

Política de género - FARN - 2021/2025

Índice

1. Introducción	1
2. Justificación	2
3. Principios	7
4. Implementación	8
5. Objetivos	8
6. Lineamientos estratégicos	9

1. Introducción

FARN es una organización no gubernamental, sin fines de lucro y apartidaria, fundada en 1985. Su objetivo principal es promover el desarrollo sostenible a través de la política, el derecho y la organización institucional de la sociedad. Fomenta la construcción de una ciudadanía democrática y participativa a través de la incidencia política, institucional y social en la agenda pública ambiental.

La participación de la ciudadanía es uno de los ejes principales del trabajo de FARN, ya que esta es la que debe cumplir y hacer cumplir las leyes, consensuar políticas y destinar recursos para prevenir los problemas ambientales. Para FARN, esa participación requiere de un involucramiento activo, efectivo, diverso y representativo de los diferentes grupos de la sociedad.

Desde ese lugar, FARN cuenta con una mirada integral de las problemáticas que aborda, teniendo en cuenta diferentes actores y dimensiones involucradas. A través de la experiencia de campo y de las inquietudes del equipo, en los últimos años la organización comenzó un proceso espontáneo de sensibilización en lo referido a género. Este proceso es sincrónico con diferentes movimientos a favor de la igualdad de género, es estudiado por distintos especialistas en la temática, y cuenta con referencias regionales e internacionales de organizaciones afines, así como con referentes que encuentran puntos de intersección entre las cuestiones ambientales y de género.

A partir de entonces, la organización adopta, de una forma espontánea y sin estructura, una posición sensible a temas de género en su ámbito de acción, llegando a involucrarse en

algunas líneas como género-cambio climático, mujeres y biodiversidad y mujeres-humedales.

Dado que esta temática surge de forma natural desde el equipo de FARN, en 2019 se da curso a un proceso de institucionalización mediante un trabajo de reflexión interna. Con el apoyo de una consultora externa, se apuntó a comprender, en primer lugar, cómo la dimensión de género era percibida desde adentro, intentando consensuar términos y conceptos, al igual que se buscó conocer el nivel de aceptación para poder avanzar en profundidad.

A través de diversos talleres se recorrió un camino que incluyó un trabajo sobre clima laboral, violencias y género. Producto de ello se elaboró un protocolo contra la violencia laboral y el acoso sexual, se consensuó una política de género y se reflexionó en torno a esos temas sentando las bases de un plan de acción y una hoja de ruta para transversalizar el género en las líneas de trabajo de FARN.

2. Justificación

2.1 Ambiente y género

La inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones que luchan por el ambiente es necesaria para adecuarse a la relevancia que estas temáticas adquirieron en la agenda pública en los últimos cinco años. En este sentido, las organizaciones tienen dos dimensiones a considerar: la interna, en su rol como empleadoras, y la externa, por el impacto que transmiten sus mensajes.

En las costumbres culturales se manifiestan roles de género asignados socialmente que provocan asimetrías de poder entre varones y mujeres, en detrimento de estas últimas. Esto tiene un impacto diferencial en el acceso a recursos, al trabajo y al desarrollo profesional, así como también en la posibilidad de ocupar posiciones de decisión. A su vez, en las ocasiones en que las mujeres alcanzan puestos de liderazgo, deben enfrentarse a situaciones de discriminación y violencia como consecuencia de las desigualdades estructurales existentes.

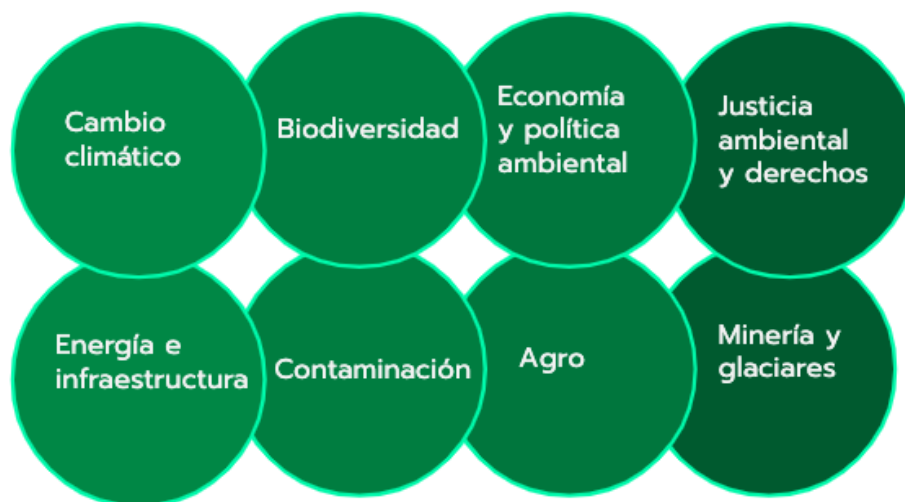
Los sectores de la población que dependen en mayor medida de los bienes naturales para su sustento, o que tienen una menor capacidad para responder a las catástrofes naturales como sequías, deslizamientos de tierra e inundaciones, son quienes se ven más expuestos a los efectos del cambio climático. En ese sentido, las mujeres comúnmente enfrentan mayores riesgos, porque cuentan con menos recursos¹ y tienen un acceso limitado a servicios, infraestructura, vivienda, tierras y recursos productivos.

