad de posibilidades para el disfrute de todos los derechos, entre ellos, el acceso y el control de los recursos y la participación en la toma de decisiones tanto en el ámbito de lo privado como en el de lo público.

Empoderamiento: Está relacionado con los procesos que llevan a las mujeres a percibirse a sí mismas como sujetos de derecho, con capacidades para tomar decisiones respecto a su propia vida y su entorno.

Masculinidad Hegemónica: Hace referencia a las ideas de cierto modelo de lo que debe ser lo masculino asociado al poder y a la dominación. “La masculinidad hegemónica define formas exitosas de ‘ser hombre’ y simultáneamente marca otros estilos masculinos como inadecuados o inferiores...”. La masculinidad hegemónica no es una construcción exclusiva de los hombres dominantes sino que participa de los deseos y opiniones de mujeres y otros hombres que no son dominantes y se subordinan.

Patriarcado: Se refiere a una estructura social jerárquica, basada en un conjunto de factores, tales como categorías conceptuales, esquemas de percepción, universo simbólico, leyes, costumbres,

instituciones, organización económica, educación, publicidad, etc., que se entrelazan y refuerzan mutuamente para hacer posibles las actitudes y conductas machistas. El patriarcado es una estructura que está por encima de las personas, aunque cada hombre o mujer pone su granito de arena para que dicha estructura se mantenga.

Contexto Laboral Nacional

Desde los años setenta la participación femenina en el mercado laboral colombiano ha aumentado considerablemente, teniendo hoy en día una tasa de participación alta para los niveles de la región. Los factores más importantes de largo plazo asociados a este fenómeno han sido los mayores niveles de educación, la disminución en las tasas de fecundidad, la variación en la estructura de los hogares, la dinámica demográfica y su composición. Adicional a esto, los estímulos de la actividad económica, la variación en los ingresos familiares y los ciclos económicos han fortalecido el aumento de la oferta laboral femenina, sin embargo, ese aumento de la participación de las mujeres en el trabajo productivo, no ha ido acompañado de una mayor presencia de hombres participando del trabajo reproductivo, las mujeres mayoritariamente continúan a cargo de él y este sigue siendo invisibilizado.

De la Población en Edad de Trabajar –PET–, aproximadamente el 52% son mujeres. La tasa global de participación es cercana al 52,5% para las mujeres y 75,1% para los hombres. Esta diferencia de 22% es la brecha principal entre la población en edad de trabajar y la población que está participando en el mercado laboral. Del total de mujeres en edad de trabajar, aproximadamente el 45,2% está trabajando, 27% no lo está y el 27,8% se dedica principalmente a los oficios del hogar, es decir, al trabajo no remunerado. En comparación, los hombres se dedican en un 69% al trabajo y en un 1,8% a los oficios del hogar. La participación de las mujeres en los oficios domésticos como actividad principal tiene tendencia a disminuir, situación que se refleja en el aumento de la vinculación laboral. La diferencia en la tasa de ocupación está cercana al 24%, siendo 45,2% para las mujeres y de 69% para los hombres. Este indicador tiene una relación directa con el empoderamiento de las mujeres, pues por tratarse de la capacidad de generar y gozar de un ingreso autónomo, se constituye en un aspecto crucial de su autonomía económica. Adicionalmente, las mujeres que obtienen un ingreso tienen menor probabilidad de enfrentar una situación de pobreza. Además de la capacidad de generar ingresos propios, resulta de suma importancia que las mujeres reciban igual salario por igual trabajo, sin embargo, la brecha bruta de ingresos laborales entre hombres y mujeres se ubica en más o menos 19,6%. Esta situación es causada, entre otros factores, por los altos niveles de informalidad que afecta a las mujeres, que es de 67,9% y la de los hombres 63,5%. Es importante resaltar que la informalidad está acompañada de precarias condiciones laborales, poco o nulo acceso a crédito y otras barreras de entrada y factores de exclusión del mercado laboral que conllevan mayores niveles de riesgo y vulnerabilidad para las mujeres. Otros aspectos que estarían determinando la desventaja salarial femenina serían la posición ocupacional y las ramas de actividad en las cuales se desempeñan, debido a que las mujeres se ocupan mayoritariamente como trabajadoras por cuenta propia (43%), en los sectores de servicios, comunales, sociales y personales (32%) y comercio, hoteles y restaurantes (31%). Las mujeres también enfrentan mayores tasas de desempleo.

