



FIBGAR

POLÍTICA DE
IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN

FUNDACIÓN INTERNACIONAL
BALTASAR GARZÓN - FIBGAR

MISIÓN Y VALORES

La misión de FIBGAR es combatir la impunidad de las violaciones a los Derechos Humanos, para lo cual trabaja en la promoción y defensa de los Derechos Humanos y la Jurisdicción Universal.

FIBGAR busca promover acciones clave dirigidas a fortalecer una cultura cívica y de seguridad jurídica basada en los valores de paz, justicia, Estado de Derecho y buena gobernanza, como catalizadores de la democracia sostenible y medios para contrarrestar las violaciones de Derechos Humanos y las amenazas antidemocráticas, como la impunidad, la corrupción y el crimen organizado.

Bajo este mandato, FIBGAR se dedica a difundir, defender e impulsar los Derechos Humanos y la lucha contra la impunidad, promover el empoderamiento de las personas como sujeto de cambio y apoyar aquellas iniciativas que supongan la aplicación de los principios de Justicia Internacional y los Derechos Humanos, empujando hacia la construcción de sociedades más democráticas e instituciones más sólidas.

Como parte de nuestro compromiso público hacia la transparencia, eficiencia, eficacia y calidad que la sociedad espera de las organizaciones sociales, desde FIBGAR compartimos unos principios y valores que nos dan sentido y son nuestra razón de ser.



OBJETIVO

El objetivo de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación consiste en establecer los lineamientos para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción de FIBGAR, con el fin de garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los derechos humanos.

La presente Política sirve de complemento, pero no sustituye el Código de Ética y Conducta.

.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y pautas de actuación contenidas en este Código son de aplicación a toda actividad que realice FIBGAR, a nivel nacional e internacional y a todo el personal de FIBGAR, así como a todas las personas que colaboran con FIBGAR al margen de su relación laboral, lo que incluye el personal en prácticas y las personas voluntarias, y también se aplica tanto a las personas como a las entidades involucradas en todas las actividades organizadas por la entidad.

La aplicación del presente Código proporciona un marco de conducta en la utilización de los recursos humanos, financieros y técnicos que se ponen a disposición de FIBGAR.

La aplicación del Código podrá extenderse contractualmente a cualquier otra persona física o jurídica que mantenga relaciones comerciales y de colaboración y participación con FIBGAR cuando, por el objeto de dicha relación, sus actividades puedan afectar a la reputación de FIBGAR.

.

MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que hay que destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en el marco de la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembro. Igualmente, en España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto legal consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Todo lo expuesto cristalizó en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ley 3/2007” o “LdI”) la cual tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

PRINCIPIO 1:

Garantizar el equilibrio de género en la participación, la toma de decisiones, la representación y la dotación de personal

FIBGAR trabaja con una perspectiva de género basada en el enfoque de derechos que siempre incluye la consulta y participación de las personas, independientemente de su sexo o género, basándose en sus propias capacidades.

PRINCIPIO 2:

Garantizar la igualdad de género mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas estratégicas, incluido el diseño de programas y en la comunicación

FIBGAR se compromete a incorporar la perspectiva de género en el diseño, el análisis, la planificación, la ejecución, el desempeño, la política de personal, el monitoreo, la evaluación, la presentación de informes y la valoración, cambiando, por ende, el contenido y la dirección de estas prácticas a nivel de proyecto, de programas e institucional para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

PRINCIPIO 3:

Promover estrategias que protejan contra las violaciones de los derechos humanos perpetradas sobre la base de cualquier discriminación de sexo o género

Todas las personas, independientemente del sexo, la orientación sexual o la identidad de género, tienen derecho a disfrutar de las protecciones previstas por el derecho internacional de los derechos humanos, incluidos los derechos a la vida,

la seguridad de la persona y la privacidad, el derecho a no sufrir tortura, arresto arbitrario y detención, el derecho a no ser discriminado y el derecho a la libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica.

FIBGAR reconoce que las violaciones de los derechos humanos basadas en la discriminación por cuestión de sexo o género constituyen una preocupación legítima de los derechos humanos y se opone firmemente a cualquier discriminación, persecución o violencia contra personas por motivos de la identidad de género u orientación sexual.

PRINCIPIO 4:

Garantizar la protección contra la violencia de género

FIBGAR tiene un enfoque de tolerancia cero a todas las formas de violencia, abuso, acoso, y explotación de todas las personas con las que trabaja. Por ello, cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

PRINCIPIO 5:

Asegurar que sus socios y otros terceros sean informados de la política

FIBGAR cree en la responsabilidad compartida y, por ello, requiere el compromiso, el apoyo y la cooperación de las organizaciones asociadas en la implantación de la presente Política.

ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE APLICACIÓN

Para la correcta gestión, implantación, seguimiento y comprobación de la presente Política, FIBGAR mantiene un Comité de Cumplimiento, el cual es un canal y espacio de diálogo e información, para dirimir los conflictos o dudas que se deriven de la aplicación, interpretación, comprensión o infracción de la presente Política.

El Comité está formado por los siguientes miembros:

—→ Presidencia

—→ Dirección General

El Comité de Cumplimiento vela por correcto desarrollo e implementación de las pautas de conducta establecidas en la presente Política. El Comité cuenta con un canal de denuncias anónimas abierto, así como se encarga de velar por el cumplimiento la presente Política, y de la resolución de denuncias, quejas y/o sugerencias relacionadas con este.

COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILÍCITAS O INADECUADAS

Las personas destinatarias la presente Política tienen la obligación de informar al Comité de Cumplimiento de cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales a través del Canal Ético de FIBGAR, al que se podrá acceder a través de: canaletico@fibgar.org.

La denuncia se puede presentar de forma anónima o identificándose el remitente, en este caso, FIBGAR garantiza la confidencialidad de toda la información que se comunique.

Todas aquellas personas que de buena fe transmitan sus notificaciones estarán protegidas contra cualquier tipo de discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. Cualquier tipo de represalia contra un empleado que informe de un problema honestamente, se considerará una violación la presente Política.

En caso de detectarse un incumplimiento de las normas de conducta establecidas en la presente Política, y una vez investigados y evaluados los hechos, se actuará de forma inmediata, y se adoptarán las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito laboral y que serán independientes de cualquier otro procedimiento judicial que pueda dirigirse contra el implicado.

Las denuncias falsas o difamatorias serán objeto de sanción disciplinaria, de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables.

PUBLICIDAD

La presente Política se hará llegar a todos los interesados a través de los canales ordinarios de comunicación: Departamento de Administración; correo electrónico; página web.

La presente Política será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.





FUNDACIÓN INTERNACIONAL
BALTASAR GARZÓN - FIBGAR
