

# POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO

## PARA ORGANIZACIONES AMBIENTALES

El concepto de género ayuda a visibilizar y comprender los vínculos y comportamientos de las personas con la naturaleza: “diferencia las relaciones que las personas establecen con los recursos naturales y los sistemas ecológicos, incluyendo su conocimiento, uso, acceso, control e impacto, así como sus actitudes hacia los recursos y la conservación”<sup>1</sup>. Es una variable clave para entender la situación socioambiental en países como los de la Amazonía Andina, Perú,

1 Schmink, M. Marco conceptual para el análisis de género y conservación con base comunitaria. MERGE. Estudio de Caso N° 1. University of Florida /PESACRE. Gainesville, 1999.



### CONTENIDO

#### CONTENIDOS DEL FASCÍCULO

- **POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO**
  - ¿Qué son las políticas?
  - ¿Qué es una política institucional de género?
  - Principios
  - Características
  - ¿Qué se necesita para elaborar una política institucional de género?
  
- **CÓMO DISEÑAR UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO**
  - Paso 1: Consenso y acuerdo
  - Paso 2: Plan de trabajo
  - Paso 3: Reflexión, plan de sensibilización y capacitación
  - Paso 4: Elaboración
  - Paso 5: Implementación
  - Paso 6: Actualización

Colombia y Ecuador, tres de los países más megadiversos del mundo y donde habita una importante diversidad cultural.

Cuando las organizaciones ambientales integran el enfoque de equidad de género en los procesos de conservación de la biodiversidad, comprenden mejor los problemas ambientales, formulan propuestas más integradas y mejoran el impacto de sus intervenciones.

Para lograr de manera efectiva y sostenible la transversalidad de la equidad de género en todas las actividades, es necesario impulsar cambios en las organizaciones con la finalidad de que transformen positivamente su cultura, estructura y dinámica institucional. El diseño e implementación de una política institucional de género es una buena estrategia porque permite iniciar o fortalecer este proceso. Es una oportunidad para que, desde una visión de equidad, las organizaciones ambientales movilicen su voluntad política, renueven sus esquemas organizacionales, amplíen sus conocimientos y fortalezcan sus capacidades técnicas.



# POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO

Existen distintos tipos de políticas:

- » **Políticas públicas<sup>2</sup>:** constituyen los cursos de acción mediante los cuales los decisores públicos “atienden” los asuntos definidos como públicos o de interés general<sup>3</sup>. Por ejemplo: salud, redistribución de la tierra, créditos productivos agrícolas, etc.
- » **Políticas de género:** su propósito es alcanzar la igualdad en marcos de desarrollo democrático y sostenible, basando su diseño y ejecución en la consideración de las características y experiencias diversas y diferenciadas de mujeres y hombres, con especial atención a las desigualdades de género que afectan más a las mujeres<sup>4</sup>.
- » **Políticas institucionales de la sociedad civil:** instituciones como organizaciones no gubernamentales, de cooperación internacional, asociaciones de producción, organizaciones locales y comunitarias, y otros, establecen políticas internas que orientan sus intervenciones. Por ejemplo: en la contratación de personal, en temas ambientales, de capacitación, cooperación, etc.

## ¿Qué es una política institucional de género?

Son instrumentos que establecen los principios y prioridades de la acción institucional, asegurando que los costos y beneficios de las iniciativas de conservación sean distribuidos de forma más equitativa entre hombres y mujeres.

Una política institucional de género es un conjunto de normas y lineamientos que establecen los principios de la equidad de género bajo los cuales se rige la organización con respecto a su personal, grupos meta, entidades aliadas y cooperación internacional. Las políticas institucionales de género son instrumentos de acción que favorecen la institucionalización del enfoque de equidad de género en las organizaciones ambientales.

2 Existen distintos tipos de políticas públicas. Entre ellas destacan las universales y las focalizadas. Las primeras son políticas para toda la población y las segundas enfocan su atención hacia sectores específicos. Por ejemplo, en Ecuador, el bono de desarrollo humano es una política social dirigida a las personas que se ubican en los estratos de mayor pobreza.

