



**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD**

FUNDACIÓN SOLAR

PERÍODO 2008 - 2012



ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	03
Misión de la Fundación Solar	03
Visión de la Fundación Solar	03
Organigrama General de la Fundación Solar	04
MARCO GLOBAL DE LAS DECLARACIONES INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, RELATIVAS AL AMBIENTE	04
COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN SOLAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	06
Objetivos de la línea transversal de género y diversidad	06
Lineamientos de la línea transversal de género y diversidad	07
Organigrama de la línea transversal de género y diversidad	08
ESTRUCTURAS Y PROCEDIMIENTOS	08
GLOSARIO DE CONCEPTOS BÁSICOS	09
Definición de Género	09
Perspectiva de Género	09
Igualdad de Género	10
Equidad de Género	09
Enfoque de Género y Desarrollo	10
Empoderamiento	10
Autonomía	11
Acceso y Control	11

INTRODUCCIÓN

La Fundación Solar estimula metodologías y estrategias que promueven una cultura organizacional basada en los principios de equidad y diversidad, tanto dentro de la institución como de sus proyectos de energía, agua y servicios ambientales. De acuerdo con estos principios ha participado en el proceso de discusión, análisis e incidencia del enfoque de género y diversidad, vinculado a las políticas públicas y a la implementación de programas en proyectos de agua, energía y servicios ambientales en Meso América.

La Fundación Solar reconoce que las mujeres son las usuarias principales de los recursos hídricos y energéticos, y es por ello que se constituyen en participantes igualitarias de la implementación de los proyectos. Desde una perspectiva de género y diversidad, y poniendo en práctica métodos que permiten un mayor entendimiento de las condiciones que rigen a mujeres y hombres en los distintos espacios, su participación incrementa la equidad y la eficacia de las iniciativas.

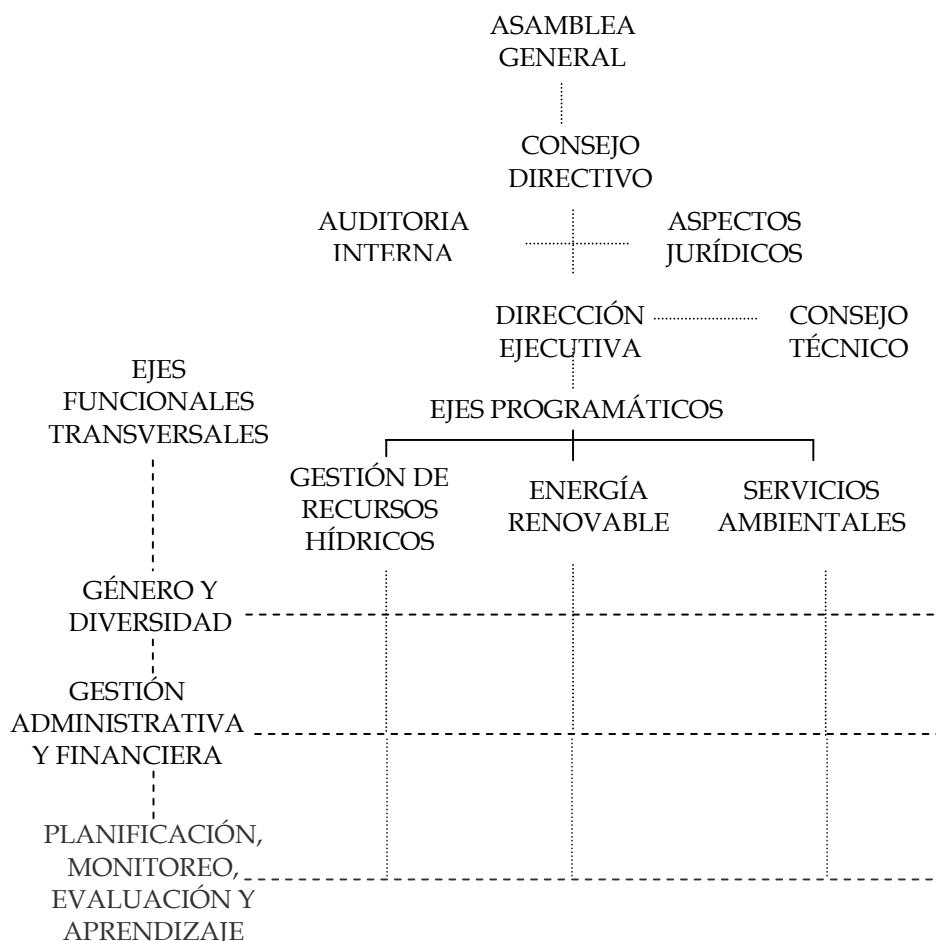
Misión de la Fundación Solar:

Contribuir mediante la participación ciudadana a la co-creación intercultural de la gobernabilidad, dinamizando las economías locales, rearticulando el tejido social, reduciendo la vulnerabilidad al cambio climático, incorporando la perspectiva local, nacional y global, con base a la promoción y la aplicación de la Energía Renovable, los Servicios Ambientales y la Gestión Integrada del Recurso Hídrico, en un marco de cultura institucional que privilegia la transparencia, la equidad y la solidaridad.

