



| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 1 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

| Índice | |
|--|----|
| I. CONTEXTO | 1 |
| II. OBJETIVO | 2 |
| III. ALCANCE DE APLICACIÓN | 2 |
| IV. DEFINICIÓN DE SITUACIONES QUE REQUIEREN ATENCIÓN POR PARTE DE LA ACTUAL POLÍTICA | 2 |
| V. PRINCIPIOS REGULADORES INSTITUCIONALES | 4 |
| VI. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | 5 |
| VII. PRINCIPIOS GENERALES QUE REGIEN NUESTRO COMPROMISO INSTITUCIONAL | 6 |
| VIII. DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS BÁSICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN | 6 |
| IX. MITIGACIÓN DE RIESGOS CON DIFERENTES ACTORES VINCULADOS | 7 |
| X. SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN | 9 |
| XI. MECANISMO DE RECLAMOS – CANAL DE CONSULTAS | 9 |
| XII. COMPROMISO DE MONITOREO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA Y SUS DIFERENTES COMPONENTES | 11 |
| XIII. PUBLICIDAD Y ACCESIBILIDAD DE INFORMACIÓN | 12 |
| XV. IMPLEMENTACIÓN | 13 |
| ANEXO I. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN 2019-2020 | 14 |

I. CONTEXTO

Avina reconoce que los derechos humanos son universales, inalienables e indivisibles por lo que todas las personas merecen recibir respeto y protección sin distinción de su condición socioeconómica, étnica, religión, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole.

Dentro de este contexto, desde Fundación Avina resaltamos el respeto y protección a los derechos humanos de personas en situación de vulnerabilidad por lo que nos comprometemos a instalar mecanismos que nos permitan hacer valer este compromiso.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 2 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

II. OBJETIVO

Establecer las bases para prevenir, mitigar y, según sea el caso, remediar los posibles daños directos o indirectos generados a los grupos de personas con quienes entramos en contacto y se encuentren en una notoria situación de vulnerabilidad, incluyendo, pero no limitando, a las personas que pertenecen a grupos indígenas.

III. ALCANCE


La presente política es de aplicación para toda persona vinculada directa o indirectamente con Fundación Avina. Sin que sea exclusiva, esta política considera la vinculación con los siguientes grupos: colaboradores: empleados de las entidades legales, consultores, voluntarios, pasantes, proveedores, organizaciones aliadas, co-inversores, aliados, grupos sociales, gobierno, empresas; y otros.

IV. DEFINICIÓN DE SITUACIONES QUE REQUIEREN ATENCIÓN POR PARTE DE LA ACTUAL POLÍTICA

Acoso es cualquier conducta impropia y no bienvenida que razonablemente podría causar ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, menospreciar, intimidar, avergonzar o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede darse por razón de: nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual u cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Abandono y tratamiento negligente: permitir el tratamiento negligente o abandono por contexto, recursos y circunstancias, se refiere al fracaso persistente para cubrir las necesidades básicas físicas y/o psicológicas de un niño, lo que probablemente resulta en una discapacidad grave de su desarrollo saludable, físico, espiritual, moral o mental. Incluye el fracaso para supervisar y proteger apropiadamente a los niños de posibles daños y proporcionar nutrición, refugio y condiciones para vivir/trabajar de forma segura. También puede incluir negligencias maternas durante el embarazo como resultado del abuso de drogas o alcohol y el abandono o el maltrato de un niño discapacitado.

Abuso de autoridad es el acto que comete un cargo superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones, es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente serio cuando una persona usa su poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o condiciones de empleo de otro, incluyendo, pero no limitado a: asignación, renovación del contrato, evaluación del desempeño o promoción. El abuso de la autoridad también puede incluir una conducta que crea un trabajo hostil u ofensivo en un ambiente que incluye, pero no se limita a, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. Discriminación y acoso, incluido el acoso sexual, son particularmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 3 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

Abuso emocional: maltrato emocional persistente que tiene un impacto en el desarrollo emocional de las personas. Los actos emocionalmente abusivos incluyen, restricción del movimiento, degradar, humillar, intimidar (incluye intimidación por internet), y amenazar, asustar, discriminar, ridiculizar y otras formas de tratamiento hostil o de rechazo no físicas.

