

Política de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

Propósito

Water For People cree que es imperativo que defendamos una cultura y un entorno de justicia, equidad, diversidad e inclusión (JEDI) para todos los(as) Empleados(as), miembros de la Junta Directiva, voluntarios(as), socios(as) comerciales y miembros de las comunidades a las que servimos. Las organizaciones que aplican la JEDI en todos los niveles crean un entorno de trabajo positivo que optimiza nuestra capacidad de trabajar juntos y maximiza los resultados de la organización, fortaleciendo la calidad de los servicios prestados a las comunidades, los distritos, los países y el mundo. Reconocemos que el trabajo de JEDI es un viaje y que solo podemos alcanzar nuestra misión y estrategia si somos inquebrantables en nuestro compromiso y acciones de JEDI y adaptamos nuestro enfoque a las diferencias culturales y regionales específicas de los países en los que operamos.

Es importante reconocer que cada uno de los elementos de JEDI están interrelacionados y se refuerzan mutuamente y que, en conjunto, crean un lente a través de la cual tomaremos decisiones y llevaremos a cabo nuestra misión. Los elementos de la JEDI tienen los siguientes significados:

- **La justicia es una cuestión de toma de conciencia y la deconstrucción de las barreras sistémicas a los recursos y las oportunidades.** En Water For People, reconocemos que la existencia y el impacto de las disparidades socioeconómicas y ambientales dan lugar a barreras profundamente arraigadas que perjudican de forma desproporcionada a las personas y comunidades marginadas. La justicia exige que entendamos estas disparidades y barreras y que tomemos medidas para desmantelarlas en nuestros lugares de trabajo y en la forma en que prestamos nuestros servicios.
- **La equidad es una cuestión de crear sistemas y una cultura en la que todos(as) tengan las oportunidades y los recursos necesarios para prosperar.** Water For People reconoce que existen ventajas y barreras para nuestros(as) Empleados(as), nuestras comunidades y las personas a nivel global. En consecuencia, no todos(as) partimos del mismo lugar, ni necesitamos los mismos recursos o apoyo para tener éxito. Poner en práctica evaluaciones y acciones de equidad es un proceso que comienza reconociendo ese lugar de partida desigual y continúa corrigiendo y abordando los desequilibrios reales que existen. La equidad en nuestro trabajo consiste en proporcionar y defender el acceso a los servicios de agua, saneamiento e higiene para todos, incluyendo los miembros y las comunidades más vulnerables y marginadas.
- **La diversidad es una cuestión de acoger, entender y valorar las perspectivas, experiencias y diferencias únicas que todos(as) nosotros(as) tenemos.** En Water For People valoramos y respetamos las diferencias individuales y la dignidad y diversidad de todas las personas. Buscamos aumentar la diversidad (en toda su riqueza y a medida que

evoluciona) en todos los niveles de Water For People porque fortalece nuestra organización y da lugar a una mejor toma de decisiones y a un mayor impacto operativo. Reconocemos que los retos de la diversidad varían considerablemente en los países en los que operamos y entenderemos y abordaremos estos problemas país por país. Al realizar nuestro trabajo, tratamos de comprender la diversidad única de las comunidades y los países donde estamos comprometidos.

- **La inclusión es una cuestión de crear una cultura y un entorno en el que cualquier persona o grupo pueda sentirse acogido, respetado, apoyado y valorado.**

Reconocemos que la voz y o la participación de las personas y los grupos marginados y desvalorizados no siempre ha sido bien acogida o valorada. Creemos que es fundamental fomentar una cultura de trabajo inclusiva y acogedora que acepte las diferencias y respete y valore las contribuciones de todos(as) nuestros(as) Empleados(as), miembros de la Junta Directiva, miembros de la comunidad, socios(as) y las partes interesadas. Para alcanzar nuestros objetivos programáticos y nuestra estrategia, nuestros(as) Empleados(as) deben ser capaces de aportar cada día su personalidad plena y auténtica al trabajo. En la realización de nuestro trabajo, la inclusión consiste en dedicar tiempo a escuchar y entender las necesidades de todos los miembros de la comunidad (especialmente los más vulnerables) e incorporar sus necesidades y perspectivas a nuestro trabajo. Nos esforzamos por ayudar a desarrollar sistemas de agua, saneamiento e higiene (WASH) e incidir para que se financien y prioricen servicios WASH sostenibles para todos(as).

Aplicabilidad

La Política se aplica a todos(as) los(as) Empleados(as) y agentes a nivel global y a nuestra Junta Directiva.

