



POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha de emisión
25 de nov. de 2025

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

La Fundación Tiempo de Juego reconoce que la equidad de género y la no discriminación son pilares esenciales para el bienestar de las personas, el fortalecimiento institucional y la transformación comunitaria. En este sentido, adopta esta Política de Género y No Discriminación, la cual busca garantizar entornos laborales y comunitarios donde todas las personas sean tratadas con dignidad, respeto e igualdad de oportunidades. Creando espacios seguros, libres de violencia y que promuevan la diversidad.

1. Objetivo de la Política

Establece los lineamientos, medidas y responsabilidades institucionales para prevenir, atender, investigar y sancionar toda forma de discriminación o violencia basada en género, así como para promover la equidad y la diversidad en todas las acciones, programas y relaciones laborales de la Fundación Tiempo de Juego.

2. Marco conceptual y principios orientadores

La política se fundamenta en el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión. Promueve un enfoque interseccional que reconoce que las experiencias de discriminación pueden variar según el género, la orientación sexual, la etnia, la discapacidad, la edad, la raza, la nacionalidad, la situación socioeconómica u otros factores.

Principios orientadores:

La aplicación de esta política se rige por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** todas las personas merecen respeto y trato justo.
- **Igualdad y equidad:** garantizar las mismas oportunidades, reconociendo las diferencias entre las personas.
- **Enfoque interseccional:** reconocer las distintas identidades y condiciones que agravan la discriminación o la violencia, así como la manera en que se relacionan.
- **Participación y corresponsabilidad:** todas las personas son agentes de cambio.
- **Confidencialidad y no revictimización:** se adoptará un enfoque pro-víctima en los procesos de atención.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

3. Definiciones clave

Los siguientes son los conceptos básicos que sustentan la política:

- **Violencia basada en género:** cualquier acción o conducta que cause daño físico, sexual, psicológico o económico a una persona por motivo de su género, orientación sexual o identidad de género.
- **Equidad de género:** reconocimiento de las diferencias entre hombres, mujeres y personas diversas, adoptando medidas que garanticen igualdad de oportunidades y condiciones.
- **Masculinidades corresponsables:** formas de ser y actuar que promueven la igualdad, el respeto y la distribución justa de los cuidados y las responsabilidades.
- **Diversidad:** reconocimiento y respeto por las múltiples identidades, expresiones y formas de vida.
- **Enfoque de género:** perspectiva de análisis que busca identificar y transformar las desigualdades que se producen por las diferencias sociales, culturales entre los hombres, las mujeres y las personas con identidades diversas, promoviendo la igualdad de derechos, oportunidades y trato.

4. Marco Jurídico

Esta política incorpora y se rige por el marco jurídico nacional e internacional aplicable en materia de igualdad de género, prevención, atención, investigación, sanción y no repetición de la violencia basada en género y la discriminación. Especialmente:

Marco Jurídico Internacional:

- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (Ley 051 - 1981)
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará (Ley 248 - 1995)
- Convenio 190 de 2019 de la OIT: derecho al trabajo libre de violencia y acoso (Ley 2528 - 2025)

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

Marco Jurídico Nacional:

- Constitución Política: especialmente artículos 1, igualdad; 11, dignidad; y 29, defensa
- Ley 1257 de 2008: sensibilización, prevención y sanción de violencia y discriminación contra las mujeres
- Decreto 1710 de 2020: enfoques para abordar el análisis de violencias por razones de sexo o género
- Circulares 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo: prevención y atención del acoso laboral y sexual.
- Ley 2365 de 2024: medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral
- Circular 076 de 2025 del Ministerio de Trabajo: recomendaciones para la prevención, identificación, atención y sanción del acoso sexual laboral
- Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo: estableció que el Comité de Convivencia Laboral no es competente para atender casos de Acoso Sexual

5. Alcance y ámbito de aplicación

Esta política es de obligatorio cumplimiento para **todas las personas que hacen parte de la Fundación Tiempo de Juego, sin importar su tipo de contrato o rol**. Aplica también a voluntarios/as, consultores/as, contratistas y aliados/as que colaboren en proyectos o actividades institucionales.

Constituye un eje transversal a todos los niveles y procesos de la organización, para promover los principios de igualdad, justicia y cuidado en los entornos laborales y de intervención comunitaria, por lo que se articula con otras políticas de la Fundación, como la política de salvaguarda, la política de prevención del consumo, la política de transparencia, entre otras.