Abuso físico: daños físicos reales o potenciales perpetrados por otra persona, adulto o niño. Puede incluir pegar, zarandear, envenenar, ahogar o quemar. Los daños físicos también pueden ser causados por un padre, madre o cuidador que provoque unos síntomas o que induzca deliberadamente una enfermedad a un niño.

Abuso sexual: forzar o persuadir a personas en situación de vulnerabilidad para que participen en actividades sexuales que no comprendan totalmente o tienen escasa capacidad de elección para su consentimiento. Esto puede incluir, aunque no se limita a, violaciones, sexo oral, penetración o no penetración, actos tales como masturbación, besos, frotamientos o tocamientos. También puede incluir inducir a mirar a niños, o producir imágenes sexuales, mirar actividades sexuales y animar a los niños a que se comporten de formas sexuales inapropiadas.


Acoso laboral/mobbing: Acciones producidas por un hostigador en el ámbito laboral con el de producir miedo, terror, desprecio o desánimo hacia un subalterno, colega u otro nivel de vinculación, resultando en una violencia psicológica que se produce de forma sistemática y recurrente durante un período de tiempo prolongado.

Acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, contacto físico innecesario, rozamientos, solicitud de información sexual, favor, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente pueda ser percibido como insinuación, intimidación, ofensa o humillación a otro, y que tiene por objeto obtener favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser las víctimas u ofensores.

Discriminación es cualquier trato desigual a una persona o colectividad por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otra circunstancia. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o grupo de personas en situación similar, puede manifestarse a través del hostigamiento o abuso de autoridad.

Violencia contra la mujer Definida en la Convención de Belém do Pará como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Explotación comercial: explotar a personas en situación de vulnerabilidad en el trabajo y otras actividades para el beneficio de otros o para el detrimento de la salud física o mental, educación, desarrollo moral o socio-emocional. Incluye, pero no se limita, al trabajo infantil.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 4 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

Explotación sexual: una forma de abuso sexual que incluye la participación en cualquier actividad sexual a cambio de dinero, regalos, comida, alojamiento, afecto, estatus o cualquier otra cosa que ellos o sus familias necesiten. Normalmente conlleva la coacción o manipulación de estos grupos en situaciones de vulnerabilidad, lo que implica hacerse su amigo, ganarse su confianza e inducirle a consumir drogas y alcohol. La relación abusiva entre víctimas y autores conlleva un desequilibrio de poder donde las opciones de las víctimas son limitadas. La explotación sexual puede implicar a un autor más mayor que ejerza un control económico, emocional o físico sobre una persona joven. También puede conllevar presión social manipulando o forzando a las víctimas a realizar actividades sexuales, a veces dentro de bandas y en barrios afectados por bandas. También puede incluir involucrar redes de autores oportunistas u organizados que se benefician económicamente del tráfico de víctimas jóvenes entre distintos lugares para que mantengan prácticas sexuales con múltiples hombres.

V. PRINCIPIOS REGULADORES INSTITUCIONALES

Misión

Desde América Latina, impactar en el desarrollo sostenible, creando condiciones favorables para que actores diversos puedan contribuir juntos al bien común.

Visión


Aspiramos a una América Latina próspera, integrada, solidaria y democrática, inspirada en su diversidad y constituida por una ciudadanía que la posiciona globalmente a partir de su propio modelo de desarrollo inclusivo y sostenible

Principios éticos

- La plena realización del ser humano en un contexto de armonía individual, social y ambiental, como centro primordial del desarrollo sostenible.
- La dignidad humana expresada en el ejercicio de la democracia, la equidad de oportunidades, la libertad con responsabilidad, la honestidad y la solidaridad.
- La modestia que debe guiar nuestras acciones, celebrando los aportes de otros en el proceso de construcción colectiva de un mundo mejor para todos y cada uno.
- La innovación continua que favorezca la eficacia, la eficiencia y la productividad de nuestras acciones.

Estas declaraciones institucionales se complementan con los siguientes valores que deben inspirar el comportamiento de quienes se vinculan con Avina, sea directa o indirectamente y orientan el modelo de trabajo en todo nivel de la organización:

- **Respeto:**
Entendemos el respeto como la "aceptación de la otra persona como legítima". Aceptamos que la otra persona siente, piense y actúe de una manera diferente a la nuestra y que, esa manera propia, es legítima

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 5 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

y por lo tanto merece respeto. Este cuidado que proponemos como predisposición básica en todas nuestras relaciones genera confianza, libertad, responsabilidad y conciencia.