En el avance regional hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la CEPAL expresó: “En la medida en que permanezcan mujeres sin autonomía económica y con alta vulnerabilidad a vivir en condición de pobreza, no será posible realizar avances sostenidos en la primera meta del Milenio. No obstante, los progresos en materia de reducción de pobreza extrema en la región, se produjo un deterioro, en el sentido que las mujeres se ven hoy más afectadas que los hombres por la carencia de recursos para atender sus necesidades básicas”. El promedio de las tasas de desempleo están más o menos en el 10% y 15% para hombres y mujeres, respectivamente. Esto parece estar relacionado con la cantidad de mujeres inactivas en términos laborales: cuando las condiciones del mercado laboral mejoran, las mujeres fuera del mercado laboral se animan a participar, aumentando así las filas del desempleo. Adicionalmente, las mujeres tienen una menor participación en empleos formales, lo que tiene implicaciones no sólo en términos de la calidad de los trabajos a los que acceden, sino también en los niveles de cotización a salud y pensiones.

Cabe destacar que “las mujeres adultas que trabajan fuera de casa enfrentan a una triple jornada: el mercado laboral, los oficios del hogar y el cuidado de niños y niñas, personas en estado de discapacidad, ancianos y el trabajo comunitario, pero sólo reciben una retribución económica por su participación en el mercado laboral. Es importante señalar que la Ley 1413 de 2010 abre un camino de reconocimiento al trabajo no remunerado de las mujeres al establecer la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país, constituyéndose en una herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Cifras del DANE, revelan que en una semana promedio las mujeres dedican 40 horas al trabajo remunerado y los hombres 48. Sin embargo, durante la misma semana típica las mujeres dedican 32 horas a trabajos no remunerados y los hombres sólo 13.

El 80% de las mujeres adultas mayores se dedica a realizar oficios en su hogar comparado, con un 47% de los hombres adultos mayores. Así mismo, más mujeres adultas mayores se dedican a cuidar niños y ancianos, comparado a los hombres, quienes parecen dedicar sustancialmente más tiempo que las mujeres al ocio. A medida que aumenta el nivel socioeconómico, las mujeres realizan menos oficios del hogar, pero cuidan más a ancianos. En esos casos, las mujeres en hogares con mayor nivel de riqueza disponen por lo general de una ayuda femenina para realizar los oficios de su hogar. Así, las mujeres de niveles socioeconómicos bajos dedican una mayoría de su tiempo en oficios de su hogar o de hogares de otras mujeres en mejores condiciones económicas, con la diferencia que en el último caso su trabajo es remunerado [cadenas del cuidado]. Esta es una historia que se repite en muchos países, las mujeres deben dejar de lado las actividades de cuidado de su propio hogar para salir al mercado laboral.

Por último, recalcar que las desventajas que enfrentan las mujeres en los mercados de trabajo son muy importantes para explicar varias otras diferencias en indicadores de bienestar y movilidad, pues más de las cuatro quintas partes de los ingresos de los hogares se generan en estos mercados (López Calva & Lustig, 2010). Por supuesto, estas desventajas se reflejan en la capacidad de acumulación de activos de las mujeres y también imponen barreras al progreso de la sociedad. Para Colombia se estima que las disparidades de género en los mercados de trabajo, especialmente la segregación, están asociadas a una pérdida de productividad laboral de entre 7% y 10% (Banco Mundial, 2011). Los aspectos medidos para construir el índice de disparidad de género, muestran cómo en Colombia

una mujer, por ejemplo, tiene menos oportunidades que un hombre de entrar en el mercado laboral, gana un salario menor por el mismo cargo, su participación en puestos de poder es reducida, y tiene menos posibilidades de tener una atención médica especializada.