Visión de la Fundación Solar:

Consolidarnos como una institución reconocida como agente de cambio de actitudes, que posibilita nuevas aptitudes para la resiliencia, y genera beneficios mediante la transformación creativa de la Madre Naturaleza, con pertinencia cultural y de género para lograr una sociedad democrática y equitativa.

Organigrama General de la Fundación Solar¹:



MARCO GLOBAL DE LAS DECLARACIONES INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, RELATIVAS AL AMBIENTE

Las metas que la Plataforma de acción Mundial (PAM) se trazó en el eje de poder y la toma de decisiones, se basa fundamentalmente en el empoderamiento y la autonomía de las mujeres, y la mejora de su situación social, económica y política como herramientas fundamentales para el logro de un gobierno transparente y responsable, que promueva efectivamente la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones, a fin de que sus planteamientos sean tomados en cuenta.

¹ Febrero 2008

El objetivo estratégico K.1. de la Plataforma de Acción Mundial es: “Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles”. Este objetivo estratégico tiene las siguientes medidas:

- Asegurar oportunidades a las mujeres, inclusive las pertenecientes a poblaciones indígenas, para que participen en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles, incluso como administradoras, elaboradoras de proyectos y planificadoras y como ejecutoras y evaluadoras de los proyectos relativos al medio ambiente;
- Estimular, mediante leyes nacionales y con sujeción a ellas, los conocimientos, tradicionales, innovaciones, prácticas y aptitudes de las mujeres indígenas, inclusive los relativos a medicina tradicional, biodiversidad y tecnologías indígenas, asegurar que sean protegidos y mejorados y que sean respetados, conservados y mantenidos, según se prevé en el Convenio sobre la Diversidad Biológica, y que se salvaguarden sus derechos de propiedad intelectual y se aliente la división equitativa de los beneficios obtenidos de la utilización de esos conocimientos.

Por medio de estas medidas se pretende obtener una participación igualitaria: “La participación que como mujeres se demanda, no se plantea solamente en espacios limitados que aumentan la carga social de las mujeres y amplían sus papeles tradicionales, sin abrir espacios reales para su participación en el espacio de toma de decisiones públicas. Democratizar las esferas de poder en todos los niveles permitirá construir espacios reales de democracia participativa en la que se incluyan la propuesta, las demandas y las alternativas para las mujeres en una sociedad justa y equitativa, deben ser tomadas en cuenta para que permitan no descartar nuestra propuesta ni nuestra demanda, en las esferas de decisión pública. Elemento indispensable lo constituye también la democratización interna del funcionamiento de organizaciones políticas, laborales, sectoriales y cooperativas, entre otras.” (Comité Beijing Guatemala 2001)

Entre los derechos de las mujeres a los recursos naturales, entendidos como derechos humanos, se distinguen los siguientes:

- El derecho de las mujeres a ser tomadas en cuenta en la definición y ejecución de las políticas y programas públicos de conservación y mantenimiento sostenible del bosque y la biodiversidad;
- El derecho de las mujeres a que se valore más y en forma económica su trabajo especializado en la selección de semillas y variedades de especies

naturales, lo cual conlleva en si misma una visión estratégica y sostenible del desarrollo desde un enfoque de autosuficiencia alimentaria;

- El derecho de las mujeres a ser y sentirse dueñas y co-dueñas del bosque y la biodiversidad que le rodea y de dar su aporte bajo una perspectiva de explotación sostenible y sin desperdicios, de cuyos beneficios ellas salgan igualmente gananciosas que los hombres en igual situación.

Para cumplir estos derechos humanos de las mujeres guatemaltecas a los recursos naturales, la política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, tiene dentro de su marco general las siguientes políticas:

Eje Global:
Recursos Naturales, Tierra y Vivienda

Objetivo Específico:

Garantizar a las mujeres el acceso a la propiedad de la tierra, vivienda digna e información apropiada, y al uso adecuado de los recursos naturales con la inclusión del enfoque de género y étnico cultural.

