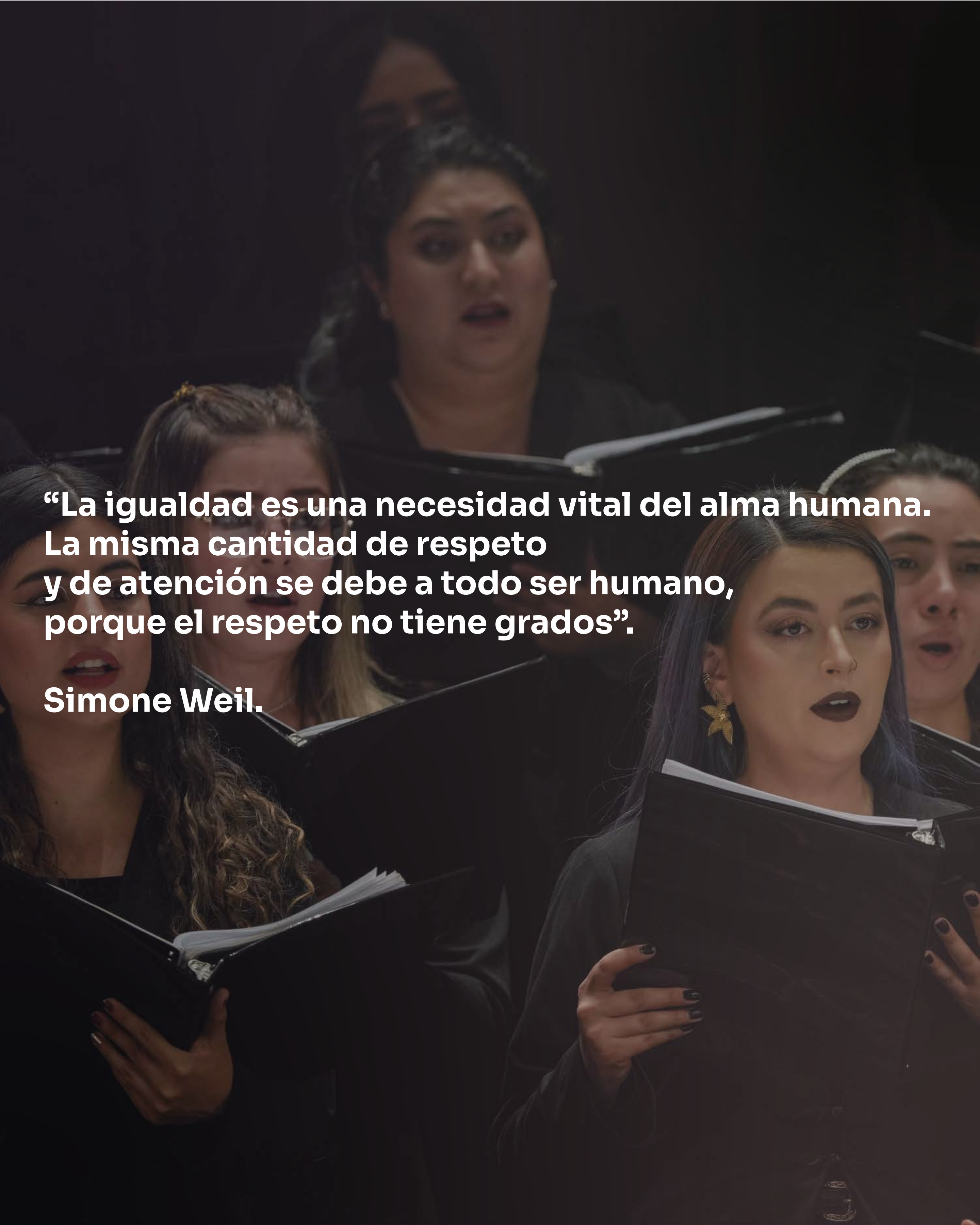




**Asociación Nacional
de Música Sinfónica**



POLÍTICA DE ENFOQUE DE 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.



CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN

2.MARCO GENERAL

a. Marco normativo internacional y nacional

b. Marco teórico

3.OBJETIVOS

a. Objetivo general

b. Objetivos específicos

4.ALCANCE

5.DESARROLLO

a. Definición de la política

b. Principios y enfoques de la política

c. Líneas estratégicas de la política

6.RESPONSABLES

INTRODUCCIÓN

La Política de Enfoque de Género promovida por la Asociación Nacional de Música Sinfónica (en adelante la “ANMS” o la “Asociación”), refleja el compromiso intachable de la ANMS con los principios de equidad, respeto a los derechos humanos, así como su voluntad de sumarse activamente al movimiento que vela por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género.