Definiciones

“Agentes” se refiere a todas las personas, incluyendo a cualquier director(a), voluntario(a) o contratista independiente, autorizadas a actuar en nombre o en apoyo de Water For People.

“Intimidación o abuso (Bullying)” se refiere de un comportamiento ofensivo, abusivo, intimidatorio, malintencionado o insultante. El bullying es abuso de poder llevado a cabo por una persona o un grupo contra otras personas, que hace que todo(a) destinatario(a) se sienta razonablemente molesto(a), amenazado(a), humillado(a) o vulnerable, socava su confianza en sí mismo(a) y puede causarle estrés. Algunos ejemplos de bullying son:

- Agresión física o comportamiento coercitivo
- Gestos insultantes o amenazantes
- Manipulación de la reputación de la víctima mediante rumores, chismes, burlas y/o insinuaciones
- Impedir que la víctima hable utilizando contra ella un lenguaje agresivo y/o obsceno
- Comportamiento agresivo o gritos
- Críticas injustificadas o desproporcionadas sobre el desempeño laboral de una persona

“Empleados(as)” se refiere a todos(as) los(as) Empleados(as) de Water For People, sean estos(as) a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales.

“Acoso” se refiere a una conducta verbal, visual, física o de otro tipo que es desagradable y crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil e incluye, pero no se limita a:

- Acoso sexual
- Lenguaje o bromas ofensivas
- Insultos raciales, étnicos, de género o religiosos
- Comentarios degradantes
- Comportamiento intimidatorio o amenazante
- Mostrar hostilidad hacia los demás por sus características individuales

“Acoso sexual” se refiere a una conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual desagradable o que hace que alguien se sienta incómodo(a) e incluye, pero no se limita a:

- Insinuaciones sexuales, peticiones de favores sexuales o demandas desagradables de citas
- Bromas, imágenes, textos o mensajes de correo electrónico de contenido sexual
- Comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia
- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes o pornografía

“Proveedores(as)” se refiere a todos los(as) contratistas, subcontratistas, vendedores(as), proveedores(as), subreceptores(as) y otras personas con las que Water For People realiza actividades institucionales.

Política

Nuestra Gente: Nuestra Política de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI) comienza con nuestra gente. En Water For People, sabemos que aprovechar la diversidad de orígenes, culturas y perspectivas conduce a un rendimiento óptimo y al éxito en la consecución de nuestra misión, visión y estrategia. Esto permite que todos(as) en nuestra organización alcancen su máximo potencial, al tiempo que vivimos nuestros valores, y ayuda a Water For People a alcanzar su máximo potencial. En Water For People, un lugar de trabajo y un modelo de impacto centrado en JEDI es aquel en los que todos(as) los(as) Empleados(as) se sienten valorados(as), respetados(as) y escuchados(as).

Compromisos de Water For People:

Personas, liderazgo y estructura organizativa

- Aumentar la diversidad de la organización a todos los niveles (Junta Directiva, liderazgo, gerentes y personal) adoptando medidas para atraer y crear listas de candidatos diversas y conservar ese talento. Basamos las decisiones de empleo en el mérito, las cualificaciones, el rendimiento, los logros y el valor que aportan a la organización los diversos orígenes y perspectivas.

Política, gobernanza y sistemas

- Instituir un punto estándar en el orden del día de la Junta Directiva sobre JEDI.

- Desarrollar un sistema para ser más intencionales y conscientes de los prejuicios y mitigar los posibles prejuicios inconscientes en las decisiones de empleo y las prácticas de talento (incluyendo la contratación, el rendimiento, el desarrollo, la promoción, la compensación y los despidos).
- Esforzarse por identificar y eliminar los obstáculos y mitigar las barreras sistémicas sociales que experimentan los grupos subrepresentados para que todos(as) tengan la oportunidad de tener éxito.

