

POLÍTICA INTERNA No. 004.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

ÁMBITO:

En FUNCAVID apoyamos la diversidad, la igualdad y la inclusión dentro de nuestra organización, dentro de los distintos campos de acción, y en concordancia con las cinco dimensiones del desarrollo sostenible: Social, Ambiental, Cultural, Económico y Político.

Esta Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión va más allá de nuestra obligación legal como organización y por lo contrario, promueve principios éticos más amplios y en apego a las normas e instrumentos públicos vigentes bajo un enfoque de contextualización a las dinámicas y realidades de Galápagos.

La presente política aplica a todos los miembros del directorio, asamblea, personal directo e indirecto, pasantes y voluntarios que se vinculan a FUNCAVID, quienes en adelante para objeto del presente documento se lo denominará "Equipo FUNCAVID".

APLICACIÓN:

Como organización, FUNCAVID se opone a todas las formas de discriminación ilegal e injusta. Somos una organización y empleador que ofrece igualdad de oportunidades y estamos totalmente comprometidos con una política de tratar a todos equipo y solicitantes de empleo de manera justa e igualitaria, independientemente de:

- Estado civil o sociedad civil
- Edad
- Discapacidad
- Raza (incluyendo color, nacionalidad y origen étnico o nacional)
- Sexo - orientación sexual
- Género, incluida la reasignación de género
- Religión o creencia
- Embarazo y maternidad

Ningún empleado o solicitante de empleo debe ser acosado, victimizado o discriminado directa o indirectamente por poseer cualquiera de las características anteriores. Tomaremos todas las medidas razonables para proporcionar un ambiente de trabajo en el que todos los empleados sean tratados con respeto y dignidad, y que esté libre de acoso basado en la característica protegida de un empleado. No aprobaremos ni toleraremos ninguna forma de acoso por parte de nuestros empleados.

Nuestros objetivos para una política de Diversidad, igualdad e inclusión:

- Convocar y articular a través del tiempo a que, nuestro equipo, voluntarios, miembros del Directorio, asesores y miembros de nuestra comunidad, reflejen las diversas culturas e identidades de las comunidades en las que operamos y que estén



RESUMEN DEL PLAN DECENAL PARA LA PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA VIDA EN GALÁPAGOS - 2020-2030

comprometidos con nuestros principios en especial nuestra prioridad de enfoque para la inclusión económica y social, con énfasis en los grupos de atención prioritaria (NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES, JÓVENES, ADULTOS, ADULTOS MAYORES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD) y la población que se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo y cuidado durante el ciclo de vida, la movilidad social ascendente y fortaleciendo a la economía popular y solidaria.

- Construir de manera dinámica y adaptativa una cultura organizacional que sea tolerante, abierta e inclusiva y donde las personas se sientan seguras, donde se acepten las diferencias, el compromiso sea evidente y se alienten, valoren y respeten las contribuciones de todos.
- Integrar la igualdad en todos los aspectos de nuestro trabajo, incluido el empleo, la recaudación de fondos, las campañas, el marketing, la publicación, los eventos, las adquisiciones y la gestión de las instalaciones para que podamos satisfacer las necesidades de todas nuestras partes interesadas; con especial enfoque en la equidad de género y el diálogo inter-generacional.

Promoveremos continuamente que el “Equipo FUNCAVID”:

- Consulte, participe y aprenda de nuestra red de colaboradores (socios del proyecto, personal, donantes, voluntarios, consultores, comunidad de Galápagos, y grupos de atención prioritaria) en el desarrollo y puesta en práctica de acciones afirmativas para promover la igualdad e Inclusión en cada una de nuestra intervenciones.
- Promover acciones que generen un balance de roles y en el campo de intervención para personas con discapacidades diferentes, mediante la provisión de ajustes razonables para según su tipo de discapacidad.
- Capacita y genera habilidades internas para llevar a cabo esta política e incorporar los principios de igualdad en toda la capacitación e inducción relevantes.
- Toma las medidas adecuadas cuando ocurran incidentes que infrinjan esta política, y en caso de ser pertinente se aplican procedimientos disciplinarios internos.

Aseguraremos que FUNCAVID como Organización:

- Desarrolle y monitoree indicadores internos de Diversidad, Igualdad e Inclusión; tanto para su gestión organizacional como para las intervenciones territoriales.
- Defienda la diversidad, la igualdad y la inclusión.

El Presidente de FUNCAVID tiene la responsabilidad de:

- Supervisar la implementación y entrega de esta política y la definición de los indicadores de diversidad, la igualdad y la inclusión.
- Proporcionar un liderazgo sólido en materia de diversidad, igualdad e inclusión .



RESUMEN DEL PLAN DECENAL PARA LA PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA VIDA EN GALÁPAGOS - 2020-2030

- Asegúrese de que el personal y los voluntarios sean plenamente conscientes de sus responsabilidades individuales y colectivas en virtud de esta política.
- Incorpore acciones específicas en sus objetivos individuales y de equipo que contribuyan a la entrega de esta política como parte de los procesos de planificación organizacional, individual y de proyectos.
- Asignar su tiempo y apoyo y cualquier oportunidad de capacitación o desarrollo de manera objetiva, justa y sin discriminación.
- Comunicarse regularmente con sus equipos sobre temas de igualdad de una manera que mantenga esta política viva y en constante adaptación según las necesidades.

Todo el Equipo FUNCAVID tiene la responsabilidad de:

- Tratar a los demás con dignidad y respeto.
- Denuncie la discriminación, la intimidación, el trato injusto o el acoso que experimentan o presencian de acuerdo con las políticas internas del personal.
- Ayude a identificar prácticas o procedimientos discriminatorios y ponerlos en conocimiento del presidente de FUNCAVID, o a quien éste delegue el rol.
- Contribuir a crear un entorno de aprendizaje inclusivo que valore la diferencia.
- Asistir a los eventos obligatorios de capacitación y desarrollo del personal.
- Expresar opiniones de forma constructiva con sensibilidad y respeto.
- Juegue un papel activo en la entrega de esta política y el plan de acción asociado.

APROBACIÓN Y VIGENCIA:

El presente instrumento se aprueba mediante resolución del directorio de Fundación Un Cambio por la Vida, y estará vigente por el periodo de la administración vigente 2022-2027, pudiendo ser reformada a través de la aprobación del directorio cuando se considere pertinente. Puerto Ayora 2 Junio 2023.

