

IGUALDADE DE GÊNERO E DIVERSIDADES

POLÍTICA PARTICULAR

CÓDIGO: ETI – PP
Igualdade de gênero e
diversidades

ELABORAÇÃO: Direção de
Inteligência Colaborativa -
DIC

REVISÃO: Equipe
Executiva

APROVAÇÃO: CEO

DATA DE VIGÊNCIA:
Diciembre 2021

Nossa Missão

“Desde o Sul Global impulsionar processos colaborativos que gerem mudanças sistêmicas em favor da dignidade humana e cuidado com o planeta.”

ÍNDICE

Pág.

1. TIPO DE DOCUMENTO	2
2. CONTEXTO	2
3. OBJETIVO	2
4. ALCANCE	2
5. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	3
6. DESENVOLVIMENTO	4
7. COMO DEVEMOS ATUAR?	8
8. RESPONSABILIDADES	9
9. DOCUMENTOS ASSOCIADOS	11
10. SÍNTESE GRÁFICA	12

1. TIPO DE DOCUMENTO

POLÍTICA PARTICULAR: Derivada de ETI – PG Código de ética

2. CONTEXTO

A igualdade de gênero e o respeito a todas as diversidades é uma questão de **Direitos Humanos**, apesar disso, reconhecemos que existe uma lacuna muito grande de desigualdade e desigualdade no mundo que continua a aprofundar as injustiças e a enfraquecer as condições para que as meninas, os adolescentes, as mulheres e todas as diversidades possam ter acesso a mais direitos e enfrentar menos violência e discriminação. Na Fundación Avina estamos comprometidos em promover a igualdade de gênero e a inclusão de todas as diversidades sexuais, identitárias, raciais, de classe e culturais, como política prioritária enquadrada em nosso Código de Ética, incentivando a plena participação de mulheres e homens e não binários. identidades, fortalecendo a democracia e a governação participativa e colaborativa.

3. OBJETIVO

Esta política visa refletir como vivemos e agimos de forma coerente na Fundación Avina para promover a igualdade de gênero e a inclusão das diversidades. Pretendemos também refletir como os nossos comportamentos previnem, mitigam e abordam situações ligadas a desigualdades, discriminação ou abuso de poder.

Esta política particular emerge da Política Geral do Código de Ética como base dos nossos valores institucionais que são transmitidos em todos os nossos níveis e áreas de atuação

4. ALCANCE

Esta política se aplica a todos os colaboradores, consultores, profissionais, voluntários, aliados e diretamente relacionados aos nossos processos colaborativos. A política de igualdade e a diversidade é

integral e transversal, incorporamos a abordagem em todos os níveis da organização e em todos os nossos procedimentos internos e externos.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Direitos Humanos: São direitos inerentes a todos os seres humanos, sem distinção de nacionalidade, local de residência, sexo, origem nacional ou étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outra condição. Todos temos os mesmos direitos humanos, sem qualquer discriminação. A Fundación Avina baseia-se na premissa fundamental de que estes direitos são universais, inter-relacionados, interdependentes e indivisíveis.

Identidade de gênero: É a experiência interna e individual do gênero profundamente sentida por cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo a experiência pessoal do corpo (que pode envolver modificação da aparência ou função corporal através de cuidados médicos), cirúrgico ou outro, desde que livremente escolhido) e outras expressões de gênero, incluindo vestimenta, fala e gestos comportamentais.

Igualdade de gênero: De acordo com as Nações Unidas, a igualdade de gênero refere-se à “igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, e de meninas e meninos”. Portanto, o sexo com que nascemos nunca determinará os direitos, oportunidades e responsabilidades que poderemos ter ao longo da vida. A igualdade de gênero é, portanto, um princípio jurídico universal. A igualdade de gênero deve traduzir-se numa igualdade de oportunidades real e eficaz. A igualdade de gênero é o resultado da ausência de discriminação com base no sexo ou gênero, da igualdade de oportunidades e da igualdade na atribuição de recursos, benefícios e acesso aos serviços. O princípio da igualdade e da não discriminação são direitos transversais aos direitos humanos.