La participación desigual de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en los mercados laborales impide que contribuyan plenamente a la planificación, formulación e implementación de políticas que puedan beneficiarlas. Ante este escenario, se vuelve necesario conocer sus aportes comunitarios, su nivel de acceso a los programas existentes, y el impacto diferente que las cuestiones ambientales tienen sobre ellas. Identificar la

¹ Ver: Índice de feminidad en hogares pobres, Observatorio de Igualdad de Género, CEPAL. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>.

influencia de las relaciones de género en la gestión, utilización y conservación de la diversidad biológica es fundamental para su desarrollo social y comunitario.

Es por las razones desarrolladas en los párrafos anteriores que se busca incluir la perspectiva de género en las organizaciones ambientales. Esto tiene por objetivo que todas las acciones incorporen y hagan partícipes a las mujeres como conocedoras, cuidadoras, usuarias y consumidoras², para lograr su participación activa desde el comienzo y en todas las instancias de los proyectos (diseño, estrategia, relevamiento, toma de decisiones, implementación, monitoreo, y también como beneficiarias). En el caso de FARN, se entiende que es relevante aplicar la perspectiva de género en todas sus áreas de trabajo.



2.2 Por qué incluir enfoque de género

2.2.1 Marco legal: la relación entre ambiente y género

Históricamente, los instrumentos legales nacionales e internacionales relativos a los derechos de las mujeres y a la protección del ambiente avanzaron de forma paralela. Se trata de dos ámbitos de conquista de derechos separados, y no se vio su interrelación hasta hace relativamente poco tiempo. A partir de los años 70, estas dos esferas comienzan a converger, destacando la relevancia de las cuestiones de género para pensar el ambiente y viceversa³.

La mujer y el ambiente son parte de las doce esferas de especial preocupación identificadas en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing⁴ adoptada en el marco de la Cuarta

² Ver: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (Reporte Mayo 2019). Disponible en: <https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2019/01/110520190810-Doc.-10-Rev.1TG-Gender.pdf>.

³ Ver: IUCN Gender Office (2012) Harmonizing Gender in the Three Rio Conventions and the GEF. Disponible en: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/GGPS-001.pdf>

⁴ Ver: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf#page=184.

Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995. La Plataforma señala tres objetivos estratégicos, que incluyen: 1) la participación activa de las mujeres en la adopción de decisiones sobre el medio ambiente en todos los niveles, 2) la integración de sus preocupaciones y sus perspectivas en políticas y programas, y 3) el establecimiento de métodos de evaluación de la repercusión de las políticas ambientales y de desarrollo en las mujeres.

Asimismo, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, Agenda 2030) se reconoció la importancia de transversalizar las metas de la igualdad de género y el cuidado del ambiente. Desde ONU Ambiente se sostiene que “el medio ambiente subyace a cada uno de esos objetivos, desde eliminar el hambre hasta reducir las desigualdades y construir comunidades sostenibles en todo el mundo”⁵.

En este sentido, se comprenden los vínculos existentes entre la desigualdad de género y la degradación ambiental, y el impacto que las dinámicas positivas pueden tener en el desarrollo sostenible. La meta que ilustra más claramente esto es la 5.a del ODS sobre igualdad de género: “Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”⁶.

A continuación, se incluye una tabla indicando, para cada ODS, las metas relacionadas al ambiente y aquellas específicas relacionadas al género⁷.