- **Honestidad:**
Consideramos que las relaciones entre las personas y/o grupos deben darse en un marco de normas plenas de honestidad e integridad, de forma tal que cada cualquier persona pueda tener confianza en la veracidad de lo que se escucha y en la autenticidad de las acciones que se observan.
- **Responsabilidad:**
Nos dedicamos plenamente y con perseverancia a las causas y principios de Avina y reforzamos nuestro compromiso con todos los actores con quienes nos vinculamos, contribuyendo así a la construcción de una cultura de respeto y paz desde un enfoque de transformación constructiva de conflictos.
- **Solidaridad:**
Creemos que es posible mejorar el mundo en que vivimos y, por lo tanto, nos movilizamos frente a situaciones de injusticia e inequidad.


VI. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Fundación Avina manifiesta que no tolerará violaciones a los derechos humanos, reconocidos en los diferentes instrumentos internacionales en la materia, de personas en situación de vulnerabilidad por parte de funcionarios y/o cualquier otra persona que, directa o indirectamente, esté vinculada con la organización.

Siendo así, el presente documento define los lineamientos de la Política de Respeto y Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad, tomando como referencia los estándares internacionales aplicables en temas de respeto y protección de estos grupos, enmarcados en los siguientes objetivos:

- a. Promover una cultura de respeto, protección y promoción de apoyos adecuados para las personas en situación de vulnerabilidad afectados, directa o indirectamente, por los proyectos liderados y/o implementados por Fundación Avina.
- b. Desarrollar un modelo eficaz de implementación y adecuación de sistemas internos y externos que faciliten el respeto y protección a estos grupos, asegurando que sus derechos no sean vulnerados por colaboradores de la organización u otras personas que actúen en nombre de ella.
- c. Ampliar los alcances de este compromiso a todas las personas clave de la organización y otros que intervengan en el desarrollo de proyectos.
- d. Proveer principios de respeto y protección aplicables a todos los procesos de trabajo con estos grupos de personas.

La adhesión a la Política de Respeto y Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad será un requisito obligatorio para todos los colaboradores de Fundación Avina, incluyendo miembros del Consejo Directivo, declarando así que han leído, comprendido y se comprometen a observar lo que en ella se establece. Considera además que los contratos laborales firmados con la organización deberán incluir una

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 6 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

cláusula indicando que violaciones a esta política constituyen un incumplimiento contractual al cual se aplicará la sanción respectiva.


VII. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN NUESTRO COMPROMISO INSTITUCIONAL

- a. Todas las personas tienen el derecho a protección, sin discriminación, contra cualquier tipo de daño, sin considerar edad, incapacidad, etnia, sexo, raza, credo religioso u orientación sexual.
- b. Todas las personas en situación de vulnerabilidad cuentan con derechos de respeto, protección y reparación frente a posibles daños.
- c. Todas las personas vinculadas a Fundación Avina de manera directa o indirecta, tienen la responsabilidad de respetar y velar por la protección de estos grupos, cualquiera que sea la circunstancia que les afecte.
- d. Todas las organizaciones vinculadas a Fundación Avina, tienen el deber de cuidar por el bienestar de estos grupos de personas con los que trabajan, tengan contacto o se vean afectados por su trabajo y operaciones.
- e. Todas las organizaciones vinculadas a Fundación Avina tienen la responsabilidad de cuidar porque los aliados cumplan los requisitos mínimos de protección y promoción del bienestar de estos grupos de personas.
- f. Todas las acciones de protección a estos grupos se deben definir y desarrollar en el mejor interés y cuidado de ellos mismos.

