



**POLÍTICA DE
IGUALDADE DE GÊNERO,
DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

Versão 2024

Versão	Data	Preparada por	Verificada por	Aprovada por
1/2024	Maio 2024	Fede Bagolin, Martina Albini, Andrea Comollo	Silvia Ciancarella Giulia Salvini Dina Taddia	Conselho de Administração

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO – WEWORLD

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 OBJETIVO E FINALIDADE DA POLÍTICA.....	4
1.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PESSOAS ABRANGIDAS PELA POLÍTICA.....	5
2. DECLARAÇÃO DE DIRETRIZES E POLÍTICAS	5
3. GLOSSÁRIO E DEFINIÇÕES TERMINOLÓGICAS	6
4. PRINCÍPIOS	8
4.1 IGUALDADE DE GÊNERO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	8
4.2 ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES ESTRUTURAIS E DAS CAUSAS PROFUNDAS.....	9
4.3 ABORDAGEM TRANSFORMADORA DE GÊNERO.....	9
4.4 COMPROMETIMENTO E PARTICIPAÇÃO SIGNIFICATIVA.....	9
4.5 INDEPENDENTES E INTEGRADOS.....	9
4.6 DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES E APRENDIZADO.....	9
5. PRINCIPAIS ÁREAS DE ATENÇÃO	9
5.1 COMPROMISSOS COMO EMPREGADOR.....	9
5.2 COMPROMISSOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS.....	11
6. FEEDBACK E RELATÓRIOS	11
7. DIVULGAÇÃO E VALIDADE	12
APÊNDICE	12

A WeWorld se compromete a usar interna e externamente uma linguagem inclusiva, livre de termos que reflitam opiniões preconceituosas, estereotipadas ou discriminatórias em relação a determinados grupos de pessoas, permitindo representar todas as esferas sociais e evitando distinções relacionadas à identidade de gênero, origem, cor da pele, religião, habilidades, condições econômicas, etc.

A linguagem adotada para esta Política prevê a duplicação integral dos gêneros masculino e feminino, caso não seja possível o uso de formas neutras, inclusivas de todas as possibilidades.

1. INTRODUÇÃO

A WeWorld é uma Fundação criada em dezembro de 2018 a partir da fusão da WeWorld Onlus (fundada em Milão em 1999) e da Associação GVC (fundada em Bolonha em 1971).

A Fundação atua em 25 países, incluindo a Itália, para garantir o reconhecimento e o respeito dos direitos fundamentais de todo ser humano, especialmente mulheres, meninas, pessoas com diversas formas de SOGIESC¹, pessoas com deficiência, pessoas em situação de mobilidade, minorias e grupos marginalizados, enfrentando a pobreza, a violência e a injustiça e gerando oportunidades e promovendo o desenvolvimento sustentável.

A WeWorld luta por um mundo melhor onde todas as pessoas, incluindo as crianças, tenham igualdade de oportunidades e de direitos, acesso a recursos, saúde, educação e trabalho digno. Um mundo em que se promova um ambiente positivo e inclusivo; onde a guerra, a violência e a exploração sejam banidas. Um mundo onde ninguém seja deixado para trás.

Os mais impactados pelas intervenções da WeWorld são crianças, jovens e mulheres, ou seja, “agentes de mudança” em cada comunidade para um mundo mais justo e inclusivo. Através de programas de desenvolvimento, a WeWorld apoia as pessoas a superarem emergências para que possam reconstruir e levar uma vida digna e olhar para um futuro que ofereça oportunidades (em consonância com a Agenda 2030).

Esta Política complementa o conjunto de normas de conduta que toda a equipe da WeWorld já tem o dever de respeitar: o Código de Ética e Conduta, a Política Antifraude e Anticorrupção, a Política de Salvaguarda e Prevenção contra Abuso, Assédio e Exploração Sexual (PSEAH), a Política de Proteção da Crianças e do Adolescente e os Procedimentos ex D.Lgs. 231/01, também chamados de Modelo Organizacional e de Gestão (MOG).

A presente Política de Igualdade de Gênero, Diversidade e Inclusão constitui parte integrante da estratégia da Fundação.