ODS	Metas ambientales⁸ específicas	Metas específicas de género
ODS 1 - Fin de la pobreza	Meta 1.5	No hay meta de género
ODS 2 - Hambre cero	Metas 2.4 y 2.5	Metas 2.2 y 2.3
ODS 3 - Salud y bienestar	Meta 3.9	Metas 3.1 y 3.7
ODS 4 - Educación de calidad	Meta 4.7	Meta 4.5, 4.7, 4.a
ODS 5 - Igualdad de género	Meta 5.a	Todas
ODS 6 - Agua limpia y saneamiento	Todas excepto la 6.2	Meta 6.2

⁵ Ver: UN Environment: About the Sustainable Development Goals. Disponible en: <https://www.unenvironment.org/explore-topics/sustainable-development-goals/about-sustainable-development-goals>.

⁶ Ver: Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/#tab-a04dba675b26e5abb4b>

⁷ Se detallan las metas que específicamente se refieren a la situación de mujeres y niñas y/o a la desigualdad o perspectiva de género.

⁸ Ver: About the Sustainable Development Goals, UNEP. Disponible en: <https://www.unenvironment.org/explore-topics/sustainable-development-goals/about-sustainable-development-goals>

ODS 7- Energía asequible y no contaminante	Todas	No hay metas de género
ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Metas 8.4 y 8.9	Meta 8.8
ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Metas 9.1, 9.2, 9.4, 9.a	No hay meta de género
ODS 10 - Reducción de las desigualdades	Meta 10.3	No hay meta de género
ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles	Todas excepto la 11.1	Metas 11.2 y 11.7
ODS 12 - Producción y consumo responsables	Todas	No hay meta de género
ODS 13 - Acción por el clima	Todas	No hay meta de género
ODS 14 - Vida submarina	Todas	No hay meta de género
ODS 15 - Vida de ecosistemas terrestres	Todas	No hay meta de género
ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas	Metas 16.3, 16.6, 16.7, 16.8, 16.10, 16.b	No hay meta de género
ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos		No hay meta de género

En relación con la normativa nacional e internacional ambiental, la tendencia es hacia la incorporación de la perspectiva de género en estas herramientas.

Considerar las cuestiones relativas a la diversidad biológica implica identificar la influencia de los roles y relaciones de género en su utilización, gestión y conservación. En octubre de 2014, la 12^o Conferencia de las Partes (COP 12) del **Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB)** adoptó un Plan de Acción sobre Género 2015-2020 a través de la Decisión XII/7⁹. El plan incluye las posibles acciones que podrían emprender las Partes, así como aquellas que podría impulsar la Secretaría Ejecutiva del CDB, con el fin de integrar la perspectiva de género en la labor que realizan para que se aplique el Convenio.

En 2001, el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) reconoció que existe un impacto diferenciado entre los sexos debido a factores sociales. En 2007, en la Conferencia de las Partes (COP 13) de la **Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)**, comenzó un proceso para oficializar el diálogo entre las organizaciones de mujeres de la sociedad civil y las Partes de la CMNUCC. En el transcurso de los años siguientes se avanzó en temas de género con el hito del

⁹ Decisión adoptada por la conferencia de las partes en el convenio sobre la diversidad biológica xii/7. Incorporación de las consideraciones de género. Disponible en: <http://www.cbd.int/doc/decisions/cop-12/cop-12-dec-07-es.pdf>

establecimiento del Plan de Trabajo de Lima sobre Género en la COP 20. En la COP 21, las Partes acordaron adoptar el Acuerdo de París (2015) en el que se consideró la relevancia de la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de políticas nacionales sobre el clima.

Por su parte, el Acuerdo de Escazú¹⁰, adoptado en 2018, ratificado por Argentina por la Ley 27.566, es de carácter vinculante sobre derechos humanos y ambiente e incorpora por primera vez la protección de las personas defensoras de los derechos humanos en temas ambientales. Esto es muy relevante ya que son muchas las mujeres que asumen este rol. En referencia a temas de género, el Acuerdo de Escazú resulta un avance para las mujeres de la región tanto por el espíritu de “no dejar a nadie atrás” que lo guía, de acuerdo a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como por su objetivo de “garantizar la implementación plena y efectiva en América Latina y el Caribe de los derechos de acceso a la información ambiental, participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales y acceso a la justicia en asuntos ambientales, así como la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, contribuyendo a la protección del derecho de cada persona, de las generaciones presentes y futuras, a vivir en un medio ambiente sano y al desarrollo sostenible”¹¹.

A su vez, uno de los principios rectores del Acuerdo es el de “igualdad y no discriminación”. El artículo 7, sobre participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales, establece en su punto 10 que “cada Parte establecerá las condiciones propicias para que la participación pública en procesos de toma de decisiones ambientales se adecúe a las características sociales, económicas, culturales, geográficas y de género del público”¹².

