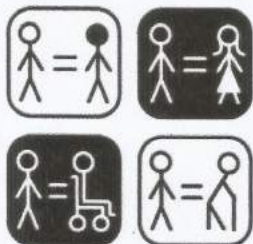


Política de no discriminación

1. En Fundación Paraguaya buscamos erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las personas y contribuir a crear en el país un ambiente de inclusión y de convivencia armónica. Por ello proponemos a nuestros colaboradores adherirse a esta política contra la discriminación en cualquiera de sus formas.
2. Esta política estará incluida como parte del programa de inducción de nuevos colaboradores y también del Sistema de Capacitación Interna.
3. Al definir el perfil de los puestos y la contratación de nuevos colaboradores no se discriminará en base a las siguientes características: discapacidad, sexo, edad, religión, etnia, orientación sexual y/o afinidades políticas.
4. No estableceremos diferencias salariales para las personas con discapacidad, ni para las mujeres. Tampoco tendremos en cuenta la diferencia de sexo, edad, orientación sexual o la discapacidad al momento de decidir un ascenso.
5. Buscaremos establecer un equilibrio en la cantidad de hombres y mujeres en nuestro Staff gerencial. Asimismo, promoveremos mayor participación de las mujeres en el Consejo de Administración.
6. Estableceremos un plan para facilitar el acceso a Programas en todas nuestras oficinas y contemplará a personas con discapacidad a través de rampas, puertas, documentaciones, publicidad, entre otros, basado en las recomendaciones de Parigual (Decreto 1098/98) de la supresión de barreras arquitectónicas y promoción de la accesibilidad para las personas con discapacidad física y sensorial y personas mayores en la medida de las disponibilidades presupuestarias y en cumplimiento a las ejecuciones previstas. También dispondremos en todas nuestras oficinas de baños con elementos adecuados y áreas comunes (comedor, etc.). Se cuidará que los accesos a salones de conferencia, de reunión, etc. contemplen las mencionadas recomendaciones (Constitución Nacional 1992, art. 6, 58 y 88. - Ordenanza Municipal de Asunción 26.104, título VII).
7. En los eventos de carácter público y masivo buscaremos contar, según lo necesario, con un intérprete en lenguaje de señas para las conferencias y las ponencias. En la medida de las posibilidades, se irá adaptando el material de difusión escrito a fin de hacerlo accesible a personas con discapacidad visual (softwares, sistema braille, etc.).
8. Todo comentario jocoso o poco serio sobre características físicas, discapacidad, orientación sexual, sexo, étnica, religión o afinidad política por parte de los colaboradores hacia compañeros de trabajo, clientes o personas que se acercan a nuestras oficinas o participan de nuestros diferentes programas, puede ser tomado como una forma de discriminación, por tanto los colaboradores deben abstenerse de realizarlos aunque estas personas no estén presentes ya que en caso de que ocurra se impondrán las sanciones correspondientes.

9. Cualquier cliente, colaborador o persona allegada a la Fundación Paraguaya podrá efectuar una denuncia en caso de conocer o haber sido objeto de discriminación por parte de algún colaborador en forma escrita o personal a la Auditoría Interna y/o al Comité de Ética Organizacional, la que investigará el hecho e impondrá las sanciones correspondientes.

Identificación de situaciones de discriminación



"¿Puedes creer que la promovieron? Todo mundo sabe que las mujeres no son buenas líderes".

"No entiendo por qué sigue en la organización. Está demasiado viejo para este tipo de trabajo".

"No puedo creer que le hayan promovido a una persona discapacitada antes que a mí, ¿apenas puede moverse!".

"La mayoría de mis compañeros de trabajo son locales, mientras que yo soy extranjero. La mayor parte del tiempo mis compañeros han sido amistosos y me han tratado bien, trabajamos bien juntos. Sin embargo, uno de ellos permanentemente hace comentarios diciendo que la gente de mi país no es de 'confianza'. Dice que mis compatriotas tienen una mala ética laboral. Lo trato de ignorar, pero me molesta mucho su actitud."



"Es muy joven, ella no debería estar aquí. Necesitamos contratar gente con experiencia y conocimiento, no a alguien tan joven como ella".

"Parece ser amable, pero la gente de esa parte del mundo no son de fiar. Será mejor no contratarlo".

"¿Por qué deberíamos de contratar a una mujer embarazada? De cualquier manera se va a ir en cuanto tenga a su bebé".