En la perspectiva de superar las condiciones de inequidad laboral entre mujeres y hombres en Colombia, el Decreto 4463 de 2011 define acciones de Gobierno necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra ellas en el ámbito laboral. Además, vincula a todos los empleadores, administradores de riesgos profesionales y trabajadoras en Colombia.

12

Las medidas en materia laboral son las siguientes:

1. El Ministerio de Trabajo será encargado de la inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras.
2. Crear el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que deberá difundir y sensibilizar a todas las entidades del sector público a nivel nacional frente a la problemática de la violencia contra las mujeres, la discriminación y para que apliquen el enfoque diferencial y de género. Asimismo, buscará que todas las empresas privadas y entidades públicas conozcan las normas, mecanismos, beneficios y sanciones nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral.
3. Deberá desarrollar, publicar y difundir los ejes de investigación, línea base e indicadores nacionales para visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia.
4. Igualmente deberá establecer y ejecutar los mecanismos para vigilar, controlar y sancionar que las empresas privadas y entidades públicas garanticen la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
5. Se deberá incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.
6. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra.
7. Definir e implementar políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora.
8. Se creará el Sello de Compromiso Social con las Mujeres, con que se promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, dando al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

9. Deberá incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación, así como garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales.

10. El SENA deberá participar activamente de los proyectos y actividades de capacitación y sensibilización, al tiempo que facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

Referente Jurídico

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS INTERNACIONALES	
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1979	Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
“Cumbre de la Tierra”, Río de Janeiro. 1992	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo.
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 1993	Adopción de la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU.
Conferencia Mundial ONU sobre Población y Desarrollo, El Cairo. 1994	Derechos sexuales y reproductivos, autonomía de las mujeres como base del desarrollo y derecho a decidir sobre asuntos reproductivos”.
Convención de Belém do Pará, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 1994	Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague. 1995	Abordó temas de género y la necesidad de participación de las mujeres en el desarrollo socio-económico. Igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing. 1995	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing +5 y +10. Se revisaron avances y retrocesos en el cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. Nueva York, 2000 y 2005.

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS INTERNACIONALES	
Resolución 1325 Mujeres, Paz y Seguridad. Consejo Seguridad de Naciones Unidas. 2000	Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213 ^a , celebrada el 31 de octubre de 2000 - Destaca el papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos, la consolidación de la paz, la importancia de que participen en condiciones de igualdad y que intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad.
Resolución 1820 Consejo Seguridad de Naciones Unidas. 2008	Prevención de la violencia sexual.
Resolución 1960 Consejo de Seguridad Naciones Unidas. 2010	Referente a la cuestión de la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado, en particular contra las mujeres y los niños, y observando que, conforme a lo documentado en el informe del Secretario General, la violencia sexual ocurre en conflictos armados en todo el mundo.
Objetivo Desarrollo Sostenible. Vigencia del 1 de enero de 2016 al 2030. (En proceso de inclusión en la normatividad nacional, pero ya con el compromiso internacional del Estado Colombiano).	ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas y todos en todas las edades. ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS NACIONALES	
Ley 51 de 1981	Por medio de la cual se ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW- (naciones unidas, 1979). Así mismo la sentencia de la Corte Constitucional C-507 de 2004, reconoce su obligatoriedad para el Estado colombiano.
CONPES 2626 de 1992	Denominado de la Política Pública para los jóvenes y las mujeres.
Ley 82 de 1993	Por la cual se expiden normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la mujer cabeza de familia.
CONPES 2726 de 1994	Establece la Política Pública de Participación y Equidad para la Mujer.
Ley 248 de 1995	Ratifica y el Estado colombiano acoge a la Convención interamericana sobre Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará.