Equidade de gênero: Este conceito acrescenta a perspectiva de que a igualdade de gênero deve considerar as diversidades, dando assim a cada pessoa oportunidades de acesso aos seus direitos de acordo com as suas características, contexto e necessidades específicas nas diferentes áreas em que interage. Isto garante que a igualdade seja real e substantiva.

A equidade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres, dos homens e das identidades não binárias recebem igual consideração, igual valor e igual apoio. Isso não significa que devam assimilar as suas formas de ser e de se comportar, mas sim que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não devem depender do seu gênero.

Empoderamento: Aquisição de poder e independência por um grupo social desfavorecido para melhorar a sua situação. O **empoderamento das mulheres** enquanto estratégia de igualdade e equidade, é o processo pelo qual as mulheres adquirem ou reforçam as suas capacidades, estratégias e protagonismo, tanto individual como coletivamente, para alcançar uma vida autônoma na qual possam participar, em termos de igualdade, no acesso aos recursos, reconhecimento e tomada de decisão em todas as esferas da vida pessoal e social.

6. DESENVOLVIMENTO

A Fundación Avina está comprometida, de forma persistente e contínua, em gerar políticas e práticas que apoiem seus colaboradores, mulheres, homens e identidades não binárias, para que tenham as mesmas oportunidades, o mesmo tratamento e os mesmos direitos. Sempre que necessário, através do apoio a estratégias e construção coletiva, a Fundación Avina implementará ações para enfrentar e eliminar as assimetrias de gênero encontradas dentro da organização atravessadas por uma visão interseccional que inclua as categorias gênero, classe, raças e outras que promovam a diversidade de identidades.

Nossos processos e práticas refletem de maneira integral e transversal esses eixos fundamentais:

- **Promover os Direitos Humanos.**
- **Igualdade e equidade de gênero.**
- **Diversidades sexuais e culturais.**
- **Empoderamento das mulheres e setores discriminados e/ou vulneráveis.**

Na Fundación Avina acreditamos que é possível impactar o Desenvolvimento Sustentável acompanhando as mudanças sociais, por isso estamos convencidos que um dos grandes avanços na justiça é o reconhecimento e o avanço da participação das mulheres e das diversidades na sociedade.

A luta pelo reconhecimento da igualdade de gênero tem sido promovida por movimentos feministas históricos que desafiam o status quo, o que está a causar uma mudança sistêmica positiva onde já não é impossível pensar num sistema global que abandone as mulheres e os movimentos LGBTIQ+ e as diversidades culturais. Apesar das oportunidades, ainda existem realidades e poucas condições para a igualdade de gênero; por isso temos um caminho difícil de trabalhar e muitos desafios para criar condições de transformação cultural, simbólica, estrutural na nossa organização e fora dela para a mudança social que queremos

Esta perspectiva se vê refletida nos seguintes âmbitos institucionais:

- Representatividade e governança
- Equilíbrio vida profissional e pessoal
- Compensação & benefícios
- Distribuição de tarefas e carga de trabalho
- Participação e desenvolvimento
- Novas contratações
- Mudança cultural

Na gestão interna



- Desenhamos políticas institucionais e práticas de trabalho internas e externas, que refletem nossas ações em relação à perspectiva de gênero, à igualdade substantiva de mulheres, homens e identidades não binárias em seus espaços de trabalho.
- Transmitimos e sensibilizamos para a perspectiva da igualdade e equidade de gênero em todos os níveis organizacionais, bem como nas relações com organizações e entidades financiadoras aliadas.
- Geramos conversas com todos os níveis da organização para manter a política de gênero como um princípio vivo que serve de inspiração para todas as ações e para o fortalecimento da identidade institucional dos colaboradores e do ambiente imediato.
- Incorporamos a perspectiva de gênero como transversal em todas as nossas conversas e decisões.
- Promovemos o uso de linguagem inclusiva e não sexista em todas as áreas de comunicação

