

IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

POLÍTICA PARTICULAR

CÓDIGO: ETI – PP
Igualdad de género y
diversidad

ELABORÓ: Dirección de
Inteligencia
Colaborativa - DIC

REVISÓ: Equipo
Ejecutivo

APROBÓ: CEO

FECHA VIGENCIA:
Diciembre 2021

Nuestra misión

“Desde el sur global impulsar procesos colaborativos que generen cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta.”

ÍNDICE	Pág.
1. TIPO DE DOCUMENTO	2
2. CONTEXTO	2
3. OBJETIVO	2
4. ALCANCE	2
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
6. DESARROLLO	4
7. ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?	8
8. RESPONSABILIDADES	9
9. DOCUMENTOS ASOCIADOS	11
10. SÍNTESIS GRÁFICA	12

1. TIPO DE DOCUMENTO

POLÍTICA PARTICULAR: Derivada de ETI – PG Código de ética

2. CONTEXTO

La igualdad de género y el respeto a todas las diversidades es una cuestión de **Derechos Humanos**, a pesar de ello reconocemos que existe una brecha muy grande de desigualdad e inequidad en el mundo que sigue ahondando las injusticias y debilitando las condiciones para que las niñas, adolescentes, mujeres y todas las diversidades, puedan acceder a más derechos y enfrentar menos violencia y discriminación. Desde Fundación Avina nos comprometemos a promover la igualdad de género y la inclusión de todas las diversidades sexuales, de identidades, raciales, de clase y culturales, como una política prioritaria enmarcada dentro de nuestro Código de ética, incentivando la plena participación de mujeres y hombres e identidades no binarias, fortaleciendo la democracia y la gobernanza participativa y colaborativa.

3. OBJETIVO

La presente política tiene por objetivo reflejar cómo vivimos y actuamos coherentemente en Fundación Avina para promover la igualdad de género y la inclusión de las diversidades. También pretendemos reflejar cómo nuestros comportamientos previenen, mitigan y abordan situaciones vinculadas a desigualdades, discriminación o abuso de poder.

Esta política particular se desprende de la Política general Código de ética como base de nuestros valores institucionales que se transmiten en todos nuestros niveles y ámbitos de actuación.

4. ALCANCE

Esta política alcanza a todas las personas colaboradoras, consultoras, practicantes, voluntarias y también aliadas y relacionadas directamente con nuestros procesos colaborativos. La política de igualdad

y diversidad es **integral y transversal**, incorporamos el enfoque en todos los niveles de la organización y a lo largo de todos nuestros procedimientos internos y externos.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Derechos Humanos: Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos y todas tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Fundación Avina se basa en la premisa fundamental de que estos derechos son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Igualdad de género: Según Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal. La igualdad de género debe traducirse en igualdad de oportunidades reales y efectivas. La igualdad de género es el resultado de la ausencia de la discriminación por motivos de sexo o género, igualdad en las oportunidades e igualdad en la asignación de recursos, beneficios y acceso a los servicios. El principio de igualdad y de no discriminación son derechos transversales de los derechos humanos.

Equidad de género: Este concepto suma la perspectiva de que la igualdad de género debe considerar las diversidades, dando así a cada persona las oportunidades de acceder a sus derechos de acuerdo a sus características, su contexto y necesidades específicas dentro de los diferentes ámbitos en los que interactúa. De este modo se asegura que la igualdad sea real y sustantiva.

La equidad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres, los hombres y las identidades no binarias reciben la misma consideración, se les reconoce el mismo valor y son apoyados por igual. No quiere decir que deben asimilarse en sus modos de ser y comportarse, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender de su género.

Empoderamiento: Adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación. El **empoderamiento de las mujeres** como estrategia para la igualdad y la equidad es el proceso por el cual las mujeres adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social.

6. DESARROLLO

Fundación Avina se compromete, de manera persistente y continua, a generar políticas y prácticas que apoyen a que sus colaboradores/as, mujeres, hombres e identidades no binarias, tengan las mismas oportunidades, el mismo trato y derechos. Siempre que sea necesario, a través del acompañamiento de estrategias y construcción colectiva, Fundación Avina implementará acciones para enfrentar y eliminar las asimetrías de género encontradas en el interior de la organización cruzadas por una mirada interseccional donde se incluyan las categorías género, clase, razas y otras más que promuevan la diversidad de las identidades.

