Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

NOVIEMBRE 2020

1. VISIÓN INSTITUCIONAL

Como organización comprometida con el fortalecimiento de las democracias en América Latina y el Caribe y la ampliación del espacio cívico, en Directorio Legislativo tenemos la convicción de que los ámbitos de decisión, participación y representación se consolidan cuando valoran el diálogo y alientan la coexistencia de miradas, conocimientos y experiencias diversas.

El diálogo como práctica indispensable para la convivencia democrática supone que todas las partes son reconocidas como iguales en dignidad y derechos, y que el ejercicio de la violencia y la discriminación, así como el silenciamiento de las expresiones minoritarias, resultan inadmisibles.

Las experiencias y las trayectorias de las personas están atravesadas por múltiples estructuras de poder e identidades. Por esto, entendemos que nuestro trabajo puede verse fortalecido si consideramos integralmente cómo estas estructuras e identidades se entrelazan y superponen a la hora de pensar la conformación de nuestros equipos de trabajo, diseñar programas y acciones de incidencia.

Una mirada integral supone tener en cuenta el marco social, político, económico, cultural que determina y en la que se desenvuelve la relación entre las personas, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones públicas.

Esta política busca servir como un marco conceptual que oriente integralmente nuestras acciones en el plano interno y en el trabajo con otros actores y actoras, a fin de que estas contribuyan a la promoción de la equidad, la inclusión y el respeto por las opiniones, las identidades y las pertenencias diversas de las personas.

Nuestro compromiso toma como base lo estipulado en los instrumentos que conforman el marco internacional de derechos humanos, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y el 16: “Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas”.

2. PRINCIPIOS

Los compromisos que se plantean en esta política se inspiran en los principios de equidad, diversidad, no discriminación, participación e inclusión.

Equidad: supone perseguir un trato justo y el acceso de las personas a las mismas oportunidades, partiendo del reconocimiento de que los puntos de partida no son los mismos y tampoco los roles que estas desarrollan a lo largo de la vida, en función de su género, edad, situación socioeconómica, nivel educativo y contextos culturales, geográficos y físicos. Estas diferencias revelan formas de desigualdad estructural que demandan la definición de estrategias diversas para alcanzar los mismos objetivos.

Diversidad: cada persona en una organización o entorno determinado trae consigo un conjunto de perspectivas, experiencias de vida y de trabajo, referencias culturales y religiosas que deben ser respetadas y valoradas. La diversidad como enfoque y política institucional implica explorar estas diferencias en entornos seguros y positivos, y propiciar los entendimientos, más allá de la simple tolerancia.

No discriminación: todas las personas tienen el derecho a no sufrir discriminación, exclusión, restricción o preferencia que afecte el pleno goce de sus derechos y libertades, con razón de género, edad, religión, etnia, nacionalidad, condición de salud, discapacidad o identidad sexual, entre otras.

Participación: todas las personas deben tener la posibilidad de participar en forma activa, libre y significativa en la configuración de las decisiones que afectan sus derechos y entornos.

Inclusión: es el resultado de los esfuerzos y las prácticas institucionales orientadas a generar ámbitos donde personas con diferentes identidades, experiencias y trayectorias de vida se sientan valoradas y potenciadas. Un entorno diverso en su composición puede no ser equitativo o inclusivo. Alcanzar la meta de la inclusión es un proceso que debe comprometer a todas las partes y que no puede producirse sólo de arriba hacia abajo.

3. CULTURA INSTITUCIONAL, GOBERNANZA Y GESTIÓN DE RECURSOS

La convivencia de personas con miradas, experiencias y recursos diferentes favorece la innovación, la adaptación y la comprensión de las cambiantes circunstancias en las que desarrollamos nuestra tarea.

Desde esa perspectiva, nos comprometemos a:

3.1. En la gobernanza de la Organización:

- Trabajar para que las posiciones de decisión y responsabilidad, así como los órganos colegiados de gobierno y asesoramiento de la Organización, estén ocupados por personas que aportan distintas perspectivas de género, identidades y experiencias a nuestra toma de decisiones.
- Asegurar que la composición de las estructuras de gobierno de la institución respeten el principio de diversidad y equidad de género.

