

**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.

