
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



CONTENIDO:

- Presentación
- I. Objetivos prioritarios
- II. Alcance
- III. Lineamientos institucionales
- IV. Seguimiento y evaluación

JUNIO DEL 2020

E-mail: ampa@ampaperu.info
www.ampaperu.info

Presentación

La Asociación Amazónicas por la Amazonía – AMPA es una asociación sin fines de lucro, comprometida y coherente con la conservación del patrimonio natural y cultural, y con la mejora de la calidad de vida y el desarrollo territorial sostenible de los pueblos de la Amazonía Andina. Desde el 2004, busca integrar de manera coherente la protección del ambiente con el desarrollo local de las poblaciones. En estos más de 15 años de vida institucional, hemos trabajado en el fortalecimiento de iniciativas de conservación voluntaria y comunal y en el acompañamiento para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

AMPA realiza trabajo directo y continuo con las poblaciones locales y las redes de conservación voluntaria y comunal a nivel nacional (Amazonas, Loreto, San Martín, Ucayali, Madre de Dios, Oxapampa), empoderando a las comunidades locales y población organizada para proteger su territorio resguardando y dando seguridad jurídica a tierras de libre disponibilidad del Estado que son vulnerables y prioritarias para conservar bienes y servicios ecosistémicos.

Somos conscientes de que el Perú es un país profundamente desigual y dividido, siendo la desigualdad de género un problema que afecta principalmente a las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ y que influye de manera negativa en el desarrollo nacional, regional y local. Las brechas de género existentes (empleo, ingresos, uso del tiempo, participación, entre otras) constituyen el urgente desafío para el desarrollo sostenible.

Justamente la presente “Política Institucional de Igualdad de Género” tiene por finalidad establecer mecanismos para, desde nuestras acciones, superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos y oportunidades de desarrollo, y fomentar el respeto hacia todas las identidades de género existentes.

La presente política es de obligatorio cumplimiento, por lo tanto los objetivos y lineamientos que se desarrollan deben ser incorporados en las distintas acciones de AMPA.

I. Objetivos prioritarios

Nuestros objetivos prioritarios en materia de igualdad de género son los siguientes:

- a. Transversalización de la igualdad de género en las acciones institucionales de AMPA (en la elaboración de propuestas, ejecución de proyectos, campañas comunicacionales, desarrollo de actividades institucionales, etc.)
- b. Buscar modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres¹ y a las personas de la comunidad LGTBIQ el ejercicio pleno de sus derechos y acceso a las oportunidades.
- c. Eliminar las desventajas de las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ en la vida cotidiana, producto de la discriminación histórica que han padecido.
- d. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres, en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.
- e. Fomentar el acceso y participación de las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ en espacios de toma de decisiones.

II. Alcance

La presente Política es de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y colaboradores² de AMPA, quienes deberán tener en cuenta esta Política en el desempeño de las funciones y actividades encomendadas por AMPA.

Asimismo, se aplica a todos los aliados, proveedores y/o contratistas de AMPA, por lo que en los contratos o convenios firmados se incluirá una cláusula relacionada al cumplimiento de esta política.

III. Lineamientos institucionales

Lineamientos internos de AMPA, que se deben tener en cuenta en nuestras actividades diarias:

¹ Mujeres de diferentes grupos de edad: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH y mujeres privadas de libertad.

² Consultores, voluntarios, tesistas u otras personas que tengan una relación contractual con AMPA.

- a. Fortalecer las capacidades de quienes trabajan y colaboran con AMPA para incorporar la igualdad de género en todas las acciones que desarrollamos.
- b. Prevenir el abuso y acoso sexual laboral
- c. Prevenir la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como las ligadas a la identidad de género.
- d. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- e. Identificar los micromachismos en el ambiente laboral y trabajar en su eliminación.

Lineamientos externos de AMPA, que se deben tener en cuenta en nuestro trabajo con poblaciones locales, comunidades nativas, ribereñas, redes de sociedad civil, etc.

- f. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en la población con la que trabajamos (comunidades locales, pueblos indígenas, rodas campesinas, asociaciones de productores, etc.)
- g. Implementar estrategias de comunicación orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población con la que trabajamos.
- h. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población con la que trabajamos.
- i. Reducir brechas de desigualdad de género en la población con la que trabajamos.
- j. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ.
- k. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ.
- l. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ.
- m. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres y de las personas de la comunidad LGTBIQ.
- n. Prevenir el hostigamiento sexual en los espacios en los que participamos.

IV. Seguimiento y evaluación

La Dirección de Comunicación, Cultura y Género de AMPA liderará el proceso de seguimiento de la presente política institucional y será el órgano responsable de emitir los reportes de seguimiento. Los reportes de seguimiento tendrán una periodicidad semestral (junio) y anual (diciembre), y contendrán la información provista por los Programas de AMPA.

La implementación de la política será constantemente evaluada por la Dirección Ejecutiva de AMPA, teniendo en cuenta los reportes semestrales antes mencionados. Producto de dichas evaluaciones se emitirán recomendaciones y acciones correctivas que deberán ser reportadas en el siguiente informe de seguimiento.