



**POLÍTICA
IGUALDAD DE GÉNERO,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Versión 2024

<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Preparada por</i>	<i>Verificada por</i>	<i>Aprobada por</i>
1/2024	Mayo 2024	Fede Bagolin, Martina Albini, Andrea Comollo	Silvia Ciancarella Giulia Salvini Dina Taddia	Consejo de Administración

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN- WEWORLD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA	3
4. PRINCIPIOS.....	7
4.1 IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	8
4.2 COMBATIR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES Y SUS CAUSAS FUNDAMENTALES	8
4.3 ENFOQUE TRASFORMADOR DE GÉNERO	8
4.4 COMPROMISO Y PARTICIPACIONES IMPORTANTES	8
4.5 INDEPENDIENTES E INTEGRADOS	8
4.6 DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y APRENDIZAJE.....	8
5. PRINCIPALES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	8
5.1 COMPROMISOS COMO EMPLEADOR.....	8
5.2 COMPROMISOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS	10
6. REACCIONES Y COMENTARIOS	11
7. DIFFUSIÓN Y VIGENCIA.....	11
ANEXO	12

WeWorld se compromete a utilizar internamente y externamente un lenguaje inclusivo, libre de términos que reflejen opiniones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias hacia determinados grupos de personas, y que permita la representación de todas las esferas sociales, evitando distinciones relacionadas con la identidad de género, origen, color de piel, religión, capacidad, condiciones económicas, etc.

El lenguaje adoptado para esta política contempla la escisión completa de los géneros masculino y femenino, si no es posible el uso de formas neutras, que incluyan todas las posibilidades.

1. INTRODUCCIÓN

WeWorld es una Fundación nacida en diciembre de 2018 de la unión de WeWorld Onlus (fundada en Milán en 1999) y la Asociación GVC (fundada en Bolonia en 1971).

La Fundación opera en 25 países, Italia incluida, para garantizar el reconocimiento y el respeto de los derechos fundamentales de todo ser humano, en particular de las mujeres, las niñas, las personas con diferentes formas de SOGIESC¹, de las personas con discapacidad, las personas en tránsito, las minorías y los grupos marginados, abordando la pobreza, la violencia y la injusticia y generando oportunidades y desarrollo sostenible.

WeWorld lucha por un mundo mejor en el que todas las personas, incluidas las niñas y los niños, tengan las mismas oportunidades y derechos, acceso a los recursos, atención sanitaria, educación y empleo justo. Un mundo en el que se promueva un entorno positivo e inclusivo; en el que se prohíban la guerra, la violencia y la explotación. Un mundo en el que ninguna persona se quede atrás. Los grupos que resultan mayormente beneficiados por las intervenciones de WeWorld son las niñas y los niños, los jóvenes y las mujeres, o sea los "agentes del cambio" de cada comunidad para conseguir un mundo más justo e inclusivo. A través de sus programas de desarrollo, WeWorld ayuda a las personas a superar las emergencias para que puedan reconstruir y llevar una vida digna y mirar hacia un futuro que ofrezca oportunidades (en el contexto de la Agenda 2030).

Esta Política es complementaria al conjunto de normas de conducta que todo el personal de WeWorld está obligado a cumplir: el Código Ético y de Conducta, la Política Antifraude y Anticorrupción, la Política de Salvaguarda y Prevención de la Explotación, Abusos Sexuales y Acoso (PSEAH), la Política de Tutela de Menores, y los Procedimientos conforme al Decreto Legislativo 231/01, también conocido como Modelo de Organización y Gestión (MOG).

La presente Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión forma parte integrante de la estrategia de la Fundación.

1.1 OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA

WeWorld reconoce que, a pesar de constituir al menos la mitad del número total de individuos a nivel mundial, las mujeres y las niñas suelen ser clasificadas como un grupo minoritario y vulnerable. Esto incluye a personas con diferentes SOGIESC, personas mayores, personas con discapacidad y personas en tránsito. Las necesidades, experiencias, retos y brechas a las que se enfrentan las mujeres, los grupos de género y de diversidad son únicos y distintos, y estas diferencias a menudo se ignoran.

WeWorld reconoce la necesidad de identificar, comprender y analizar estos impactos de género para defender y apoyar eficazmente la autodeterminación de cada individuo.