3.2. En la gestión de los recursos humanos:

- Asegurar que los procesos de reclutamiento y selección, tanto de personal permanente como de voluntarios y voluntarias, estén diseñados para evitar que cualquier prejuicio, consciente o inconsciente, influya en nuestras decisiones de contratación.
- Alentar la incorporación, tanto al personal permanente como al cuerpo de voluntarios y voluntarias, de personas provenientes de distintas culturas, ámbitos y contextos de vida.
- Ofrecer oportunidades de formación y progreso a todo el personal, alentando de esta manera el desarrollo de su potencial, sus talentos y recursos para llevar adelante acciones más integrales y efectivas.
- Prevenir y oponernos a todas las formas de discriminación en las condiciones de trabajo por motivos de género, edad, religión, etnia, nacionalidad, condición de salud, discapacidad o identidad sexual. Esto incluye la igualdad de trato en materia de remuneración y beneficios, gestión de solicitudes de teletrabajo o trabajo flexible, selección para el empleo, ascenso, capacitación, oportunidades de desarrollo y tramitación de solicitudes y quejas.
- Fomentar un entorno de trabajo libre de intimidación, acoso o victimización, que promueva el respeto y en el que se valoren las diferencias individuales y las contribuciones de todo el personal.
- Ofrecer alternativas que favorezcan un equilibrio saludable entre la vida profesional y la familiar, y promuevan el derecho al cuidado (de sí mismo/a y de otros/as) con una perspectiva de género.
- Desarrollar protocolos para la prevención, detección y actuación ante situaciones de discriminación, trato desigual o violencia por razón de género, edad, identidad sexual, étnica o religiosa.

3.3. En la evaluación y rendición de cuentas:

- Evaluar anualmente la implementación de esta política a través de mecanismos de seguimiento y revisión que involucren a los distintos miembros de la Organización y que incorporen miradas externas para aprender de la experiencia de otras organizaciones.
- Desarrollar guías y directrices que favorezcan la aplicación efectiva de esta política en los distintos ámbitos de la institución y en el trabajo con otros actores y actoras.

- Desarrollar capacitaciones y promover espacios internos de diálogo sobre la aplicación de esta política, desafíos, dificultades y estrategias innovadoras para su implementación.

3.4. En la búsqueda y gestión del financiamiento:

- Garantizar que el origen o el monto del financiamiento en ningún caso permita que la entidad aportante incida en las decisiones estratégicas de Directorio Legislativo o en la aplicación de la presente política.
- Garantizar que la aceptación de subsidios públicos o donaciones del sector privado en ningún caso comprometan a la Organización a respaldar una política, visión, postura o producto.

3.5. En la gestión de proyectos: introducir la perspectiva de género en el diseño y la evaluación de nuestros programas, proyectos y acciones de incidencia en materia de gobierno abierto, espacio cívico, fortalecimiento de las democracias, transparencia de las instituciones públicas y mejora de los procesos de formación de leyes.

4. MODOS DE ACCIÓN Y DE RELACIÓN CON OTROS ACTORES Y ACTORAS

Desde Directorio Legislativo, queremos consolidar nuestro compromiso con los principios planteados integrando la perspectiva de equidad, diversidad e inclusión en todas las acciones de incidencia que desarrollamos para lograr cambios positivos de forma democrática y pacífica.

4.1. Mesas de diálogo: Directorio Legislativo trabaja en el desarrollo de mesas temáticas de diálogo multiactor/a para impulsar acuerdos e incidir en la regulación y la formulación de políticas públicas. En estos ámbitos, nos comprometemos a:

- convocar a actores y actoras provenientes del sector público, privado, académico y de la sociedad civil, procurando que las distintas visiones que existen sobre el tema se encuentren representadas;
- incorporar la perspectiva de género en la conformación de las mesas de trabajo;
- promover siempre que sea posible la identificación de problemáticas que afecten a poblaciones en situación de vulnerabilidad, y más específicamente a mujeres, niñas y jóvenes;
- generar informes y documentos de política pública que tomen en cuenta los acuerdos alcanzados y reflejen la diversidad de posturas planteadas en las mesas de diálogo.

4.2. Campañas: Directorio Legislativo desarrolla campañas de incidencia a fin de exponer problemáticas que afectan al espacio cívico, la participación ciudadana en los asuntos públicos o la rendición de cuentas de las instituciones del Estado. En el diseño y desarrollo de estas acciones, nuestra vocación es servir de plataforma para conectar y amplificar voces diversas -en especial, las de organizaciones de base local-, así como construir respuestas y propuestas de acción variadas e intersectoriales.