1.1 OBJETIVO E FINALIDADE DA POLÍTICA

A WeWorld reconhece que, embora constituam pelo menos metade do número total de indivíduos em nível global, as mulheres e meninas são frequentemente classificadas como um grupo minoritário e vulnerável. Isto inclui pessoas com diversas formas de SOGIESC, idosos, pessoas com deficiência e pessoas em situação de mobilidade. As necessidades, experiências, lacunas e desafios enfrentados pelas mulheres, pelos grupos de gênero e diversidades são únicos e distintos, sendo muitas vezes negligenciadas.

A WeWorld reconhece a necessidade de identificar, compreender e analisar esses impactos de gênero para defender e apoiar eficazmente a autodeterminação de cada indivíduo.

¹ Definição de Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Expressão de Gênero e Características Sexuais (*Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics – SOGIESC*), IOM, 2020, disponível em: https://static1.squarespace.com/static/5367af22e4b0915380a1eb0a/t/5f9c9c6a3f9e430eb9406d4/160745316029/7/IOM_SOGIESC_Full_Glossary_2020.pdf

1.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PESSOAS ABRANGIDAS PELA POLÍTICA

A WeWorld está comprometida em promover o bem-estar de cada ser humano, independentemente de sua idade, diversidade de gênero, deficiência ou origem. O objetivo da Política é detalhar os princípios fundamentais, os padrões comportamentais, as medidas preventivas e os procedimentos para construir um ambiente de trabalho seguro em todos os aspectos das operações da Organização e além.

Esta Política se aplica a:

- Todo o pessoal, voluntários(as), consultores(as) e representantes da WeWorld em todo o mundo;
- Parceiros, fornecedores, contratados(as), subcontratados(as) ou aqueles que têm uma relação contratual com a WeWorld, a menos que tenha sido acordado que o parceiro aplique sua própria Política equivalente;
- Jornalistas, fotógrafos(as) e qualquer outra pessoa que visite as áreas de atividade por qualquer outro motivo.

2. DECLARAÇÃO DE DIRETRIZES E POLÍTICAS

A WeWorld se compromete a promover um ambiente inclusivo que apoie a igualdade de gênero e celebre a diversidade em todas as suas formas. Em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a WeWorld reconhece que a igualdade de gênero não é apenas um direito humano essencial, mas também uma base fundamental para construir um mundo pacífico, resiliente, próspero e sustentável. Este compromisso está profundamente enraizado no espírito organizacional e alinhado com a priorização das necessidades das pessoas marginalizadas. A WeWorld concentra seus esforços na luta contra as desigualdades e na garantia de acesso equitativo para comunidades e indivíduos marginalizados ou em risco de exclusão, através de uma lente que reconhece a sensibilidade de gênero, idade, deficiência e cultura. Os programas da WeWorld são projetados para responder aos desafios únicos que esses grupos enfrentam no acesso a serviços e recursos, promovendo assim a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Isso inclui mulheres, meninas, pessoas com diversas formas de SOGIESC, pessoas com deficiência, pessoas em situação de mobilidade, minorias e grupos marginalizados.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)², a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança (MPS)³ e as resoluções subsequentes estão entre os principais instrumentos legais e políticos que servem como marco normativo de referência.

O trabalho da WeWorld na promoção da igualdade de gênero, diversidade e inclusão é guiado por referências internacionais como:

²disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

³disponível em: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20SRES1325%20.pdf>

- *“Manual sobre gênero na ação humanitária” do IASC⁴;*
- *Diretrizes do IASC sobre a inclusão de pessoas com deficiência⁵;*
- *A Política do ACNUR sobre idade, gênero e diversidade⁶;*
- *Trabalhando para a aplicação do “Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability”⁷.*

A WeWorld se compromete em adotar práticas transparentes e participativas, envolvendo principalmente os membros das comunidades sub-representadas em todas as fases do projeto, para garantir um uso responsável do poder e igualdade de oportunidades para todas e todos.

A WeWorld promove uma cultura inclusiva dentro de suas operações, garantindo que a composição das equipes reflita a diversidade e os valores das comunidades que atende. A WeWorld prioriza ambientes seguros e respeitosos, livres de discriminação, comprometendo-se ativamente a garantir o respeito e a observância da Política de proteção de menores e da PSEAH.

A WeWorld melhora continuamente suas práticas para alinhá-las aos padrões internacionais em evolução sobre igualdade de gênero, diversidade e inclusão, demonstrando o compromisso de garantir uma vida digna para todas e todos, sem discriminações ou exclusões.

