
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

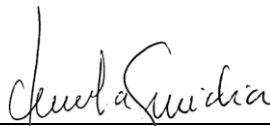
Elaborado por Asesor Experto



Kamyla Malavé

Fecha de Elaboración: Caracas, 20/03/2024

Revisado por Gerencia de Operaciones



Jeannela Gavidia
Gerente de Operaciones

Fecha de Revisión: Caracas, 20/03/2024

Superatec, A.C.

Calle Los Laboratorios, Edif. Torre Beta,
Piso 4, Ofc. 402, Los Ruices, Miranda
Tel: 237.1040 / 234.7808

Aprobado por Junta Directiva



Alvaro González
Presidente



Zandra Pedraza
Vicepresidente




Nelitza Zabala
Gerente General

Fecha de Aprobación: Caracas, 20/03/2024

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Presentación

El contenido de esta política refleja el compromiso inalterable de **SUPERATEC** con los principios de equidad, respeto a los derechos humanos y el ejercicio de ciudadanía, así como la voluntad de sumarse activamente a la corriente mundial dirigida a eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género.

SUPERATEC se compromete a integrar consideraciones de equidad de género en todas las facetas de su trabajo, incluyendo acciones de prevención y mitigación de violencia basada en género, y manejo de los recursos humanos dentro de la institución misma. Adicionalmente, y como instrumento crítico para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, esta política se orienta hacia el logro del quinto de tales objetivos, “igualdad entre los géneros y empoderamiento de todas las mujeres y niñas” el cual ha sido destacado como un fin en sí mismo y como condición necesaria para alcanzar los objetivos restantes.


La equidad de género y la inclusión de las mujeres en todos los procesos organizacionales, es un pilar fundamental de la acción de **SUPERATEC**, ya que reconocemos que la equidad de género es fundamental para erradicar la pobreza y la injusticia social. Creemos que la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, es crucial para alcanzar un mundo más justo y equitativo. Por ello, nos comprometemos en la construcción de una sociedad donde todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades para desarrollarse y alcanzar su máximo potencial.

El desarrollo de esta política organizacional, implica involucrar a todas las personas vinculadas con las actividades y procesos que desarrolla **SUPERATEC**, incluidos los diferentes niveles de dirección, coordinación, supervisión y ejecución, para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, y garantizar que este sea un espacio seguro para el empoderamiento y la equidad para las mujeres. **SUPERATEC** es un espacio seguro para las mujeres, porque todas las personas vinculadas a la organización, conocen del contenido de esta política y declararon su compromiso en integrar el contenido de esta a los procesos, actividades y tareas que realicen para la organización; además, existe un Código de Conducta y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual, y otras políticas conexas, como la Política de Salvaguarda a Niñas, Niños y Adolescentes que permiten prácticas adecuadas de prevención, mitigación y respuesta a riesgos e incidentes asociados a la violencia de género y cualquier otro tipo de amenazas o violaciones a los derechos humanos de las mujeres. Su objetivo es resolver integralmente los problemas derivados de cualquier forma de desigualdad o violencia para reducir su impacto negativo en toda la institución y promover activamente la igualdad entre mujeres y hombres.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Objetivo

El objetivo de esta Política es:

- Promover un cambio cultural en torno a la equidad de género, tanto en lo que se refiere a los usos y prácticas al interior de la organización como en su proyección a la sociedad, a través de sus relaciones con colaboradores y actores claves, como de la prestación de sus servicios públicos, estableciendo las normas y mecanismos necesarios para ello.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Continuar fortaleciendo los esfuerzos para promover la igualdad de género y la inclusión en nuestra organización, incrementando la integridad y credibilidad de **SUPERATEC** entre sus donantes, socios y aliados, tanto desde su intervención programática como en desde el trabajo de incidencia.

Ámbito de aplicación

Esta política se aplicará a la totalidad de la organización, entendiendo por tal a todas las personas vinculadas a la prestación de los servicios ofertados por **SUPERATEC**, tales como, personal directivo, de coordinación, de administración, personal operativo, de mantenimiento, personas voluntarias o pasantes, proveedores de cualquier índole, así también, se aplica a todas las intervenciones programáticas de respuesta humanitaria y de desarrollo de **SUPERATEC**.