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS NACIONALES	
Decreto Presidencial 1440 de 1995	Se crea la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer que orienta su acción con el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
Ley 294 de 1996	Desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y dicta normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
CONPES 2941 de 1997	Establece avances y ajustes a la política de participación y equidad para las mujeres.
Ley 575 de 2000	Por la cual se reforma parcialmente la Ley 294/1996.
Ley 581 de 2000	Ley de Cuotas; plantea la necesidad de reglamentar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público- (30%)
Ley 731 de 2002	Ley de mujer rural.
Ley 762 de 2002	Aprueba la Convención Interamericana para eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas discapacitadas.
Ley 23 de 2003	Consagra normas para la igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 800 de 2003	Aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de personas, especialmente mujeres y niños.
Ley 823 de 2003	Brinda el marco institucional para orientar las políticas y acciones que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.
Ley 984 de 2005	Aprueba el protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer adoptado en la Asamblea de Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.
Ley 1009 de 2006	Crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
Sentencia C 355 de 2006	Sobre interrupción voluntaria del embarazo
Ley 1146 de 2007	Para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
Ley 1232 de 2008	“Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”.

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS NACIONALES	
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Decretos reglamentarios 4463, Laboral, – 4796, Salud, – 4798, Educación y 4799, Justicia del 2011.
Auto N° 092 de 2008	De la Corte Constitucional. Para la Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004.
Auto 004 de 2009	Protección de los derechos fundamentales de las personas y los pueblos indígenas desplazados por el conflicto armado o en riesgo de desplazamiento forzado.
Auto 005 de 2009	Protección de los derechos fundamentales de la población afrodescendiente víctima del desplazamiento forzado.
Auto N° 006 de 2009	Protección de las personas desplazadas, con discapacidad, en el marco del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004.
Ley 1413 de 2010	Por la cual se establece la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 de 2011	Dicta las medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. Contiene artículos específicos para las mujeres, como: 114 al 118. Adicionalmente están los decretos 4635 de 2011 para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras; 4634 de 2011 para el pueblo gitano o rom y 4633 de 2011 para pueblos y comunidades indígenas.
Ley 1475 de 2011	Adopta reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.
Ley 1496 del 2011	Por la cual se decreta la igualdad salarial y retribución laboral para hombres y mujeres.
Ley 1468 de 2011	Sobre licencia de maternidad y ampliación del derecho a la maternidad y paternidad
Ley 1639 de 2011	Se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido.

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS NACIONALES

Decreto 4463 de 2011	Define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
Ley 1542 de 2012	Reformas en materia de violencia intrafamiliar.
CONPES 3726 de 2012	Plan de Atención y Reparación Integral a Víctimas.
CONPES 147 de 2012	Estrategia Integral de Prevención del Embarazo Adolescente.
CONPES 161 de 2012	Adopta los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.
CONPES 3784 de 2013	Protección y Garantía de los Derechos de las Mujeres Víctimas del Conflicto Armado.
Auto 098 de 2013	Sobre derechos civiles a mujeres lideresas desplazadas y mujeres de organizaciones que trabajan por sus derechos
Ley 1719 de 2014	Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1753 de 2015	Aprueba el Plan Nacional de Desarrollo. 2014 – 2018. TODOS POR UN NUEVO PAÍS. Art. 67, 84, 107, 129 y 232 específicos para mujeres. En las bases generales del Plan: Creación de las bases institucionales, técnicas y económicas, para desarrollar el Sistema Nacional de Cuidados a partir de lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y definición de una Agenda Nacional sobre Economía del Cuidado.
Ley 1761 de 2015	Tipifica el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.
Ley 1639 de 2016	Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000.

3. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO



18

La Política Institucional de Equidad de Género del IMCA incorpora lineamientos del Decreto 4463 de 2011, que define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Se asume a nivel institucional la equidad de género como una condición indispensable para el desarrollo humano; los proyectos y acciones institucionales incluyen la perspectiva de género como categoría de análisis y como referente metodológico para incidir en la construcción de imaginarios culturales y sociales tendientes a superar las inequidades de género.