Esta política busca promover relaciones entre trabajadores y personas no vinculadas contractualmente a la ANMS basadas en el respeto de los derechos humanos, dignidad humana y eliminación de cualquier acción que conlleve a desigualdades de género dentro de la comunidad musical y cultural.

La junta directiva, el director ejecutivo y directores de área de la ANMS se comprometen a velar por la aplicación y cumplimiento de la Política de Enfoque de Género, así como su contenido, el cual será revisado de manera anual, con el fin de que la misma sea ajustada a las condiciones del entorno, de la sociedad, la normatividad y naturaleza de las actividades de la Asociación.

La Asociación se encuentra comprometida con la prevención y toma de acciones frente a las diferentes problemáticas asociadas a la violencia por razón de género, por lo cual pondrá todos sus esfuerzos para no generar espacios de revictimización y/o ambientes que no generen confianza o brinden ayuda a sus trabajadores, contratistas y terceros involucrados.

Finalmente, la política de género de la ANMS se ajusta a la normatividad vigente y debe ser adoptada por todos sus trabajadores, contratistas y terceros involucrados, razón por la cual estará a disposición de cualquier persona que desee realizar su consulta, y se realizarán acciones para su socialización e implementación.

ANTONIO JOSÉ SUAREZ ALBARRACÍN

Director Ejecutivo.

2. MARCO GENERAL

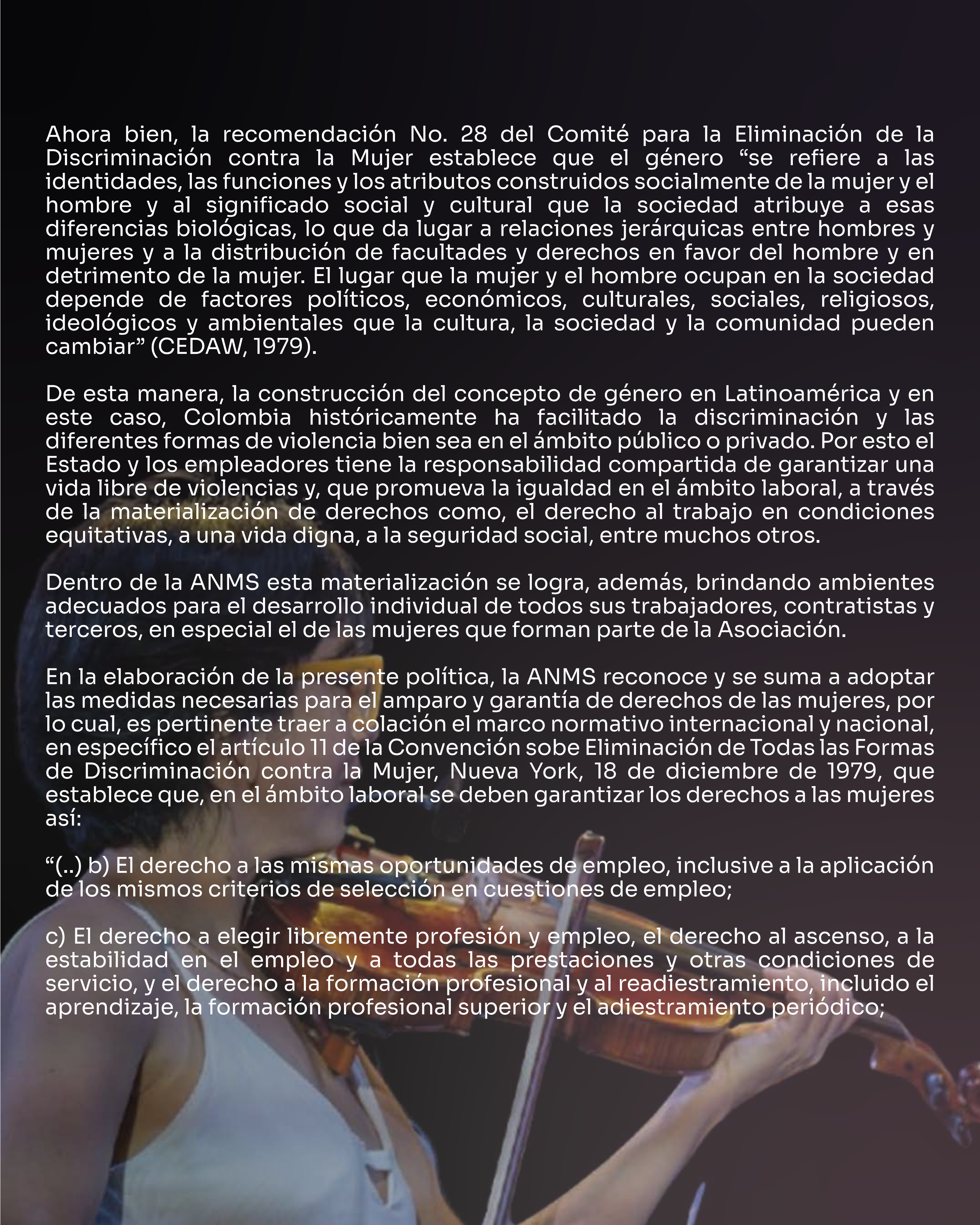
2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Con el fin de cumplir los tratados internacionales que versan sobre los derechos de las mujeres, el Estado colombiano ha desarrollado normatividad que describe taxativamente las responsabilidades de todas las personas, así como acciones que se deben garantizar para que las mujeres puedan sentirse seguras y desarrollar de forma óptima sus capacidades y proyectos de vida.