¹ Definición de: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics (SOGIESC), IOM, 2020, disponible aquí: https://static1.squarespace.com/static/5367af22e4b0915380a1eb0a/t/5fcfc9c6a3f9e430eb9406d4/1607453160297/IOM_SOGIESC_Full_Glossary_2020.pdf

1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS INCLUIDAS EN LA POLÍTICA

WeWorld se compromete a promover el bienestar de todos los seres humanos, independientemente de la edad, diversidad de género, discapacidad o procedencia. El objetivo de la Política es detallar los principios básicos, las normas de comportamiento, las medidas preventivas y los procedimientos para crear un entorno de trabajo seguro en todos los ámbitos de las operaciones de la Organización y fuera de ella.

Esta Política se aplica a:

- Todo el personal, voluntarios, asesores y representantes de WeWorld en todo el mundo;
- Socios, proveedores, contratistas, subcontratistas o aquellos que tengan una relación contractual con WeWorld, a menos que se haya acordado que el Socio aplique su propia Política equivalente;
- Periodistas/fotógrafos y cualquier otra persona que visite la zona en cualquier otra calidad o función.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

WeWorld se compromete a promover un entorno inclusivo que apoye la igualdad de género y celebre la diversidad en todas sus formas. En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs), WeWorld reconoce que la igualdad de género no es solo un derecho humano esencial, sino también una base fundamental para construir un mundo pacífico, resiliente, próspero y sostenible. Este compromiso está profundamente arraigado en el espíritu de la organización y se alinea con la priorización de las necesidades de las personas marginadas. WeWorld pone un énfasis significativo en abordar la desigualdad y garantizar el acceso equitativo a las comunidades y personas marginadas o en riesgo de exclusión, a través de una lente que reconoce las sensibilidades de género, edad, discapacidad y cultura. Los programas de WeWorld están diseñados para abordar los retos específicos a los que se enfrentan estos grupos a la hora de acceder a servicios y recursos, promoviendo así la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Entre ellos se encuentran las mujeres, las niñas, las personas con diferentes formas de SOGIESC, las personas con discapacidad, las personas en tránsito, las minorías y los grupos marginados.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)², la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad³ y las resoluciones posteriores son algunos de los principales instrumentos jurídicos y políticos que sirven de marco.

El trabajo de WeWorld en el fomento de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión se guía por directrices internacionales, tales como:

- *"Manual sobre el género en la acción humanitaria" del Comité Permanente entre Organismos (IASC)⁴;*

²Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, disponible aquí: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

³Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, disponible aquí: [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf)

⁴Manual de género para acción humanitaria, IASC, 2018, disponible aquí: <https://www.gihahandbook.org/#es/Section-Home>

- *Directrices del Comité Permanente entre Organismos (IASC) sobre la inclusión de las personas con discapacidad*⁵;
- *Política del ACNUR sobre edad, género y diversidad*⁶;
- *La aplicación de la «Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas», (CHS)*⁷.

WeWorld se compromete a aplicar prácticas transparentes y participativas, incluyendo, sobre todo, a miembros de comunidades infrarrepresentadas en todas las fases del proyecto, para garantizar un uso responsable del poder y la igualdad de oportunidades para todos.

WeWorld promueve una cultura inclusiva dentro de sus operaciones, garantizando que la composición de los diferentes equipos refleje la diversidad y los valores de las comunidades a las que asiste. WeWorld prioriza los entornos seguros y respetuosos libres de discriminación, trabajando activamente para garantizar el cumplimiento y la adhesión a la Política de Tutela de Menores y PSEAH.

WeWorld mejora continuamente sus prácticas para alinearse con las normas internacionales en constante evolución sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, demostrando su compromiso de garantizar una vida digna para todos, sin discriminación ni exclusión.

3. NOTA SOBRE LÉXICO Y DEFINICIONES

En sus esfuerzos por promover la igualdad y la diversidad en el acceso a los derechos humanos y a una existencia digna, WeWorld reconoce la necesidad crítica de considerar cuidadosamente el lenguaje utilizado en las comunicaciones cotidianas. Esto implica examinar cómo el lenguaje describe, interactúa y comprende a las personas, a las comunidades y a los contextos.

WeWorld reconoce la influencia significativa que tiene como Organización Internacional que se relaciona, con un enfoque interseccional, con niños y jóvenes, adultos y comunidades de todo el mundo, considerando cuidadosamente características como la edad, el género, la raza, la sexualidad, la religión, la capacidad y la movilidad.