3. GLOSSÁRIO E DEFINIÇÕES TERMINOLÓGICAS

Em seus esforços para promover a igualdade e a diversidade no acesso aos direitos humanos e a uma existência digna, a WeWorld reconhece a necessidade crítica de considerar cuidadosamente a linguagem usada nas comunicações diárias. Isso implica em examinar como a linguagem descreve, interage e compreende indivíduos, comunidades e vários contextos.

A WeWorld reconhece a influência significativa que detém como Organização Internacional que interage, com uma abordagem interseccional, com crianças, adultas e adultos, e comunidades em nível global, considerando atentamente características como idade, gênero, raça, sexualidade, religião, habilidade e mobilidade.

A WeWorld se compromete em adotar uma linguagem que não seja paternalista nem reforce estereótipos, mas que, em vez disso, desafie as desigualdades estruturais criadas pelo patriarcado, capitalismo, racismo e colonialismo.

Além disso, a WeWorld garante que a igualdade e a inclusão estejam no centro de cada ação, comprometendo-se em prestar contas a cada indivíduo e comunidade envolvidos em seu trabalho.

- **Capacitismo:** um sistema que atribui valor aos corpos e mentes das pessoas com base em ideias construídas pela sociedade sobre o que é considerado normal, produtivo, desejável, inteligente, excelente e fisicamente apto. Essas ideias estão profundamente enraizadas na eugenia, no racismo anti-negro, na misoginia, no colonialismo, no imperialismo e no capitalismo. Esse sistema de opressão leva a sociedade a avaliar as pessoas com base em sua origem cultural,

⁴ disponível em: <https://www.gihahandbook.org/>

⁵ disponível em: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-guidelines-on-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-humanitarian-action-2019>

⁶ disponível em: <https://www.unhcr.org/media/policy-age-gender-and-diversity-accountability-2018>

⁷ disponível em: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

idade, idioma, aparência, religião, local de nascimento ou moradia, sua “saúde/bem-estar” e capacidade de atender a determinadas expectativas de desempenho e comportamento. É importante notar que o capacitismo afeta todas as pessoas, independentemente de terem ou não uma deficiência.⁸

- **Responsabilidade perante as populações envolvidas:** o processo de uso do poder de forma responsável, levando em conta aqueles que são principalmente afetados pelo exercício desse poder e prestando contas a eles. É responsabilidade de quem implementa respostas humanitárias sempre colocar as pessoas e as comunidades no centro das decisões sobre questões que as afetam⁹.
- **Idade, Gênero e Diversidade:** a abordagem “Age, Gender, and Diversity (AGD)” enfatiza a importância de reconhecer e abordar as necessidades e direitos únicos de todas as pessoas, levando em conta idade, gênero e outros fatores de diversidade. Essa abordagem garante respostas humanitárias inclusivas, participativas e equitativas, com o objetivo de dar a todos os indivíduos condições para participar significativamente nas decisões que afetam suas vidas e ter igual acesso a recursos e proteção. É parte integrante para alcançar a igualdade de gênero e aprimorar a responsabilidade geral nas ações humanitárias.
- **Diversidade:** a presença de diferenças entre as pessoas em termos de identidade, histórico, experiências, perspectivas e características. Essas diferenças podem incluir, mas não se limitam a fatores como raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, status socioeconômico, habilidades/deficiências, crenças religiosas e contextos culturais¹⁰.
- **Gênero:** é uma construção social e cultural que influencia as normas e comportamentos esperados dos indivíduos com base no sexo biológico atribuído ao nascimento. A identidade de gênero compreende um espectro de identidades que podem ou não estar alinhadas com o sexo atribuído. Compreender a distinção entre sexo, que é biológico, e gênero, que é definido cultural e pessoalmente e difere em cada contexto, é fundamental para reconhecer a diversidade das experiências humanas e reconhecer os diferenciais de poder.
- **Desigualdade de gênero:** as normas de gênero afetam desproporcionalmente as mulheres e pessoas de gêneros diversos, limitando seus direitos através do trabalho de cuidado não remunerado, barreiras educacionais, disparidades salariais, acesso limitado à justiça e aos direitos sexuais e reprodutivos. As normas de gênero também contribuem para a marginalização e invisibilização de pessoas não-binárias, transgênero e com identidades de gênero diversas.
- **Inclusão:** implica uma abordagem verdadeiramente interseccional para garantir que todos os indivíduos, incluindo aqueles que enfrentam barreiras sistêmicas – como mulheres e meninas,

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

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

¹⁰ Definição de Diversidade, Core Humanitarian Standards on Quality and Accountability, CHS Alliance, 2024, disponível em: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

idosos, pessoas com deficiência, pessoas em movimento e comunidades marginalizadas – possam participar de forma plena e significativa em todos os aspectos de uma vida digna. Isso requer identificar e enfrentar as barreiras sociais, econômicas e culturais que variam de acordo com o gênero, para garantir tratamento equitativo e igualdade de oportunidades e benefícios, especialmente em áreas onde disparidades históricas desfavoreceram mulheres e meninas.