Por lo anterior, y con el fin de cumplir el mandato del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por su denominación en inglés, 1979), Belém Do Pará (OEA, 1994) y Beijing (onu,1995), del que Colombia es parte, el Congreso de la República expidió la Ley 1257 de 2008 por medio de 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”.

El artículo primero de esta ley establece que su objeto “es la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización” (L. 1257,2008).

Mediante esta ley se estableció (i) el deber de sensibilizar y actuar, lo cual desemboca en acciones pedagógicas y expedición de normas, (ii) el reconocimiento y promoción de mandatos, leyes, jurisprudencia, estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres y, (iii) la formulación de políticas internas que guíen a la sociedad mediante procedimientos explícitos que permitan la prevención, atención y protección contra las violencias de género.

A woman with dark hair, wearing a white sleeveless top, is playing a violin. She is looking down at the instrument. The background is dark and out of focus.

Ahora bien, la recomendación No. 28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer establece que el género “se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar” (CEDAW, 1979).

De esta manera, la construcción del concepto de género en Latinoamérica y en este caso, Colombia históricamente ha facilitado la discriminación y las diferentes formas de violencia bien sea en el ámbito público o privado. Por esto el Estado y los empleadores tiene la responsabilidad compartida de garantizar una vida libre de violencias y, que promueva la igualdad en el ámbito laboral, a través de la materialización de derechos como, el derecho al trabajo en condiciones equitativas, a una vida digna, a la seguridad social, entre muchos otros.

Dentro de la ANMS esta materialización se logra, además, brindando ambientes adecuados para el desarrollo individual de todos sus trabajadores, contratistas y terceros, en especial el de las mujeres que forman parte de la Asociación.

En la elaboración de la presente política, la ANMS reconoce y se suma a adoptar las medidas necesarias para el amparo y garantía de derechos de las mujeres, por lo cual, es pertinente traer a colación el marco normativo internacional y nacional, en específico el artículo 11 de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Nueva York, 18 de diciembre de 1979, que establece que, en el ámbito laboral se deben garantizar los derechos a las mujeres así:

“(..) b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

2.1.1. OBLIGACIONES CONTENIDAS EN LEYES COLOMBIANAS.

Como empleador la ANMS tiene la obligación de cumplir el principio de corresponsabilidad, por lo cual debe:

1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos y señalados en la Ley 1257 de 2008.
2. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
3. Abstenerse de realizar cualquier acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial en contra de las mujeres.
4. Abstenerse de realizar cualquier acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.
5. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en la Ley 1257 de 2008 y demás normas aplicables.
6. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación ejercida en su contra.
7. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra dentro de la Asociación.
8. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la Ley 1257 de 2008 y en la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.
9. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra.

2.1.2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

Las mujeres que dentro de la ANMS sean posibles víctimas de alguna de las formas de violencia previstas en dicha ley, tendrán derecho a:

- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales.
- Recibir asistencia médica, psicológica o psiquiátrica.
- Adoptar garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley.