WeWorld se compromete a adoptar un lenguaje que no sea condescendiente ni refuerce los estereotipos, sino que cuestione las desigualdades estructurales creadas por el patriarcado, el capitalismo, el racismo y el colonialismo.

De igual forma, WeWorld asegura que la igualdad y la inclusión están en el centro de cada acción, comprometiéndose a rendir cuentas a todas las personas y comunidades implicadas en su trabajo.

- **Capacitismo:** sistema que asigna valor a los cuerpos y mentes de las personas basándose en ideas construidas por la sociedad sobre lo que se considera normal, productivo, deseable, inteligente, excelente y físicamente apto. Estas ideas están profundamente arraigadas en la

⁵Directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria, 2019, disponible aquí: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-12/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%20%28Spanish%29_0_0.pdf

⁶ Policy in Age, Gender and Diversity, UNHCR, 2018 disponible en inglés aquí: <https://www.unhcr.org/media/policy-age-gender-and-diversity-accountability-2018>

⁷ Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas, Core Humanitarian Standard (CHS), 2024, disponible aquí: <https://handbook.hspstandards.org/es/chs/2024/#ch001>

eugenesia, en el “anti-negro”, la misoginia, el colonialismo, el imperialismo y el capitalismo. Este sistema de opresión lleva a la sociedad a evaluar a las personas en función de su origen cultural, edad, idioma, apariencia, religión, lugar de nacimiento o residencia, su «salud/bienestar» y su capacidad para cumplir determinadas expectativas de logro y comportamiento. Es importante señalar que el capacitismo afecta a todo el mundo, tenga o no una discapacidad⁸.

- **Rendición de cuentas a las poblaciones afectadas:** el proceso de utilizar el poder de forma responsable, teniendo en consideración y rindiendo cuentas a los principales afectados por el ejercicio de ese poder. Es responsabilidad de quienes ejecutan las respuestas humanitarias situar siempre a las personas y las comunidades en el centro de las decisiones sobre las cuestiones que les atañen.⁹
- **Edad, Género y Diversidad:** el enfoque de Age, Gender, and Diversity (AGD) hace hincapié en la importancia de reconocer y abordar las necesidades y derechos únicos de todas las personas, teniendo en cuenta la edad, el género y otros factores de diversidad. Este enfoque garantiza respuestas humanitarias integradoras, participativas y equitativas, con el objetivo de capacitar a todas las personas para que participen de forma significativa en las decisiones que afectan a sus vidas y tengan igual acceso a los recursos y a la protección. Es parte esencial para lograr la igualdad de género y mejorar la responsabilidad general en las acciones humanitarias.
- **Diversidad:** la presencia de diferencias entre las personas en términos de identidad, origen, experiencias, perspectivas y características. Estas diferencias pueden incluir, aunque no exclusivamente, factores como la raza, la etnia, el sexo, la edad, la orientación sexual, la situación socioeconómica, las capacidades/discapacidades, las creencias religiosas y los antecedentes culturales¹⁰.
- **Género:** es una construcción social y cultural que influye en las normas y el comportamiento que se espera de las personas en función de su sexo biológico asignado al nacer. La identidad de género abarca un espectro de identidades que pueden coincidir o no con el sexo asignado. Comprender la distinción entre sexo, que es biológico, y género, que se define cultural y personalmente y difiere en cada contexto, es fundamental para reconocer la diversidad de la experiencia humana y las relaciones de poder.
- **Desigualdad de género:** las normas de género afectan de forma desproporcionada a las mujeres y a las personas con diversidad de género al restringir sus derechos a través del trabajo de asistencia y cuidado no remunerado, las barreras educativas, las disparidades salariales, el acceso limitado a la justicia y los derechos sexuales y reproductivos. Las normas de género también contribuyen a la marginación e invisibilidad de las personas no binarias, transgénero y de género diverso.