3 Universidad de Cuenca, DED, SENDAS, Políticas Públicas y Género. Programa de estudios semipresenciales en Género y Desarrollo. Segunda ed. Cuenca, 2006.

4 García, Prince, E. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. Proyecto Regional de PNUD, América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe. San Salvador, 2008.

En la elaboración de una política institucional de género es importante definir, en primer lugar, lo que se espera alcanzar con la implementación de dicha política. Esta puede considerar, tanto la dimensión interna de la organización ambiental como la externa, tomando en cuenta el contexto de trabajo y las características de las organizaciones aliadas. Para ello se debe definir lo que se entiende por una política institucional de género, establecer sus principios, revisar sus características y estudiar las condiciones necesarias en su formulación.

## Principios

Los principios de la política institucional de género corresponden a los fundamentos éticos en los que se sustentan las acciones de la organización ambiental, por ejemplo, flexibilidad, tolerancia, comunicación, participación, interculturalidad, respeto a la diferencia, igualdad, derechos humanos, responsabilidad ambiental, entre otros.

## Características

- » Resulta de un proceso participativo de reflexión interna en la institución, sobre la relevancia ética y técnica de trabajar por la equidad de género en todos los ámbitos de la intervención.
- » Debe tener un objetivo claro y lineamientos concretos que orienten las actividades institucionales.
- » Se enmarca en el contexto normativo internacional, nacional y local, sobre conservación de la biodiversidad, género, mujeres rurales y pueblos indígenas, entre otros.
- » Cuenta con un plan de trabajo encaminado al logro del objetivo y lineamientos de la política, que establece actividades, resultados, responsables, presupuesto y plazos.
- » Establece responsabilidades para los equipos directivos, administrativos y técnicos en todos los ámbitos de intervención, de manera que se asegure la transversalidad de género en todas las áreas del trabajo institucional.
- » Es diseñada de manera que sea susceptible de ser ajustada y actualizada durante su implementación. Las personas de la organización ambiental estarán atentas al momento en que se requieran estos cambios.

## ¿Qué se necesita para elaborar una política institucional de género?

La construcción de una política institucional de género requiere de algunas condiciones institucionales mínimas:

- » **Voluntad política:** para diseñar e implementar la política se requiere el compromiso de los líderes de las organizaciones, de forma tal que promueva un cambio profundo en las personas que allí trabajan, en sus grupos meta y en sus contenidos institucionales administrativos, técnicos, metodológicos y operativos.
- » **Corresponsabilidad:** la formulación de una política institucional de género no es una tarea exclusiva de “expertas en género”, o de las mujeres de la organización ambiental. Es responsabilidad

de todas las personas en todas las áreas de la organización, por ejemplo, profesionales de las ciencias naturales, sociales, autoridades del más alto nivel y personal administrativo, entre otros. La corresponsabilidad le dará legitimidad a la política institucional de género y facilitará su implementación.

- » **Interdiscipliniedad e integralidad:** es una oportunidad para comprender, intercambiar y mejorar las intervenciones socioambientales mediante la debida articulación de las distintas disciplinas en los equipos técnicos.
- » **Consenso:** este es el punto de partida para la elaboración de la política institucional de género. Participación no es consenso. Hay que consentir, aprobar, estar de acuerdo. Tener el convencimiento de que una política institucional de género contribuirá a la organización ambiental, a su personal y a sus grupos meta. El consenso se convierte en acuerdo institucional.
- » **Presupuesto:** es importante destinar recursos técnicos y financieros que posibiliten elaborar e implementar la política institucional de género. Estos recursos deben ser considerados como parte del presupuesto de los programas y proyectos ejecutados por las organizaciones ambientales. Las alianzas con organismos que trabajen por la equidad de género, los mecanismos del Estado para el adelanto de las mujeres y otras entidades, podrían contribuir con sus recursos técnicos y apoyar en los procesos de sensibilización y capacitación en género.



## RECOMENDACIONES

# ¿CÓMO DISEÑAR UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO?

Como todo proceso de planificación, el diseño de una política institucional de género, requiere de un proceso concatenado de acciones realizadas por las distintas áreas de las organizaciones ambientales. A continuación, se presenta una propuesta de siete pasos que guíe a la organización ambiental durante el proceso de elaboración de dicha política:

Paso 1: Consenso y acuerdo

Paso 2: Plan de trabajo

Paso 3: Reflexión, plan de sensibilización y capacitación

Paso 4: Elaboración

Paso 5: Implementación

Paso 6: Actualización

Sin embargo, cada organización debe encontrar su propio camino, como resultado de su contexto, necesidades y experiencias.

