



GLF

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Control de políticas	
VERSIÓN NÚMERO	1
RESUMEN DEL CAMBIO	Primer número
PERSONA RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Junta Directiva de GLF
APROBACIÓN Y FECHA DE GLF	05 de noviembre de 2024
VÁLIDO DESDE	05 de noviembre de 2024
DISTRIBUCIÓN	Para uso interno

Índice

1. PROPÓSITO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES	3
4. MARCO POLÍTICO.....	4
4.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN	4
4.2 NUESTROS PRINCIPIOS.....	4
4.3 FOMENTAR LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO	4
4.4 FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	5
4.5 COMPROMISO CON LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	5
5. APLICACIÓN	5
6. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO	5
7. RENDICIÓN DE CUENTAS	5
8. INFORMES	6

1. PROPÓSITO

Galápagos Life Fund (GLF) se compromete a fomentar una cultura en la que se valore la diversidad y la inclusión sea una prioridad para que todos los empleados y socios de proyectos tengan un sentido de pertinencia. El enfoque de género es integral en todos los aspectos de nuestro trabajo. Esta política delinea nuestro compromiso con la igualdad de género y establece directrices para la aplicación de prácticas que promuevan un lugar de trabajo inclusivo en todas nuestras actividades, así como en los proyectos financiados por GLF.

La Política de Igualdad de Género e Inclusión del GLF tiene como objetivo abordar las desigualdades basadas en el género, la discriminación y los prejuicios en nuestras actividades, así como dentro de nuestra organización, definiendo y comunicando claramente nuestro compromiso de promover la igualdad de género a través de la equidad, la inclusión y los derechos humanos. En coherencia con la Política de GLF para la Prevención de la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (SEAH), esta política prohíbe la discriminación por razón de sexo, identidad y expresión de género, además de otras clasificaciones protegidas.

2. ALCANCE

Esta política es de obligado cumplimiento para todos los empleados y socios de proyectos de GLF, incluyendo los concesionarios, contratistas, proveedores, consultores y sus empleados, sub-concesionarios y representantes de GLF.

3. DEFINICIONES

- **Diversidad:** La presencia de diferencias que incluyen raza, género, edad, etnia, capacidades físicas, orientación sexual, identidad de género, nivel educativo, estatus socioeconómico, religión y otras características únicas.
- **Equidad:** Garantizar un trato justo, oportunidades y avances para todas las personas, al tiempo que se procura identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos.
- **Inclusión:** Crear un entorno en el que cualquier individuo o grupo pueda ser y sentirse acogido, respetado, apoyado y valorado.
- **Igualdad de género:** Cuando las mujeres y los hombres tienen igual acceso a las oportunidades y los recursos para ejercer sus derechos y desarrollar plenamente su potencial en las esferas social, económica, política y cultural. Se trata de un derecho humano esencial y la piedra angular de un mundo resiliente, sostenible y pacífico en el que las personas vivan en paz con la naturaleza. La igualdad de género no implica que hombres y mujeres sean iguales; simplemente significa que el acceso a las oportunidades y a los cambios en la vida no está limitado ni depende del género.

4. MARCO POLÍTICO

4.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN

GLF reconoce que la desigualdad de género es una importante limitación para el crecimiento y el desarrollo. La abolición de todas las formas de discriminación contra la mujer es un derecho humano fundamental y requiere una consideración proactiva de la mujer en las organizaciones y en la sociedad. GLF está comprometido a promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Para ello, GLF se esforzará por garantizar que las operaciones empresariales, así como los proyectos que apoya, sean sensibles a las cuestiones de género, que las mujeres tengan igualdad de acceso a la información y a los recursos de los proyectos, y que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para participar en los proyectos financiados por GLF.

Reconocemos la importancia de la igualdad de género y su contribución al Objetivo 5 de Igualdad de Género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, necesario para lograr sociedades pacíficas con pleno potencial humano y desarrollo sostenible.

4.2 NUESTROS PRINCIPIOS

- **La igualdad de género como derecho humano:** La igualdad de género es un derecho humano reconocido internacionalmente. Internamente significa que todas las políticas y procesos de GLF se desarrollen garantizando la plena integración de la igualdad de género en todas nuestras operaciones empresariales y buscando activamente oportunidades para cerrar cualquier brecha de género identificada.
- **Contexto local:** Comprender el contexto local, las normas, roles y dinámicas de género, así como la forma en que el género interactúa con otras identidades y características, es esencial para resolver eficazmente la desigualdad de género. Esto sirve de base para los procesos y procedimientos de GLF.
- **Diversidad, inclusión y equidad:** Independientemente del género o de las identidades cruzadas, GLF se esfuerza por crear un entorno propicio que sea inclusivo, respetuoso, comprometido y escuchado para todas las personas y grupos.
- **Violencia de género:** GLF no sólo apoya la abolición de todas las formas de violencia de género, sino que también trabaja para evitar y reducir la probabilidad de actos perjudiciales motivados por la discriminación o la desigualdad de género en relación con su trabajo.