Cultura organizacional

- Garantizar que las decisiones relacionadas con el empleo estén libres de discriminación; ofrecemos igualdad de oportunidades para el empleo y la promoción en todos nuestros departamentos y en todos nuestros países, independientemente de la raza, el origen étnico, la ascendencia, la afiliación tribal, la edad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la condición de veterano, la discapacidad, la clase socioeconómica, el nivel educativo, la condición de embarazo o de padre o madre (incluyendo las necesidades de lactancia), la información genética, la afiliación política u otras identidades sociales.
- Poner en marcha y mantener comités de transformación organizacional que identifiquen los retos únicos de JEDI en nuestras regiones y que informen de nuestras acciones y respuestas a esos retos.
- Reconocer que la diversidad no significa lo mismo en todos los países en los que operamos y que los enfoques de JEDI deben adaptarse a las culturas, la historia y la dinámica únicas de cada uno de los países en los que trabajamos.
- Apoyar y reforzar las comunidades en las que trabajamos contratando a talentos locales que, a su vez, aumenten la capacidad de la organización para entender y representar los intereses de las comunidades.
- Proporcionar adaptaciones razonables para las personas con discapacidad que cumplan los requisitos y para las personas que tengan necesidades relacionadas con su observancia o prácticas religiosas en reconocimiento de su expresión religiosa personal. Lo que constituye una adaptación razonable dependerá de los hechos y las circunstancias y se abordará caso por caso.
- Mejorar continuamente nuestras definiciones sobre lo que se necesita para ser un(a) líder fuerte en nuestra organización, y quién está bien posicionado(a) para proporcionar liderazgo a medida que crecemos en nuestra comprensión de los principios y prácticas de JEDI.
- Permitir que todos(as) trabajemos en un entorno libre de los efectos desmoralizadores del acoso o de conductas ofensivas o impropias no deseadas. Water For People no tolerará el acoso, el acoso sexual, la intimidación (bullying) o cualquier conducta que pueda conducir o contribuir al acoso de los(as) Empleados(as) por parte de los(as) gerentes, los miembros de la Junta Directiva o los(as) compañeros(as) de trabajo. Buscamos proteger a los(as) Empleados(as) del acoso o la intimidación (bullying) por parte de personas que no son empleados(as) en el lugar de trabajo. Para ello, Water For People proporciona a sus Empleados(as) un método cómodo y confiable (a través de la línea telefónica directa Ethics Point de Water For People) para denunciar incidentes de acoso, incluyendo el acoso sexual, y garantiza que los(as) Empleados(as) que planteen un problema que consideren razonablemente preocupante no sufrirán represalias.

Rendición de cuentas

- Creación y seguimiento de los avances en el Plan de Implementación JEDI.
- Generar y compartir información (interna y externa) relativa a nuestra Junta Directiva, a la alta dirección y al personal, así como el avance de las acciones relacionadas con JEDI, a fin de crear puntos de referencia cuantificables para seguir el avance.
- Incluir preguntas sobre JEDI en las encuestas de participación de los(as) Empleados(as).

Comunicación y transparencia

- Adoptar medidas para ofrecer una mayor transparencia en lo que respecta a la remuneración y los beneficios para todos(as) nuestros(as) Empleados(as).
- Aunque trabajamos en diferentes países de todo el mundo, nos esforzamos por lograr la igualdad relativa en la remuneración total (incluyendo las prestaciones y las diferencias del costo de vida) entre nuestros(as) Empleados(as).

Aprendizaje y capacitación

- Desarrollar y presentar sesiones de aprendizaje sobre JEDI adaptadas a las necesidades y los regionales específicos a fin de aumentar la concienciación interna, así como la capacitación y los recursos para aquellos(as) que participan en el proceso de contratación y en la gerencia de los(as) Empleados(as).
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a todos los Empleados e implantar un sistema de gestión del aprendizaje (LMS) para apoyar un entorno de aprendizaje más accesible que se adapte a los diferentes objetivos de desarrollo profesional de nuestros(as) Empleados(as) y con fines de planificación para la sucesión.

Responsabilidad de los(as) Empleados(as):

JEDI es la responsabilidad de cada Empleado(a) en todo el mundo. Vivir y trabajar con una mentalidad y un enfoque JEDI requiere una acción decidida cada día para hacer avanzar nuestra cultura de pertenencia, en la que los corazones y las mentes abiertos se combinan para liberar el potencial de nuestros(as) Empleados(as) en todos los países en los que operamos.

Cada Empleado(a) es responsable de:

- Tratar a otros(as) Empleados(as), agentes, miembros de la Junta Directiva, miembros de la comunidad, socios(as) en el negocio, voluntarios(as), partes interesadas y funcionarios(as) públicos(as) con dignidad y respeto;
- Crear un entorno inclusivo que esté libre de discriminación, acoso e intimidación (bullying);
- Aumentar su percepción de los posibles prejuicios inconscientes y de cómo éstos pueden obstaculizar su capacidad de ser más inclusivo(a) y de colaborar unos(as) con otros(as); y
- Centrarse en la inclusión consciente para ser más intencional con sus acciones a fin de impulsar la diversidad, la equidad y la pertenencia.
- Cuestionar y desafiar sus propias creencias y prejuicios para aprender continuamente a ser más receptivos(as) e inclusivos(as) con los demás.