- **Discriminação Racial:** qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, que tenha o objetivo ou o efeito de anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outra esfera da vida pública¹¹.
- **Patriarcado:** o patriarcado é um sistema político-social que insiste no fato de que os homens são intrinsecamente dominantes, superiores a tudo e a todos aqueles considerados fracos, especialmente às mulheres, e com o direito de dominar e comandar os fracos e manter esse domínio através de várias formas de terrorismo psicológico e de violência¹².
- **Poder:** as dinâmicas de poder determinam o acesso a recursos e oportunidades e podem perpetuar as desigualdades, ou então guiar a mudança em direção a sistemas mais equitativos. Compreendendo e redistribuindo o poder, é possível criar ambientes mais inclusivos que permitam que as mulheres e todos os grupos marginalizados participem de maneira plena e equitativa nos processos decisórios.

4. PRINCÍPIOS

Abordar as questões de gênero e diversidade no planejamento e na implementação de programas humanitários e de desenvolvimento é essencial, pois cada indivíduo tem necessidades únicas. Mulheres e homens, meninas e meninos, pessoas com diversas SOGIESC, cada um tem papéis distintos que exigem abordagens personalizadas. Além disso, persistem desigualdades sistêmicas baseadas em fatores como identidade de gênero, deficiência, histórico, migração e marginalização. Os grupos marginalizados são constantemente sub-representados nos processos de tomada de decisão que moldam suas comunidades e suas vidas, e são sistematicamente excluídos do acesso a oportunidades e serviços. A exclusão e a desigualdade impedem que crianças, bem como adultos, alcancem seu pleno potencial, resultando em uma perda para a sociedade como um todo.

A WeWorld se compromete a integrar as questões de gênero e poder no projeto e implementação de programas. A Fundação visa promover a igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão em todos os aspectos de seu trabalho e em toda a Organização, orientada pelos seguintes princípios:

4.1 IGUALDADE DE GÊNERO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão são componentes essenciais para promover um mundo pacífico, resiliente, próspero e sustentável, no qual cada pessoa, incluindo crianças, tenha acesso a oportunidades adequadas às suas necessidades para viver uma vida digna.

¹¹ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, UN General Assembly, 1965, Art.1. disponível em: <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.

4.2 ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES ESTRUTURAIS E DAS CAUSAS PROFUNDAS

É essencial abordar as causas profundamente enraizadas da desigualdade de gênero e da marginalização, enfrentando as normas sociais discriminatórias e patriarcais, além de apoiar o fortalecimento e o avanço de leis e políticas públicas que promovam a equidade, a diversidade e a inclusão.

4.3 ABORDAGEM TRANSFORMADORA DE GÊNERO

A igualdade de gênero deve envolver comunidades inteiras, incorporando abordagens sensíveis ao gênero em todos os níveis da sociedade, garantindo o envolvimento de pessoas de todas as idades, gêneros, habilidades e origens.

4.4 COMPROMETIMENTO E PARTICIPAÇÃO SIGNIFICATIVA

Mulheres e homens, meninas e meninos de todas as idades, habilidades e origens devem estar igualmente engajados e ter acesso a oportunidades adequadas às suas necessidades para participar de forma significativa em todos os aspectos da sociedade atuando como “agentes de mudança”.

4.5 INDEPENDENTES E INTEGRADOS

A igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão são, ao mesmo tempo, uma estrutura de referência e uma área de atenção independente, presentes em todos os níveis do trabalho da WeWorld.

4.6 DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES E APRENDIZADO

Integrando a análise de gênero e melhorando o desenvolvimento de habilidades para intervenções que respondam às necessidades de gênero, a WeWorld avança em direção à igualdade de gênero, diversidade e inclusão. Este processo contínuo de aprendizagem e compartilhamento de conhecimento ajuda a dismantelar barreiras e superar obstáculos, permitindo que mulheres, meninas e indivíduos marginalizados tenham acesso a oportunidades e possam viver uma vida digna.