6. Responsables institucionales

Todas las áreas de la Fundación tendrán la responsabilidad de incorporar el enfoque de género en sus acciones, procesos y procedimientos. La Dirección de Talento Humano junto con el Área Psicosocial y de Género, liderará la implementación de esta política y estará a cargo de la conformación del **Comité de Género**.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

Dicho Comité estará integrado por representantes de diferentes áreas y niveles de la organización (sin importar su tipo de vinculación). Será el responsable de diseñar el **plan de acción anual de la política** y definir los indicadores de seguimiento.

7. Líneas de trabajo para la transversalización del enfoque de género

Cada área de la Fundación adoptará medidas específicas, en el marco de sus competencias, con el fin de asegurar el enfoque de género en la cultura institucional, así como en las actividades que se desarrollen con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes; con sus familias; con la comunidad; y con los aliados.

En este sentido, se establecen las siguientes líneas de trabajo:

- A. **Estrategia de Comunicaciones:** La gerencia de Comunicaciones, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y el Comité de Género, implementará una estrategia para difundir de manera clara, innovadora y pedagógica los contenidos de esta política, los derechos asociados y las rutas de atención. Además, se desarrollarán campañas internas, materiales pedagógicos y espacios de diálogo que fomenten la reflexión colectiva y el compromiso con la igualdad. Dentro de este proceso se identificarán las rutas y servicios locales en materia de oportunidades y atención de violencias, con el fin de ser difundidos con la comunidad.

La Fundación, bajo el liderazgo de la Gerencia de Comunicaciones, asegurará que la comunicación interna y externa sea neutral, evitando la comunicación sexista o que refuerce los estereotipos de género, y promoviendo su transformación. Esto incluye la comunicación escrita, verbal y visual en todas las plataformas y documentos.

- B. **Formación:** La Dirección de Talento Humano junto con el Área Psicosocial y de Género (y el Comité de Género, una vez se conforme) liderarán al menos 2 espacios anuales de formación dirigidos al equipo de la Fundación con contenidos sobre equidad de género, prevención de violencias y masculinidades corresponsables. Se promoverá el uso de metodologías innovadoras y con personas expertas, que apunten a transformar los roles y estereotipos de género.

En las formaciones periódicas que se brinden al equipo operativo, se incluirá el tema de género y prevención de la violencia, teniendo especial atención en la población con la cual trabaja la Fundación.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

Se diseñará un módulo de género para el **proceso de inducción**, en el cual se explicarán en detalle los contenidos de esta política, se dará a conocer el protocolo de prevención y atención del acoso, así como las estrategias de género.

- C. **Alianzas que promuevan el enfoque de género en la Fundación:** La Dirección de Alianzas propenderá por incluir un enfoque de género en las propuestas y proyectos que se formulen, buscando cerrar la brecha de participación entre niños y niñas; transformar los estereotipos de género; trabajar en materia de derechos sexuales y reproductivos y promover espacios libres de violencia. Además, de la mano con el Área psicosocial y de género, se formularán proyectos específicos en la materia, los cuales incluyan acciones afirmativas y diferenciadas que permitan darle sostenibilidad a la estrategia de género de la Fundación, tanto a nivel interno como externo.
- D. **Proyectos que transversalizan el enfoque de género y promueven la igualdad:** la Dirección de Programas, junto con las Regionales y los equipos operativos, adoptará las acciones necesarias que aseguren que los proyectos de la Fundación cuentan con un enfoque de género, promueven la equidad y son espacios seguros. Junto con la Dirección de Talento Humano se adoptarán las acciones de mejora necesarias cuando se evidencien situaciones de discriminación o desigualdad.
- E. **Cultura organizacional libre de violencias:** La Dirección de Talento Humano adoptará medidas diferenciales que propendan por un ambiente laboral sano y libre de violencias, entre las cuales se incluye:
- Medidas dirigidas a personas que presenten situaciones particulares como **cuidadoras/res o con alguna condición de diversidad funcional**.
 - Estrategias que propendan por la distribución equitativa de las labores de cuidado y promuevan las **masculinidades corresponsables y no violentas**.
 - **Políticas salariales, de promoción y desarrollo profesional** libres de sesgos de género y que promuevan la equidad, la inclusión y la diversidad
- F. **Sostenibilidad financiera de la estrategia:** la Dirección Administrativa y Financiera adoptará una **estrategia progresiva** en la cual anualmente se destine un porcentaje del presupuesto de la Fundación para la adopción e implementación de medidas de género y

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

bienestar, con el fin de lograr los objetivos de esta política y al sostenimiento del área de género.