Nuestros procesos y prácticas reflejan de manera integral y transversal estos ejes fundamentales:

- **Promoción de los Derechos Humanos.**
- **Igualdad y equidad de género.**
- **Diversidades sexuales y culturales.**
- **Empoderamiento de las mujeres y sectores discriminados y/o vulnerados.**

Desde Fundación Avina creemos que es posible impactar en el Desarrollo Sostenible desde el acompañamiento de los cambios sociales, es por eso que estamos convencidas y convencidos

que uno de los grandes avances en la justicia es el reconocimiento y el avance para la participación de la mujer y las diversidades en la sociedad.

La lucha por el reconocimiento de la igualdad de género ha sido impulsada desde los históricos movimientos feministas que desafían el status quo, lo que está provocando un positivo cambio sistémico donde ya es imposible pensar en un sistema global dejando atrás a las mujeres y los movimientos LGBTIQ+ y diversidades culturales. A pesar de las oportunidades, todavía existen realidades y pocas condiciones para la igualdad de géneros; por esa razón tenemos un difícil camino a trabajar y muchos desafíos para crear condiciones hacia la transformación cultural, simbólica, estructural en nuestra organización y fuera de ella para el cambio social que queremos.

Esta perspectiva se ve reflejada en los siguientes ámbitos institucionales:

- Representatividad y gobernanza
- Equilibrio vida laboral y personal
- Compensación & beneficios
- Distribución de tareas y carga
- Participación y desarrollo
- Nuevas contrataciones
- Cambio cultural

En la gestión interna



- Diseñamos políticas institucionales y prácticas laborales internas y externas, que reflejan nuestro accionar en relación a la perspectiva de género, la igualdad sustantiva de mujeres, hombres e identidades no binarias en sus espacios de trabajo.
- Transmitimos y sensibilizamos con la perspectiva de igualdad y equidad de género en todos los niveles organizacionales además con las relaciones de organizaciones aliadas y con entidades financiadoras.
- Generamos conversaciones con todas las instancias de la organización para mantener la política de género como un principio vivo y que sirva de inspiración para todo el accionar y el fortalecimiento de la identidad institucional de colaboradores/as y entorno cercano.
- Incorporamos como una transversal la perspectiva de género en todas nuestras conversaciones y decisiones.
- Promovemos la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista en todos los ámbitos comunicacionales.

- El trato hacia todas las personas es equitativo, respetuoso y no discriminatorio.
- Promovemos el empoderamiento de nuestras colegas cuidando de darles las condiciones y en algunos casos generando acciones afirmativas para que tengan un desempeño con las mismas oportunidades que cualquier persona.
- Reflexionamos sobre las masculinidades democráticas y sobre los privilegios y mandatos del patriarcado que obstruyen posibilidades de deconstrucción personal y grupal.
- Velamos por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que participan en el ecosistema Avina.
- Promovemos la educación, la formación y el desarrollo profesional, apoyando a quiénes más dificultades tienen para acceder a estas posibilidades.
- Equiparamos las oportunidades y el trato hacia mujeres, hombres e identidades no binarias, potenciando los saberes diversos que las personas son capaces de ofrecer como fuerza de trabajo, independientemente de su sexo, género u otras categorizaciones sociales y culturales.
- Brindamos igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la conformación de equipos de trabajo multiculturales y la asignación de roles y cargos y el desarrollo profesional.
- Aseguramos una escala salarial igualitaria entre hombres, mujeres e identidades no binarias.
- Buscamos la conciliación de la vida personal y laboral como parte de nuestro compromiso con la igualdad sustantiva.
- Brindamos flexibilidad en la modalidad de desarrollo de las actividades, llegando a acuerdos particulares para el diseño de un sistema de permisos especiales, en el cual no se vean lesionados los intereses de la organización pero que, a su vez, permita que eventualmente puedan participar en actividades extra-laborales reconociendo compensaciones o reposiciones de tiempo.
- Garantizamos la conservación del puesto u otro de igual o superior nivel, a los/as colaboradores/as que se reincorporen tras un permiso por una larga ausencia (por maternidad/paternidad, razones de salud, etc.).
- Favorecemos el trabajo home office y la autorregulación personal y de los equipos para asegurar los resultados.
- Brindamos la posibilidad de acceder a préstamos para favorecer desarrollo y una mejor calidad de vida.

- Establecemos políticas diferenciadas para mujeres embarazadas, ya sea mediante permisos de descanso o salidas adicionales para gestiones vinculadas al estado de gravidez.
- Promovemos la participación de las mujeres de la organización en los espacios de visibilidad pública: paneles, entrevistas.
- Posicionamos liderazgos de manera equilibrada en nuestras comunicaciones externas y en los paneles organizados por Fundación Avina y en los que somos invitados.