5. PRINCIPAIS ÁREAS DE ATENÇÃO

5.1 COMPROMISSOS COMO EMPREGADOR

- **Igualdade de oportunidades de emprego:** garantir que os anúncios de emprego e as práticas de contratação atraiam uma ampla gama de candidaturas, enfatizando a igualdade de gênero e a representação de diferentes origens culturais e faixas demográficas.
- **Controles de equidade salarial:** realizar auditorias internas regulares sobre a equidade salarial, para garantir uma remuneração justa entre pessoas sem discriminação de gênero ou origem, abordando prontamente quaisquer disparidades identificadas.
- **Horários de trabalho flexíveis:** oferecer à sua equipe horários de trabalho flexíveis e opções de trabalho remoto para apoiar pessoas com responsabilidades de cuidado, especialmente mulheres que frequentemente têm uma maior carga de cuidados.

- **Licença menstrual:** implementar uma Política de licença menstrual mensal para todas as pessoas que menstruam, independentemente de seu status contratual. Essa Política permite que elas solicitem um dia de licença remunerada por mês sem a necessidade de apresentar um atestado médico, com a opção de trabalhar remotamente, se preferir.
- **Desenvolvimento profissional:** fornecer um acesso equitativo às oportunidades de desenvolvimento e liderança, com programas focados em apoiar o avanço de mulheres e pessoas de contextos diversos em cargos de liderança. Facilitar oportunidades de mentoria, com foco no empoderamento de mulheres e minorias, fornecendo orientação e apoio em suas trajetórias profissionais.
- **Serviços de saúde inclusivos:** oferecer serviços de saúde abrangentes que atendam a uma ampla gama de necessidades, incluindo saúde sexual e reprodutiva, saúde menstrual, cuidados médicos para afirmação de gênero, deficiência e doenças crônicas, saúde mental e apoio psicossocial.
- **Políticas antidiscriminação e antiassédio:** atualizar regularmente e divulgar ativamente políticas rigorosas contra discriminação e assédio (Código de Ética e Conduta, Política PSEAH, Política de Proteção da Criança e do Adolescente), com atenção especial à prevenção e combate ao assédio sexual e violência de gênero. Garantir a existência de mecanismos para levar a sério e investigar todas as reclamações e denúncias recebidas.
- **Apoio à Parentalidade e ao Cuidado:** fornecer sólidas políticas de licença parental para todas as pessoas, independentemente de seu status contratual, juntamente com apoio adicional para novas/os mães/pais que retornam ao trabalho, como horários flexíveis e serviços de assistência à infância.
- **Desenvolvimento de habilidades:** implementar uma formação obrigatória regular sobre competência cultural e sensibilidade de gênero, para promover um ambiente de trabalho inclusivo e solidário e desconstruir preconceitos conscientes e inconscientes. Oferecer treinamento específico para gestores de todos os setores e níveis (sede, programas nacionais, nível regional e nacional) sobre práticas inclusivas, com foco na compreensão das barreiras enfrentadas por mulheres, pessoas com deficiência e indivíduos marginalizados no local de trabalho. Garantir a continuidade da aprendizagem, desde a fase de integração até a avaliação de desempenho.
- **Ambiente de trabalho seguro e acessível:** garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e totalmente acessível, levando em consideração as necessidades específicas de pessoas com deficiência e promovendo um ambiente seguro e respeitoso para todas e todos. Fornecer espaços privados para amamentação, banheiros neutros em termo de gênero e áreas designadas para oração, apoiando indivíduos de todas as crenças religiosas.
- **Linguagem:** garantir que uma linguagem sensível e respeitosa seja usada e promovida de forma consistente em todos os ambientes da WeWorld, para contribuir ao bem-estar e a compreensão entre membros da equipe. Abordar e combater ativamente qualquer caso de uso de linguagem ofensiva.
- **Transparência e Prestação de Contas:** manter a transparência nos relatórios a respeito dos esforços e resultados obtidos em diversidade e inclusão, garantindo a responsabilidade e a melhoria contínua.