6. Mecanismos de prevención, atención y sanción

La Fundación cuenta con el **Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral** el cual hace parte integral de la presente política (Anexo 1). Este protocolo establece una ruta clara para la denuncia, asegurando la confidencialidad, la no revictimización, el acompañamiento integral y el enfoque pro-víctima. Las personas podrán reportar situaciones de acoso o discriminación de manera segura a la Dirección de Talento Humano, a través de un canal exclusivo (ver el protocolo).

8. Seguimiento, evaluación e indicadores

La gerencia de Gestión del Conocimiento, junto con el Comité de Género, establecerá un sistema de monitoreo con indicadores que permitan evaluar avances y desafíos. Algunos de factores a incluir son:

- Porcentaje de personal formado anualmente en equidad de género.
- Número de acciones afirmativas implementadas.
- Equidad salarial y de oportunidades en ascensos.
- Nivel de satisfacción del personal respecto a la cultura de respeto e inclusión.
- Porcentaje equitativo de participación de género en las actividades

9. Revisión y actualización

Esta política será revisada cada dos años o cuando se presenten cambios normativos o institucionales relevantes. Toda actualización deberá ser aprobada por el Comité Directivo de la Fundación Tiempo de Juego.

La Fundación Tiempo de Juego reafirma su compromiso con la construcción de entornos seguros, justos e igualitarios, donde el juego y la convivencia sean herramientas de transformación social y cultural.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

ANEXO 1

Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral

La Fundación Tiempo de Juego reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales y comunitarios libres de acoso, discriminación y violencias basadas en género. Este protocolo se enmarca dentro de la Política de Género y No Discriminación y establece las rutas de prevención, atención, investigación y sanción frente a situaciones de acoso sexual en el contexto laboral, garantizando un enfoque pedagógico, confidencial, justo y reparador.

1. Objetivo

Prevenir, atender, investigar y sancionar los casos de acoso sexual laboral o cualquier forma de violencia basada en género en el contexto laboral de la Fundación Tiempo de Juego, asegurando la protección, el acompañamiento y la reparación de las víctimas, así como la no repetición.

2. Principios rectores

- **Confidencialidad:** la información será tratada con reserva absoluta.
- **Enfoque pro-víctima:** garantizar un trato digno, confidencial y empático, evitando su revictimización y asegurando el acceso efectivo a la justicia y al apoyo psicosocial.
- **Debido proceso:** asegurar los derechos de todas las partes involucradas en el proceso, actuando con celeridad y justicia.
- **Corresponsabilidad:** todas las personas colaboradoras son responsables de promover entornos seguros.

3. Definiciones clave

- **Acoso sexual laboral:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- **Contexto Laboral:** espacio en el que se desarrolla la actividad laboral. El contexto va más allá del lugar físico de trabajo; incluye espacios físicos y digitales como el teletrabajo; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, comunitarios o de formación

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

relacionados con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo; el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral, entre otros.

- **Relaciones de poder:** vínculos jerárquicos, sociales o simbólicos que generan desigualdades en la capacidad de decisión, influencia o control entre dos o más personas en el contexto laboral. Estas relaciones no se limitan a los cargos formales (como jefes o superiores), sino que también incluyen formas informales de poder, como el prestigio, la antigüedad, la posición social o el acceso a recursos e información.
- **Debida diligencia reforzada:** obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas a una reparación integral, al acceso efectivo a la justicia, y a la no revictimización.
- **Microagresiones:** Comportamientos, actitudes o prácticas sutiles, normalizadas y cotidianas que refuerzan la desigualdad de género, de clase, de raza, entre otros, reproduciendo estereotipos y discriminación. Son tan cotidianos y culturalmente aceptados que pasan desapercibidos, tanto para quienes los ejercen como para quienes los sufren.

4. **Ámbito de aplicación:**

El presente protocolo se aplicará a todas las personas que participen del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de su vinculación, incluyendo las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en este contexto.

5. **Medidas de prevención**

La prevención del acoso sexual laboral implica acciones educativas, culturales y estructurales que fomenten el respeto, la igualdad, la dignidad humana y en general, ambientes laborales sanos y libres de violencias

Como medidas de prevención, además de las previstas en la Política de Género, la Fundación Tiempo de Juego implementará:

- Capacitaciones anuales obligatorias sobre el acoso, formas de prevenirlo, rutas de atención y masculinidades corresponsables.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

- Campañas internas permanentes, innovadoras y pedagógicas con mensajes visibles en todos los espacios.
- Evaluaciones periódicas sobre clima laboral y percepción sobre un ambiente laboral libre de violencias.
- Difusión clara de canales de denuncia y acompañamiento.
- Líderes visibles: equipo directivo y de coordinación comprometido que rechaza, previene, denuncia y toma medidas ante microagresiones, violencias o acoso.