## **Paso 1: Consenso y acuerdo**

Existen varios motivos por los cuales una organización ambiental puede llegar a plantearse la necesidad de una política de género. Un motivo puede ser que una persona o un grupo plantee la necesidad de contar con dicha política. En este caso, la necesidad de contar con una política institucional de género surge del personal de la institución quienes, a su vez, lideran el proceso de elaboración.

Otra ruta para iniciar el proceso de elaboración de una política institucional de género, es a través de la constatación de que las desigualdades de género se mantienen pese a la magnitud y duración de las intervenciones realizadas.

Una tercera vía puede ser a solicitud de los directivos, como sucedió en el caso de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Este organismo ambiental, de nivel mundial, tiene una trayectoria de 20 años en la incorporación del enfoque de equidad de género. El proceso se inició en la Oficina Regional para Mesoamérica (ORMA), donde la necesidad de contar con una política institucional de género fue defendida por los directores y apoyada por los ministerios de ambiente de la región. Estos últimos habían desarrollado un proceso, con asistencia técnica de UICN ORMA, para integrar la equidad de género en las políticas públicas ambientales.

Otra de las rutas que facilita el logro de consensos para elaborar una política institucional de género en las organizaciones ambientales es la motivación de los donantes. USAID es un buen ejemplo, pues cuenta con una política de género que, además de orientar sus propias acciones, promueve la integración del enfoque de género y el fortalecimiento de capacidades de sus socios implementadores.

La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), es una de las primeras organizaciones ambientales a nivel mundial en contar con una política institucional de género desde el año de 1998.

Una vez que la organización ambiental haya logrado el consenso para construir participativamente la política institucional de género, se redacta el acuerdo en el que la dirección y el personal técnico y administrativo se comprometen a elaborarla e implementarla. Este mecanismo permite la sostenibilidad de la política, asegurando que esta sea asumida por eventuales nuevos directivos, donantes y equipos técnicos durante la vida de la institución. En el recuadro de abajo, se presenta un ejemplo de este documento.

Como demuestran las experiencias de política institucional de género de UICN y USAID, este paso estratégico se puede abordar desde varias rutas. La organización ambiental interesada puede aprovechar estas experiencias y diseñar su propia estrategia.

“Nombre de la organización”

“Lugar y fecha”

Elaboración e implementación de la política institucional de género

La “nombre de la organización” acuerda iniciar el proceso de elaboración participativa y posterior implementación de una política de género. Se ha conformado un Comité de Género para liderar la elaboración de la política y se le ha asignado un presupuesto.

La política de género nos permitirá contar con orientaciones políticas y técnicas para su implementación, seguimiento y evaluación, e implica para “nombre de la organización” el compromiso con la institucionalización de la equidad de género en todos los ámbitos de la organización.

La implementación de la política de equidad de género trasciende los períodos de las autoridades de la institución, por lo tanto, esta política contribuye a sus postulados y compromisos.

Para confirmar lo indicado, firman:

Como resultado del acuerdo, es recomendable formar un Comité de Género que tendrá la responsabilidad de liderar, operativa y metodológicamente, la elaboración de la política institucional de género y asegurar su implementación, monitoreo y evaluación. El Comité estará integrado por un equipo técnico interdisciplinario de la misma institución. Es importante que estén representadas todas las áreas de la organización ambiental: dirección, áreas técnicas y administración. Si no es posible contar con todo este personal como parte del Comité de Género, la organización ambiental deberá asegurar que el grupo formado para tal fin sea representativo de la organización.

## Algunos obstáculos y estrategias para superarlos

El planteamiento de una política institucional de género al interior de la organización ambiental podría enfrentar obstáculos, tales como falta de voluntad política, resistencias al cambio y escepticismo sobre la necesidad de dicha política por parte del personal, tanto directivo como técnico, de la institución. En este caso, se propone a las personas que plantean la necesidad de contar con esta política, que expliciten argumentos técnicos sobre su relevancia, como por ejemplo, ofreciendo datos sobre las desigualdades de género y presentando casos exitosos de proyectos ambientales que han integrado el enfoque de equidad de género y han mejorado su impacto.