- **Revisão e atualização periódica das Políticas:** comprometer-se com a revisão e o aprimoramento contínuo de todas as Políticas para adaptá-las à evolução das normas e melhores práticas da sociedade, garantindo a consulta a todos/as os/as funcionários/as para atender às suas necessidades e a integração da igualdade de gênero, diversidade e inclusão.
- **Monitoramento:** realizar uma avaliação/revisão anual para medir a capacidade da WeWorld de implementar sua Política e ações em matéria de igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

5.2 COMPROMISSOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS

Ao implementar a Política de Igualdade de Gênero, Diversidade e Inclusão, a WeWorld se compromete a prestar contas aos doadores e às comunidades através de:

- **Gestão de dados:** garantir a coleta, análise e utilização de dados desagregados por sexo, idade e deficiência para assegurar uma representação justa e um processo de tomada de decisão informado.
- **Integração de gênero:** em vez de considerar o gênero apenas como um tema transversal, a integração de gênero significa visar o alcance de objetivos específicos de gênero, colaborando com outros setores de intervenção. A passagem da abordagem de gênero como tema transversal para a sua integração efetiva em todas as fases da gestão do ciclo de projeto melhora o impacto e a relevância dos programas.
- **Recursos humanos e financeiros:** alocar recursos humanos e financeiros de forma estratégica em todas as fases da gestão do ciclo do projeto para apoiar de maneira robusta as iniciativas de gênero, diversidade e inclusão.
- **Monitoramento, avaliação e aprendizagem:** manter um esforço coerente e contínuo para monitorar, avaliar e aprimorar as realizações e resultados relativos a gênero, diversidade e inclusão.
- **Desenvolvimento de habilidades:** implementar um treinamento abrangente para toda a equipe, a fim de desenvolver habilidades para lidar com questões de gênero, diversidade e inclusão em todas as atividades de projeto.
- **Responsabilização:** fortalecer os esforços para aumentar a responsabilidade em cada intervenção, garantindo que os compromissos em matéria de gênero, diversidade e inclusão sejam cumpridos de forma transparente.
- **Parcerias com a sociedade civil:** ampliar as parcerias e redes com organizações de base, lideradas por mulheres e/ou focadas em questões LGBTQPNI+ ou deficiência, para garantir um envolvimento significativo da comunidade.
- **Advocacy e comunicação:** apoiar cada intervenção com um plano de advocacy e comunicação personalizado para promover e avançar de forma eficaz os objetivos relacionados a gênero, diversidade e inclusão.

6. FEEDBACK E RELATÓRIOS

Todo o pessoal da WeWorld é incentivado a compartilhar qualquer feedback ou sugestão relativa à inclusão e à não discriminação no ambiente de trabalho e em todas as atividades realizadas.

A WeWorld criou um módulo permanente acessível a todo o pessoal (ex.: Portal) para promover o diálogo e a troca de ideias e a melhoria contínua da Organização.

Em caso de discriminação, violação desta Política ou qualquer outro ato que possa constituir uma violação dos sistemas e procedimentos da WeWorld, qualquer parte envolvida com WeWorld (incluindo a equipe e todas as partes interessadas) tem acesso ao sistema de Whistleblowing da WeWorld, que também é acessível e disponível no site da WeWorld e opera de acordo com a Política e os procedimentos de *Whistleblowing* da Fundação.

7. DIVULGAÇÃO E VALIDADE

Esta Política será divulgada a todo o pessoal da WeWorld e será incluída no pacote de formação inicial para todas as novas pessoas que ingressarem na equipe da Organização.

O documento será publicado no site da Fundação e inserido nos documentos fundamentais da Organização.

Todas as atualizações da Política serão aprovadas pelo Conselho de Administração e divulgadas e publicadas conforme indicado acima.

APÊNDICE

No que diz respeito aos aspectos de Igualdade de Gênero, a WeWorld decidiu aderir à norma UNI/PdR 125:2022. Portanto, o sistema de implementação desta Política para os aspectos de Igualdade de Gênero seguirá o esquema dessa norma, uma vez que o objetivo da Fundação é obter e manter a Certificação de Igualdade de Gênero.

Para esse fim, no início de 2024, foi nomeado um Comitê de Governança para supervisionar o sistema, coordenar a implementação e o acompanhamento do plano de melhorias. Foi nomeado um Responsável pelo Sistema de Igualdade de Gênero para apoiar e supervisionar o desenvolvimento adequado do Sistema.

O Sistema de Igualdade de Gênero será monitorado e auditado no mínimo anualmente, conforme previsto pela norma UNI/PdR 125:2022.