En nuestros procesos colaborativos



- Promovemos la igualdad de género en programas, proyectos e iniciativas comunitarias.
- Agendamos en los programas transversales y líneas estratégicas con enfoque de género que se traducen en: acciones, metas concretas e indicadores.
- Promovemos espacios de aprendizaje y gestión de conocimiento donde se reflexionen sobre los roles de género y potencien la transformación hacia una cultura de igualdad, equidad y diversidad.
- Acercamos la agenda de las mujeres a la innovación, ciudadanía digital, TIC, Cambio Climático, etc.
- Escalamos los progresos realizados a favor de la igualdad de género y la inclusión de las diversidades.

Nos sumamos estratégicamente y desde los programas y acciones institucionales al esfuerzo mundial por los Objetivos del Desarrollo Sostenible, identificando en las agendas de la organización y cooperando desde Fundación Avina, en particular al ODS 5, para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Sobre todo, haremos énfasis en las siguientes metas del ODS 5:

- Direccionar esfuerzos para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Con el Capital social y alianzas en el terreno



- Compartimos las políticas de género con las instituciones y empresas que forman parte del ecosistema de Fundación Avina.
- Estimulamos las alianzas con organizaciones que valoran los principios de la igualdad, equidad de género y diversidad.
- Proponemos diálogos con nuestro capital social y alianzas con el fin de aprender y promover juntos la implementación de políticas y prácticas organizacionales hacia la igualdad de género.
- Promovemos la gestión de conocimiento conjunto sobre mejores prácticas y avances estructurales sobre la igualdad y equidad de género.

7. ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?

En Fundación Avina tenemos **cero tolerancia a la violencia o acoso sexual o laboral**. Si los/as colaboradores/as detectamos de cualquier persona vinculada al ecosistema Avina comportamientos que no resulten acordes a nuestra política de Igualdad de Género y Diversidad, la organización espera que podamos abordar y evaluar el caso y utilicemos los procedimientos internos para comunicar, tratar y definir acciones acordes al hecho.

Del mismo modo, si identificamos o tenemos dudas sobre potenciales situaciones en las que puedan verse dado un tratamiento desigual por cuestiones de género, se nos alienta a comunicarlas para analizar, gestionar y restaurar o juzgar el caso.

Fundación Avina cuenta con un procedimiento de Prevención y atención de reclamos (Ver ETI - PR Prevención y atención de reclamos) habilitado como “Reclamos” desde nuestro sitio web www.avina.net.

Como parte de nuestro compromiso en la identificación temprana de situaciones de discriminación, el monitoreo y la mejora continua, Fundación Avina ha creado un **Comité de Género y Diversidades**, que es el responsable de proponer acciones que promuevan la igualdad y equidad de género en los distintos niveles del Ecosistema Avina, prevenir y dar tratamiento a las situaciones informadas a través del Procedimiento de prevención y atención de reclamos y acompañar los avances y desafíos institucionales en este tema.

El Comité de Género también podrá recibir información sobre situaciones o posibles situaciones de discriminación o desigualdad a través de su mail interno.

8. RESPONSABILIDADES

Dirección y Gerencias:

- Asegurar que el equipo comprenda la presente Política de Igualdad de Género y Diversidad.
- Dar sentido a esta política a través del ejemplo de sus conductas.
- Guiar a las y los colaboradores frente a situaciones que generan dudas.

Colaboradores/as-personas que realizan pasantías, voluntariados o consultorías:

- Reflejar en sus comportamientos los principios de igualdad y equidad de género en todos sus ámbitos de actuación.
- Identificar y comunicar cualquier comportamiento que no se encuentre alineado con esa perspectiva o generen dudas.

Comité de género:

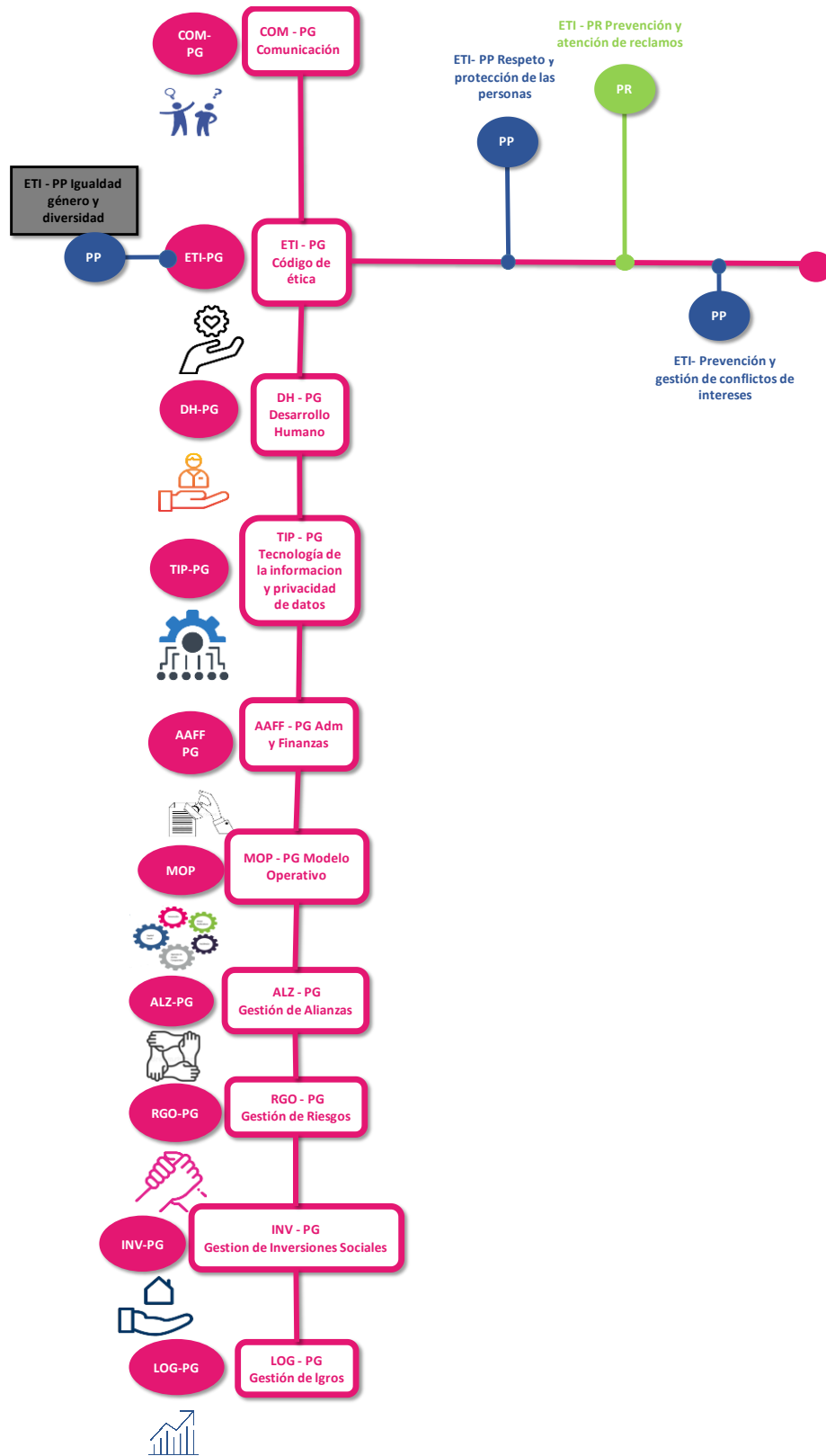
- Diagnosticar y monitorear la situación interna y dentro de su ecosistema en materia de igualdad, equidad de género y diversidad.
- Definir e implementar acciones orientadas a la sensibilización y fomento de prácticas igualitarias, equitativas y basadas en la inclusión de las diversidades.
- Definir acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la organización, a través de los cuales se promueva y se den a conocer, los derechos y deberes laborales para trabajadoras y trabajadores.

- Dialogar permanentemente con todas las instancias de la organización para mantener la política de género como un principio vivo y que sirva de inspiración para todo el accionar y el fortalecimiento de la identidad institucional de los colaboradores y entorno cercano.
- Acompañar los avances y desafíos institucionales en igualdad y equidad de género y promover mejoras para la organización en este tema.
- Brindar información bianual sobre consultas de “percepción sobre la igualdad de género” para la identificación de cómo es comprendida la perspectiva por el equipo colaborador para que se identifiquen posibles brechas de acción y sugerencias de mejora.
- Implementar medidas y controles según se requieran para cumplir con la legislación vinculada a derechos e igualdad de género en los países donde Fundación Avina opera.
- Favorecer a través de políticas y procedimientos específicos, la prevención y tratamiento de conductas no éticas, discriminatorias o abusivas.
- Analizar las situaciones detectadas contrarias a la presente política y definir las acciones a implementar para prevenir, sancionar o reparar los daños ocasionados.
- Asesorar y acompañar a los/as colaboradores/as involucrados en las situaciones.

Desarrollo Humano:

- Reflejar la igualdad de oportunidades, equidad y diversidad en la definición y ejecución de sus procesos de incorporación de colaboradores/as, asignación de cargos/roles, formación y desarrollo profesional.
- Proponer metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos o de toma de decisiones, a fin de equilibrar la composición en los diferentes niveles de la organización.

9. DOCUMENTOS ASOCIADOS



10. SÍNTESIS GRÁFICA