Otras convenciones de interés para FARN

La **Convención de Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación** y la **Convención Ramsar de Humedales**, entre otras convenciones de interés para FARN, cuentan con un plan de acción¹³ y una resolución¹⁴ sobre género, respectivamente.

Otros instrumentos relevantes en materia de igualdad de género

Existen una serie de instrumentos legales nacionales e internacionales que reconocen la importancia de la **igualdad de género**. En particular, vale la pena resaltar la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer (CEDAW, 1979)**, incorporada a la Constitución Nacional, que define qué se entiende por discriminación

¹⁰ Ver: Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43595/1/S1800429_es.pdf

¹¹ Ver: Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (2018). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43595/1/S1800429_es.pdf.

¹² Íbidem.

¹³ Ver: Plan de Acción sobre el Género, UNCCD. Disponible en: https://www.unccd.int/sites/default/files/documents/2018-01/GAP_SPA_low_res.pdf

¹⁴ Ver: Convención Ramsar sobre los Humedales, Resolución XIII.18 Los humedales y el género. Disponible en: https://www.ramsar.org/sites/default/files/documents/library/xiii.18_gender_s.pdf

contra las mujeres y establece una ruta de acción; la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres** (también conocida como Belem Do Pará, 1994) que define por primera vez la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y constituye el instrumento más importante que guía la acción del continente americano. Por su parte, la **Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009)** es la herramienta nacional que define los tipos y modalidades de violencia y establece lineamientos para las políticas a implementar. Por último, no se puede dejar de mencionar el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral. Si bien a la fecha no ha sido ratificado por nuestro país, esta herramienta guía a las organizaciones laborales en el proceso de eliminación de la violencia y el acoso.

3. Principios¹⁵

A continuación, se detallan los principios que guiarán la política de FARN y, por lo tanto, las acciones que se desprendan de esta.

Justicia ambiental. Involucra cuatro dimensiones clave:

- La **justicia distributiva**, vinculada a los aspectos materiales del ambiente (recursos, ingresos, relación costo-beneficio, etc.), la desigualdad estructural existente y la necesaria redistribución de estos.
- La **justicia de reconocimiento**, relacionada con derechos colectivos e individuales, hace referencia a la perspectiva de la diferencia.
- La **justicia procedimental**, para entender cómo las dos dimensiones anteriores se entrelazan en el ejercicio de los derechos y el impacto que tiene la distribución desigual de recursos en las instancias de toma de decisión.
- **El enfoque de capacidades**¹⁶, que hace referencia al derecho a oportunidades para que cada persona pueda desarrollarse según sus propios deseos.

Igualdad y equidad. La igualdad de derechos y oportunidades es el objetivo último de las acciones de esta política y el plan adyacente. Sin embargo, es necesario incorporar el principio de la equidad, que busca compensar las desigualdades históricas tomando acciones proactivas para asegurar la igualdad real.

Integralidad. Implica entender que las desigualdades de género son estructurales y atraviesan diversas dimensiones de la vida, no solamente de las mujeres, sino de todas las personas. En función de esto, las acciones propuestas que se desprendan de esta política considerarán la situación de mayor desigualdad y vulnerabilidad de las mujeres e identidades de género no hegemónicas, y apuntarán a una transformación cultural y estructural de toda la sociedad.

¹⁵ Las definiciones de los principios son adoptadas al momento de la elaboración de la política de género, pero se está constantemente reflexionando y revisando dichos conceptos.

¹⁶ Concepto vinculado con el aporte de Amartya Sen.

Interseccionalidad. Hay múltiples formas de opresión y desigualdad que existen en nuestra sociedad. El género, la etnia, la edad, las discapacidades y la condición migrante, entre otras, son características que, al combinarse, generan distintas experiencias de discriminación. La perspectiva interseccional implica tener en mente esta combinación de factores de desigualdad y esta multiplicidad de experiencias.

Respeto a la diversidad. Se promueve una postura de constante apertura al debate, tanto al interior de la organización como con todas las personas con las que articulemos en función de nuestro trabajo. Para que las acciones sean sostenibles en el tiempo y se logre una transformación cultural, es necesario escuchar e incluir a todas las personas que componen la organización, sosteniendo debates constructivos, de respeto y libres de violencia y de odio.

Transversalidad. Esta política de género, como las acciones propuestas que se desprendan de ella, alcanzan a todas las áreas y personas de la organización. En este sentido, se prevén acciones formativas, de sensibilización e inclusión del enfoque de género en las prácticas internas de la organización y en los servicios y productos que genera.

Reflexividad. Se apuesta al aprendizaje continuo. Esto implica analizar, identificar y monitorear de forma periódica posibles mejoras en cada área.