## Paso 2: Plan de trabajo

Este paso consiste en elaborar un plan de trabajo para diseñar la política institucional de género. Esta es la primera tarea que realiza el Comité de Género.

Pueden utilizar una matriz que les permita organizar las actividades. A continuación se presenta un modelo. Cada organización ambiental podrá adecuarlo a sus necesidades y a los avances en la incorporación de género en su institución o, inclusive, actualizar su política institucional de género si ya contasen con una. Por lo menos se debe contar con un periodo, de seis meses a un año, para la elaboración.

"NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN"			
Período:			
Actividades	Mes	Responsables	Recursos
Reunión para definir, validar o actualizar el plan de trabajo	1	Dirección	Personal propio.
Establecer e implementar un plan de sensibilización y capacitación en género y ambiente	2 y 3	Comité de Género	Personal propio. Alianzas con instituciones que tienen expertas en género
Revisión de las normativas e instrumentos internacionales, nacionales y locales sobre los mandatos para la incorporación de género y el empoderamiento de las mujeres	4	Área Legal	Personal propio Alianzas con instituciones que trabajan don género
Revisión de estudios e investigaciones	5	Áreas Técnicas	Personal propio. Alianzas con ONG, universidades
Elaboración: <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración</li><li>• Validación</li><li>• Redacción de documento</li></ul>	Del 6to. mes en adelante	Comité de Género	Personal propio.

### **Paso 3: Reflexión, plan de sensibilización y capacitación**

Este es un proceso clave. Es deseable establecer un plan de sensibilización y capacitación con contenidos que integren el enfoque de equidad de género en los temas prioritarios para la organización ambiental. Puede utilizarse información nacional sobre el estado de las brechas de género que se encuentra en los planes de igualdad de oportunidades de los países donde actúan las organizaciones ambientales. Estos documentos analizan las causas de las desigualdades y plantean mecanismos para superar las desigualdades de género.

El proceso de sensibilización puede concentrarse en: ejercicios prácticos, reflexiones, historias de vida, películas, videos, documentales, etc. Para la capacitación valdría la pena considerar temas como: gestión de proyectos con enfoque de género, género y desarrollo, género y conservación, derechos humanos de las mujeres, género en los instrumentos internacionales, nacionales y locales de conservación (por ejemplo, el Convenio sobre la Diversidad Biológica y otros); género y cambio climático, género y agua, gestión de áreas protegidas con enfoque de género, etc.

La organización ambiental puede realizar la sensibilización y capacitación de forma paralela al proceso de elaboración de la política institucional de género y continuarla durante la fase de implementación. Este deberá ser un proceso transversal que se mantenga en el tiempo. Es recomendable ir actualizando los temas y adaptándolos a la especificidad de los proyectos y programas que se estén ejecutando en el momento.

La organización ambiental debe mantener la buena costumbre de reflexionar periódicamente sobre temas relacionados con la política institucional de género, de forma tal que sea parte de la vida institucional, debiendo comprometer tiempo principalmente; se requiere un mínimo de 30 minutos a 3 horas por sesión. Valdría la pena hacer una sensibilización-reflexión una vez a la semana y una capacitación una vez al mes.

#### **Algunos obstáculos y estrategias y cómo superarlos**

Un proceso de reflexión, que combine la capacitación con la sensibilización, requiere de personal especializado en género y conservación, así como una inversión de tiempo apropiada para que el proceso tenga buenos resultados. Para contar con la asistencia de una persona especialista es importante disponer de algunos recursos, o buscar apoyo de instituciones especializadas en el tema. Los recursos técnicos, económicos y el tiempo requerido deben estar contemplados en los planes de trabajo ordinarios de la organización. Con la finalidad que el personal directivo y técnico tenga una buena disposición a participar en la capacitación, es importante que los contenidos de la misma estén relacionados con los temas institucionales de trabajo prioritarios.