Principios orientadores

SUPERATEC es una organización basada en derechos, por lo que fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y valores organizacionales, manifestamos nuestro compromiso para impulsar estos principios y ser proactivos en la consecución de estos, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.


La igualdad de género significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial.

La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. Este principio reconoce que todos los

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

mecanismos, procedimientos, acciones y practicas humanas en la organización, deben considerar la posibilidad de integrar a mujeres y hombres de forma equitativa.

El empoderamiento y el liderazgo se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir, a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual.

La transversalización de la perspectiva de género es "...el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, incluidas la legislación, las políticas y los programas, en cualquier sector y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y los hombres una dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género".

No discriminación. Este principio en función de una política organizacional debe expresar la denuncia y rechazo a toda manifestación de acto discriminatorio contra la mujer basada en el sexo que tenga como objetivo menospreciar la integridad de la mujer dentro de los ambientes de incidencia de la organización.

Prevención de la violencia de género, la cual está definida por la legislación nacional según la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como toda conducta que, basada en la desigualdad de género, tenga como objetivo o resultado perjudicar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, causándoles daño físico, psicológico, sexual o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado. Lo cual nos obliga a proteger a las mujeres de los daños físicos y psicológicos derivados de la violencia y la coacción; así como, asistir a las sobrevivientes en la reivindicación de sus derechos, el acceso a los recursos disponibles y la recuperación de los efectos del abuso.

Compromiso de la organización


Para una promoción eficaz de la igualdad de género, los derechos y la inclusión:

Promovemos la inclusión equitativa de las mujeres en todos los equipos de trabajo y en todos los cargos, con el objetivo de avanzar hacia una representación de hombres y mujeres similar a la que se observa en la composición de género de nuestra sociedad. Asimismo, se impulsará la adopción

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

de medidas que fomenten de acuerdo con la Ley para la Promoción y Uso del Lenguaje con Enfoque de Género¹, la participación y el empoderamiento de las mujeres en la organización, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en todas sus comunicaciones, actividades y documentos.

Monitoreamos y evaluamos todo nuestro trabajo desde la perspectiva de lograr la equidad de género, los derechos y la inclusión; para mejorar la calidad de nuestro trabajo programático y de incidencia, aportar al aprendizaje continuo, ofrecer una base de evidencia para informar nuestras decisiones, y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajamos. No toleramos prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de identidad, por eso, seguiremos las siguientes practicas:

1) Selección y contratación

- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la organización, así como en la estructura de liderazgo, facilitando el acceso de las mujeres donde estén sub representadas.
- Avalar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

2) Capacitación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando procedimientos con criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, entre otros.
- Responder a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la organización, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

3) Retribución


- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

¹Ley para la Promoción y Uso del Lenguaje con Enfoque de Género. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.654 del 07 de octubre de 2021.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

- Contar con prácticas de remuneraciones basadas en criterios de igualdad: a igual función, igual remuneración, sea para hombres como para mujeres.

4) Prevención de la violencia de género

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Con el apoyo de organismos especializados nacionales o internacionales capacitar a todo el personal, en el tema de violencia de género y acoso sexual en todas sus formas, con el fin de alertar sobre conductas que pudieran darse tanto al interior de la organización como en el entorno familiar, para contribuir en la formación de una cultura de rechazo y prevención de este tipo de conductas.
- Implementar medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio, con especial énfasis en lo que se refiere a las mujeres que trabajan en nuestra institución, estableciendo un mecanismo de denuncia que entregue garantías de confidencialidad, a la vez que proteja de represalias a quienes denuncien este tipo de conductas, sean personas afectadas o personas que han sido testigos de estas.
- Ejecutar programas y/o campañas de prevención de acoso laboral y sexual en todas las instalaciones e infraestructura de la organización, tanto al interior como en los usuarios de los servicios de los servicios prestados a los beneficiarios.
- Difundir la existencia del Canal de Denuncias de **SUPERATEC** para informar respecto de conductas consideradas como violencia de género, entre otros ámbitos.


5) Inclusión SUPERATEC está comprometida con la inclusión de todas las personas en los procesos humanitarios y de desarrollo.