6. Ruta institucional de atención

La Fundación garantiza una ruta clara, accesible y confidencial para atender las denuncias de acoso sexual laboral, enmarcada en los siguientes pasos:

- **Queja:** puede realizarla la víctima o cualquier persona, verbalmente o por escrito, ante la Dirección de Talento Humano a través del correo: canalseguro@tiempodejuego.org. En esta denuncia, que será completamente confidencial, se detallarán las condiciones de tiempo modo y lugar en las que ocurrieron los hechos.
- **Evaluación inicial:** en un plazo máximo de 3 días hábiles la Dirección de Talento Humano revisará la procedibilidad de la denuncia y se determinarán medidas de protección inmediatas. En este punto, y durante el proceso, de considerarse pertinente, podrá apoyarse en otras dependencias o del Comité de Género, asegurando siempre la imparcialidad y confidencialidad.
- **Investigación:** la Dirección de Talento Humano revisará los hechos y escuchará a las partes en un proceso confidencial. Para esta etapa **Informe:** La Dirección de Talento Humano elaborará un informe con conclusiones y recomendaciones en un máximo de 10 días hábiles.
- **Decisión:** La Directora de Talento Humano emitirá una decisión en un máximo de 10 días hábiles adicionales, asegurando la adopción de las medidas de protección, asistencia jurídica y psicosocial, sanciones y medidas de reparación y no repetición a las que haya lugar. Se realizará la denuncia ante la Fiscalía o la activación de rutas externas, de considerarse necesario.

En ningún caso, el Comité de Convivencia Laboral será competente para atender quejas de acoso sexual en el contexto laboral.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

7. Medidas de protección inmediatas

Una vez recibida la denuncia, se adoptarán medidas inmediatas para proteger a la víctima, tales como:

- Suspensión temporal de la persona denunciada.
- Reasignación o rotación laboral (de considerarse pertinente) buscando siempre la protección y no afectación laboral o personal de la víctima.
- Atención médica y psicosocial.
- Otras medidas pertinentes para garantizar la seguridad física y emocional.

8. Procedimiento de investigación

La investigación deberá desarrollarse bajo los principios de objetividad, debido proceso y confidencialidad, evitando cualquier forma de confrontación directa entre las partes o exposición innecesaria de la persona afectada.

Durante el proceso:

- Se garantizarán mecanismos confiables y confidenciales para quejas y denuncias;
- Cualquier persona puede presentar la queja detallando tiempo, modo y lugar;
- No procede el trámite de conciliación;
- Los protocolos de actuación tendrán un enfoque psicosocial, jurídico y de protección inmediata;
- Se realizará la valoración probatoria con enfoque diferencial y de género
- Se garantizará la protección y atención a la víctima
- Se asegurará el debido proceso para víctima y la presunta persona agresora
- Se emitirá un informe motivado con las conclusiones y recomendaciones.

9. Decisión y sanciones

El Área de Talento Humano emitirá una resolución que puede declarar fundada o infundada la denuncia. De ser fundada, se impondrán sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos, que pueden incluir la amonestación escrita, la suspensión temporal, la terminación del contrato o del vínculo laboral. Además, se acompañará a la víctima en caso de que decida interponer la denuncia penal, o la Fundación podrá hacerlo en el marco del deber de garante.

	POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: No 1 de 2025 Fecha de emisión: 25/11/2025
---	--	--

Cuando la persona agresora pertenezca a otra organización o aliados con los que trabaje la Fundación, se comunicará la situación a la organización solicitando se inicien los procedimientos de investigación y sanción pertinentes. Esta situación podrá dar lugar a la terminación del convenio con dicho aliado. Para ello, siempre que se firmen contratos o convenios, se dará a conocer el presente protocolo y la política de género, precisando que serán aplicables a las personas que desarrollen proyectos o acciones en el marco de las actividades de la Fundación.

Asimismo, se definirán medidas de reparación y acciones preventivas para evitar la repetición de los hechos.

10. Seguimiento y evaluación

El Comité de Género y el Área de Talento Humano evaluarán anualmente la implementación del protocolo mediante indicadores como:

- Número de capacitaciones realizadas y participación.
- Cantidad de denuncias atendidas y tiempos de respuesta.
- Nivel de satisfacción del acompañamiento recibido.
- Acciones de mejora implementadas.



ACTIVAMOS EL PODER DEL JUEGO

Conoce más aquí:



www.tiempodejuego.org