VIII. DIRECTRICES GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS BÁSICAS DE RESPETO Y PROTECCIÓN

La efectividad y alcance de esta política implica la aplicación de medidas básicas, las cuales incluyen:

- Valorar, escuchar y respetar a todos los grupos en situación de vulnerabilidad
- Incluir las prácticas de respeto y protección en los procedimientos que rigen la conducta ética de sus colaboradores; según se complementa y detalla en nuestro Código de Ética.
- Gerenciar efectivamente el trabajo de los colaboradores, pasantes, consultores y voluntarios por medio de una supervisión y capacitación permanente en temas de protección a los grupos en situaciones de vulnerabilidad. Esto es, generando espacios de sensibilización respecto a las normas de protección y cuidado que aplican a los grupos vulnerables; así como capacitando a los responsables de programa o área para que puedan identificar conductas prohibidas que atenten contra la dignidad de las personas.
- Atender el debido proceso de selección y reclutamiento establecido por la organización.
- Asegurar la complementariedad entre las políticas de reclutamiento y selección de personal, así como la de género y diversidad para que reflejen adecuadamente los elementos que surjan en la relación con los grupos de personas en situación de vulnerabilidad.
- Registrar y archivar la información relacionada con la gestión de protección, compartiendo las buenas prácticas con los diferentes grupos en situaciones de vulnerabilidad a través de diferentes mecanismos de difusión.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 7 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

- Establecer canales para dar voz a quienes necesitan presentar reclamos por alguna situación de conflicto que afecte a estos grupos en situación de vulnerabilidad.
- Promover el establecimiento de un ambiente antiacoso, asegurando la existencia de políticas y procedimientos y asistencia en caso de que ocurra algún caso de esta naturaleza.
- Atender con prontitud las situaciones y preocupaciones externadas por personas en situación de vulnerabilidad.

IX. MITIGACIÓN DE RIESGOS CON DIFERENTES ACTORES VINCULADOS

Reafirmamos que la aplicación de esta política considera a todas las personas u organizaciones directa o indirectamente relacionadas con Fundación Avina: personal, consultores, voluntarios, pasantes, proveedores, organizaciones aliadas, co-inversores, grupos sociales, gobierno, empresas; y otros según corresponda. Por esta razón hemos establecido guías básicas, no exclusivas, para la comprobación del comportamiento de cada uno de estos grupos con el fin de mitigar cualquier surgimiento de riesgos de manera que puedan ser contrastados de manera inmediata:


1. Colaboradores

Nuevos Colaboradores

- Inclusión de 2 o más referencias como requisito en el proceso de contratación, con indicación de persona de contacto para su validación
- Firma de un documento donde expresamente declare que conoce la Política de Respeto y Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad, así como de otras políticas relacionadas.
- Incorporación de temas de respeto y protección a las personas en situación de vulnerabilidad en el plan de inducción.

Colaboradores activos (empleados de Entidades Legales, consultores, pasantes y voluntarios)

- Adhesión obligatoria a la Política de Respeto y Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad, constituyendo un compromiso contractual con la organización y por ende tendrá implicancias legales en caso de ser violentada.
- Inducción y reforzamiento sobre temas de respeto y protección a las personas en situación de vulnerabilidad.
- Seguimiento en reuniones de avance de proyecto que permitan monitorear o bien recabar información relevante acerca de la conducta del colaborador. Esas reuniones de seguimiento son insumo para la evaluación anual o de cierre de proyecto del colaborador. Estas conversaciones son realizadas con el responsable de programa o área en las cuales el colaborador presta sus servicios.
- Inclusión, en el proceso de evaluación anual de cada colaborador, de una línea que permita valorar potenciales situaciones asociadas al respeto y protección.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 8 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

2. Consultores temporales

- Inclusión de 2 o más referencias como requisito para la contratación de consultoría.¹
- Inclusión en los términos de referencia y el contrato a firmar, de la confirmación de conocer y aceptar las normas de respeto y protección a estos grupos vulnerables establecidas por Fundación Avina.
- Posible inclusión, según lo amerite la consultoría, de referencias previas a casos en los que se ha tenido que trabajar con niños y cuáles han sido los resultados.

3. Voluntarios, pasantes

- Inclusión de 2 o más referencias laborales y personales.
- Inclusión, en el contrato a firmar, confirmando que conoce y acepta atender la Política de Respeto y Protección a estos grupos vulnerables.
- Adhesión obligatoria a la Política de Respeto y Protección a Personas en Situación de Vulnerabilidad, lo cual constituye un compromiso con la organización y por ende tendrá implicancias legales en caso de ser violentada.