4.3. Fortalecimiento de capacidades sociales: Directorio Legislativo colabora con el fortalecimiento de capacidades sociales de incidencia en los procesos regulatorios y en la formulación de políticas públicas por medio de la creación de herramientas y propuestas de formación. En el diseño de nuestras acciones, nos comprometemos a:

- procurar que las herramientas, recursos y cursos aborden las necesidades específicas planteadas por las organizaciones de la sociedad civil, en especial aquellas que trabajan con poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- crear y compartir recursos accesibles y útiles, y ponerlos a disposición de los interesados e interesadas en distintas plataformas de aprendizaje, formatos y lenguas, a fin de favorecer la diversidad de acceso.

4.4. Control de transparencia de los poderes públicos: Directorio Legislativo realiza distintos tipos de acciones con el fin de promover buenas prácticas de acceso a la información en los poderes del Estado, fortalecer los canales de acceso a la información y de comunicación con la población. En este plano, nos proponemos:

- fomentar el desarrollo y contribuir a la visibilización de mecanismos de consulta pública, elaboración participativa de normas y gestión participativa de políticas públicas;
- alentar el uso de distintos formatos en la puesta a disposición de información pública a fin de favorecer la diversidad de acceso;
- promover la generación y puesta a disposición de datos públicos desglosados por género, edad, nivel educativo y otros indicadores.

4.5. Formación de redes y alianzas: Directorio Legislativo genera vínculos y articula alianzas, redes y mecanismos colaborativos con organizaciones de la sociedad civil y de otros sectores con el fin de ampliar la apertura de los poderes públicos, los canales de participación ciudadana, el espacio cívico y la lucha contra la corrupción. En este plano, nos proponemos:

- trabajar en el desarrollo de plataformas colectivas y colaborativas para incidir en la construcción de la agenda pública;
- buscar activamente el diálogo con organizaciones sociales de base en los distintos países de la región y especializadas en temáticas de interés para Directorio Legislativo;
- promover la incorporación de la perspectiva de género en la conformación de los consejos y mecanismos de los que Directorio Legislativo forme parte.

4.6. Investigación y análisis: Directorio Legislativo busca, produce, analiza y difunde información legislativa de interés público. En el desarrollo de estas acciones nos proponemos:

- realizar monitoreos de los procesos regulatorios con impacto en el espacio cívico y, particularmente, en los derechos de las mujeres y de poblaciones en situación de vulnerabilidad, su acceso a las instituciones públicas y a espacios de representación e influencia;
- construir y visibilizar indicadores de diversidad en la participación política en los poderes legislativos y ejecutivos de la región, así como en otros ámbitos relevantes en la toma de decisiones públicas.

- incorporar en el desarrollo de nuestros proyectos indicadores para medir y diagnosticar disparidades de género y otras brechas de desigualdad en la esfera política y en los marcos regulatorios.
- desarrollar investigaciones sobre el avance a nivel regional de las regulaciones para la reducción de las disparidades de género y otras brechas de desigualdad en la esfera política y cívica.

4.7. Eventos: en los eventos y foros que Directorio Legislativo organice o de los que forme parte, nos comprometemos a:

- asegurar el balance de género y la no discriminación en los paneles organizados por Directorio Legislativo y promoverlo en aquellos en los que participemos como invitados o invitadas;
- no participar o moderar paneles conformados únicamente por hombres;
- procurar que los actores y actoras relevantes para nuestro trabajo y el tema tratado estén representados/as en los eventos organizados por Directorio Legislativo;
- convocar a actores y actoras con posturas diversas y provenientes de ámbitos distintos para la discusión de problemas complejos;
- promover espacios libres de violencia y favorecer el intercambio entre los y las participantes.

4.8. Comunicación: en nuestra comunicación externa e interna -escrita y verbal- así como en la difusión de los informes, campañas y proyectos de Directorio Legislativo, nos comprometemos a:

- incluir distintas voces y, en particular, visibilizar los liderazgos femeninos;
- utilizar distintos canales de comunicación, incluyendo internet, medios audiovisuales, gráficos y redes sociales;
- experimentar con distintos abordajes y formatos en diferentes lenguas a fin de favorecer la diversidad de acceso;
- desarrollar herramientas que favorezcan un uso del lenguaje respetuoso de la diversidad e incluyente, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos, sesgos y otras formas de discriminación basadas en atributos particulares de las personas o su pertenencia a un determinado grupo.