## Paso 4: Elaboración

En este punto ya se cuenta con bases importantes para elaborar la política institucional de género. El consenso, el acuerdo suscrito, el proceso de sensibilización y capacitación, y el plan de trabajo, constituyen los fundamentos políticos, conceptuales y metodológicos necesarios en su diseño e implementación.

A continuación se señalan una serie de actividades que pueden ser consideradas y adaptadas a cada caso específico.

### **1ª tarea: Formulación del objetivo de la política institucional de género**

Se pretende que todas las personas de la organización ambiental participen en la formulación del objetivo de la política institucional de género. Puede ayudar plantear algunas preguntas generadoras, por ejemplo ¿Qué queremos lograr con esta política? ¿Qué ventajas nos traerá contar con una política institucional de género?

Cada idea y cada aporte de las personas participantes se anotan, consensuan, consolidan y, finalmente, se redacta un enunciado con los contenidos de un objetivo.

Los objetivos de políticas de género en organismos internacionales y nacionales que se citan a continuación podrían servir de ejemplo.

Organización	Objetivo
<b>Organizaciones ambientales</b>	
WWF	Contribuir a la equidad de género para fortalecer la dimensión social en sus proyectos, programas y políticas de trabajo e integrar la perspectiva de género en las estructuras y los procedimientos programáticos y operacionales
<b>Donantes</b>	
USAID	Mejorar la vida de los ciudadanos y ciudadanas de todo el mundo, avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, y empoderando a mujeres y niñas para participar plenamente y beneficiarse del desarrollo de sus sociedades
<b>Política de género del Estado</b>	
Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-Perú	El Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas
<b>Organizaciones internacionales</b>	
FAO	Proveer a la FAO de un marco que oriente sus esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en todo su trabajo técnico y en la evaluación de resultados; hace un llamado al conjunto de la Organización para contribuir a estos esfuerzos

Es aconsejable que el objetivo de la política institucional de género sea uno solo. Este deberá describir, de manera concreta, lo que la organización espera conseguir con su implementación.

El objetivo de la política institucional de género debería redactarse utilizando el método más común, es decir, dividirlo en 4 partes: (1) verbo infinitivo, (2) qué situación se quiere cambiar, mejorar o instituir, (3) cómo, y (4) para qué. Tomando el ejemplo de objetivo de la política de USAID, se tendría lo siguiente:

- verbo infinitivo: *mejorar*
- qué situación se quiere cambiar, mejorar o instituir: *la vida de los ciudadanos y ciudadanas de todo el mundo*
- cómo: *avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, y empoderando a mujeres y niñas*
- para qué: *a participar plenamente y beneficiarse del desarrollo de sus sociedades*

“Mejorar la vida de los ciudadanos y ciudadanas de todo el mundo, avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, y empoderando a mujeres y niñas, a participar plenamente y beneficiarse del desarrollo de sus sociedades.”

## **2ª tarea: Identificación de principios en los que se fundamentará la política institucional de género**

Como se mencionó en la primera sección de este documento, generalmente los principios son los fundamentos éticos en los que se sustentan las acciones de la organización. Las instituciones cuentan con una carta de principios, muchos de los cuales se encuentran en la misión y visión institucional. En la elaboración de una política institucional de género se deben incorporar principios vinculados con las relaciones de género, por ejemplo, flexibilidad, tolerancia, comunicación, participación, interculturalidad, respeto a la diferencia, equidad, igualdad, derechos humanos, responsabilidad ambiental, entre otros.

Una vez formulado el objetivo de la política institucional de género, la organización ambiental podría aprovechar las ideas y propuestas del mismo debate en el que se definió el objetivo, para plantearse los principios.

En el proceso de redacción de los principios primero se debe enunciarlos y, luego, reflexionar sobre lo que significan. Este es un ejemplo de los principios de USAID:

Integrar la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el trabajo de USAID: Esta política será implementada, integrando enfoques y acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a lo largo del ciclo del programa de la Agencia. USAID realizará inversiones estratégicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## **3ª tarea: Revisión o actualización de la misión y visión institucional**

Con el objetivo y los principios de la política institucional de género definidos, la organización ambiental debería preguntarse si se requiere actualizar la misión y visión. Si es necesario hacerlo, su redacción debe tener correspondencia con el objetivo de la política institucional de género. El siguiente ejemplo muestra la misión institucional original y su versión actualizada.

**Antes:**

“nombre de la organización” es una organización dedicada a la conservación de la biodiversidad que busca incidir en políticas, planes, programas y proyectos ambientales, con el propósito de contribuir al logro de una sociedad sostenible y equitativa, bajo principios de ética y respeto a la naturaleza.

**Misión en consonancia con objetivos y lineamientos de la política institucional de género:**

“nombre de la organización” es una organización dedicada a la conservación de la biodiversidad que busca incidir en políticas, planes, programas y proyectos ambientales, integrando el enfoque de equidad de género en todas sus acciones, con el propósito de contribuir al logro de una sociedad sostenible y equitativa, bajo principios de ética y respeto a la naturaleza.

**4ª tarea: Elaboración de la justificación de la política institucional de género**

Posteriormente la organización ambiental debería desarrollar la justificación. En estos casos, ayuda plantearse algunas preguntas generadoras como por ejemplo ¿Por qué es importante contar con una política de género? ¿Qué hechos ambientales y culturales nos desafían a hacerlo? ¿A qué instrumentos internacionales y nacionales estamos respondiendo? ¿Cuál es la situación de las mujeres con relación a los hombres en el ámbito ambiental?

Para la dimensión interna de la política, es deseable que, previo a la elaboración de la justificación, se construya una línea de base con la composición de todo el personal que labora en la organización. Esta información servirá para establecer, entre otras cosas, acciones afirmativas para mujeres y hombres al momento de elaborar actividades e indicadores para el cumplimiento de la política institucional de género. Un ejemplo para obtener esta información puede ser la siguiente:



**TOMAR EN CUENTA**

Es importante recordar que para el plan de capacitación ya se han identificado estudios e investigaciones socioambientales, así como datos sobre las desigualdades de género. Esta información servirá para redactar la justificación del documento de la política institucional de género.

**Personal técnico que trabaja en programas, proyectos, alianzas con organismos del sector público, privado y de la cooperación internacional**

Nombre	Cargo	Estado civil	Nº y edad hijos/hijas	Nº salidas al campo en la semana	Horario oficina (cuando no sale al campo)
1	Director	C	Hija 14 Hijo 12 Hija 5	2 días a la semana	08:30 a 19:00
2	Técnica de proyecto en Amazonía	Jefa de hogar	Hijo 6 Hijo 4	3 o 4 días	08:30 a 18:00

Con esta información, la organización ambiental estaría en condiciones de hacer un balance entre las obligaciones laborales y la vida personal de los profesionales que trabajan en la institución, al momento de establecer los lineamientos de la política institucional de género. Esto facilitará la definición de indicadores de equidad de género para el seguimiento y evaluación.

Para la dimensión externa de la política, se completaría esta línea de base con el listado actual de intervenciones (programas, proyectos) que la organización ambiental está implementando, con la finalidad de incorporar el enfoque de equidad de género en cada una de ellas.

### **5ª tarea: Definición de ámbitos y lineamientos de la política institucional de género**

Los **ámbitos** de la política podrían ser dos: 1) al interior de la organización, dirigido a su personal; y, 2) al exterior de la organización y orientado a socios, cooperación internacional, grupos meta de programas y proyectos, entre otros. Los lineamientos son las directrices que orientarán la política o, en otras palabras, es el camino que seguirá la organización para cumplir su mandato.

Este es un momento muy importante para la organización, en el cual deberían participar todas las personas que trabajan en ella. Requerirá una dedicación específica en tiempo. Puede destinarse medio día y empezar definiendo los ámbitos de intervención. Al menos deben ser considerados dos ámbitos: el interno y el externo. Luego deben establecerse las prioridades de cada ámbito.

Es posible que en el **ámbito interno** se trabaje sobre la base del organigrama institucional, considerando los mecanismos de toma de decisiones y las responsabilidades de los diferentes cargos. Un ejemplo de prioridad para el ámbito interno podría ser el establecimiento del criterio de paridad de género en los cargos de dirección y técnicos.

En el **ámbito externo**, se recomienda trabajar con el listado de programas y proyectos implementados por la organización, su mapa de actores (aliados, donantes, etc.) e identificar las prioridades. Por ejemplo, integrar el enfoque de género en los procesos de capacitación impulsados por la institución.

Es conveniente trabajar el ámbito interno y externo de la organización. Algunas instituciones han puesto más énfasis en el ámbito externo, dándole poca importancia al ámbito interno. En realidad no es posible separarlos. El enfoque de equidad de género posibilita cambios de actitud en las personas y son las personas las que las integran.

Luego de identificados los ámbitos y sus prioridades, se propone definir lineamientos para cada ámbito. Pueden formularse varios lineamientos por ámbito.

Tal como ya se indicó, los **lineamientos** son las grandes directrices que orientan la implementación de la política institucional de género. Se formulan como frases cortas que orientan a la acción, por ejemplo, generar conocimientos e información sobre la situación de las relaciones de género en los contextos de trabajo de "nombre de la organización".

Es preciso definir la duración de la política. Se aconseja entre uno y tres años. Lo más práctico es hacerla coincidir con el tiempo de la misión institucional.

## 6ª tarea: Seguimiento y evaluación

Al finalizar el primer año, el Comité de Género debería evaluar la experiencia de implementación de la política institucional de género. Es posible que requiera algunos ajustes. Como referencia para el seguimiento de la política, la organización ambiental cuenta con su objetivo y lineamientos, tanto del ámbito interno como del ámbito externo.

La evaluación de la implementación en el ámbito interno deberá hacerse de manera participativa. En el ámbito externo pueden usar técnicas como la aplicación de entrevistas y encuestas a los actores y grupos meta, y la revisión de los resultados vinculados con la generación de oportunidades, servicios, formación y fortalecimiento de liderazgos de mujeres y hombres, distribución de beneficios de la biodiversidad. La clave será adaptar estas técnicas a las condiciones locales, considerando el logro de la equidad de género como la variable principal a ser evaluada en el proceso de implementación de la política institucional de género.



### TOMAR EN CUENTA

Se plantea que en el **ámbito interno** de la política institucional de género, la organización decida sobre la necesidad de rediseñar las políticas internas de contratación; por ejemplo, reformular los términos de referencia para la contratación de personal en todas las áreas, o desarrollar criterios que permitan proteger los derechos de permiso de maternidad y lactancia para las madres y de paternidad para los padres.

En el **ámbito externo**, la organización puede plantearse examinar y actualizar sus procedimientos con relación a los grupos meta, aliados institucionales y cooperación internacional. Se plantea formular y actualizar los planes anuales de trabajo, incorporando el enfoque de equidad de género en programas y proyectos, propuestas de políticas, leyes y normativas y otras iniciativas.

## 7ª tarea: Redacción del documento de la política institucional de género

Los siguientes son los contenidos básicos de un documento de política y el espacio sugerido para cada uno de ellos:

- Título de la política
- Antecedentes: media página
- Justificación: 1 página
- Objetivo: 1 párrafo
- Principios: media página
- Lineamientos: 1 página
- Seguimiento y evaluación: 1 página

Es importante que el documento de política institucional de género sea corto. Lo ideal es que no exceda de cinco páginas, y esté escrito en un lenguaje sencillo y directo.

Una vez terminado el documento, se iniciaría el proceso de validación, tanto por el personal directivo, como técnico y administrativo. Luego de su aprobación es importante que la organización lo difunda por varios medios.

## Algunos obstáculos y estrategias para superarlos

Un obstáculo importante para la redacción de la política es vincularla con el resto de los instrumentos de planificación de la organización. Para enfrentarlo es importante tener en cuenta:

- La política institucional de género tiene que orientarse a las características específicas de la institución, sus temas y contextos de trabajo.
- El plan de trabajo de la política debe considerar actividades que permitan poner en práctica la voluntad expresada en dicho documento.
- Todos los instrumentos de planificación institucional (planes estratégicos, planes de trabajo anual, sistemas de monitoreo y evaluación, etc.), deben considerar mecanismos que permitan asegurar la equidad de género. En otras palabras, la existencia de la política institucional de género, incluso su plan de trabajo, en sí mismos no aseguran que la organización esté logrando integrar, de manera transversal y efectiva, la equidad de género en su quehacer.

