

**POLÍTICA
DE GÉNERO**

POLÍTICA DE GÉNERO

Conservación Amazónica – ACEAA reconoce que la igualdad de género es un pilar esencial para alcanzar la justicia social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo institucional. Esta política tiene como objetivo promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión, garantizando que todas las personas, sin distinción, puedan participar plenamente en los procesos y beneficiarse de las acciones de la organización. Su implementación transversal busca transformar estructuras, prácticas y relaciones que perpetúan desigualdades de género.

Esta política se aplica a todas las tareas en toda la organización: investigación; planificación, implementación, seguimiento y evaluación de programas y proyectos, gestión de recursos humanos y presupuestación de programas.

Asimismo, aplica a los miembros del directorio de Conservación Amazónica – ACEAA, a la Dirección, al personal, a los especialistas que trabajan en nombre de la organización, a cualquier persona que represente a Conservación Amazónica – ACEAA y a aquellos contratados para trabajar para o en nombre de la organización en cualquier situación.

1. OBJETIVOS

El objetivo general de esta política es avanzar sobre el camino de la conservación enmarcados en una cultura organizacional que institucionalice una visión de igualdad y equidad de género y de derechos humanos, reconociendo las dimensiones de la naturaleza humana independientemente de su género, promoviendo el respeto y la sensibilización.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Conservación Amazónica – ACEAA promueve la igualdad de género como principio fundamental para la conservación y el desarrollo sostenible. La organización se compromete a actuar con equidad, inclusión, respeto, profesionalismo y transparencia, garantizando que todas las personas, sin distinción, puedan participar y beneficiarse de sus actividades.

Principios específicos

Acceso Equitativo para Mujeres y Hombres: Conservación Amazónica – ACEAA promueve que los recursos y oportunidades relacionados con la conservación estén disponibles de manera equitativa para mujeres y hombres, promoviendo así la inclusión y el empoderamiento de ambos géneros.

Desarrollo de capacidades específicas: Conservación Amazónica – ACEAA promueve oportunidades de desarrollo profesional y el fortalecimiento de capacidades mediante programas de sensibilización y educación para su personal y colaboradores, con el fin de crear conciencia sobre cuestiones de género y promover prácticas equitativas y de igualdad.

Monitoreo y Evaluación Sensible al Género: Conservación Amazónica – ACEAA integra indicadores de género en los procesos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las intervencio-

nes de manera desglosada por género, identificando y corrigiendo posibles desigualdades.

Participación: Conservación Amazónica – ACEAA reconoce como principio la participación equitativa y en igualdad de mujeres y hombres en todos los niveles de toma de decisiones y en la implementación de sus programas y proyectos.

3. DEFINICIONES

Para asegurar una comprensión común, esta sección presenta los conceptos clave que sustentan la política, como género, empoderamiento, discriminación por razón de género, estereotipos de género y adultocentrismo. Estas definiciones permiten identificar y abordar las desigualdades estructurales que afectan a mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas.

- **Género:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en un momento determinado, considera apropiados para hombres y mujeres, siendo estos roles específicos del contexto/tiempo y modificables. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización
- **Rol tradicional de género:** conjunto de comportamientos, roles y responsabilidades atribuidos por la sociedad a mujeres y hombres respectivamente, que se refuerzan en los distintos niveles de la sociedad, es decir, a través de sus sistemas e instituciones políticos y educativos, patrones, normas y valores de empleo, y a través de la familia.
- **Machismo:** forma común de discriminación por razón de género, basada en la creencia socialmente arraigada de que los hombres heterosexuales son inherentemente superiores a las demás personas por el solo hecho de serlo.
- **Sexo:** las características biológicas genéticamente determinadas de ser hombre o mujer.
- **Sexo asignado al nacer:** determinación social convencional del sexo al momento del nacimiento, en función a las características físicas de los órganos sexuales.
- **Sexualidad:** preferencia, gusto o práctica habitual de elegir pareja entre personas de determinado sexo. Suele utilizarse con un prefijo que designa esta preferencia (Hetero-, del sexo opuesto; Homo-, del mismo sexo; Bi-, ambos sexos; A-, ninguno).
- **Transversalización del enfoque de género:** la integración sistemática de las respectivas necesidades, intereses y prioridades de hombres y mujeres en todas las políticas y actividades de la organización.
- **Violencia de género:** la violencia de género es la violencia dirigida contra una persona debido

a su género. La violencia de género es un fenómeno profundamente arraigado en la desigualdad de género y continúa siendo

- **Empoderamiento:** proceso mediante el cual se brindan herramientas prácticas y cognitivas a personas en situación de desventaja social, con el objetivo de que puedan tomar control de sus vidas, fortaleciendo su autonomía, conocimientos, autoconfianza y capacidad de resolución.
- **Discriminación por razón de género:** trato desigual o excluyente hacia una persona basado en su género.
- **Inclusión:** incorporar la voz y los intereses de todas las personas, incluidos los grupos marginados, independientemente de sus características específicas. Todas las personas disfrutan del mismo estatus y tienen las mismas oportunidades de ejercer plenamente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo y beneficiarse de sus resultados. Refiere a la igual valoración por parte de la sociedad tanto de las similitudes como de las diferencias entre mujeres y hombres, y de los distintos roles que desempeñan.
- **Estereotipo de género:** creencias generalizadas sobre las características y roles que deben asumir las personas según su género.
- **Adultocentrismo:** perspectiva que sitúa a las personas adultas como centro de autoridad y poder, relegando las voces y derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

4. ÁMBITO DE ACCIÓN Y COMPORTAMIENTOS CONTEMPLADOS

La política se aplica a todas las áreas de trabajo de la organización, incluyendo investigación, planificación, ejecución, evaluación, gestión de personal y presupuestos. Se contemplan comportamientos como la promoción de la equidad, el empoderamiento, la participación igualitaria y la eliminación de estereotipos y discriminación.

5. GARANTÍA DE INDEMNIDAD

La implementación de esta Política de Género y sus compromisos son una responsabilidad compartida de Conservación Amazónica – ACEAA. La estructura de gobernanza y la estructura de personal de la organización deben demostrar un comportamiento sensible al género en toda la organización.

En última instancia, el directorio y plantel ejecutivo de Conservación Amazónica- ACEAA son responsables del progreso realizado en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de conformidad con la presente Política de Género. Se espera que el plantel ejecutivo de la organización garantice que todo el personal bajo su supervisión tenga las capacidades y recursos suficientes para abordar las dimensiones de género en sus áreas de trabajo.

Para garantizar un enfoque estratégico, coordinado y consistente para el trabajo de género de Conservación Amazónica – ACEAA y para la implementación de esta Política de Género y docu-

mentos relacionados, la organización designará a una persona como Punto Focal de Género de Conservación Amazónica – ACEAA. Esta trabajará en estrecha colaboración con el plantel ejecutivo de Conservación Amazónica – ACEAA, los campeones de género (ver funciones y responsabilidades a continuación) y todo el personal de la organización.

Directorio: establece las direcciones estratégicas de la organización y monitorea el desempeño, incluso en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; aprueba políticas clave, entre ellas la Política de Género; y mantiene los principios fundamentales de la organización y se rige por su Código de Ética.

Dirección ejecutiva: lidera con el ejemplo sobre igualdad de género en toda la organización; impulsa una cultura y un tono sensibles al género, y comunica y promueve la igualdad de género dentro de la organización y también en su rol como rostro externo senior de esta; lidera las iniciativas de la organización y garantiza la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género.

Punto focal de género: coordina la implementación de la Política de Género y los documentos de género relacionados, proporcionando orientación y apoyo estratégicos; facilitando el desarrollo de capacidades para el personal, particularmente para los Campeones de Género, creando conciencia tanto en la organización como entre las partes interesadas, generando y difundiendo evidencia y conocimientos relacionados con el género mediante el análisis de datos, desarrollando estrategias, políticas, herramientas y materiales de orientación, y asumiendo la responsabilidad del seguimiento y presentación de informes sobre género.

Campeones de género: tener un perfil con roles y responsabilidades claros que les permita asignar el tiempo necesario para apoyar la implementación de la Política de Género y documentos relacionados en las operaciones de campo, con objetivos de desempeño en materia de género previamente determinados; y servir de enlace con el Punto Focal de Género para el personal y partes interesadas relevantes, brindando apoyo a sus colegas en asuntos relacionados con el género

Personal de Conservación Amazónica – ACEAA: procura desarrollar sus habilidades y conocimientos de género en sus áreas de trabajo. Tiene la responsabilidad de cumplir con la Política de Género y los documentos de género relacionados, tanto de manera pasiva (abstenerse de generar cualquier vulneración a los principios declarados en la Política de Género) como de manera proactiva (promover, integrar y transversalizar el enfoque de género en todas las actividades de su trabajo).

Consultores y otro personal eventual: Cumplir con la Política de Género de la organización y los documentos de género relacionados, y comunicarse con sus contrapartes para obtener orientación, material y apoyo sobre cuestiones de género cuando sean relevantes para su trabajo.

6. DENUNCIA

Conservación Amazónica – ACEAA promueve un entorno seguro y accesible para que cualquier persona vinculada a la organización pueda denunciar situaciones de discriminación, acoso, violencia de género o cualquier vulneración a los principios establecidos en esta política.

Se establecen mecanismos accesibles y confidenciales para que cualquier persona vinculada a la organización pueda denunciar situaciones de discriminación, acoso o violencia de género. Las denuncias pueden ser presentadas de forma verbal o escrita, y serán atendidas por el Punto Focal de Género o la Dirección Ejecutiva, garantizando confidencialidad, protección y debido proceso.

Las denuncias pueden ser presentadas por personal interno, consultores, socios o beneficiarios, de forma verbal o escrita, y deben ser dirigidas al Punto Focal de Género o a la Dirección Ejecutiva. La organización garantiza confidencialidad, protección contra represalias y un proceso justo de investigación.

Se establecerán canales formales y seguros para la recepción de denuncias, incluyendo correo institucional, formularios físicos o digitales, y entrevistas personales, según la preferencia de la persona denunciante.

7. MEDIDAS CORRECTIVAS

Ante la verificación de una vulneración a esta política, Conservación Amazónica – ACEAA aplicará medidas correctivas proporcionales a la gravedad del hecho, con el objetivo de:

- Restituir los derechos vulnerados.
- Sancionar conductas discriminatorias o violentas.
- Prevenir la repetición de situaciones similares.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la equidad de género.

Las medidas pueden incluir:

- Llamadas de atención.
- Capacitaciones obligatorias.
- Reubicación de funciones.
- Suspensión temporal.
- Desvinculación laboral, y en casos graves.
- Remisión a instancias legales correspondientes.

8. DOCUMENTOS DE RESPALDO

Conservación Amazónica -ACEAA adhiere y se sujeta a las disposiciones del bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos, a la legislación boliviana y a los documentos constitutivos de la propia organización en materia de género, entre estas:

- Bloque de constitucionalidad: Constitución Política del Estado (2009), Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1947), Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing y Plataforma de Acción (1995), Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000-2015) en cuanto al objetivo 3- Promover la Igualdad de Género y Empoderar a las Mujeres; Resolución de Seguridad 1325 de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad; Agenda 2030 y los ODS, Objetivo 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.
- Legislación nacional: ley 045 de lucha contra el racismo y toda forma de discriminación; ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia; ley 807 de identidad de género.
- Documentos constitutivos: estatuto orgánico y reglamento interno de Conservación Amazónica – ACEAA.
- Código de Ética de Conservación Amazónica – ACEAA.