⁸ Definición de Capacitismo, de Talila Lewis, January 2022, in ‘The ABC of Bodily Autonomy for Young Persons with Disability’, Youth Coalition for Sexual and Reproductive Rights, 2023, disponible aquí: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/ABCofBodilyAutonomyPwDs.pdf>

⁹ Definición de Accountability, Core Humanitarian Standards on Quality and Accountability, CHS Alliance, 2024, disponible aquí: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf ; Definición de Accountability to Affected People, Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015, disponible aquí: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2015-12/iasc_aap_psea_2_pager_for_hc.pdf

¹⁰ Definición de Diversity, Core Humanitarian Standards on Quality and Accountability, CHS Alliance, 2024, disponible aquí: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

- **Inclusión:** implica un enfoque interseccional real para garantizar que todas las personas, entre ellas las que se enfrentan a barreras sistémicas -como las mujeres y las niñas, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas que se desplazan y las comunidades marginadas- puedan participar plena y significativamente en todos los aspectos de una vida digna. Esto exige identificar y abordar las barreras sociales, económicas y culturales que varían en función del género para garantizar un trato justo y la igualdad de oportunidades y beneficios, especialmente en ámbitos en los que las desigualdades históricas han desfavorecido a mujeres y niñas.
- **Discriminación Racial:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública¹¹.
- **Patriarcado:** el patriarcado es un sistema sociopolítico que se basa en la idea que los hombres son intrínsecamente dominantes, superiores a todo y a todos los que son considerados vulnerables, especialmente a las mujeres, y están dotados con el derecho a dominar y ejercer su poder sobre los débiles y a mantener esta dominación mediante diversas formas de terrorismo psicológico y violencia¹².
- **Poder:** las dinámicas de poder determinan el acceso a los recursos y las oportunidades y pueden perpetuar las desigualdades o propiciar un cambio hacia sistemas más equitativos. Comprendiendo y redistribuyendo el poder, es posible crear entornos más inclusivos que permitan a las mujeres y a todos los grupos marginados participar plenamente y en condiciones de equidad en los procesos de toma de decisiones.

4. PRINCIPIOS

Es esencial abordar las cuestiones de género y diversidad en el diseño y la ejecución de los programas humanitarios y de desarrollo, ya que cada persona tiene necesidades únicas. Mujeres y hombres, niñas y niños, personas con diferentes SOGIESC, cada uno tiene roles distintos que requieren enfoques personalizados. Por otra parte, persisten desigualdades sistémicas basadas en factores como la identidad de género, la discapacidad, el origen, la migración y la marginación. Los grupos marginados están sistemáticamente infrarrepresentados en los procesos de toma de decisiones que determinan sus comunidades y sus vidas, y se ven sistemáticamente excluidos del acceso a oportunidades y servicios. La exclusión y la desigualdad impiden que menores y adultos desarrollen todo su potencial, lo que supone una pérdida para el conjunto de la sociedad.

WeWorld se compromete a integrar las temáticas de género y poder en el proceso de formulación y ejecución de sus programas. La Fundación pretende promover la igualdad de género, la diversidad

¹¹ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, UN General Assembly, 1965, Art.1. disponible aquí: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

¹²Feminist Theory: From Margin to Center, Bell Hooks, página 18, 1984.

y la inclusión en todos los aspectos de su trabajo y en toda la Organización, guiándose por los siguientes principios:

4.1 IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La igualdad de género, la diversidad y la inclusión son componentes esenciales para promover un mundo pacífico, resiliente, próspero y sostenible en el que todas las personas, incluidas las niñas y los niños, tengan acceso a oportunidades que se adapten a sus necesidades para vivir una vida digna.

4.2 COMBATIR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES Y SUS CAUSAS FUNDAMENTALES

Es esencial abordar las causas profundas de la desigualdad de género y la marginación combatiendo las normas sociales discriminatorias y patriarcales, promoviendo el fortalecimiento y el avance de leyes y políticas de apoyo que fomenten la equidad, la diversidad y la inclusión.

4.3 ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO

La igualdad de género debe incluir a comunidades enteras, incorporando enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género en todos los niveles de la sociedad, garantizando la participación de personas de todas las edades, géneros, capacidades y procedencias.

4.4 COMPROMISO Y PARTICIPACIONES IMPORTANTES

Las mujeres y los hombres, las niñas y los niños de todas las edades, capacidades y orígenes deben participar en igualdad de condiciones y disponer de oportunidades adecuadas a sus necesidades para intervenir de forma significativa en todos los aspectos de la sociedad y ser «actrices y actores del cambio».

4.5 INDEPENDIENTES E INTEGRADOS

La igualdad de género, la diversidad y la inclusión son a la vez un marco de referencia y un área de atención independiente en todos los niveles del trabajo de WeWorld.