## Paso 5: Implementación

La implementación de la política institucional de género requiere de la puesta en práctica de dos mecanismos concretos:

- » La formulación de un plan de trabajo específico, el cual deberá mantener concordancia con su objetivo y los lineamientos para cada uno de los ámbitos. Este plan de trabajo tiene que establecer actividades, tiempo, responsables, recursos específicos y un sistema de monitoreo y evaluación con indicadores específicos.
- » La integración de actividades de promoción de la equidad de género en los planes de trabajo de todas las áreas de trabajo institucional.

Adicionalmente, las organizaciones elaborarán un informe anual de la implementación de la política y su plan de trabajo, e incluirán en sus informes ordinarios los resultados alcanzados en materia de equidad de género.

## Algunos obstáculos y estrategias para superarlos

La política institucional de género y su plan de trabajo corren el mismo riesgo de la gran mayoría de instrumentos de planificación: “quedarse en el papel”. En este caso específico, muchas se convierten en una “tarjeta de presentación institucional” frente a los donantes y otras organizaciones, pero no se materializan en impactos concretos. Un buen sistema de monitoreo y evaluación, la capacitación permanente del personal y la renovación del compromiso político institucional cada cierto tiempo, pueden evitar que la política se limite a una declaración de buenas intenciones.

## Paso 6: Actualización

Como ya se señaló, la flexibilidad es una de las características claves de una política institucional de género, y permite ajustarla las veces que sea necesario. Corresponde a la organización valorar su implementación y decidir el momento de su actualización, siendo el Comité de Género el que redacte una propuesta de actualización. Se plantea que los ajustes y su consecuente validación, sean una tarea de todo el personal de la organización, de esta manera se asegurará su legitimidad y apropiación.

Algunos obstáculos y estrategias para superarlos

El exceso de actividades de las organizaciones ambientales puede ocasionar que se descuide la revisión de sus instrumentos de política. Sin embargo, es importante considerar que las organizaciones ambientales, como todas las demás, son dinámicas y se adecúan al paso del tiempo, a los contextos variables en los que trabajan, a los cambios ambientales, entre otros muchos factores. Por ello, es necesario actualizar sus políticas periódicamente y, entre ellas la de género. Las relaciones de género también son dinámicas, tanto dentro de una institución como en las comunidades con las que trabaja. Es necesario estar atentos a esos cambios y ajustar las herramientas de intervención.



MAS INFORMACIÓN

### **EJEMPLOS DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE ORGANIZACIONES AMBIENTALES Y DEL ESTADO:**

- » **Política de equidad de género y empoderamiento de las mujeres USAID**  
<http://www.amazonia-andina.org/sites/default/files/documentosdonaciones/2013/04/politicadeequidaddegeneroyempoderamientofemeninodeusaid.pdf>
- » **Política de género de CARE Internacional**  
<http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Spanish+CI+Gender+Policy+and+FAQ.pdf>
- » **Declaración Política de la UICN sobre equidad e igualdad de género**  
[http://cmsdata.iucn.org/downloads/politica\\_de\\_genero\\_modificada\\_2007.doc](http://cmsdata.iucn.org/downloads/politica_de_genero_modificada_2007.doc)
- » **Política de género de WWF**  
[http://wwf.panda.org/what\\_we\\_do/how\\_we\\_work/people\\_and\\_conservation/wwf\\_social\\_policies/](http://wwf.panda.org/what_we_do/how_we_work/people_and_conservation/wwf_social_policies/)
- » **Política de igualdad de género de FAO**  
<http://www.fao.org/docrep/018/i3205s/i3205s.pdf>
- » **Política nacional de igualdad de género 2012-2017. Perú**  
[http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)
- » **Plan de igualdad, no discriminación y buen vivir para las mujeres ecuatorianas-2010 – 2014. Ecuador**  
[http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/Ecuador\\_Plan\\_Igualdad\\_No\\_discriminacion\\_Buen\\_vivir.pdf](http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/Ecuador_Plan_Igualdad_No_discriminacion_Buen_vivir.pdf)
- » **Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Colombia**  
<http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>