

oikos
cooperação e desenvolvimento



© UN

**| POLÍTICA DE IGUALDADE DE
GÉNERO E DE OPORTUNIDADES**

IGUALDADE

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

1. ÂMBITO DA POLÍTICA

A Oikos – Cooperação e Desenvolvimento, impulsionando a dignidade e solidariedade para a construção de um mundo mais justo, procurando providenciar e promover a tolerância e justiça social, reconhece a impossibilidade de quebrar o ciclo de pobreza e injustiça social até todas as pessoas alcancem uma igualdade de direitos e oportunidades.

A igualdade de género e a igualdade de oportunidades é um conceito amplamente reconhecido no enquadramento normativo tanto em tratados como em outras políticas internacionais. A Oikos reconhece a distância entre o discurso normativo e a prática, o que origina situações de discriminação e desigualdade e vulnerabiliza indivíduos e grupos de diferentes idades, raças, etnias, identidades e orientações de género, ideologias, filosóficas, políticas, nacionalidade, crenças religiosas, habilitações, estado civil e/ou classe social, em distintos âmbitos das suas vidas.

A organização reconhece que a existência de relações de poder desiguais entre géneros somente poderá ser ultrapassada, com o alcance da justiça social, através da promoção da igualdade de género. A presente política procura assegurar que a igualdade de género está totalmente incorporada em todas as atividades realizadas pela organização, sendo igualmente um meio eficiente para erradicar a pobreza.

Cada pessoa e comunidade deverão refletir sobre o estabelecimento das relações de

poder entre pessoas, independentemente da idade, raça, etnia, identidade e orientação de género, ideologia, filosofia, orientação política, nacionalidade, crenças religiosas, habilitações, estado civil e/ou classe social e construir um sistema mais equitativo, baseando-se na dignidade individual e no respeito pelos direitos humanos de todos. Não existindo um modelo único para promover a mudança nas relações desiguais, a presente política tem o intuito de apoiar na construção de um sistema baseado na igualdade e responder a problemas de desigualdade.

Cada pessoa e comunidade deverão refletir sobre o estabelecimento das relações de poder entre pessoas, independentemente da identidade de género ou orientação sexual, e construir um sistema mais equitativo, baseando-se na dignidade individual e no respeito pelos direitos humanos de todos. Não existindo um modelo único para promover a mudança nas relações desiguais, a presente política tem o intuito de apoiar na construção de um sistema baseado na igualdade e responder a problemas de desigualdade entre géneros.

Todas as atividades da organização promovem a proteção de todos os géneros, de acordo com a orientação, identificação e expressão sexual de cada indivíduo.

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

2.

APLICABILIDADE

Esta política aplica-se a todos os colaboradores, parceiros e terceiros relacionados às atividades da organização.

- Entende-se por colaboradores da organização todos os membros que constituem a Sede, compreendendo todos os membros da Direção Executiva e diferentes Departamentos, e as diferentes Delegações de cada país onde opera;
- Entende-se por parceiros da organização todas as entidades que contratualmente partilham atividades e funções nos vários projetos e países em que a Oikos opera;
- Entende-se por terceiros relacionados às atividades da organização os voluntários, estagiários, doadores, consultores e outras entidades nacionais ou internacionais, que não incluídas nos pontos acima.

Esta política aplica-se durante e após o horário laboral contratualizado. Qualquer atividade de colaboradores, parceiros e terceiros relacionados às atividades da organização que fora do horário laboral contratualizado não sigam a presente política será considerado uma violação da mesma.

3. DEFINIÇÕES

Discriminação

Por discriminação entende-se o tratamento, ações ou perspectiva com base em ideias preconcebidas e preconceituosas, distinguindo um indivíduo ou grupo com base em diversas motivações (género, idade, nacionalidade, raça, etnia, habilidade, orientação sexual, estatuto socioeconómico, crenças religiosas, políticas, filosóficas e ideológicas) e que podem implicar variações de poder entre o indivíduo ou grupo, e outros.