PARÁGRAFO. La Asociación Nacional de Música Sinfónica se compromete a erradicar el maltrato y la discriminación laborales, que por su definición implican algún tipo de agresión hacia las mujeres.

MARCO TEÓRICO

De Lauretis (1991) define el sistema sexo / género como “un sistema de representación que asigna significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la estructura de parentesco, estatus en la jerarquía social, etcétera) a los individuos dentro de la sociedad”, esta definición ayuda a identificar el por qué el sistema de género/sexo conlleva a exclusiones y a la validación de la violencia de género.

Por lo anterior, resulta de vital importancia abordar la violencia desde un ámbito social, cultural, empresarial, político y ético.

La Ley 1257 de 2008, establece el concepto por violencia contra la mujer, como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

De igual manera la Corte Constitucional en Sentencia SU080 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, consagra tres supuestos para que se pueda hablar de violencia contra la mujer:

“La violencia de género posee tres características propias que la diferencian de otras formas de violencia, a saber: “a) El sexo de quien sufre la violencia y de quien la ejerce: la ejercen los hombres sobre las mujeres. b) La causa de esta violencia: se basa en la desigualdad histórica y universal, que ha situado en una posición de subordinación a las mujeres respecto a los hombres. c) La generalidad de los ámbitos en que se ejerce: todos los ámbitos de la vida, ya que la desigualdad se cristaliza en la pareja, familia, trabajo, economía, cultura política, religión, etc.”

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

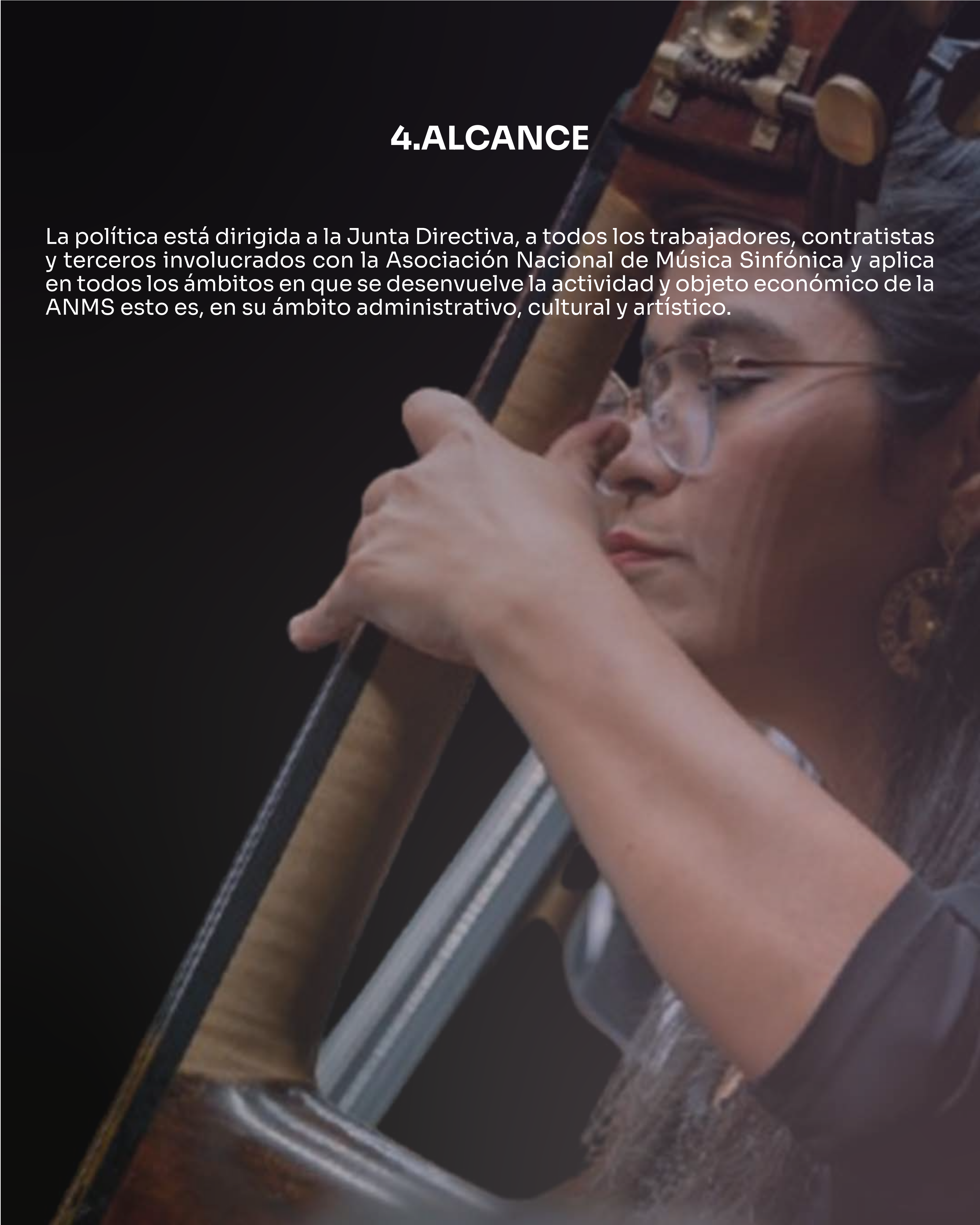
Implementar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones laborales basadas en los derechos humanos y la dignidad humana acorde con el enfoque cultural de la Asociación Nacional de Música Sinfónica y la orientación estratégica hacia la salud y calidad de vida.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asentar e institucionalizar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género en la Asociación, afianzando el compromiso de la junta directiva y estableciendo un marco de acción que impulse dicho compromiso.
- Contribuir con acciones concretas y eficaces para lograr la eliminación de cualquier acción que lleve al sostenimiento de desigualdades basadas en género dentro de la Asociación mediante la capacitación y promoción de los derechos humanos
- Implementar estrategias para atender cualquier situación de violencia basadas en género mediante la activación de rutas, consejería, asesoría y seguimiento a las formas de violencias que puedan experimentar los trabajadores, contratistas y terceros involucrados con la Asociación.
- Conformar un comité de género compuesto por un (1) miembro del Coro Nacional, un (1) miembro de la Banda Nacional, (1) un miembro de la Orquesta Sinfónica Nacional de Colombia, dos (2) miembros Administrativos de la ANMS.