4. Proveedores

- Generación de una base de datos de proveedores frecuentes y disponible para consulta general de toda la organización, quienes han demostrado guardar conductas de respeto y protección hacia los diferentes grupos vulnerables. Esta base se generará a través de nuestro CRM que es nuestro sistema de gestión y donde quedan registradas las transacciones con proveedores.
- Desactivación inmediata de proveedores que hayan sido cuestionados por conductas que atenten contra el respeto y protección a estos grupos de personas en situación de vulnerabilidad. La desactivación procederá cuando se comprueben faltas al presente protocolo desde nuestro mecanismo de reclamos.


5. Organizaciones aliadas

- Divulgación de ésta y otras políticas con nuestros aliados
- Inclusión de la referencia a las políticas y procedimientos que deben aceptar como parte del convenio de cooperación a firmar con Fundación Avina para los fondos que se otorgan.
- Inclusión de este punto en los formatos de inversiones y reportes para asegurar el debido cuidado y atención por parte de las organizaciones aliadas.
- Inclusión, según corresponda, de este punto en los términos de referencia de la auditoría interna.
- Verificación de que se ha aceptado la política de Avina, en forma previa a la realización de visitas al terreno, donde se interactúe con estos grupos de personas en situación de vulnerabilidad.

6. Co-inversores: organizaciones de la sociedad civil, gobierno, empresas, etc

- Alineamiento con el Protocolo de Vinculación con Empresas a través del cual cada co-inversor es evaluado desde diferentes perspectivas, incluyendo la de cumplimiento al respecto a los derechos humanos de todas las personas.

¹ Siempre se considerará la persona física que será quien dará el servicio directo, aun cuando la consultoría la brinde una organización.

| | | |
|---|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 9 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

- Visibilización de nuestras políticas en la página web, incluyendo la presente, como respaldo de las orientaciones que rigen nuestra gestión.
- Inclusión de un rubro de presupuesto para comunicaciones sobre el respeto y protección que permitan difundir y reforzar este compromiso entre los diferentes actores que tienen participación en los diferentes proyectos, según se considere necesario.
- Verificación de que se conoce la política de Avina una vez suscripto el presente protocolo.

X. SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

1. Reclutamiento y selección

Desde Fundación Avina dejaremos claro en todas las publicaciones de reclutamiento, entrevistas y otros previos a las contrataciones de personal, consultores, voluntarios, pasantes y demás, nuestro compromiso de respetar y proteger a las personas en situaciones de vulnerabilidad. A nivel de las entrevistas, este tema será considerado en las conversaciones con los candidatos y valorado en la ponderación final de los resultados. Según el puesto lo amerite por posible contacto con grupos vulnerables, deberá quedar bien claro en los Términos de Referencia y/o Perfiles del Puesto, así como pedir referencias, tanto al candidato, como a externos, del trabajo realizado con anterioridad en este tema.


Para toda contratación se tomará como punto de valoración las referencias consultadas. Los períodos de prueba, según lo que aplique a cada legislación local, serán clave para asegurar la idoneidad de la persona para el puesto, para ello, al tiempo que corresponda se hará una evaluación en la que este tema también será incluido.

2. Inducción y Capacitación

Los programas de inducción al nuevo personal incluirán temáticas de respeto y protección a grupos en situaciones de vulnerabilidad. Para efectos del personal activo se reforzará el tema con re-inducciones al menos cada 2 años. De ser necesario, se reforzará esta tarea con la generación de evaluaciones institucionales respecto a la comprensión de nuestro compromiso.

XI. MECANISMO DE RECLAMOS – CANAL DE CONSULTAS

Fundación Avina cuenta con un Mecanismo de Reclamos, habilitado desde nuestro sitio web www.avina.net, a través del cual se reciben inquietudes asociadas a proyectos que hayan sido aprobados por Fundación Avina y presenten situaciones que requieran atención y acción inmediata por parte de la organización, dentro de las cuales se identifican posibles daños o efectos negativos en las personas, el cual considera también aquellas en situación de vulnerabilidad. Este mecanismo establece los lineamientos que aplican a los reclamos recibidos, abre el espacio para buscar juntos soluciones a temas que preocupan a los diferentes grupos, sistematiza las situaciones que surjan en términos de atención, monitoreo y solución como rescate de las lecciones aprendidas que nos permitan mejorar la gestión.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 10 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

Toda comunicación asociada a reclamos será transferida, de manera inmediata al **Comité de Ética** de Fundación Avina, el cual iniciará un proceso de valoración, revisión, evaluación, planificación, búsqueda de solución y respuesta a quien corresponda. Es importante señalar que cada registro de reclamo en el sistema será tratado de manera conjunta con los actores directamente involucrados tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