4.3 FOMENTAR LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos esforzamos por garantizar que todos los empleados tengan igual acceso a las oportunidades y los recursos. Nuestras políticas y prácticas pretenden eliminar las barreras sistémicas y los prejuicios que puedan afectar al crecimiento profesional de las mujeres. Nos comprometemos a promover la igualdad de género a través de nuestras prácticas de selección y contratación. Nuestras retribuciones y prestaciones se revisan periódicamente para garantizar la equidad y la inclusión.

Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo integrador en el que todos se sientan respetados y valorados. Fomentamos y facilitamos un diálogo abierto sobre la diversidad de género y la inclusión

dentro de la organización. Los empleados reciben apoyo y se les anima a compartir sus experiencias e ideas.

4.4 FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Todos los empleados recibirán capacitación sobre principios de género y prejuicios inconscientes a través de la capacitación Ambiental y Social proporcionada a todos los empleados de GLF, la Junta Directiva de GLF y el Comité Técnico Asesor. La dirección de GLF recibirá formación adicional para asegurar que están equipados para fomentar una cultura inclusiva y abordar eficazmente las cuestiones de diversidad. La diversidad y la inclusión, la educación y la concienciación serán procesos continuos, con actualizaciones y recordatorios regulares.

4.5 COMPROMISO CON LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nos comprometemos y apoyaremos a las comunidades a través de asociaciones, patrocinios y oportunidades de voluntariado. Nuestro compromiso con la diversidad de género se extiende más allá de las actividades empresariales de GLF para incluir prácticas empresariales responsables que promuevan la equidad y la inclusión en las sociedades en las que operamos.

5. APLICACIÓN

- **Liderazgo y gobernanza:** La Política de Igualdad de Género e Inclusión estará dirigida por la Junta Directiva, con el apoyo del Director Ejecutivo.
- **Participación de los empleados:** Se anima a todos los empleados y socios de proyectos de GLF a participar en programas e iniciativas de diversidad e inclusión de género. Las sugerencias y comentarios son bienvenidos para mejorar nuestros esfuerzos de diversidad e inclusión.

6. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO

Nos dedicamos a evaluar y mejorar continuamente nuestra Política de Igualdad de Género e Inclusión. Se llevarán a cabo revisiones periódicas para evaluar la eficacia de los programas e iniciativas relacionados con la diversidad de género y la inclusión e identificar áreas de mejora. El Director Ejecutivo es responsable de supervisar el cumplimiento de esta política, incluidas las revisiones periódicas de las iniciativas, la educación y la concienciación.

7. RENDICIÓN DE CUENTAS

Para garantizar la rendición de cuentas, el GLF desarrollará un Plan de Incorporación de la Perspectiva de Género (Gender Mainstreaming Plan - GMP) centrado en la promoción de la igualdad de género dentro de GLF, los beneficiarios, los sub-receptores y otros socios del proyecto. Este plan se diseñará de acuerdo con los siete Principios para el Empoderamiento de la Mujer¹ (WEP), una iniciativa conjunta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y ONU Mujeres, que ayuda a las organizaciones a reconocer sus puntos fuertes, identificar las brechas y descubrir oportunidades para mejorar su desempeño en materia

¹ [Herramienta TAG de los WEP - Acerca de los Principios de Autonomía de la Mujer \(weps-gapanalysis.org\)](https://www.weps-gapanalysis.org)

de igualdad de género. Una vez establecidos, el GMP servirá de marco para mejorar la aplicación del WEP por parte de GLF.

8. INFORMES

- Seguiremos y mediremos nuestras iniciativas y programas para asegurar el progreso hacia la diversidad de género y la inclusión, haciéndonos responsables del logro de resultados tangibles. Cualquier caso de discriminación, explotación sexual, abuso, acoso o violación de esta política debe ser reportado al GLF por todos los empleados, beneficiarios y otros socios de los proyectos. Los individuos pueden reportar confidencialmente (y anónimamente, si así lo desean) inquietudes a GLF sin temor a represalias a través de los siguientes canales: Línea Directa de Ética de GLF
- Formulario de contacto en línea (en la página de contacto del sitio web de GLF)
- Rendición de cuentas y mecanismos de reclamación

9. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará anualmente y se actualizará en caso necesario, y posteriormente será refrendada por la Junta Directiva de GLF.