4. Implementación

En este apartado se detalla cómo se implementará la política de género en la organización.

- **Conformación de un comité de género** que evalúe la factibilidad y la mejor forma de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de FARN.
- **Involucramiento de toda la comunidad de FARN.** Esta política alcanza a todas las personas que componen la organización: consejo de administración, empleados/as, pasantes, voluntarios/as, colaboradores ocasionales. Al mismo tiempo, alcanza a todas las acciones realizadas en y desde la institución.
- **Promoción del enfoque de género en las organizaciones y en los actores sociales con los que se articule.** Incluye a todas las instituciones, organizaciones y/o fundaciones donantes y donantes individuales con quienes FARN trabaja, articula o se vincula.

5. Objetivos

Objetivos generales

Transversalizar el enfoque de género tanto en la organización como en las acciones que esta realiza a fin de contribuir al pleno desarrollo de las personas que componen FARN y de aquellas que son alcanzadas por sus acciones.

Objetivos específicos

OE1. Institucionalizar el enfoque de género en los procesos internos de FARN, de modo tal que se sostenga en el tiempo y genere un entorno diverso e inclusivo, libre de todo tipo de violencia.

OE2. Transversalizar, de forma progresiva, el enfoque de género en las distintas áreas de trabajo, en la medida que sea posible hacerlo.

OE3. Promover la integración de la perspectiva de género dentro de los ámbitos en los que FARN colabora y trabaja y en su relación con otras personas, organizaciones e instituciones, sean aliadas o compartan diferentes redes.

6. Lineamientos estratégicos

Cada objetivo específico permite pensar en una serie de líneas estratégicas a considerar para su efectivo cumplimiento.

Línea estratégica #1 - Igualdad de género dentro de la organización

- Promover procesos de contratación y promoción libres de sesgos.
- Garantizar que salarios y beneficios se otorguen de manera equitativa, basados en las calificaciones, habilidades y experiencias de las personas.
- Buscar activamente un balance de género en todos los niveles de la organización.
- Fomentar un ambiente de inclusión y respeto por los derechos individuales y colectivos, compartiendo valores centrales como la igualdad de oportunidades, responsabilidades y transparencia.
- Desarrollar acciones para prevenir el acoso sexual y la violencia, y actuar si este tipo de situaciones tienen lugar.
- Contar con personas en roles de liderazgo respetuosas de la diversidad, conscientes de cuáles son las prácticas que constituyen discriminaciones y que estén dispuestas a prevenirlas activamente.

Línea estratégica #2 - Igualdad de género en los programas y proyectos

- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en el proceso de desarrollo de proyectos y programas. Se proponen dos posibles enfoques para conocer cómo se puede abordar un proyecto en función de distintos niveles de incidencia y para desarrollar indicadores acordes.
 - **Género responsivo.** Incluye la planificación, programación y presupuesto que contribuya al avance de la igualdad de género y al cumplimiento de los derechos de la mujer (ONU Mujeres). Este avance implicará el cambio de las normas de género, los roles y el acceso a los recursos como un componente clave de los resultados del proyecto (adaptado de Eckman, A, 2002, por el INSTRAW).
 - **Género transformacional.** Fomenta la conciencia crítica de los roles y normas de género, cuestiona la distribución de recursos y la asignación de tareas entre varones y mujeres, y promueve la posición de la mujer al tiempo que aborda las relaciones de poder entre las mujeres y otros miembros de la

comunidad (Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Cuestiones de Género, USAID). Este enfoque se centra en la deconstrucción de las normas jerárquicas de género, en la construcción de nuevos conceptos de masculinidad y feminidad y, por consiguiente, en la transformación de las relaciones de poder subyacentes¹⁷.

- Generar espacios de reflexión sobre las cuestiones de género en la organización, de modo tal que se tomen en cuenta las experiencias y se promueva un aprendizaje continuo e incremental. Esto forma parte de las bases para la construcción de capacidades y estrategias de incidencia.

Línea estratégica #3 - Articulación con otros actores para lograr la igualdad de género

- Hacer públicas las políticas implementadas para mostrar el compromiso hacia quienes integran la organización, así como también para incentivar a otras organizaciones a realizar el mismo trabajo.
- Asegurar que en todos los productos comunicacionales de FARN haya representatividad, visibilidad y reconocimiento tanto de mujeres como de varones, y en toda su diversidad.
- Articular con otras organizaciones (organizaciones feministas/de mujeres y organizaciones ambientales).

¹⁷ CGIAR, 2012.