4.6 DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y APRENDIZAJE

Integrando el análisis de género y mejorando el desarrollo de competencias para realizar intervenciones con perspectiva de género, WeWorld avanza hacia la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Este proceso continuo de aprendizaje e intercambio de conocimientos ayuda a derribar barreras y superar obstáculos, permitiendo a mujeres, niñas y personas marginadas acceder a oportunidades y vivir una vida digna.

5. PRINCIPALES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

5.1 COMPROMISOS COMO EMPLEADOR

- **Oportunidades de empleo equitativas:** garantizar que los anuncios de empleo y las prácticas de contratación atraigan a una diversidad de candidatos y solicitantes, haciendo hincapié en la igualdad de género y la representación de diversos orígenes y de todos los grupos demográficos.

- **Controles relativos a la igualdad salarial:** realizar periódicamente controles internos para garantizar una igualdad salarial entre las personas, sin que exista discriminación por razón de sexo u origen, corrigiendo, con prontitud, las desigualdades detectadas.
- **Horarios de trabajo flexibles:** ofrecer al personal horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo a distancia para ayudar a las personas con responsabilidades asistenciales y de cuidado, en particular a las mujeres, que a menudo soportan una mayor carga en este ámbito.
- **Permiso menstrual:** implantar una Política de Permiso Mensual Menstrual para todas las personas que menstrúan, independientemente de su situación contractual. Esta política les permite solicitar un día de permiso retribuido al mes sin necesidad de presentar un certificado médico y les ofrece la posibilidad de trabajar a distancia, si lo prefieren.
- **Desarrollo Profesional:** proporcionar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y liderazgo, con programas específicos para apoyar el avance de las mujeres y las personas de diversos orígenes hacia puestos de alta responsabilidad. Facilitar la creación de programas de tutoría, centrados en el empoderamiento de las mujeres y las minorías, y proporcionarles orientación y apoyo en sus trayectorias profesionales.
- **Atención sanitaria inclusiva:** ofrecer servicios sanitarios integrales que aborden un amplio rango de necesidades, incluida la salud sexual y reproductiva, la salud menstrual, la medicina de afirmación de género, la discapacidad y las enfermedades crónicas, la salud mental y el apoyo psicosocial.
- **Políticas contra la discriminación y el acoso:** actualizar periódicamente y difundir activamente políticas rigurosas contra la discriminación y el acoso (Código Ético y de Conducta, Política PSEAH, Política de Protección de la Infancia), con especial atención a la prevención y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género. Garantizar la existencia de mecanismos que permitan tomar en serio e investigar todas las quejas e informes recibidos.
- **Apoyo a la crianza y al cuidado de los hijos:** políticas sólidas de permiso parental para todos, independientemente de su situación contractual, junto con ayudas adicionales para los nuevos/as progenitores que regresan al trabajo, como horarios flexibles y servicios de atención infantil.
- **Capacitación:** implementar una formación obligatoria periódica que abarque la competencia cultural y la sensibilidad de género para promover un entorno de trabajo inclusivo y solidario y dismantlar los prejuicios conscientes e inconscientes. Impartir formación específica a los/las directivos/as de todos los sectores y a todos los niveles (sede central, programas de país, niveles regional y nacional) sobre prácticas inclusivas, incidiendo en la comprensión de las barreras a las que se enfrentan las mujeres, las personas con discapacidad y las personas marginadas en el lugar de trabajo. Garantizar la continuidad del aprendizaje, desde la iniciación hasta la evaluación del desempeño.
- **Entorno de trabajo seguro y accesible:** Garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y plenamente accesible, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad y promoviendo un clima seguro y respetuoso para todos. Proporcionar espacios privados para la lactancia materna, baños de género neutro y áreas designadas para la oración para apoyar a las personas de todas las creencias religiosas.
- **Lenguaje:** garantizar que en todos los ámbitos de WeWorld se utilice y promueva de forma coherente un lenguaje sensible y respetuoso, para aumentar el bienestar y la comprensión

entre el personal. Afrontar y contrarrestar activamente cualquier caso de uso de lenguaje ofensivo.