- Trabajamos para garantizar que nuestras acciones sean sensibles a las necesidades de las personas con discapacidad, las mujeres, los niños, las niñas y otros grupos vulnerables.
- Promovemos la participación activa y significativa de todas las personas en la toma de decisiones.
- Recopilar los datos desagregados para contar con información precisa sobre las necesidades de las diferentes poblaciones para poder diseñar intervenciones inclusivas.
- Monitoreo y evaluación sistemática de las iniciativas para asegurar que sean inclusivas y tengan un impacto positivo.
- Nos esforzamos por construir una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Responsabilidades

Todo el personal y personas relacionadas a **SUPERATEC**, sin importar su función o ubicación, asumen la responsabilidad para asegurar la implementación de los Principios y Compromisos Básicos expuestos en esta política.

Se debe garantizar que todo el personal de **SUPERATEC** y personas asociadas con **SUPERATEC** comprendan y cumplan esta política. El área de talento humano perteneciente a la Gerencia de Administración es responsable de las políticas y procedimientos que garanticen una contratación, inducción y capacitación del nuevo personal. La Gerencia General es responsable de la gestión del desempeño profesional para garantizar la aplicación de esta política.

Todos los coordinadores nacionales y regionales se responsabilizan de esta política; la Junta Directiva monitoreará lo que están haciendo los altos gerentes, y tiene la responsabilidad final de hacer cumplir nuestro compromiso con y la implementación de esta política.

Términos y definiciones

Protección: radica en mantener a las personas a salvo del daño. Está orientada a garantizar los derechos de las personas preservando la seguridad física, psicológica y emocional, la integridad y la dignidad de quienes se han visto afectados por actos de violencia, discriminación y exclusión, o están expuestos a ese riesgo.

Género: funciones, comportamientos, actividades y atributos que emanan de una construcción social y que una determinada sociedad considera apropiados para las personas en función del sexo que les fuera asignado a su nacimiento.


Identidad de género: experiencia interna e individual profunda de cada persona con respecto al género, que puede o no corresponder al sexo que les fuera asignado a su nacimiento por la sociedad. “Trans”, “transgénero” y “no binario” son términos amplios que engloban una variedad de palabras que describen un sentido íntimo de género que difiere del sexo asignado en el momento del nacimiento o del género atribuido a una persona por la sociedad.

Inclusión: reducción de las desigualdades fundamentadas en la condición social, la identidad, las funciones y las relaciones de poder. La prestación de servicios inclusivos supone la concesión a todas las personas de acceso equitativo a los recursos. A largo plazo, la inclusión se orienta también a facilitar el acceso de todas las personas a oportunidades y al ejercicio de derechos a través de medidas encaminadas a abordar, reducir y eliminar la exclusión, la estigmatización y la discriminación.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que afecte de manera negativa a cualquier persona por su mera pertenencia a una o más categorías de diversidad tales como aquellas antes enuncias. La no discriminación consiste en la adopción de medidas específicas para prevenir o mitigar ese tipo de discriminación.

Interseccionalidad: perspectiva que destaca configuración de la identidad de las personas forjada por estratos múltiples y superpuestos, tales como identidad de género, origen étnico, nacionalidad o ciudadanía, edad, discapacidad, idioma, opinión política, credo, origen social, orientación sexual, aspecto físico, color de piel e identidad racial, que guardan entre sí una estrecha relación. Las personas pueden ser objeto de discriminación o privilegios debido a una combinación de estos diversos factores. Desde el punto de vista de la interseccionalidad, se destaca el análisis de estos estratos de manera conjunta y comprendiendo el efecto combinado en una persona a la luz de las relaciones de poder que prevalezcan en una sociedad determinada.

LGBTIQ+: Incluye los que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero o intersex y los que están cuestionando su orientación y/o identidad sexual. El término completo: Lesbianas, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersex y Cuestionando, respecto al hecho de que, aunque algunas personas tienen un sentido claro de “qué y quiénes son” y tienen la capacidad de definir su estatus y sentirse cómodas con este, muchas más tendrán inquietudes. En la realidad, la orientación sexual y/o la identidad sexual representa una gama de identidades, características, expresiones y comportamientos. Favor tomar en cuenta que, aunque cada vez más el término LGBTIQ+ se entiende y se utiliza en diferentes partes del mundo, algunos países podrían tener otros términos preferidos para identificar a estas personas.