4.ALCANCE

La política está dirigida a la Junta Directiva, a todos los trabajadores, contratistas y terceros involucrados con la Asociación Nacional de Música Sinfónica y aplica en todos los ámbitos en que se desenvuelve la actividad y objeto económico de la ANMS esto es, en su ámbito administrativo, cultural y artístico.



5.DESARROLLO

5.1.DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA

El presente documento comprende los lineamientos adoptados por la Asociación Nacional de Música Sinfónica para implementar la política sobre sensibilización, normas, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación por razones de género que existen en el país.

Así, el objetivo principal de estos lineamientos es mejorar la calidad de vida de los trabajadores, contratistas y terceros involucrados con la ANMS. Se busca transformar las relaciones sociales y laborales en la Asociación, a través de la implementación de procesos específicos que promuevan practicas equitativas e incluyentes para lo cual contará con un comité de equidad de género.

5.2. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA

5.2.1 SUPREMACÍA DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

5.2.2. ENFOQUE DE GÉNERO

De acuerdo con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el enfoque de género se refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad, este enfoque ha nacido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de equidad y justicia, obteniendo como resultado el diseño, implementación, evaluación de políticas e intervención pública, la valoración de buenas prácticas y obtención de aprendizajes.

El enfoque de género resulta de vital importancia en la construcción de procesos a desarrollar con los miembros de la ANMS, pues permite visibilizar la raíz de las violencias basadas en género y dictar medidas para favorecer su empoderamiento y autonomía dentro de la Asociación.



5.2.3. ENFOQUE DE DERECHOS

“El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás” (ONU).

5.2.4 ENFOQUE DE DIGNIDAD HUMANA

La Asociación se compromete a que, en la implementación de esta política prevalecerá el derecho que tienen las personas a ser valoradas y respetadas.

5.2.5. ATENCIÓN DIFERENCIADA

La Asociación entiende que, se requieren servicios y atenciones diferenciadas según las características relacionadas con la edad, sexo, pertenencia étnica, condiciones o situaciones especiales, reconociendo también las necesidades específicas de las personas a nivel físico, mental y cognitivo de cada persona, trabajador, contratista y/o terceros.

2.5.6. ACCESIBILIDAD

A través de este principio universal, se busca que todas las personas que hacen parte de la Asociación Nacional de Música Sinfónica puedan tener acceso a las acciones, estrategias y líneas de la política de género de manera transversal. Igualmente se busca la participación activa de cada persona a la que se dirige esta política.

