

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO





PRESENTACIÓN

La Fundación Amigos de la Naturaleza (FAN), es una organización de la sociedad civil comprometida con la conservación de la naturaleza, que desarrolla, promueve, con sustento técnico científico, caminos innovadores de desarrollo integral y sostenible. La visión de FAN es lograr que la sociedad asuma la conservación de la naturaleza como base fundamental para alcanzar un desarrollo integral y sostenible.

Creemos que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son cuestiones de derechos humanos fundamentales y justicia social, así como un requisito previo para el desarrollo sostenible y el logro de los ODS y otras agendas mundiales, un tema transversal que debe ser integrado naturalmente en todos los aspectos.

INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impone a los países del mundo enormes desafíos. Los próximos requerirán esfuerzos importantes para lograr el pleno cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los que no se alcanzarán si la equidad e igualdad de género no está presente de manera explícita. La participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía, constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad.

Dada la esencia, visión y misión de FAN es imprescindible marcar la directa vinculación entre el ambiente, el desarrollo sostenible y el cambio climático con la igualdad y equidad de género.



La brecha de género implica a las relaciones interactivas con el medio ambiente, que van desde el acceso a los recursos naturales a la participación en los procesos de toma de decisiones ambientales. Las estructuras, normas y prácticas tradicionales de la sociedad, perpetúan los desequilibrios y restringen la capacidad de las mujeres para salir de situaciones de desigualdad, algo que también está afectando su papel en la gestión ambiental.

Los roles socialmente construidos, específicamente la división del trabajo basada en el género, dictan las formas se relacionan e interactúan con su ambiente. Esto establece relaciones con los recursos naturales, determinando a su vez cómo los diferentes riesgos y amenazas ambientales, tales como la degradación de los recursos, el cambio climático o los desastres, afectan a mujeres. Las relaciones diferenciadas significan inevitablemente una discrepancia en las prioridades percibidas, la gravedad de los problemas ambientales y las intervenciones adecuadas. Debido a los roles de género establecidos, tienen capacidades y enfoques muy diferentes para enfrentar la problemática ambiental.

Además, en el contexto del cambio climático, el Acuerdo de París reconoció que la adaptación al cambio climático y la creación de capacidad para la mitigación, deben ser sensibles al género, participativas y totalmente transparentes, a fin de cerrar las brechas de género y abordar con éxito las amenazas del cambio climático.



COMPROMISO INSTITUCIONAL

FAN tiene una política de género cuyos compromisos institucionales son el soporte importante para una nueva cultura y clima organizacional equitativo, con enfoque de género en sus iniciativas. Algunos elementos importantes para la construcción de una política institucional de género son los siguientes:

Voluntad política: refiere a las formas en que los líderes de la organización utilizan su posición de poder para comunicar y demostrar su apoyo, liderazgo, entusiasmo y compromiso con la incorporación de la igualdad de género en la organización. Cuando existe voluntad política, se define la dedicación de los recursos humanos, tiempo y recursos financieros así como la conformación de políticas y procedimientos acordes a este fin.

Compromiso: son los mecanismos a través de los cuales la organización demuestra poner en práctica lo que establece a nivel discursivo, a la hora de integrar la igualdad de género en los programas y en las estructuras y procesos organizacionales. Incluye los incentivos y otros requerimientos necesarios para impulsar nuevas conductas y prácticas vinculadas a la promoción de la igualdad de género.

Capacidades: refiere a las habilidades, calificaciones, conocimientos y capacidades que tienen los individuos de la organización para desarrollar los aspectos prácticos de la integración del enfoque de género en cada una de sus áreas y asegurar calidad en los programas y procesos organizacionales. Implica cambiar y fortalecer procedimientos organizacionales y desarrollar capacidades individuales.

Cultura organizacional: es el conjunto de normas, costumbres, creencias y comportamientos que se dan en la organización que apoyan o limitan el logro y construcción de la igualdad de género. Tiene que ver con cómo se relacionan las personas, qué es considerado como una idea aceptable, y cómo las personas se comportan en relación a la construcción de la igualdad de género.



OBJETIVOS

Avanzar hacia un cambio organizacional que institucionalice una visión de igualdad de género en su cultura, estructura organizacional y su funcionamiento.

Objetivos Específicos

- Promover la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad entre los géneros.
- Integración y participación plena de las mujeres al proceso de desarrollo laboral, económico, social, cultural y en las iniciativas que lleve adelante.
- Propiciar el desarrollo de estrategias y acciones que permitan, con equidad social, la incorporación de las mujeres y diversidades en todos los procesos de desarrollo sostenible que involucren a la Fundación.
- Lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos al interior de la institución.
- Fortalecer procesos de igualdad de oportunidades mediante el fortalecimiento de la gestión, cultura y capacidades institucionales.
- Promover el reconocimiento y visibilidad pública de los aportes de las mujeres y diversidad, realzando en aporte, incidencia y avances en la materia.
- Coordinar con todas las entidades, cooperaciones y gobiernos, la incorporación de un presupuesto sensible al género, en especial en la gestión de fondos o incidencia en políticas públicas.
- Promover la cultura de la no violencia, enfatizando la lucha contra la violencia de género y diversidad.
- Fortalecer los vínculos de colaboración y trabajo intersectorial al interior de FAN e impulsar mediante los proyectos medidas antidiscriminatorias, promoción de la equidad en el acceso y control de los recursos para el desarrollo de las mujeres especialmente rurales, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, víctimas de violencia y mujeres en condición de cualquier otra índole.
- Promoción de la participación activa: de las organizaciones de mujeres, organizaciones comunitarias y medios de comunicación social para el logro de la equidad de género y diversidad.



METAS DE IMPACTO

- Asegurar el derecho a igual remuneración por igual trabajo.
- Responder de manera adecuada a la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y permitir el mismo espacio para hombres.
- La paridad de género en los niveles superiores de la Institución.

PRINCIPIO

Reconociendo que el derecho a la igualdad y a la no discriminación son derechos fundamentales básicos y que se debe impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de la mujeres, en especial con independencia plena para el logro efectivo de la igualdad de género en el trabajo que realiza la FAN, la política se sustenta en los principios de igualdad y equidad de género, transversalización e institucionalización del enfoque de igualdad de género y de derechos, empoderamiento, diversidad e interseccionalidad, transparencia y acceso a la información.

“En este sentido FAN manifiesta que no tolerará violencia a los derechos humanos, en especial a mujeres y mucho más en situación de vulnerabilidad por parte de ningún miembro directo o vinculado a la organización”

ALCANCE

La Política de género de la FAN aplica a todas la estructura institucional y dependencias de la Fundación, incluyendo el Directorio. Abarca todas las actividades de la organización, incluyendo: planificación formulación de presupuesto, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos e iniciativas, así como la gestión de recursos humanos.



HERRAMIENTAS

Protocolo de Acción

1

FAN, diseña un protocolo de actuación frente a conflictos de género y se compromete a prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso y violencia basada en género asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas, en especial de la mujeres y diversidades.

2

El personal de la FAN tiene derecho a un entorno laboral que esté libre de comportamientos violentos, hostiles o intimidatorios hacia su persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral; la organización como el personal, deben contribuir a erradicar conductas reprobables, garantizando un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes los integran.

- Línea de base y medición
- Construir de forma participativa en base a la propuesta de



Plan de Acción para el 2026 compatibilizada con el PEI