- **Elaboración de informes transparentes y rendición de cuentas:** mantener la transparencia en los informes de rendición de cuentas relativos a los esfuerzos y logros en materia de diversidad e inclusión, garantizando así mismo la responsabilidad y la mejora continua.
- **Revisión y actualización periódica de las Políticas:** comprometerse a revisar y perfeccionar constantemente todas las políticas para adaptarlas a la evolución de las normas y mejores prácticas de la sociedad, garantizando la consulta con todos/as los/as empleados/as a fin de satisfacer sus necesidades y la incorporación de las cuestiones de igualdad de género, diversidad e inclusión.
- **Seguimiento:** llevar a cabo una evaluación/revisión anual para medir la capacidad de WeWorld de aplicar su Política y sus acciones en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión.

5.2 COMPROMISOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

En la aplicación de la Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, WeWorld se compromete a rendir cuentas ante los donantes y las comunidades a través de:

- **Gestión de datos:** garantizar la recopilación, el análisis y el uso de datos desglosados por sexo, edad y discapacidad para asegurar una representación justa y una capacidad de decisión informada.
- **Integración de género:** en lugar de considerar el género meramente como una cuestión transversal, la integración de género significa aspirar a alcanzar objetivos específicos de género colaborando con otros ámbitos políticos. Pasar del mainstreaming de género a la integración de género en cada etapa de la gestión del ciclo del proyecto mejora el impacto y la relevancia de los programas.
- **Recursos humanos y financieros:** asignar estratégicamente recursos humanos y financieros en todas las etapas de la gestión del ciclo del proyecto para apoyar firmemente las iniciativas de género, diversidad e inclusión.
- **Seguimiento, evaluación y aprendizaje:** mantener un esfuerzo coherente y continuo de seguimiento, evaluación y mejora de los logros y resultados relacionados con el género, la diversidad y la inclusión.
- **Desarrollo en materia de capacidades:** impartir formación exhaustiva a todo el personal para fomentar su capacidad de abordar las cuestiones de género, diversidad e inclusión en todas las actividades del proyecto.
- **Rendición de cuentas:** intensificar los esfuerzos para aumentar la responsabilidad en cada intervención, garantizando que los compromisos en materia de género, diversidad e inclusión se cumplan con transparencia.
- **Partenariado con la sociedad civil:** ampliar los partenariados y las redes con organizaciones de base, dirigidas por mujeres y/o centradas en temáticas LGBTQ+ o discapacidad para garantizar una participación significativa de la comunidad.
- **Promoción y comunicación:** apoyar cada intervención con un plan de promoción y comunicación personalizado para fomentar e impulsar eficazmente los objetivos de género, diversidad e inclusión.

6. REACCIONES Y COMENTARIOS

Se insta a todo el personal de WeWorld a compartir cualquier comentario o sugerencia en relación con la inclusión y la no discriminación en el ambiente de trabajo y en todas las actividades llevadas a cabo.

WeWorld ha elaborado un formulario permanente accesible a todo el personal (por ejemplo, el Portal) para promover el diálogo y el intercambio de ideas y la mejora de la Organización.

En caso de discriminación, violación de esta Política o cualquier otro acto que pueda constituir una violación de los sistemas y procedimientos de WeWorld, cualquier parte relacionada con WeWorld (incluido el personal y todas las partes interesadas) tiene acceso al sistema de denuncia de WeWorld, que también es accesible y está disponible en el sitio web de WeWorld y funciona de acuerdo con la Política y los procedimientos de denuncia de la Fundación.

7. DIFUSIÓN Y VIGENCIA

Esta Política será difundida a todo el personal de WeWorld y se incluirá en el paquete de formación inicial para todas las nuevas personas que se incorporen a la plantilla de la Organización.

Se publicará en el sitio web de la Fundación y se incluirá en los documentos básicos de la Organización.

Cualquier actualización de la Política será aprobada por el Consejo de Administración y difundida y publicada como se indica anteriormente.

ANEXO

En cuanto a los aspectos de Igualdad de Género, WeWorld ha decidido seguir la norma UNI/PdR 125:2022. Por tanto, el sistema de implantación de esta Política para los aspectos de Igualdad de Género seguirá el esquema de esta norma, ya que el objetivo de la Fundación es obtener y mantener la Certificación de Igualdad de Género.

Para ello, a principios de 2024 se nombró un Comité de Gestión para supervisar el sistema y coordinar la implantación y seguimiento del plan de mejora. Se nombró un Responsable del Sistema de Igualdad de Género para apoyar y supervisar el correcto desarrollo del Sistema.

El Sistema de Igualdad de Género será supervisado y verificado, al menos, con periodicidad anual, tal y como exige la norma UNI/PdR 125:2022