Diversidade

A diversidade reconhece que cada indivíduo é único, significando a aceitação, celebração e encontrando forças em diferenças individuais tais como género, idade, nacionalidade, raça, etnia, habilidade, orientação sexual, estatuto socioeconómico, crenças religiosas, políticas, filosóficas e ideológicas.

Exclusão

Exclusão é o processo que impede que determinada pessoa ou grupo tenha os seus direitos cumpridos. A exclusão é provocada por uma desproporção na distribuição de recursos e poder, pela desigualdade no valor que é atribuído a diferentes grupos, e por normas sociais que perpetuam essas diferenças.

Discriminação de Género

Compreende-se como desigual a diferenças de sexos, não correspondendo a questões biológicas, mas sim a construções sociais e culturais elaboradas no decorrer dos anos. A

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO E DE OPORTUNIDADES

Oikos reconhece que o gênero não é binário, sendo os termos e definições relativos ao tema diversos e em constante desenvolvimento.

Identidade de Gênero

Por identidade de gênero compreende-se como uma pessoa se sente acerca do seu próprio gênero. Uma pessoa poderá identificar-se como masculino, feminino ou de outra forma e a sua identidade de gênero pode ou não ser a mesma do sexo com o qual nasceu. Todas as pessoas têm uma identidade e poderão manifestar o seu gênero de uma forma única e pessoal.

Igualdade de Gênero

Igualdade de gênero implica que todas as pessoas, independentemente do seu gênero, têm o mesmo estatuto na sociedade, os mesmos direitos humanos, o mesmo respeito em comunidade, as mesmas oportunidades de escolha na sua vida, a mesma capacidade e poder para moldar os resultados dessas suas escolhas, assim como as mesmas responsabilidades perante os demais. A igualdade de gênero reconhece ainda as diferentes prioridades, necessidades, enfrentando diferentes restrições e alcançando diferentes oportunidades, significando, igualmente, a transformação das relações entre diferentes identidades de gênero para criar uma sociedade mais justa para todos.

Igualdade de Oportunidades

Compreende-se a ideia de todas as pessoas devem ser capazes de competir em condições de igualdade e condições equitativas, perante o seu direito a ser tratado sem qualquer base de discriminação.

Justiça Social e de Gênero

Por justiça social e de gênero compreende-se o fim das desigualdades entre pessoas de gêneros diferentes, implicando a igualdade e o fim de subordinações a um gênero preponderante. Qualquer pessoa, independentemente do seu sexo e identidade de gênero, tem igual acesso e controlo sobre recursos, igual acesso a centros de poder e decisão, à habilidade de fazer escolhas nas suas vidas, bem como acesso a serviços de reparação de desigualdade, conforme necessário. O compromisso com a justiça social e de gênero significa tomar uma posição contra a discriminação de gênero, exclusão e violência baseada no gênero.

4. PRINCÍPIOS

A Oikos é uma organização baseada em direitos. A igualdade de gênero e oportunidade é um direito humano reconhecido internacionalmente e a Oikos promove a consciência neste âmbito, seguindo valores como a igualdade, equidade e a não-discriminação.

A organização reconhece que problemáticas derivadas da desigualdade de gêneros e oportunidades relacionam-se com outras formas de opressão e relações de poder desigual como o racismo, discriminação étnica, homofobia, colonialismo, discriminação religiosa, entre outras. A Oikos trabalha com indivíduos de todas as identidades e origens para promover o fim de barreiras estruturais e sensibilizar para a igualdade de direitos, justiça social, paz, bem-estar e uma vida sem qualquer forma de violência.