Ejes Políticos:

- a. Favorecer el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al uso adecuado de los recursos naturales y productivos.
- b. Propiciar el acceso y propiedad a una vivienda con servicios básicos adecuados y espacios apropiados, que mejoren las condiciones de vida, particularmente de aquellas mujeres y sus familias con posición social o económica menos favorecida.
- c. Garantizar el derecho de las mujeres de los pueblos indígenas a la consulta sobre cualquier acción, que afecte el aprovechamiento de los recursos naturales de su territorio, con base al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional de Trabajo.

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN SOLAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Partiendo de la base de que la perspectiva de género hace referencia a una categoría teórico - metodológica que analiza la construcción social de la diferencia sexual, el trabajo en el desarrollo, ya sea local ó regional, implica la necesidad de

abarcando el quehacer de una manera que considere la diversidad en todas sus formas, y que además realice esfuerzos encaminados a crear condiciones equitativas.

Para poder dar seguimiento a esta línea de trabajo, que ha probado ser no sólo más equitativa sino que también más eficiente en términos de los logros proyectados de colaboración y participación, la Fundación Solar se propone cumplir con los siguientes objetivos y lineamientos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y diversidad:

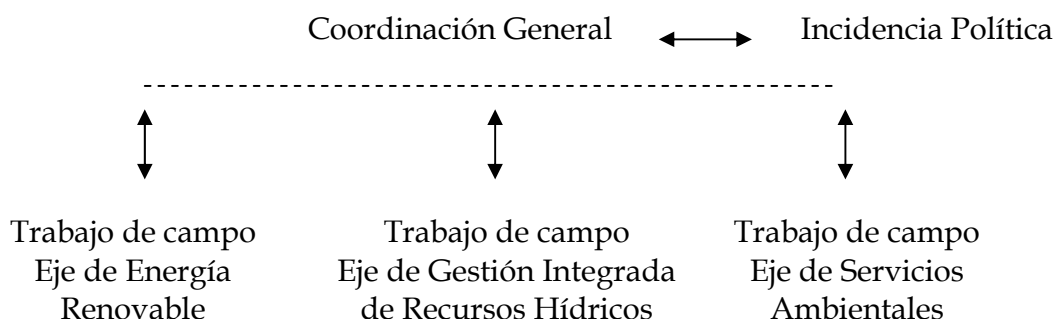
Objetivos de la línea transversal de género y diversidad:

1. Promover y operativizar una política de género y diversidad, que de una manera lógica, continua y sistemática, logra construir relaciones más equitativas entre hombres y mujeres al interior de la Fundación Solar y en las esferas de impacto de su trabajo;
2. Promover un conjunto de principios, acciones y medidas estructuradas para contribuir a la eliminación de la discriminación racial, de clase, y de sexo en todos los niveles y ámbitos de la Fundación Solar;
3. Promover líderes y lideresas en puestos estratégicos de toma de decisión, para mostrar ejemplos concretos de transformación de roles.

Lineamientos de la línea transversal de género y diversidad:

1. Asegurar que la política de género y diversidad se oficializa, se actualiza periódicamente, se socializa y se cumpla;
2. Asegurar que en el diseño inicial de todas las propuestas se incluya el componente de género y diversidad, y se presupuesta a un nivel de esfuerzo adecuado;
3. Asegurar la presencia de una persona encargada de género y diversidad a tiempo completo, o parcial, en cada uno de los ejes programáticos, y en cada uno de los proyectos operativos de la Fundación Solar.

Organigrama de la Línea Transversal de Género y Diversidad²:



ESTRUCTURAS Y PROCEDIMIENTOS

La incorporación de la política de equidad e igualdad de género es un proceso que requiere el compromiso por parte de toda la Fundación Solar. Esto significa que la dirección y la coordinación tienen que estar comprometida con la política de género y diversidad, para estimular la equidad e igualdad en toda la cultura institucional. Así mismo, la política de equidad e igualdad de género debe ser conocida y aprobada por el Concejo Directivo, para ser ejecutada por toda la administración organizacional.

Para implementar la perspectiva de género y diversidad de una manera integral, se requiere de la asignación de recursos. Esto significa la contratación de un(a) especialista en género y diversidad que comenta las propuestas, y que está dando asesoría en todos los proyectos. Además, se necesita la contratación de promotores(as) de campo que dan seguimiento a la implementación de la perspectiva de género en todos los proyectos. Estas personas necesitan tener acceso al uso de equipo de oficina y de campo.