Responsabilidades del (de la) Gerente:

Water For People se compromete a proporcionar líderes informados(as) y auténticos(as) que lideren con respeto y tolerancia y brindar a los(as) gerentes la capacitación y las habilidades que necesitan

para liderar de forma inclusiva. Nos aseguramos de que los(as) gerentes de todos los niveles de Water For People sean responsables del desarrollo equitativo, la tutoría, el apoyo y la promoción de nuestra gente. Water For People reconocerá y recompensará los comportamientos inclusivos y dichos comportamientos desempeñarán un papel clave en las decisiones de promoción y en el nombramiento del liderazgo.

Water For People espera que nuestros(as) gerentes:

- Muestren sistemáticamente comportamientos de liderazgo integradores, valorando todas las perspectivas y escuchando diversos puntos de vista;
- Sean un modelo de comportamiento inclusivo y respetuoso en el entorno laboral y en todas las actividades relacionadas con el trabajo;
- Animen a los(as) Empleados(as) a colaborar, hacer sugerencias y respetar y escuchar las diversas opiniones;
- Promuevan un entorno de trabajo positivo; donde los(as) Empleados(as) puedan plantear cómodamente sus preocupaciones a sus jefes;
- Cultiven una cultura que inspire respeto a todos(as) los Empleados(as), miembros de la comunidad, funcionarios(as) y empleados(as) del gobierno, y Proveedores(as) y otras personas en el entorno de trabajo; y
- Denuncien los comportamientos incompatibles con esta Política.

Las comunidades en las que trabajamos:

Llevar a cabo nuestro trabajo de forma coherente con nuestros valores JEDI es fundamental para saber quiénes somos y cómo cumplimos nuestra misión. Water For People se compromete a llevar a cabo sus programas de forma coherente con el [Documento Guía de Equidad y Inclusión de ASH de Water For People](#), que busca alentar la integración de la equidad y la inclusión dentro de los programas de Water For People. Nuestro trabajo puede ser más equitativo e inclusivo cuando entendemos las razones por las que las personas no pueden acceder al agua, el saneamiento y la higiene básicos, cuando definimos y priorizamos a los grupos vulnerables y excluidos, cuando revisamos los esfuerzos actuales para llegar a los grupos prioritarios, y cuando incorporamos sus voces e identificamos los enfoques e inversiones para no dejar a nadie rezagado.

Voluntarios(as) y Proveedores:

Water For People espera que nuestros(as) voluntarios(as) y proveedores(as) se comporten de acuerdo con nuestros valores JEDI y requiere que los(as) voluntarios(as) cumplan con el [Código de Conducta del \(de la\) Voluntario\(a\)](#) y que los(as) proveedores(as) cumplan con el [Código de Conducta del \(de la\) Proveedor\(a\)](#). Water For People se compromete a que nuestros(as) Empleados(as) traten a nuestros(as) voluntarios(as) y proveedores(as) con dignidad y a crear una cultura de respeto.

Los(as) Empleados(as), agentes, o proveedores(as) que tengan conocimiento o sospechen de violaciones de esta Política deben informar de inmediato a un(a) supervisor(a) o al (a la) [Directo\(a\) de Gestión de Talento](#), a un miembro del [Equipo de Talento](#), al (a la) [Director\(a\) Administrativo\(a\)](#) o, alternativamente, a través de la [línea directa EthicsPoint de Water For People](#).

Ningún(a) Empleado(a) de Water For People será sujeto a despido, descenso de categoría o discriminación de alguna otra manera como acto de venganza por denunciar cualquier sospecha o

divulgar cualquier información "que el(la) Empleado(a) crea razonablemente" que es una prueba de incumplimiento de esta Política. Como se indica en el [Código de Conducta de Water For People](#), queda estrictamente prohibido todo acto de venganza, toda amenaza, retribución o represalia contra cualquier persona que haya denunciado, de buena fe, una sospecha de violación, o que esté ayudando en cualquier investigación o proceso con respecto a dicha violación.

Las violaciones a esta Política darán lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el cese.

Preguntas e Interpretaciones:

Las preguntas relacionadas con esta Política deben ser dirigidas a su gerente o a un miembro del Equipo de Talento: hr@waterforpeople.org.

Documentos Relacionados:

[Código de Conducta de Water For People](#)

[Código de Conducta del \(de la\) Proveedor\(a\)](#)

[Código de Conducta del \(de la\) Voluntario\(a\)](#)

[Documento Guía de Equidad y Inclusión WASH de Water For People](#)