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

- A igualdade de género e oportunidades estará presente na Oikos, tanto em discurso como no seu modo de atuar, constituindo um aspeto central do seu trabalho, modo de ação e imagem pública.
 - A Oikos promove uma cultura organizacional que compreende e apoia a igualdade de género e oportunidades dentro e fora da organização e que se manifesta nos comportamentos e atitudes dos membros e equipas da Oikos.
 - A Oikos promoverá os direitos e a igualdade de género e oportunidades nas dimensões política, económica, social e cultural, contribuindo para a eliminação de estereótipos. A igualdade de género e oportunidades deve assegurar-se mediante a inserção de estratégias de igualdade em toda a organização. A Oikos estabelecerá critérios de igualdade para realizar as suas análises e diagnósticos, assim como indicadores que permitem seguir o cumprimento deste objetivo.
 - A igualdade de género e oportunidades é responsabilidade coletiva e de cada colaborador da organização, requerendo igualmente ações e recursos específicos que garantem a sua aplicação. Desta forma, devem-se adotar medidas específicas que permitam enfrentar a discriminação e combatam a perpetuação da desigualdade de género, tais como políticas, procedimentos e normas que promovam a igualdade de género e oportunidades de forma transversal, nas intervenções da organização.
 - A igualdade de género só se pode alcançar por meio da associação entre diferentes grupos e indivíduos. Para alcançar esta igualdade, será necessário trabalhar com todas as partes para incluir alterações nas atitudes, nos comportamentos, nas funções e nas responsabilidades na esfera privada e pública – no agregado familiar, trabalho, comunidade, instituições nacionais, instituições doadoras e organizações internacionais – o que terá um impacto na melhoria das condições de vida de toda a comunidade. Quando todos os indivíduos e grupos partilham as suas opções, toda a sociedade beneficia.
- O empoderamento de diferentes indivíduos e grupos de forma a promover a sua participação como agentes da mudança nos processos sociais e políticos é fundamental para alcançar a igualdade de género e oportunidades. Mediante processos de empoderamento, estes tomam conhecimento da desigualdade nas relações de poder, tomam controlo das suas próprias vidas, adquirem voz para superar a desigualdade e participar no agregado familiar, no local de trabalho e na comunidade, expressam as suas necessidades e interesses, assim como a visão da sociedade e de influir nas decisões que afetam as suas vidas.

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

5. COMPROMISSOS

De forma a implementar os princípios enunciados, a Oikos segue um conjunto de compromissos, no âmbito da Declaração Universal dos Direitos Humanos, resoluções do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos e outros acordos internacionais relevantes ao tema e assegurará que os mesmos serão monitorizados e avaliados, no limite das capacidades existentes.

- Incorporar, na nossa intervenção, análises participativas sobre género e igualdade de oportunidades, bem como relações de poder, bem como dados desagregados por sexo, idade e outros fatores de diversidade relevantes (etnia, religião, orientação sexual, entre outros) de forma a informar de ações adaptadas a desenvolver no decurso dos projetos.
- Integrar os domínios da igualdade de género e oportunidades em todas as fases do ciclo de projeto;
- Desenvolver, sempre que possível, em cada intervenção, estratégias adaptadas que promovam a igualdade de género e oportunidades, incluindo a elaboração de conteúdos formativos apropriados e que promovam a igualdade de género e oportunidades;
- Envolver a comunidade no apoio à igualdade de género e oportunidades, com o seu empoderamento, em linha com o projeto e com os objetivos da organização, fortalecendo os nossos esforços para influenciar decisores de políticas públicas;
- Identificar potenciais riscos no decurso da implementação dos projetos, promovendo a não existência de danos causados e a mitigação das consequências de represálias e violência baseada no género ou outros fatores motivadores de discriminação, independentemente do foco setorial, nomeadamente em contextos de conflito e fragilidade;
- Com o apoio de parcerias com organizações e movimentos a favor dos direitos das mulheres, LGBTQIA+ e outros fatores motivadores de discriminação, alcançar objetivos comuns e impulsionar a voz das pessoas discriminadas e envolver partes interessadas chave na problemática da igualdade, incluindo a sociedade civil, governos e outras autoridades institucionais, setor privado, doadores públicos e privados;
- Garantir que avaliações e análises não causam danos, são participativas e avaliam o progresso a favor da igualdade de género e oportunidades. Dever-se-ão documentar as melhores práticas e os desafios, criando mecanismos de aprendizagem em comunidades com a Oikos e os seus parceiros.
- Garantir que todas as políticas e práticas de recursos humanos são desenvolvidas com uma perspetiva de género e oportunidades, devendo assegurar-se,

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

sempre que possível, o equilíbrio de género nas equipas e governança e implementando-se estratégias específicas para corrigir qualquer evidência de desigualdade entre indivíduos e grupos. Não existirão desigualdades salariais por questões de discriminação entre indivíduos e grupos.