El flujograma establecido para este mecanismo señala que una vez recibida la notificación se contará con un plazo no mayor de 15 días hábiles, si la solicitud procede, para continuar el proceso de consultas a todos los posibles actores involucrados. Con base en la recopilación de información recibida, se generará un plan de acción donde se establecerán los responsables de las diferentes tareas que permitirán solventar la situación presentada, acciones que serán monitoreadas muy de cerca por el Comité de Ética. Habiendo concluido el debido proceso indagatorio, se procederá a tomar la decisión final, la cual será compartida formalmente con los involucrados. En el marco de este proceso se garantizará siempre el derecho de defensa de la persona imputada.

De manera gráfica, el proceso de gestión aplicado al Mecanismo de Reclamos se presenta como sigue:




Es importante señalar que los tiempos indicados constituyen la generalidad de las circunstancias, pero en todo momento se dará viabilidad con carácter de “urgencia” a aquellas situaciones que así lo ameriten.

De igual forma, Fundación Avina tiene establecidos otros canales de comunicación para atender las consultas, reclamos e inquietudes de cualquier persona; sea por medio de las oficinas locales, los contactos incluidos en nuestra página web www.avina.net, personal destacado en el terreno, etc.

Aceptamos de la misma forma, que cualquier persona u organización que identifique desde nuestro actuar como organización y en conjunto con sus colaboradores, conductas que violen los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, podrá también interponer denuncias según corresponda a cada legislación; siendo siempre la base para la solución de las mismas primeramente el diálogo entre las partes para facilitar las aclaraciones pertinentes.

El Mecanismo de Reclamos está disponible en la página principal de nuestro sitio web www.avina.net

El tratamiento de los reclamos y de los datos de las personas involucradas en el mismo tiene un tratamiento estrictamente confidencial, preservando, de esta manera, la identidad del reclamado/a y reclamante y del/os los proyectos mencionados. Avina, a través de su Comité de Ética, garantiza la preservación de los datos, siendo únicamente compartidos en las instancias de deliberación interna y en los espacios propios para el tratamiento y resolución de la situación que generó el reclamo. Los datos serán documentados y preservados en su confidencialidad con los resguardos documentales del Comité de Ética de la organización.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 11 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

XII. COMPROMISO DE MONITOREO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA Y SUS DIFERENTES COMPONENTES

Fundación Avina entiende que las orientaciones que conformen la Política de Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad deberán ser revisadas al menos una vez al año incorporando las lecciones aprendidas y experiencias adquiridas con el fin de garantizar la integridad de los grupos en situaciones de vulnerabilidad considerados en este documento. Para este fin, se establece una revisión anual, o en su defecto, la aplicación de ajustes con una menor frecuencia cuando de la práctica surjan situaciones que requieran un ajuste en su contenido a fin de asegurar que la presente política responda a cualquier caso que amerite una orientación institucional puntual. Las instancias responsables de este monitoreo son las que se señalan en el encabezado de esta política.

De igual forma, el cumplimiento de esta política deberá ser considerado en las auditorías internas anuales para lo cual se deberá generar un reporte específico de las observaciones que hayan surgido en el período correspondiente. Este reporte seguirá el mismo formato establecido para estas auditorías e incluirá además la revisión y consideraciones del Comité de Ética. Por su parte el Comité de Ética también incorporará para sus análisis las situaciones que se presenten asociadas a esta política.


XIII. PUBLICIDAD Y ACCESIBILIDAD DE INFORMACIÓN

Tal como se señala en nuestra Política de Comunicación, la transparencia es uno de los elementos clave para asegurar la consistencia entre los mensajes y la práctica organizacional.

Por transparencia, Fundación Avina comprende la difusión de información que promueve el fortalecimiento de la credibilidad organizacional y de la confianza mutua en las relaciones con aliados e inversores, además de favorecer oportunidades para diálogos de mayor empoderamiento con los diferentes públicos externos, especialmente aquellos a quienes Fundación Avina busca beneficiar.

