

POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

1. Ideario institucional

Esta Política de Género y Diversidad tiene como objetivo avanzar hacia un posicionamiento que institucionalice la defensa de la igualdad entre géneros y la valoración de la diversidad en la cultura, gestión, funcionamiento y capacidades institucionales de Indela.

2. Alcance

Aplica a toda persona con una relación directa con Indela. También a las personas que participen en espacios creados y organizados por Indela -tales como eventos y espacios de formación-, incluyendo a colaboradoras, voluntarias y participantes.

Quedan alcanzados, además, los materiales de comunicación, reportes y documentos técnicos, así como productos de la gestión institucional.

3. Valores y principios transversales a la Política de Género y Diversidad

Indela trabaja institucionalmente para la plena realización de estos principios a través de la protección, aplicación y cumplimiento de los derechos establecidos en los marcos normativos vigentes, así como en los procedimientos, prácticas y acciones administrativas de la iniciativa.

Transversalidad: Indela contempla el enfoque de género y diversidad en las diferentes instancias de intervención de la alianza, procurando que las necesidades, intereses y experiencias de mujeres, hombres e identidades no binarias sean efectivamente considerados.

Igualdad: Indela considera que mujeres, hombres e identidades no binarias deben ser reconocidos en sus derechos independientemente de su condición de sexo, género, edad, orientación sexual, grado de discapacidad, estatus migratorio, origen étnico, nivel de educación y otros factores de clasificación social.

Diversidad: Indela reconoce, comprende y valora las diferencias (valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, aptitud, salud, estatus social, habilidades y otras características personales específicas) en cada contexto e intervención específicos, con el fin de garantizar la protección de los derechos de todas las personas.

Integridad: Indela procura que las personas vinculadas a la alianza se sientan seguras de su integridad emocional, física y mental. Guarda confidencialidad sobre la identidad de las personas víctimas de violencia o discriminación y el compromiso de evitar cualquier tipo de re-victimización.

Inclusión: Indela procurará contar con la mayor representatividad posible en sus órganos de toma de decisión, equipos de trabajo, estructura de tareas y espacios de participación que promueva, propiciando la incorporación de diversidad de edad, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, entre otras posiciones sociales.

No discriminación: Indela toma en cuenta a todas las personas sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, sexo, grado de discapacidad, etnia o condición similar, en la toma de decisiones para la contratación, asignación de labores, concesión de permisos, beneficios y derechos.

Equidad: Indela otorga a las personas un trato equivalente, justo o diferenciado, procurando invalidar o anular las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente.

Co-responsabilidad: Indela espera que todo el personal vinculado directa o indirectamente a la alianza comprenda e integre la perspectiva de género y diversidad en sus prácticas de trabajo. Asimismo, Indela está comprometida a promover la implementación de esta perspectiva por parte de otras entidades que trabajan en relación a los derechos digitales en Latinoamérica a fin de hacer efectivas las prácticas de igualdad.

4. Recursos humanos y financieros

Indela se compromete a asignar recursos humanos y financieros adecuados para la implementación progresiva de la Política de Género y Diversidad a fin de lograr los resultados deseados. Esto implica una mejor utilización de los recursos existentes, la asignación de recursos adicionales cuando sea necesario y la alineación de los recursos con los resultados esperados.