La Fundación Solar requiere implementar un departamento de recursos humanos para dar seguimiento a la política laboral y la política salarial de todo el personal. La política laboral tiene que tomar en cuenta las medidas de conciliación entre vida laboral y familiar, reconociendo las múltiples jornadas de la mujer, sin reforzar los papeles tradicionales, pero transformando los roles de género. Por ello es necesario que el/la especialista en género y diversidad trabaje el tema de la igualdad y equidad también con los hombres. También se tiene que dar la oportunidad de realizar algún trabajo en la casa.

² Febrero 2008

Para promover la igualdad, la política laboral y la política salarial, tienen que proveer oportunidades justas para la capacitación, los ascensos, y las prestaciones de ley (pre-post para el embarazo, tiempo para la lactancia, permiso para atender a los/las hijos/as menores de edad que sufren de alguna enfermedad).

Así mismo, el departamento de recursos humanos, en conjunto con el/la especialista en género y diversidad, tiene que realizar periódicamente un análisis de la distribución de funciones y recursos, los planes de formación interna, la participación y los procedimientos de toma de decisión, los procedimientos de comunicación (recogida y difusión de la información), y el procedimiento de coordinación entre áreas (con otras organizaciones, con una definición de herramientas por área, etc.). Igualdad de oportunidades implica en algunos casos acciones afirmativas, tratando a las mujeres como agentes activas de cambio.

Todos los contratos laborales tienen que incluir los principios rectores de la Fundación Solar, y adjuntar el código de ética de la Fundación Solar. El capítulo V del código ético describa los principios particulares, y menciona también la equidad e igualdad en el trato: “Aplicar criterios de equidad en el tratamiento de las situaciones que se presentan en el desempeño de sus funciones, tratando de manera justa a todas las personas sin distinción de género, grupo étnico, religión, ideología política, capacidad física, edad, estado civil o nacionalidad”.

El capítulo VI b describa la política en contra del hostigamiento: “Fundación Solar tiene el compromiso de brindar un ambiente agradable de trabajo en el que todos/as los/las individuos sean tratados/as con respeto y dignidad. Cada individuo tiene el derecho a trabajar en un ambiente profesional que prohíbe las prácticas discriminatorias, incluyendo el hostigamiento.”

GLOSARIO DE CONCEPTOS BÁSICOS

Definición de Género:

Conjunto de responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que una cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres.

Perspectiva de Género:

La perspectiva de género está basada en la teoría de género, y es un concepto científico³ que se creó para permitir analizar y entender las diferentes

³ Lagarde, Marcela. Género y feminismo; Desarrollo humano y democracia. Ediciones Horas y Horas. Madrid, España, 1997.

características a las cuales los hombres y las mujeres tienen que responder dependiente de una sociedad específica para formar su identidad genérica y cultural.

Igualdad de Género:

Por medio de la igualdad de género se busca reconocer que los hombres y las mujeres a menudo tienen diferentes necesidades y prioridades, enfrentan diferentes limitaciones, tienen diferentes aspiraciones y contribuyen al desarrollo de maneras distintas.

La igualdad de género significa por lo tanto la aspiración de trabajar juntos hacia una sociedad en la cual los hombres y las mujeres sean capaces de vivir vidas equitativamente satisfactorias.

Esto no significa necesariamente números de hombres y mujeres, niños y niñas en todas las actividades, ni significa tratar a los sexos exactamente de la misma manera, pero significa la igualdad ante la ley.

Equidad de Género:

A cambio de la igualdad de género, la equidad de género solamente refiere a la distribución de los bienes, no al principio de la igualdad ante la ley.

Para el trabajo en los proyectos de desarrollo, la equidad de género significa que las cargas y los beneficios son compartidos de una manera equitativa entre hombres y mujeres, tanto dentro del hogar, como a nivel comunitario.

Enfoque de Género en desarrollo:

El enfoque Mujer en Desarrollo coloca a las mujeres en una situación de desventaja con relación al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo y el enfoque Género en Desarrollo promueve la eficiencia y la identificación de oportunidades para construir relaciones más justas y equitativas en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.

Empoderamiento:

Con empoderamiento se entiende la transformación de las relaciones desiguales entre los hombres y las mujeres, por medio de un desarrollo equitativo y sostenible en el cual los hombres y las mujeres están compartiendo la toma de decisiones y el poder.

Autonomía:

Con autonomía se entiende el poder de los hombres y las mujeres para tomar decisiones independiente y libremente.

Acceso y Control:

Con el acceso y control sobre los recursos naturales se entiende tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos, y tener la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos.