


POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 1 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

Indice	
1. CONTEXTO	1
2. PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN AVINA EN MATERIAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.....	3
2.1. En los programas de nuestra Plataforma de Impacto	4
2.2. Con el capital social y aliados en el terreno	5
2.3. En el posicionamiento interno y externo	5
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INTERNA DE AVINA	6
4. RENDICIÓN DE CUENTAS Y SUPERVISIÓN	7


1. CONTEXTO

Desde Avina aspiramos a una América Latina próspera, integrada, solidaria y democrática, inspirada en su diversidad y constituida por una ciudadanía que la posiciona globalmente a partir de su propio modelo de desarrollo inclusivo y sostenible. Por eso definimos y comprometemos nuestro trabajo asumiendo la igualdad y equidad de género como una política prioritaria y central, promoviendo la plena participación de hombres y mujeres, fortaleciendo la democracia y la gobernanza participativa.

Y como todo empieza en casa, Avina se compromete, de manera persistente y continua, a generar políticas, procedimientos y prácticas que apoyen a que sus colaboradores, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades, el mismo trato y derechos. Siempre que sea necesario, a través del acompañamiento de indicadores y construcción colectiva, Avina implementará acciones para enfrentar y eliminar las asimetrías de género encontradas al interior de la organización.

Nuestro compromiso con la igualdad y equidad de género además de reflejarse en nuestra organización también es un valor en la identidad institucional que marcará las relaciones con nuestro entorno y la sociedad en su conjunto.

Las premisas adoptadas en la presente política y las acciones que se llevarán a cabo, a nivel operativo y programático, toman como base y están en línea con los marcos internacionales


POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 2 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, ONU Mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sustentable.

La igualdad y equidad de género son una cuestión de derechos humanos e inspirada en sus principios, la Fundación Avina asume el compromiso de promover la igualdad entre todas las mujeres y hombres en su gestión interna y el empoderamiento de las mujeres tanto internamente como a través de su plataforma de impacto, a partir de las iniciativas que apoya e implementa. Este compromiso se concreta inspirado en los siguientes **Ejes Fundamentales**:

1. Derechos humanos: esta política o cualquier otra de la Fundación adopta la premisa central de que todos los derechos son universales, indivisibles, interdependientes y relacionados entre sí.
2. Igualdad de género: la igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.
3. Equidad de género: la equidad está estrechamente relacionada al concepto de igualdad, pero va más allá y articula tanto los derechos individuales como la justicia social. Pone en el centro las condiciones de partida y las necesidades específicas y diferenciadas de las mujeres de forma que la igualdad de condiciones y oportunidades pueda ser efectiva.
4. Empoderamiento de las mujeres: considera la definición de ONU Mujeres de que si queremos mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres para que participen plenamente en la vida económica, social y política, en todos sus sectores, a través de diferentes maneras:
 1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - tratado internacional del 3 de septiembre de 1981.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 3 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

5. La no-discriminación²: incorpora la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones, reafirmando la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La perspectiva de la no-discriminación enfrenta la exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

2. PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN AVINA EN MATERIAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES


Establecer el proceso a través de cual toda persona pueda presentar sus inquietudes referentes al desarrollo de los diferentes proyectos en los que Fundación Avina participa directa o indirectamente, asegurando un efectivo canal de escucha y diálogo con las comunidades o individuos relacionados directa o indirectamente con la actividad de la Fundación.

Desde Avina creemos que es posible impactar en el Desarrollo Sostenible desde el acompañamiento de los cambios sociales, es por eso que estamos convencidos que uno de los grandes avances en la justicia y equidad para la humanidad, es el reconocimiento, empoderamiento y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

Las mujeres, desde sus distintas esferas y movilizaciones, desafían el status quo, lo que está provocando un positivo cambio sistémico. Nos muestran el camino a trabajar, nos desafían a crear condiciones para que la transformación cultural, simbólica, estructural se pueda anclar en nuestra organización y promover el cambio social que queremos.

Nos adherimos al mismo tiempo a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que ahora reconocen finalmente, en todos los indicadores y también concretamente en el ODS 5 la igualdad entre los géneros y empoderamiento a todas las mujeres y niñas, con especial atención a las campesinas e indígenas, reconociendo sus necesidades y realidades específicas. Este compromiso mundial es un esfuerzo de colaboración y como bien señala en la Declaración de ODS, hay que considerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas a través de todos los objetivos y metas que aportará en una contribución fundamental para el progreso.

² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - tratado internacional del 3 de septiembre de 1981.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 4 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

Reconocemos que este proceso es un aprendizaje constante, y estamos comprometidos a actuar con sensibilidad, humildad, avidéz de conocimiento y voluntad de aprendizaje, con convicción de cambio. Para esto, buscaremos expresar nuestro compromiso en los diferentes niveles de acción a saber:


2.1. En los programas de nuestra Plataforma de Impacto

2.1.1. Sumarse estratégicamente desde los programas y acciones institucionales al esfuerzo mundial por los Objetivos del Desarrollo Sostenible, identificando en las agendas de la organización y cooperando desde Avina, en particular al ODS 5, para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Sobre todo, haremos énfasis en las siguientes metas del ODS 5:

- Direccionar esfuerzos para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

2.1.2. Sensibilizar, reflexionar e integrar en todos los programas y proyectos el enfoque de género, valorando y respetando la diversidad de pensamiento y posiciones que se tienen en América Latina respecto al empoderamiento de la mujer y la lucha por sus derechos:

- Fortalecer capacidades del equipo en enfoque de género.
- Incorporar análisis y enfoque de género en todas las áreas programáticas: planificación sensible a género, mapeo de capital social, brechas de colaboración, etc.
- Promover la utilización del lenguaje no sexista en todos los ámbitos comunicacionales.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 5 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

– Trabajar lo programático desde el enfoque de Género en el Desarrollo³.

- 2.1.3. Identificar en las agendas de los programas los intereses de las mujeres en América Latina que puede ser el potencial para el empoderamiento, cambio y la transformación, por ejemplo: justicia de género, acceso a recursos naturales, derechos colectivos , etc.
- 2.1.4. Promover espacios de aprendizaje y dialógicos donde se reflexionen sobre los roles de género y potencien la transformación hacia una cultura de igualdad y equidad:
- Identificar en todos los programas y proyectos potencial de énfasis en empoderamiento y sensibilización, promoviendo indicadores y metas concretas.
 - Programas y proyectos especiales en estas líneas.
- 2.1.5. Innovar y potenciar las agendas con la incorporación de tecnologías de la información y comunicación como aceleradores de procesos sociales desde el activismo on line y off line.


2.2. Con el capital social y aliados en el terreno

- 2.2.1 Proponer diálogos con nuestro capital social y aliados con el fin de aprender y promover juntos la implementación de políticas y prácticas organizacionales hacia la igualdad de género.
- Compartir política de género con aliados y capital social.
 - Promover gestión de conocimiento conjunto sobre mejores prácticas y avances estructurales sobre la igualdad y equidad de género.
- 2.2.2 Estimular alianzas con organizaciones que valoran los principios de la igualdad y equidad de género.

2.3. En el posicionamiento interno y externo

- 2.3.1 Como parte de la política comunicacional y de posicionamiento del liderazgo femenino:
- Promover la participación de las mujeres de la organización en los espacios de visibilidad pública: paneles, entrevistas, disertaciones.
 - Asegurar equilibrio de género en los paneles organizados por Avina y promover este equilibrio en los paneles en los que seamos invitados.

³ El enfoque de Género en el Desarrollo (GED) es una aproximación desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres pero que tienen sobre todo el objetivo de buscar el cambio estructural y trabajar las relaciones de hombres y mujeres desde las desigualdades de poder. P25 http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21646/1/9_emakunde_guia_genero_y_desarrollo.pdf

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 6 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

- Posicionar liderazgos femeninos y masculinos de manera equilibrada en nuestras comunicaciones externas.

2.3.2 Dialogar permanentemente con todas las instancias de la organización para mantener la política de género como un principio vivo y que sirva de inspiración para todo el accionar y el fortalecimiento de la identidad institucional de los colaboradores y entorno cercano.


2.3.3 Promover normas concretas en las áreas estratégicas que sean posible monitorear, para generar una institución cada vez más responsable y sensible al enfoque de género.

2.3.4 Compartir las políticas de género con las instituciones y empresas parte del ecosistema Avina.

3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INTERNA DE AVINA

Fundación Avina basa su gestión en los valores organizacionales expresados en su Código de Conducta Ética: respeto, honestidad, responsabilidad, solidaridad y modestia. Estos valores son reflejo no sólo del compromiso institucional sino de lo que esperamos de los diferentes actores con los cuales nos relacionamos. Sumamos a estos valores los que rigen el mecanismo con los cuales reafirmamos: En el ámbito interno, promoverá la igualdad, la equidad y el empoderamiento de las mujeres en los siguientes ámbitos institucionales:

- ✓ Representatividad y Gobernanza
- ✓ Equilibrio vida laboral y personal
- ✓ Compensación & Beneficios
- ✓ Distribución de tareas y carga
- ✓ Participación y desarrollo
- ✓ Nuevas Contrataciones
- ✓ Cambio Cultural

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO		Página 7 de 7	
Código: CG 01 Fecha de aprobación: 2-jun-2016 Fecha de vigencia: 2-jun- 2016	Alcance: Toda AVINA Preparado por: Comité de Género Aprobado por: Director Ejecutivo		

4. RENDICIÓN DE CUENTAS Y SUPERVISIÓN

Como parte de nuestro compromiso de monitoreo, mejora continua y aseguramiento de gestión institucional interna y local, se proponen las siguientes acciones:

- Creación de un Comité de Género que será responsable por proponer indicadores para los programas y de gestión, acompañar los avances y desafíos institucionales en igualdad y equidad de género y promover mejoras para la organización en este tema.
- Proceso bianual de consultas de “percepción sobre la equidad de género” para la identificación de cómo este fenómeno es comprendido por los colaboradores para que se identifiquen posibles brechas de acción y sugerencias de mejora.
- Implementación de medidas y controles según se requieran para cumplir con la legislación vinculada a derechos e igualdad de género en los países donde Fundación Avina opera.