En consecuencia, la Misión y Visión del IMCA expresan una clara intencionalidad en la implementación de la perspectiva de género, partiendo de la equidad de género como un eje transversal.

La institución define una instancia responsable de la implementación, monitoreo y evaluación de la PIEG, elabora un plan operativo anual mediante un proceso de consulta con los colaboradores y las colaboradoras el cual debe ser aprobado por la Dirección para la asignación del presupuesto requerido y es evaluado al final de cada año.

La PIEG debe ser conocida y apropiada por todos los organismos de la institución que son: Consejo Directivo, Comité Operativo, Comité Coordinador, Equipo de Promoción Social, Administración General, IMCA-Hotel, Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia.

La modificación de la presente Política Institucional de Equidad de Género será aprobada por la Dirección y será realizada de manera participativa por la instancia definida para su monitoreo y evaluación.

Pasos para la Formulación e Implementación de la PIEG del IMCA

1. Consulta bibliográfica y referentes institucionales para la fundamentación conceptual y metodológica

Se hizo la revisión de documentos que contribuyeran a la precisión conceptual, que proporcionaran herramientas metodológicas y que aportaran referentes para la definición de las líneas estratégicas para la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género (PIEG).

2. Participación en la formulación de la PIEG

Se diseñó y aplicó una encuesta para identificar las percepciones de las colaboradoras y colaboradores del IMCA respecto al asunto de la equidad de género en la institución y para recoger propuestas para el contenido de la PIEG.

3. Formulación de la PIEG

Con base en los insumos mencionados se formuló la PIEG con la cual se da respuesta a una necesidad institucional de cara a garantizar un clima organizacional acorde con sus principios orientadores.

4. Aprobación de la PIEG

La dirección revisó y aprobó el contenido de la PIEG y se comprometió a su implementación y monitoreo.

5. Socialización de la PIEG

La PIEG fue presentada a todo el personal de la institución a fin de que sea apropiada y así mismo todos y todas sean veedores y veedoras de su implementación.

6. Implementación de la PIEG

La Dirección define que la PIEG es de inmediata implementación, sujeta a las condiciones institucionales para hacerlo, sin detrimento de su prioridad.

6. Sistema de monitoreo y evaluación

El monitoreo y evaluación de la implementación de la PIEG estará a cargo de una instancia integrada por la Dirección, Gestión Humana y representantes de las áreas de trabajo de la institución.

Objetivos

Objetivo General

Contribuir a la reducción de las brechas de género al interior del IMCA y en las comunidades con las que trabaja, basándose en el derecho a la igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto.

Objetivos Específicos

1. Contar con lineamientos y procedimientos institucionales aplicables al fortalecimiento de la equidad de género al interior del IMCA y en los procesos que acompaña y orienta.
2. Desarrollar capacidades y habilidades en las colaboradoras y colaboradores del IMCA y en las personas que participan en los procesos que acompaña, a fin de que promuevan acciones afirmativas de equidad de género en los espacios privados y públicos en donde interactúan.

Líneas Estratégicas

Estructura Organizativa

1. La Dirección, Administración, IMCA Hotel y Promoción Social se apropian de la perspectiva de género a nivel individual y colectivo y cuentan a su interior con una representatividad equitativa de hombres y mujeres.
2. Se cuenta con una instancia de seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género, conformada por representantes de todas las áreas de trabajo de la institución: Promoción Social, Administración e IMCA Hotel y otras que se pudieran conformar posteriores a la promulgación de esta política.
3. Se cuenta con el Comité de Bienestar Social conformado por un grupo de 4 colaboradores(as) 3 mujeres 1 Hombre.
4. De manera complementaria se cuenta con una persona con el perfil adecuado y con un protocolo para la recepción y atención de las quejas por discriminación, maltrato o acoso sexual al interior de la institución.