- O tratamento de todas as pessoas é equitativo, respeitoso e não discriminatório
- Promovemos a capacitação dos nossos colegas, tendo o cuidado de lhes dar condições e em alguns casos gerando ações afirmativas para que tenham as mesmas oportunidades que qualquer outra pessoa
- Refletimos sobre as masculinidades democráticas e sobre os privilégios e mandatos do patriarcado que obstruem as possibilidades de desconstrução pessoal e grupal.
- Garantimos a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as pessoas que participam do ecossistema Avina.
- Promovemos a educação, a formação e o desenvolvimento profissional, apoiando quem tem mais dificuldades no acesso a estas possibilidades.
- Igualamos as oportunidades e o tratamento de mulheres, homens e identidades não binárias, promovendo o conhecimento diversificado que as pessoas são capazes de oferecer como força de trabalho, independentemente do seu sexo, gênero ou outras categorizações sociais e culturais.
- Garantimos uma escala salarial igual entre homens, mulheres e identidades não binárias.
- Procuramos a conciliação da vida pessoal e profissional como parte do nosso compromisso com a igualdade substantiva.
- Proporcionamos flexibilidade na modalidade de desenvolvimento das atividades, alcançando acordos particulares para o desenho de um sistema de licenças especiais, no qual os interesses da organização não sejam prejudicados, mas que, por sua vez, lhes permita eventualmente participar de trabalhos extras. atividades, reconhecendo compensações ou substituições de tempo.
- Garantimos a manutenção do cargo ou outro de nível igual ou superior, aos colaboradores que regressam após licença por afastamento prolongado (por maternidade/paternidade, motivos de saúde etc.).
- Privilegiamos o trabalho home office e a autorregulação pessoal e de equipe para garantir resultados.
- Oferecemos a possibilidade de acesso a empréstimos para promover o desenvolvimento e uma melhor qualidade de vida.

- Estabelecemos políticas diferenciadas para gestantes, seja por meio de autorizações de descanso ou saídas adicionais para procedimentos vinculados ao estado de gravidez.
- Promovemos a participação das mulheres na organização em espaços de visibilidade pública: painéis, entrevistas.
- Posicionamos a liderança de forma equilibrada em nossas comunicações externas e nos painéis organizados pela Fundación Avina e nos quais somos convidados.

Em nossos processos colaborativos



- Promovemos a igualdade de gênero em programas, projetos e iniciativas comunitárias.
- Programas transversais e linhas estratégicas com enfoque de gênero que se traduzem em: ações, objetivos específicos e indicadores.
- Promovemos espaços de aprendizagem e de gestão do conhecimento onde se refletem os papéis de gênero e se promove a transformação para uma cultura de igualdade, equidade e diversidade.
- Aproximamos a agenda das mulheres da inovação, da cidadania digital, das TIC, das alterações climáticas etc.
- Dimensionamos os avanços alcançados em prol da igualdade de gênero e da inclusão das diversidades.

Nos somamos estrategicamente e desde programas e ações institucionais ao esforço global para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, identificando-nos nas agendas da organização e cooperando desde a Fundación Avina, em particular o ODS 5:

- Liderar esforços para acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas.
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e outros tipos de exploração.
- Garantir a participação plena e eficaz das mulheres e oportunidades iguais de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

- Empreender reformas que dêem às mulheres o direito aos recursos econômicos em igualdade de condições, bem como o acesso à propriedade e ao controle de terras e outros bens, serviços financeiros, heranças e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
- Melhorar a utilização de tecnologias facilitadoras, especialmente tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
- Aprovar e fortalecer políticas sólidas e leis aplicáveis para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e diversidades em todos os níveis.

Com o Capital
social e
alianças em
terreno



- Compartilhamos políticas de gênero com as instituições e empresas que fazem parte do ecossistema da Fundación Avina.
- Encorajamos alianças com organizações que valorizam os princípios da igualdade, equidade de gênero e diversidade.
- Propomos diálogos com o nosso capital social e alianças para aprendermos e promovermos juntos a implementação de políticas e práticas organizacionais em prol da igualdade de gênero.
- Promovemos a gestão conjunta do conhecimento sobre as melhores práticas e avanços estruturais em matéria de igualdade e equidade de gênero.