Normas sociales: Las normas sociales son un elemento generalizado de todas nuestras vidas. Las normas son creencias comunes acerca de lo que representa la conducta aceptada y adecuada en un grupo de personas, entre ellas mujeres, niñas, hombres y niños. Las normas sociales son reglas informales que inciden también en (y son afectadas por) las reglas formales como leyes y reglamentos. Las normas dan forma a las expectativas y actitudes y pueden sostener y dictar la desigualdad de género. En todo el mundo, las normas sociales acerca del género dan forma al estatus desigual de las mujeres y niñas y a las expectativas de su papel en la sociedad.

Violencia: el uso de la fuerza o de poder, ya sea por acción u omisión, en cualquier entorno, bajo forma de amenaza, percibida o real, contra uno mismo, otra persona, un grupo de personas o una comunidad, que entrañe o pudiera entrañar con alta probabilidad, la muerte, una lesión física, un daño psicológico o emocional, el desarrollo anómalo o la privación

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Violencia por motivo de identidad: cualquier acto de violencia por parte de una persona, grupo de personas, o sociedades debido a aspectos existentes, percibidos o asignados en relación con la identidad de una persona. La violencia por motivo de identidad se ve favorecida y exacerbada por estructuras, normas y leyes que condonan o promueven (de manera tácita o expresa) actitudes y prácticas discriminatorias.

Violencia sexual y por motivos de género: abarca diversas categorías que incluyen, sin ser una lista exhaustiva, la violencia sexual, la violencia entre cónyuges y parejas íntimas, la trata, el matrimonio forzoso o precoz, el acoso sexual, la prostitución forzada, el feminicidio, la mutilación genital de mujeres, la explotación y el abuso sexuales, la denegación de recursos, oportunidades y servicios.

Políticas asociadas

Esta Política es complementaria a los estándares de comportamiento que todo el personal de **SUPERATEC** debe cumplir en base al Código de Conducta y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS), como también la Política de salvaguarda a Niñas, Niños y Adolescentes, así como cualquier otro código o política definida por la Junta Directiva de la organización.

Rendición de cuentas

La organización ha designado a JEANNELA GAVIDIA como punto focal de género, quien cumple con las funciones de velar por la correcta aplicación de la política para la equidad de género, la inclusión y la prevención de la violencia de género, recibir las informaciones o quejas que presentes las trabajadoras, voluntarias u participantes de los programas brindados por la organización, ante cualquier situación de amenaza o violación de los derechos que se presume ha sido ocasionada por las personas obligadas por esta política.


Los canales establecidos para la recepción de informaciones o quejas por parte del punto focal de género son:

1. Correo electrónico:
2. Mensajería vía WhatsApp:

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Protocolo para el manejo de casos de violencia de género

Siguiendo lo expuesto, la Organización promueve condiciones de trabajo que eviten actos de violencia basada en género, y mantiene un Protocolo de actuación para dar tratamiento a dichas situaciones cuando las mismas han sido propiciadas por las personas vinculadas con la organización como se detalla en el ámbito de aplicación de esta política.

Este “**Protocolo de actuación en materia de violencia basada en género y de acoso por razón de género**” tiene por objeto indicar el procedimiento a seguir la Gerencia General de **SUPERATEC** ante situaciones asociadas a la violencia de género ocasionadas por alguna de las personas obligadas por esta política en contra de cualquiera de las mujeres participantes de los programas promovidos por la organización, así como, contra sus trabajadoras o voluntarias.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Declaración de principios

SUPERATEC no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como violencia de género o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios, no solo al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, sino también a la propia dignidad de las personas y al derecho a su intimidad, y que pueden conllevar consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la Organización, en tanto que afecta al clima laboral.


Asimismo, reconoce su responsabilidad en el aseguramiento de un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por lo que se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de violencia de género que pudiera plantearse en el seno de la organización. En especial, la Gerencia General deberá realizar acciones positivas para promocionar políticas frente a la violencia basada en género, y emprender las medidas correctoras que sean necesarias.