Gestión Humana

5. La contratación del personal toma en cuenta las capacidades y experiencias, los valores éticos y el compromiso de la persona candidata, permitiendo que mujeres y hombres tengan acceso a cargos que trascienden los roles tradicionalmente asignados.
6. Se cuenta con una política salarial basada en el perfil del cargo y no en el sexo o la condición de género de las personas.
7. Se cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que ha incorporado el enfoque de género y garantiza un tratamiento diferenciado a hombres y mujeres para la asignación de tareas y demás asuntos relacionados con el desempeño de las labores.
8. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) tiene en cuenta las condiciones laborales específicas de las mujeres al interior de la institución.
9. Toda persona contratada recibe la información pertinente y participa en un proceso de inducción o capacitación sobre la PIEG y en general sobre aspectos básicos referidos a la equidad de género.
10. Las políticas y/o acciones institucionales benefician en igualdad de condiciones a hombres y mujeres.
11. Se adoptan medidas que garantizan la confidencialidad de las personas que denuncian acciones de discriminación o maltrato de género al interior de la institución. En caso de que la información no reciba tratamiento de confidencialidad, la persona que recepciona la queja y vulnere este principio se verá sometida a la escala sancionatoria de que trata el reglamento interno de trabajo, Además de ser sometido a la Justicia Ordinaria Civil y/o Penal por los delitos que se configuren.
12. La institución clasifica dentro de la categoría de riesgo laboral el daño generado por los hechos de acoso sexual y otras formas de violencia de género en el ámbito laboral.
13. Se fomenta la salud preventiva, sexual y reproductiva de las colaboradoras y colaboradores del IMCA en alianza con instituciones u organizaciones especializadas.
14. Se establece la ruta a seguir para la queja en caso de que se presente un acto de discriminación o violencia en razón del género. También se podrán presentar sugerencia de tipo preventivo o correctivo.
15. Se implementa formato de denuncia o sugerencia que deberá recepcionar el Comité de Convivencia y éste escalarlo según sea pertinente.
16. En cualquier momento una mujer que sea víctima de algún tipo de violencia de los que trata la Ley 1257 de 2008 podrá manifestarle al empleador y éste a través del Comité de Bienestar Social le deberá indicar la ruta a seguir y la remitirá, en caso de ser necesario, a la ARL para que le brinde acompañamiento psicológico y jurídico.

Cultura Organizacional

17. Se asume como parte de la dinámica institucional el respeto a las diferencias de las personas en sus opciones sexuales y se promueven las relaciones horizontales entre hombres y mujeres, en el marco de la equidad de género.
18. En la institución se promueve un lenguaje inclusivo y respetuoso que inhibe todo tipo de expresiones o actos discriminatorios.

22

Comunicación Institucional

19. En las piezas comunicativas, libros, documentos y demás publicaciones de la institución se utiliza un lenguaje inclusivo de género.
20. Cada semestre se divulga los avances en la implementación de la PIEG.
21. Se cuenta con un mural o cartelera institucional ubicada en un sitio estratégico, para que las personas que laboran en el IMCA y quienes visitan la sede tengan acceso a información sobre equidad de género.

Sensibilización y Capacitación

22. Todos los colaboradores y colaboradoras conocen la Política Institucional de Equidad de Género del IMCA.
23. Se hace difusión de los derechos de las mujeres como una estrategia de empoderamiento y autocuidado y se ofrece información pertinente respecto a cómo y hacia dónde direccionar la denuncia por la violación de los mismos.
24. Se capacita a las personas que les corresponda hacer monitoreo a la implementación de la PIEG en las distintas áreas de trabajo de la institución.
25. Se realizan capacitaciones al personal que labora en la institución para prevenir situaciones de discriminación, maltrato o acoso laboral por razones de género.
26. En los procesos que acompaña y/u orienta el IMCA, se implementan dinámicas y reflexiones alrededor de las relaciones con equidad de género, generando capacidades en las personas para ser multiplicadoras de este enfoque en sus familias, organizaciones y comunidades.
27. Se capacita a todo el personal del IMCA sobre resolución de conflictos en general y en especial los relacionados con la equidad de género.