5.2.7. CONFIDENCIALIDAD

Se refiere a toda reserva de la información a la que tienen derecho todas las personas sobre sus datos personales que no tengan naturaleza pública. La Asociación Nacional de Música Sinfónica se obliga a garantizar la confidencialidad de la información de todos sus trabajadores y terceros, especialmente en los casos relacionados con violencias de género.

La Asociación guardará la reserva de la información confidencial con el fin de procurar la seguridad de la víctima de violencia de género.

5.2.9.CORRESPONSABILIDAD

Todos los miembros de la Asociación son responsables del cumplimiento de las políticas que garanticen los derechos humanos de los miembros de la ANMS.

Los miembros de la ANMS deben cumplir con todas las formas de protección y prevención de violencias basadas en género dentro del ámbito laboral.

La ANMS podrá evaluar el cumplimiento de esta política por parte de sus trabajadores y demás miembros de la ANMS o destinatarios de la presente política.

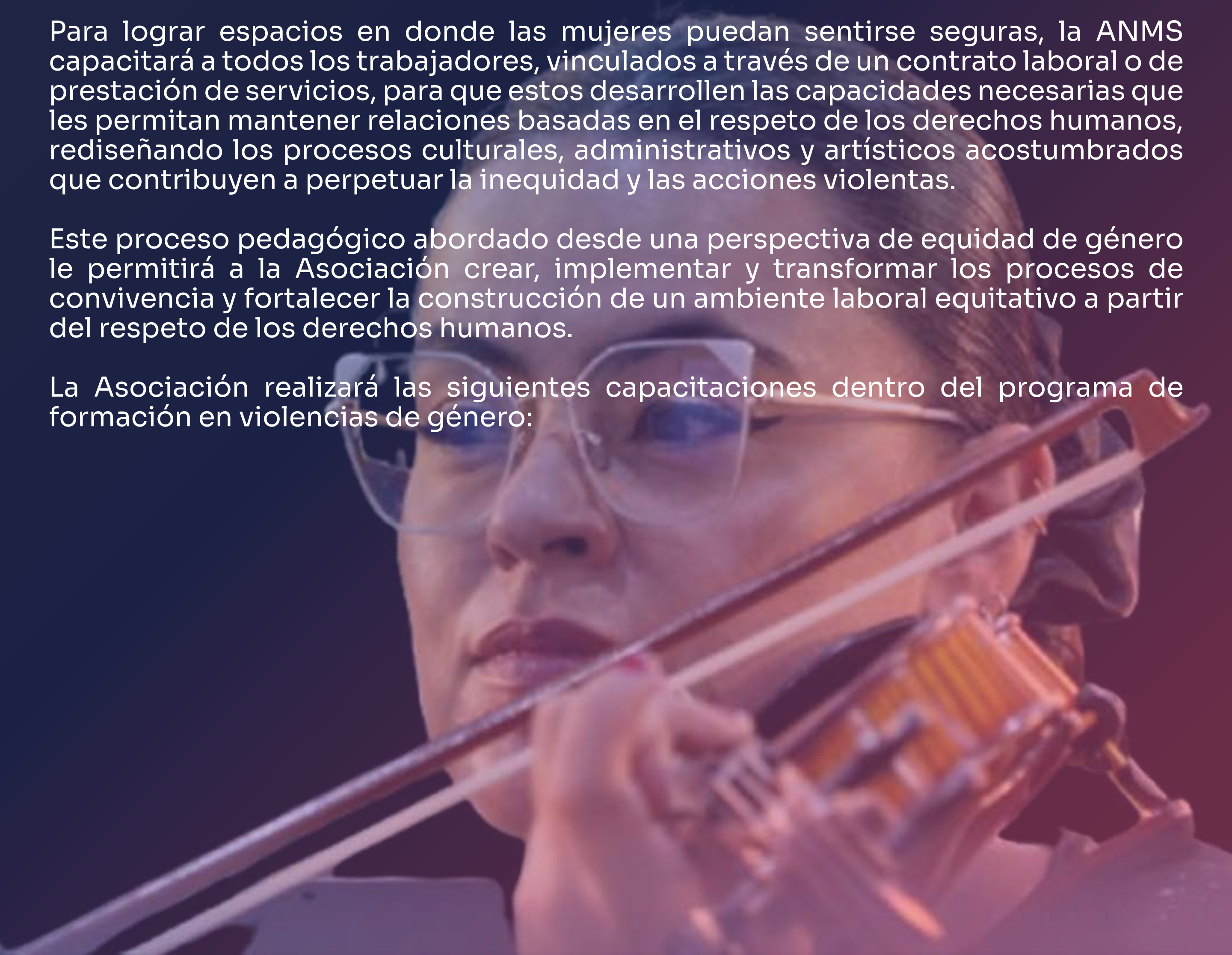
5.3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA

5.3.1.FORMACIÓN DESDE EL ÁMBITO PEDAGÓGICO

Para lograr espacios en donde las mujeres puedan sentirse seguras, la ANMS capacitará a todos los trabajadores, vinculados a través de un contrato laboral o de prestación de servicios, para que estos desarrollen las capacidades necesarias que les permitan mantener relaciones basadas en el respeto de los derechos humanos, rediseñando los procesos culturales, administrativos y artísticos acostumbrados que contribuyen a perpetuar la inequidad y las acciones violentas.

Este proceso pedagógico abordado desde una perspectiva de equidad de género le permitirá a la Asociación crear, implementar y transformar los procesos de convivencia y fortalecer la construcción de un ambiente laboral equitativo a partir del respeto de los derechos humanos.

La Asociación realizará las siguientes capacitaciones dentro del programa de formación en violencias de género:



FORMACIÓN EN VIOLENCIAS DE GÉNERO

- Capacitación a todos los trabajadores de la Asociación Nacional de Música Sinfónica en comunicación no violenta.
- Capacitación a los líderes de los procesos en a la temática y en las formas de abordar situaciones relacionadas con violencias basadas en género.
- Capacitación para el manejo de las posibles situaciones de violencias basadas en género en los niveles administrativo, artístico y cultural de la ANMS.

5.3.2.INSTITUCIONALIZACIÓN

Con la implementación de esta política hay procesos que deben ser revisados y atendidos desde la parte institucional de la Asociación para poder dar cumplimiento a la normatividad vigente y lograr la consolidación de los objetivos propuestos.

5.3.2.INSTITUCIONALIZACIÓN

Con la implementación de esta política hay procesos que deben ser revisados y atendidos desde la parte institucional de la Asociación para poder dar cumplimiento a la normatividad vigente y lograr la consolidación de los objetivos propuestos.

IMPLEMENTACIÓN DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE MÚSICA SINFÓNICA

- Revisión de los estatutos, políticas y reglamentos de la ANMS siguiendo los principios y lineamientos de esta política (esto debe incluir todos los espacios de interacción de la comunidad, incluso los virtuales).
- Procesos de sensibilización
- Fomento para la ejecución de la política
- Implementación del comité de enfoque de género.

ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

- Implementación de estrategias para la modificación o transformación de estereotipos de género y sexualidad para prevenir la discriminación, estigma y violencias de género.
- Promoción de lenguaje incluyente en los documentos institucionales.
- Estrategias de divulgación de derechos y rutas de atención tanto nacionales como institucionales de las víctimas.
- Estrategias de comunicación específicas.