7. COMO DEVEMOS ATUAR?

Em Fundación Avina temos **tolerância zero para violência ou assédio sexual ou no local de trabalho**. Caso nós, colaboradores, detectemos comportamento de alguma pessoa ligada ao ecossistema Avina que não esteja de acordo com nossa política de Igualdade e Diversidade de Gênero, a organização espera que possamos abordar e avaliar o caso e utilizar procedimentos internos para comunicar, tratar e definir ações de acordo com o fato.

Da mesma forma, se identificarmos ou tivermos preocupações sobre potenciais situações em que possa ser dado tratamento desigual devido a questões de gênero, somos encorajados a comunicá-las para analisar, gerir e restaurar ou julgar o caso.

A Fundación Avina dispõe de um procedimento de prevenção e atenção a reclamações (ver ETI - PR Prevenção e atenção a reclamações) habilitado como “Reclamações” em nosso site www.avina.net.

Como parte do nosso compromisso com a identificação precoce de situações de discriminação, monitoramento e melhoria contínua, a Fundación Avina criou um **Comitê de Gênero e Diversidade**, responsável por propor ações que promovam a igualdade e equidade de gênero nos diferentes níveis do Ecossistema Avina, prevenir e tratar situações denunciadas através do Procedimento de prevenção e atenção a reclamações e acompanhar os avanços e desafios institucionais nesta matéria.

O Comitê de Gênero poderá também receber informação sobre situações ou possíveis situações de discriminação ou desigualdade através do seu e-mail interno.

8. RESPONSABILIDADES

Direção e Gerências:

- Garantir que a equipa compreende esta Política de Igualdade e Diversidade de Gênero.
- Dê sentido a esta política através do exemplo da sua conduta.
- Orientar os colaboradores em situações que gerem dúvidas.

Colaboradores/as- pessoas que realizam estágios, voluntários ou consultorias:

- Refletir no seu comportamento os princípios da igualdade e equidade de gênero em todas as áreas de atuação.
- Identificar e comunicar qualquer comportamento que não esteja alinhado com essa perspectiva ou que levante dúvidas.

Comitê de gênero:

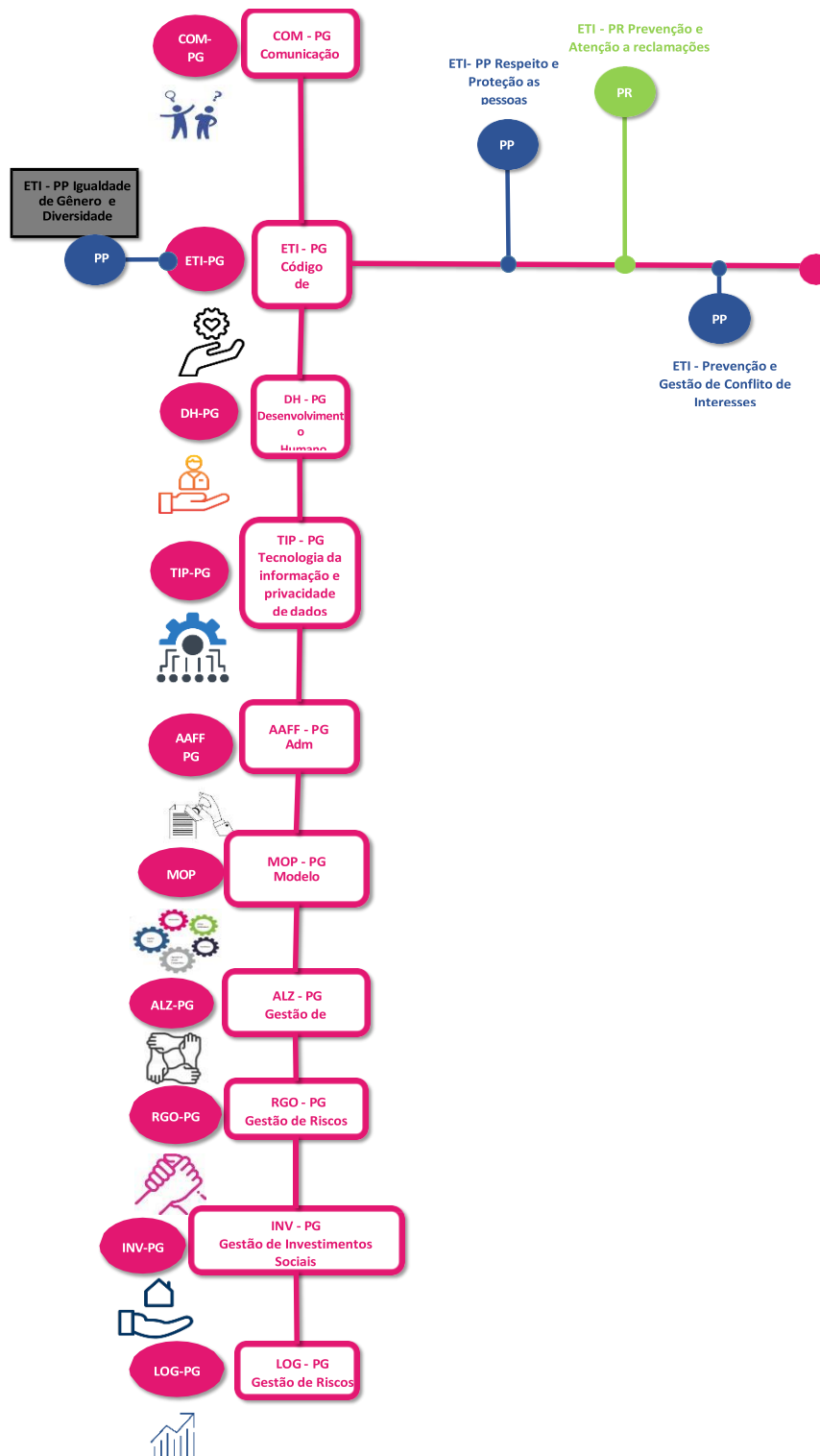
- Diagnosticar e monitorizar a situação interna e dentro do seu ecossistema em termos de igualdade, equidade de gênero e diversidade.
- Definir e implementar ações que visem a sensibilização e promoção de práticas igualitárias e equitativas baseadas na inclusão das diversidades.
- Definir ações ou programas de divulgação de temas e práticas relacionadas com a igualdade de gênero dentro da organização, através dos quais sejam promovidos e divulgados os direitos e deveres laborais dos trabalhadores e trabalhadoras.

- Dialogar permanentemente com todos os níveis da organização para manter a política de gênero como um princípio vivo que serve de inspiração para todas as ações e para o fortalecimento da identidade institucional dos colaboradores e do ambiente imediato.
- Monitorizar os avanços e desafios institucionais em matéria de igualdade e equidade de gênero e promover melhorias para a organização nesta área.
- Fornecer informação semestral sobre consultas de “percepção de igualdade de gênero” para identificar como a perspectiva é entendida pela equipe colaboradora para que sejam identificadas possíveis lacunas de ação e sugestões de melhoria.
- Implementar medidas e controles necessários para cumprir a legislação ligada a direitos e igualdade de gênero nos países onde a Fundación Avina opera.
- Promover, através de políticas e procedimentos específicos, a prevenção e o tratamento de condutas antiéticas, discriminatórias ou abusivas.
- Analisar as situações detectadas contrárias a esta política e definir as ações a implementar para prevenir, sancionar ou reparar os danos causados.
- Aconselhar e acompanhar os colaboradores envolvidos nas situações.

Desenvolvimento Humano:

- Refletir a igualdade de oportunidades, equidade e diversidade na definição e execução dos seus processos de incorporação de colaboradores, atribuição de cargos/funções, formação e desenvolvimento profissional.
- Propor metas, progressivas ao longo do tempo, para garantir uma maior presença de mulheres em cargos de gestão ou de tomada de decisão, de forma a equilibrar a composição nos diferentes níveis da organização.

9. DOCUMENTOS ASSOCIADOS



10. SÍNTESE GRÁFICA