Proyectos y Recursos Financieros

28. En todo proyecto se prevén acciones de formación, participación y producción favorables para la promoción de la equidad de género en los diversos espacios de trabajo.
29. La institución gestiona recursos para financiar la implementación de la PIEG al interior de sus equipos de trabajo.
30. Se dispone un porcentaje de los recursos propios del IMCA para financiar la implementación de la PIEG.

23

Competencias en la Implementación de la PIEG

El **Consejo Directivo** conoce la PIEG y recibe información sobre los avances en su implementación.

La **Dirección** aprueba la PIEG y designa responsabilidades en las distintas áreas de trabajo para su implementación, monitoreo y evaluación en lo relacionado con los planes institucionales y las normativas administrativas y de funcionamiento de la institución, garantizando la coherencia entre la Política y el quehacer institucional.

El **Comité Operativo** o la instancia que hace las veces para la coordinación de acciones en las áreas de trabajo, es responsable de actuar para la resolución de conflictos por razones de género y de asesorar a la Dirección en la toma de medidas o decisiones que éstos requieran para su solución. Es también encargado de hacer monitoreo y evaluación a la implementación de la PIEG.

El **Equipo Administrativo** apoya el proceso de incorporación de los principios rectores y normativas de la PIEG en las normativas administrativas y de funcionamiento de la institución, así como también acata directamente aquellas que se refieren a gestión humana, recursos financieros y proyectos.

El **Equipo de Promoción Social** conoce, comprende, participa y cumple con los principios rectores y las normativas establecidas en la PIEG. Es así mismo responsable de contribuir a la identificación e implementación de estrategias que contribuyen a la implementación de la PIEG al interior de la institución y en los procesos que ésta adelanta en el territorio.

El **Área de Comunicación** apoya la divulgación de la PIEG, la elaboración de piezas comunicativas referidas a la equidad de género y vela por el manejo de un lenguaje inclusivo en los materiales institucionales de difusión en medio físico y virtual.

BIBLIOGRAFÍA

- Alboan (2015). Política de Género de ALBOAN 2016-2021
- CANTERA - Centro de Comunicación y Educación Popular (2015). Política de Género
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2011). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe:81/local/MINSA/2396.pdf>
- Congreso de la República (2010). Ley 1413 “por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales...”. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley141311112010.pdf>
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). ABC de normas antiviolenencia contra la mujer
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación (2013). Equidad de género para las mujeres. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Conpes-Social-161-de-2013-Equidad-de-Genero.pdf>
- Dane http://www.dane.gov.co/files/noticias/eventos/Ley_1413_2013_gir.pdf
- Departamento Nacional de Planeación (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, Enfoque de Género.
- Federación Iberoamericana del Ombudsman (2014). Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género.
- Instituto Mayor Campesino (2016). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Instituto Mayor Campesino (2016). Política de seguridad y salud en el trabajo.
- Instituto Mayor Campesino (2002). La perspectiva de género en el trabajo del IMCA: una mirada retrospectiva.
- Instituto Mayor Campesino (2014). Rol de género: la construcción de territorio a la luz de las mujeres.
- Ministerio del Trabajo (2011). Decreto 4463, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.



- NITLAPAN - UCA (2015). Política Institucional de Género
- Presidencia de la República de Colombia y Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres

Aprobación y Publicación

La presente Política Institucional de Equidad de Género ha sido aprobada el día 2 de diciembre de 2016.

Publíquese y cúmplase.

ERMINSU IVAN DAVID PABON
Director
Fundación Instituto Mayor Campesino



CRÉDITOS:

Coordinación metodológica y redacción

María S. Zapata Lozada – Trabajadora Social

Revisión de contenidos:

Erminsu I. David Pabón - Director

Luis Enrique Ochoa – Administrador General

Hermes Cobo – Responsable de Gestión Humana

Revisión jurídica: Abogada Paula Andrea Santa Racines

Referencias metodológicas:

CANTERA - Centro de Comunicación y Educación Popular, Nicaragua

NITLAPAN-UCA, Nicaragua

ALBOAN, País Vasco

Federación Iberoamericana del Ombudsman (OIT).