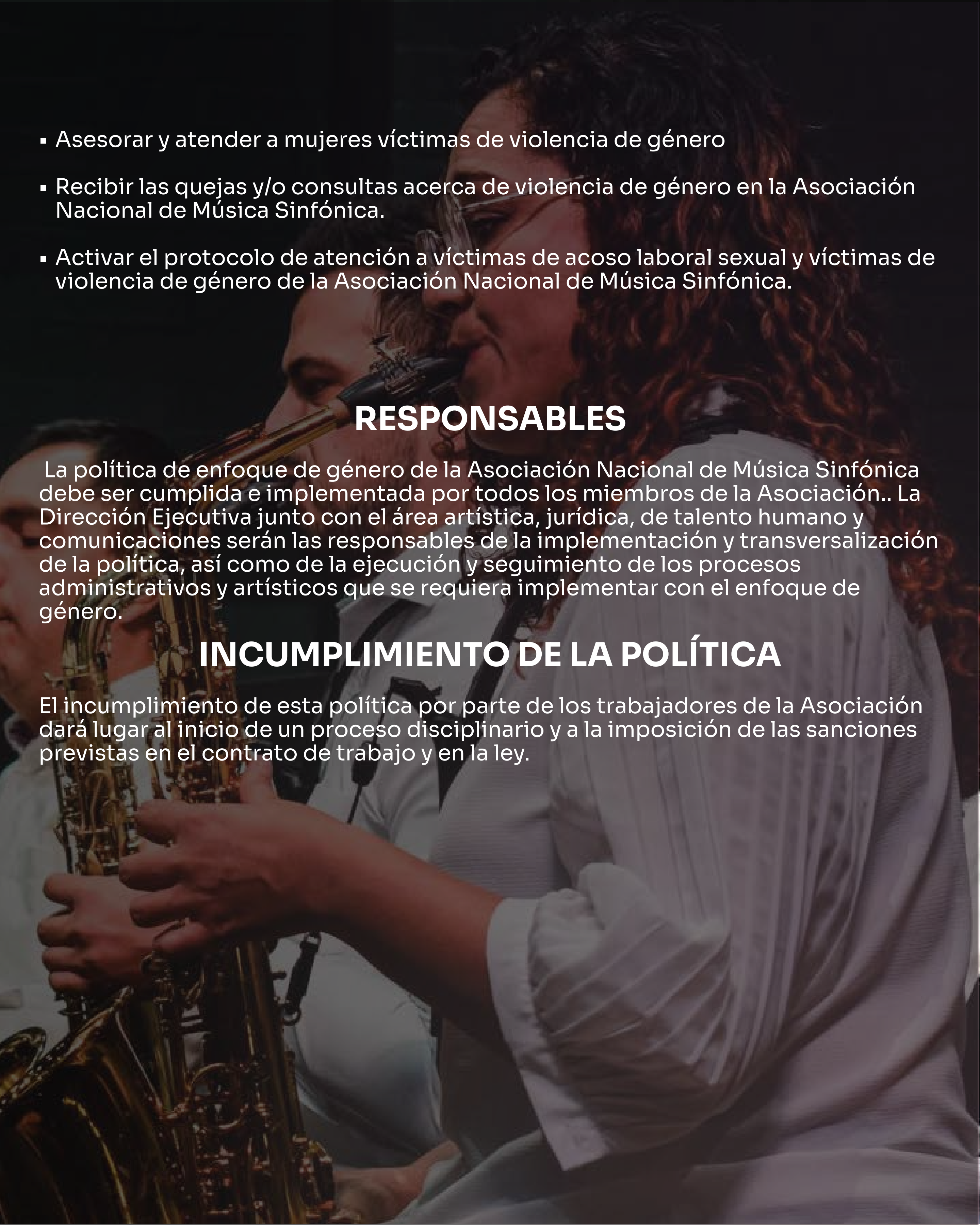
RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL Y JURÍDICO)

- Diseño de ruta para la protección, detección, atención y seguimiento integral a las víctimas de violencias basadas en género pertenecientes a la Asociación.
- Socialización de la ruta diseñada a todos los miembros de la Asociación Nacional de Música Sinfónica.
- Capacitación de la activación de la ruta.

5.3.3 COMITÉ DE ENFOQUE DE GÉNERO

El comité de enfoque de género estará compuesto por un (1) miembro del Coro Nacional, un (1) miembro de la Banda Nacional, (1) un miembro de la Orquesta Sinfónica Nacional de Colombia y dos (2) miembros administrativos de la ANMS.

El comité de enfoque de género será el encargado de promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación contra las mujeres, por lo que articulará los procesos de implementación, seguimiento e investigación en asuntos de género. Dentro de sus responsabilidades estarán:

- 
- Asesorar y atender a mujeres víctimas de violencia de género
 - Recibir las quejas y/o consultas acerca de violencia de género en la Asociación Nacional de Música Sinfónica.
 - Activar el protocolo de atención a víctimas de acoso laboral sexual y víctimas de violencia de género de la Asociación Nacional de Música Sinfónica.

RESPONSABLES

La política de enfoque de género de la Asociación Nacional de Música Sinfónica debe ser cumplida e implementada por todos los miembros de la Asociación.. La Dirección Ejecutiva junto con el área artística, jurídica, de talento humano y comunicaciones serán las responsables de la implementación y transversalización de la política, así como de la ejecución y seguimiento de los procesos administrativos y artísticos que se requiera implementar con el enfoque de género.

INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de esta política por parte de los trabajadores de la Asociación dará lugar al inicio de un proceso disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el contrato de trabajo y en la ley.



**Asociación Nacional
de Música Sinfónica**

POLÍTICA DE ENFOQUE DE GÉNERO



**ORQUESTA SINFÓNICA
Nacional de Colombia**



**CORO
Nacional
de Colombia**



**Banda
Sinfónica
Nacional
de Colombia**