Bajo esta premisa, la Política de Respeto y Protección a los Derechos de Personas en Situación de Vulnerabilidad será también incluida en el listado de políticas incluidas en nuestra página web. De ser pertinente, publicaremos también materiales de capacitaciones, declaraciones de posicionamiento en el tema, notas sobre eventos donde se logre establecer hitos en esta línea de compromiso. Estas políticas están disponibles en español, inglés y portugués en el sitio <http://www.avina.net/avina/politicas-y-procedimientos/>

Bajo ninguna circunstancia se publicarán casos que hayan sido atendidos a menos que alguna situación requiera una aclaración pública de acción o de posicionamiento por parte de Avina. Si este fuera el caso, dicha posibilidad será evaluada con el Comité de Riesgos.

| | | |
|--|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 12 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |


XIV. OTRAS POLÍTICAS ASOCIADAS

Fundación Avina cuenta con diferentes políticas, protocolos y procedimientos que buscan orientar a la organización, sus colaboradores y aliados en los distintos procesos. Cada uno de estos documentos responde a un fin específico cuya aplicación es monitoreada por el equipo responsable, el cual a su vez cuidará de realizar las actualizaciones respectivas que aseguren una mayor eficiencia en la gestión. Todas estas políticas son referidas en los Convenios de Cooperación y se encuentran disponibles en nuestra página web www.avina.net. De este grupo, destacamos como instrumentos asociados a la presente política, los siguientes:

- **Mecanismo de Reclamos**
Orientaciones para presentar inquietudes referentes al desarrollo de los diferentes proyectos en los que Fundación Avina participa directa o indirectamente.
- **Política y Estrategia de Igualdad y Equidad de Género**
Lineamientos para promover la igualdad entre todas las mujeres y hombres en su gestión interna y el empoderamiento de las mujeres tanto internamente como a través de su plataforma de impacto, a partir de las iniciativas que apoya e implementa, basados en los derechos humanos, igualdad y equidad de género, el empoderamiento de las mujeres y la no-discriminación
- **Diagnóstico de Riesgos Ambientales y Sociales**
Ponderación de criterios para garantizar que los proyectos que apoya no conduzcan involuntariamente a riesgos o impactos ambientales o sociales.
- **Guía de Conducta Ética**
Posicionamiento ético y los principios que rigen nuestra organización, ofreciendo a diferentes grupos de interés transparencia sobre el conjunto de valores que guían nuestro discurso y prácticas cotidianas.
- **Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso, Discriminación y Abuso de Autoridad.**
Consolidado que vincula la igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo y la salvaguarda de la integridad física y moral (no violencia contra la mujer) como principios en el Código de Ética de Avina y reconoce e integra los principios jurídicos universales de protección de los derechos humanos mencionados en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los instrumentos como la Convención de Belém do Pará.
- **Política de Compras**
Lineamientos para ejecutar una acción de compra y/o contratación, asegurando el correcto alineamiento de gestión y se garantice la objetividad, equidad, transparencia y eficiencia.

XV. IMPLEMENTACIÓN

Esta política de salvaguardas entra en vigencia una vez la misma sea aprobada por el Consejo Directivo de Avina. Luego de esa aprobación se procederá a la socialización de la misma, a través de los siguientes mecanismos:

| | | |
|---|--|---|
| POLÍTICA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD | Página 13 de 14 |  |
| Código: Fecha de aprobación: 12 07 2019 Fecha de vigencia: 01 08 2019 | Alcance: Ecosistema Avina Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS Aprobado por: Consejo | |

- a) difusión inicial vía mail del documento a todos los colaboradores de Avina, consultores, voluntarios y pasantes y la base de aliados activos de Avina con los cuales implementamos acciones en el terreno.
- b) disposición del documento en la sección Políticas de nuestra red interna y en la página web.
- c) Solicitud de adhesión digital vía red interna a los colaboradores de Avina. Para el caso de consultores, consultores, voluntarios y pasantes se anexará una cláusula de adhesión específica a esta política. Para el caso de aliados y coinversores se generará una nota de adhesión.
- d) Junto con el Comité de Ética, Coordinación de Género y Gerencia de Desarrollo Humano, se llevarán a cabo uno o más webinars para reforzar la socialización de esta política, procesos y mecanismos asociados.

Código:
Fecha de aprobación: 12 07 2019
Fecha de vigencia: 01 08 2019

Alcance: Ecosistema Avina
Preparado por: DAE, DDHH y DINEFIS
Aprobado por: Consejo

ANEXO I

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN 2019-2020

