

POLÍTICA DE GÉNERO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS	2
3. PRINCIPIOS RECTORES	2
4. ALCANCE	3
5. DEFINICIONES	3
6. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	4
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS	7
8. REVISIÓN DE POLÍTICA	8

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones y roles de género ejercen importante influencia en mujeres y hombres en el acceso y control sobre decisiones, activos y recursos, información y conocimiento. Además, existen eventos económicos y ambientales, como el cambio climático, que pueden exacerbar las desigualdades de género existentes. La equidad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen probados catalizadores para alcanzar el desarrollo sostenible.

De frente a este panorama, en el ámbito internacional se han emitido instrumentos facultativos para prohibir, erradicar y sancionar cualquier acción contraria a la igualdad de género. Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha diseñado instrumentos para promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres y hombres. Esto ha fomentado la toma de conciencia internacional sobre la potenciación de la equidad de género y su influencia como agente de cambio.

En el ámbito nacional, México ha ratificado la normativa internacional para proteger a la mujer y promover su desarrollo humano integral. La mujer hoy participa en procesos de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas. Esto le ha abierto camino a funciones de liderazgo y ha disminuido la brecha de género. A la par de la lucha por la equidad de género está la del derecho humano a un medio ambiente sano. A pesar de los esfuerzos de México en las leyes, políticas públicas y presupuestos el país aún no logra resolver las fuertes desigualdades existentes en la distribución de los beneficios, la participación política, la toma de decisiones y el acceso a los recursos.

En este contexto, Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza, A.C. (FMCN) con la presente Política busca incorporar la perspectiva de género de forma transversal en su quehacer; fomentar el empoderamiento de la mujer y su papel en el acceso, uso, control y manejo de los recursos naturales; incrementar la equidad de género en la conservación, cuidado y aprovechamiento de los recursos naturales, gestión ambiental y cambio climático.

2. OBJETIVOS

- Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la operación de FMCN y en toda iniciativa.
- Fomentar el empoderamiento de la mujer y su papel en el acceso, uso, control y manejo de los recursos naturales de manera respetuosa con su propio contexto.
- Promover la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en la conservación, aprovechamiento y restauración de los recursos naturales.

3. PRINCIPIOS RECTORES

- FMCN coloca la dignidad humana en el centro de su trabajo.
- Todas las personas que trabajan en FMCN tienen derecho a trabajar en un entorno libre de maltrato por motivos de género.
- Las actividades financiadas por FMCN contribuyen a la igualdad de género.

4. ALCANCE

La presente política aplica a las siguientes personas y entidades:

- Asamblea.
- Consejo Directivo.
- Comités.
- Personal contratado por FMCN.
- Personal de entidades con relaciones contractuales con FMCN.
- Personas beneficiarias de los proyectos implementados por FMCN.

5. DEFINICIONES

Género: se entiende a las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad.

Igualdad de género: se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública, que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

Equidad de género: significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. Pueden ser acciones afirmativas, presupuestos sensibles al género, políticas y acciones.

Brecha de género: se refiere a cualquier disparidad y desigualdad entre la condición de los hombres y las mujeres a causa de su posición o función en la sociedad. Se trata de desigualdades en términos de su participación, su acceso a oportunidades, sus derechos, su capacidad de influir y tomar decisiones, sus ingresos y beneficios, y su control y uso de recursos.

Empoderamiento de la mujer: consiste en otorgar autoridad, influencia o conocimiento a las mujeres, lo que incluye el apoyo a: i) los derechos de las mujeres, ii) el acceso de las mujeres a oportunidades y recursos, iii) las medidas para transformar las estructuras y las instituciones que profundizan y perpetúan la discriminación y la desigualdad por motivos de género, y iv) la capacidad de las mujeres para influir en la sociedad. El empoderamiento es un proceso de construcción de agenda personal y colectiva de mujeres y niñas.

Análisis de género: es un examen crítico de la forma en que las diferencias en las normas, los roles, las estructuras de poder, las actividades, las necesidades, las oportunidades y los derechos afectan a los hombres, las mujeres, las niñas y los niños en ciertas situaciones o contextos. Incluye la recopilación y el análisis de datos desagregados por sexo y de información sobre género. Esto permite conocer las diferencias y desfases entre los géneros, determinar impactos y riesgos diferenciados por género, identificar medidas para evitar impactos adversos de género, y descubrir oportunidades para abordar las brechas de género y las desigualdades pertinentes para la actividad. Los resultados de estos análisis son la base para actuar en consecuencia.

Incorporación de la perspectiva de género: consiste en integrar los resultados del análisis de género como parte del diseño, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas. Su fin es que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Transversalización de la perspectiva de género: es una estrategia para incorporar la perspectiva de género en planes, programas, diseño de proyectos y presupuestos de manera integral.

6. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

La incorporación de la perspectiva de género estará presente en todos los ámbitos de acción de FMCN: gobierno corporativo, capital humano y ciclo operativo.

Gobierno corporativo

FMCN cuenta con un órgano de gobierno corporativo representativo de la sociedad mexicana. La Asamblea General (AG) es la máxima autoridad de la organización. El siguiente nivel de autoridad es el Consejo Directivo (CD), compuesto por representantes de diversos sectores de la sociedad, incluidas las empresas, la academia y las organizaciones de la sociedad civil.

Adicionalmente, FMCN establece, con talento externo, comités técnicos especializados que están vinculados directamente al día a día de las operaciones de la institución. Tanto el CD como los comités técnicos pueden nombrar comisiones para temas específicos, que requieren de seguimiento puntual por un grupo específico de personas entre sesiones ordinarias de los comités.

Las medidas en materia de género a nivel gobierno corporativo son:

- Seleccionar a nuevos integrantes de la AG, CD y comités técnicos a través de ternas compuestas por hombres y mujeres que tengan trayectorias profesionales y personales íntegras y que puedan ser de gran aporte para la institución.
- Balancear el número de hombres y mujeres en cuanto a la composición de la AG, CD y comités técnicos.
- Garantizar que los horarios de sesión para la AG, CD y comités técnicos no pongan en riesgo la seguridad personal de las mujeres ni su dinámica familiar.

Capital humano

FMCN, a través de procesos de selección, busca encontrar a las personas mejor calificadas para formar equipos exitosos, efectivos y eficientes que puedan brindar mayores aportaciones a la conservación. Hacerlo de manera profesional permite integrar habilidades humanas de alta calidad, orientadas a resultados y al logro de los objetivos institucionales.

Las medidas en materia de género a nivel capital humano son:

- Garantizar que tanto los hombres como las mujeres participen en igualdad de oportunidades a los puestos vacantes de la institución.

- Asignar categorías y niveles salariales con base en los objetivos y funciones del puesto, sin importar si el puesto lo ejerce un hombre o una mujer.
- Supervisar que las promociones y ascensos del personal se basan en las capacidades profesionales del empleado y en el cumplimiento de objetivos del puesto, y no en criterios basados en género.

Identificación y operación de proyectos

El mecanismo y procedimiento para identificar los proyectos potenciales en los que participará FMCN, su desarrollo en propuestas, operación a través de planes anuales y su seguimiento están descritos en el Manual de Operaciones de FMCN, el cual contiene las Salvaguardas Ambientales y Sociales (SAS) de FMCN. La igualdad de género ha sido identificada como un factor transversal para el desarrollo sostenible y se incluye dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular en el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. FMCN identifica al enfoque de género como una de las cinco perspectivas incluidas en su nuevo Plan Estratégico 2018-2023, junto con cambio climático, visión de paisaje, pueblos indígenas y cultura, que deben incorporarse en todo proyecto apoyado por FMCN. FMCN incluirá diagnósticos y personal específico para el seguimiento en temas de salvaguardas en todo proyecto mayor a USD 5 M. El Manual de Operaciones identifica las directrices para incorporar el enfoque de género, incluyendo los principios a seguir en los diagnósticos, evaluaciones, consideraciones de la división sexual del trabajo y los patrones en el uso del tiempo, así como el abordaje práctico y estratégico de género en los proyectos.

En la difusión de los resultados de los proyectos, FMCN se asegurará de:

- Formular material de difusión libre de estereotipos basados en género.
- Desarrollar capacidades en el tema de género mediante la capacitación, intercambio de conocimientos y trabajo en redes.
- Documentar y publicitar casos de éxito, visibilizando logros alcanzados y alternativas para la equidad de género

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

(VER DESCRIPCIÓN MÁS DETALLADAS EN LAS SAS EN EL MANUAL DE OPERACIONES DE FMCN)

Marco jurídico internacional en materia de derechos humanos de la mujer:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Marco jurídico nacional materia de derechos humanos de la mujer:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General de Víctimas.
- Código Penal Federal y sus equivalentes de las Entidades Federativas.

8. REVISIÓN DE POLÍTICA

Cada tres años, el CAI, con el apoyo de la Unidad de Auditoría Interna, realizará una revisión a la presente política y presentará recomendaciones para actualizarla ante el CD.