- Recrutar e, sempre que possível, manter colaboradores com competências específicas;
- Criar capacidades entre os colaboradores e parceiros face à igualdade e diversidade, garantindo que esta política esteja presente nos termos de referência de cargos da organização e na elaboração e planificação de projetos.
- Reportar regularmente aos beneficiários, doadores e público em geral o progresso da organização na igualdade de género e oportunidades;
- Assegurar que toda a comunicação, angariação de fundos e advocacia respeita e mantém o compromisso da organização com a igualdade e justiça social, recorrendo a linguagem e imagens inclusivas e positivas, bem como evitando estereótipos.
- Negociar sistematicamente com doadores para um financiamento adequado de forma a cumprir os compromissos de igualdade de género e oportunidades, prevenindo violência baseada no género e oportunidades, promovendo a equidade e diversidade em contexto organizacional.

- Assegurar que os procedimentos e critérios de seleção no momento do recrutamento são regularmente atualizados, de forma a todos os indivíduos sejam tratados com base nos seus méritos e habilitações;
- Publicações de anúncios de emprego devem evitar qualquer formulação que possa desencorajar grupos com uma determinada característica passível de discriminação a se candidatarem, tomando medidas para as bagas serem anunciadas a um conjunto diversificado de potenciais candidatos;
- Todos os potenciais empregados, independentemente da nacionalidade, devem ser capazes de produzir documentos originais antes do início do emprego, para satisfazer a atual legislação de imigração;
- Todo o processo de recrutamento conta com mais de uma pessoa envolvida, com funções e departamentos distintos, prevenindo possíveis comportamentos discriminatórios no decorrer da seleção.

6.

RESPONSABILIDADE

Todos os colaboradores e terceiros relacionados com as atividades da organização partilham a obrigação de manter e seguir os Princípios e Compromissos enunciados na presente política.

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE OPORTUNIDADES

Gestores, supervisores e responsáveis de recursos humanos devem garantir que todos os colaboradores e terceiros relacionados com as atividades da organização compreendem e seguem esta política, sendo responsáveis pelo recrutamento e formação. No caso dos gestores e supervisores de recursos humanos, estes são igualmente responsáveis pela gestão de desempenho relacionado com as garantias de implementação da presente política.

Quaisquer colaboradores e terceiros relacionados com as atividades da organização que considerem ser vítima de desigualdade baseada no género, face ao acima exposto ou de acordo com a legislação portuguesa ou do país de operações, **deverão reportar ao seu superior hierárquico imediato.**

7. DENÚNCIA

Em caso de denúncia por incumprimento de algum aspeto mencionado na presente política, dever-se-á seguir a o processo de apresentação de denúncias estipulado na Oikos através da Política de Denúncia.

8. RESPEITO MÚTUO E PROTEÇÃO DE STAKEHOLDERS

A Oikos – Cooperação e Desenvolvimento promove e encoraja os seus colaboradores a seguir um comportamento ético, baseado no respeito, responsabilidade, transparência, confidencialidade e não discriminação.



A Oikos – cooperação e desenvolvimento é uma Associação sem Fins Lucrativos, reconhecida internacionalmente como Organização Não Governamental para o Desenvolvimento. Acreditamos num mundo sem pobreza e injustiça, onde o desenvolvimento humano seja equitativo e sustentável à escala local e global. Por isso, assumimos como missão erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades para que todas as pessoas usufruam do direito a uma vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859