En cualquier caso, la obligación de observar los principios de igualdad y no discriminación corresponde a todas las personas que de una u otra forma estén vinculadas con la Organización, velando porque éstos sean tratados con el debido respeto y dignidad. Asimismo, tendrán derecho a presentar queja frente a aquellos comportamientos o conductas inapropiadas susceptibles de ser consideradas violencia basada en género de las que pudieran ser objeto.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Definiciones

1. **Violencia de género:** se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La legislación venezolana la define como todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado².

2. **Acoso por razón de género:** Se define según la legislación venezolana como toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante o que puedan poner en peligro su empleo, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él³.

Medidas preventivas

Como medida preventiva frente a situaciones de violencia basada en género o por razón de género, **SUPERATEC** procurará que todos/as los/as trabajadores/as reciban la formación e información necesaria en la materia para desempeñar con éxito sus funciones.

Medidas en caso de posibles situaciones de violencia

SUPERATEC establece un procedimiento de actuación en caso de violencia de género o por razón de género, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, celeridad y confidencialidad de los trámites.


² Ley Orgánica sobre el Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 6.667 E. del 16 de diciembre de 2021. Artículo 18.

³ Ley Orgánica sobre el Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 6.667 E. del 16 de diciembre de 2021. Artículo 19.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.

	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	CÓDIGO: POEG-IPVGSUP-0001
	POLÍTICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FECHA: 20/03/2024
		VERSIÓN: 1.0

Procedimiento a seguir en materia de violencia basada en género

Denuncia: El procedimiento se iniciará con la presentación de denuncia por la persona afectada, por sí misma o a través de representante o por medio de alguno de los canales establecidos, e irá dirigida a la Gerencia General de **SUPERATEC**.

Forma: La denuncia se realizará por escrito, en la que se expondrá de manera clara y pormenorizada una relación de los hechos acaecidos, así como las circunstancias y fechas en que se hayan producido, con indicación de la identificación de la/s persona/s que presuntamente ha incurrido en alguna de las formas de violencia de género en contra de las mujeres, establecidas en el contenido del Artículo 19 de la Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como de la/s persona/s que hayan podido ser testigos de cualquiera de los hechos denunciados.

Apertura de procedimiento: Dentro de las 12 horas siguientes de recibirse la denuncia escrita, la Gerencia General de **SUPERATEC** ordenará que se inicie el procedimiento para determinar las responsabilidades en el caso denunciado y atenderá las necesidades de asistencia inmediata en cuanto apoyo psicosocial y salud de la persona sobreviviente.

Medidas de protección: En las siguientes 24 horas hábiles de haberse recibido la denuncia, la Gerencia General de **SUPERATEC** adoptará las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad de la sobreviviente, separando temporalmente a la presunta persona agresora del ambiente que comparte con la víctima y apoyando a la sobreviviente para que realice la denuncia ante la Unidad de Atención a la Víctima del Ministerio Público.

Sustanciación: Recibida la denuncia por parte de la sobreviviente, la Gerencia General notificará al presunto agresor en las siguientes 24 horas hábiles y le indicará que tiene 48 horas hábiles para presentar sus alegatos y medios probatorios en descargo a la acusación.

Decisión: Si el presunto agresor no presenta algún tipo de descargo sobre la acusación, la Gerencia General asumirá como ciertos los hechos que se le señalan. En el caso que el presunto agresor presente el respectivo descargo sobre la acusación, la Gerencia General valorará la gravedad de la situación y su veracidad con respecto al descargo realizado por el presunto agresor pronunciándose al respecto en un lapso no mayor a tres días hábiles.

Aprobación

Esta política ha sido aprobada por el señor ALVARO GONZALEZ CASADO, en su condición de presidente de la Junta Directiva de **SUPERATEC** el día 20 de mayo de 2024 en la ciudad de Caracas Distrito Capital Venezuela y su revisión se realizará antes del día 20 de mayo de 2026.

Elaborado en Caracas, 20 de marzo de 2024

Esta política se encuentra archivada en el Sharepoint de Manuales y Formatos Administrativos, Manuales Organizacionales.

Calle Los Laboratorios, Edificio Torre Beta, Piso 4, Oficina 402, Los Ruices, Municipio Sucre, Estado Miranda Rif: J-30938391-4. Teléfonos: 0212-235-6866/ 235-8266/ 237-1040/ 234-7808.