

LA INELUDIBLE CORRIENTE

**Políticas de equidad de
género en el sector ambiental
mesoamericano**

LA INELUDIBLE CORRIENTE

Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano

Lorena Aguilar

Itza Castañeda

Rosa Cortez

Marisol Ferrer

Laura Gutiérrez

Ligia Méndez

Alibel Pizarro

María Teresa Rodríguez

Arcelia Tanori

Guaria Vargas

Rosario Zúñiga

Recopilación y edición de Lorena Aguilar

Prohibida la reproducción
total o parcial del material de esta edición
sin la autorización por escrito de los editores.

346.004

I-42i

La ineludible corriente / Comp. y ed. Lorena Aguilar... / et al./.

--1a. ed.-- San José, C.R. : ABSOLUTO, 1999.

110 p. ; 28 x 18 cm.

ISBN 9968-786-13-6

1. Género. 2. Equidad. 3. Ambiente. Política social.

I. Aguilar, Lorena. II. Título.

Diseño gráfico:

Lic. Eric Hidalgo Valverde

ABSOLUTO S.A.

Tel-Fax: (506) 234-9675.

Corrección de estilo:

Patricia Blanco

Impreso en MASTER LITHO S.A.

San José, Costa Rica.

Junio, 1999.

El proceso para la elaboración
de las políticas que se presentan en este documento
contó con el apoyo financiero de la Ford Foundation.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	
CONSTRUYENDO SUEÑOS	1
I INTRODUCCIÓN	
<i>Lorena Aguilar</i>	3
II UNA PROPUESTA PARA CONSTRUIR POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO	
<i>Lorena Aguilar</i>	7
Cuadro No. 1 CARACTERÍSTICAS DE UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA	8
Cuadro No. 2 CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE ACCIÓN	9
Cuadro No. 3 GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA	9
Cuadro No. 4 GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN	10
Ejemplo de declaración de política.	11
III INICIO DE UN PROCESO	
<i>Lorena Aguilar</i>	15
Cuadro No. 5 SÍNTESIS DE LOS ENTES RECTORES.	21
IV PANAMÁ: Construyendo el desarrollo sostenible con equidad de género	
<i>Rosa Cortez, Alibel Pizarro</i>	25
Anexo No. 1 DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.	30
Anexo No. 2 INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE. PLAN DE ACCIÓN 1999-2000.	33
V COSTA RICA: La experiencia del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAЕ)	
<i>Guaria Vargas, Rosario Zúniga</i>	41
Anexo No. 1 DECRETO EJECUTIVO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DEL AMBIENTE Y ENERGÍA	47
Anexo No. 2 DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAЕ) -COSTA RICA-	48
Anexo No. 3 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAЕ). PLAN DE ACCIÓN 1998 - 2002	51

VI NICARAGUA:

Un ministerio con trayectoria

<i>Laura Gutiérrez</i>	59
Anexo No. 1 RESOLUCIÓN MINISTERIAL NO.002-99	67
Anexo No. 2 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	69
Anexo No. 3 INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO. PLAN DE ACCIÓN 1999-2002	73

VII EL SALVADOR:

Proceso de incorporación de la perspectiva de género en el MARN

<i>Marisol Ferrer</i>	81
Anexo No. 1 DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE GÉNERO. EL SALVADOR.....	89
Anexo No. 2 MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES. PLAN DE ACCION. PERÍODO 1998-2002.	93

VIII GUATEMALA:

Una Comisión rectora del sector ambiental

<i>María Teresa Rodríguez</i>	107
Anexo No. 1 PLAN DE ACCIÓN SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE EN GUATEMALA	113

IX MÉXICO:

El proceso mexicano para incorporar la perspectiva de equidad de género en la política ambiental

<i>Itzá Castañeda, Arcelia Tanori, Ligia Méndez</i>	121
Anexo No. 1 PROPUESTA DE DECLARACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE, RECURSOS NATURALES Y PESCA	126
Anexo No. 2 MEMORIA EJECUTIVA. PRIMERA REUNIÓN DE TRABAJO. GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE	129

PRESENTACIÓN

CONSTRUYENDO SUEÑOS

La historia que les narramos en este libro tuvo lugar entre enero de 1997 y principios de 1999. Al decir historia, no deberá entenderse como si se tratara de un cuento o un ensayo, sino como un hecho importante en la gestión ambiental en Mesoamérica.

Las protagonistas de “esta historia” son un grupo valeroso, comprometido y tenaz de mujeres mesoamericanas, que desde hace muchos años han hecho de la democracia y de la equidad compromisos de vida.

Estas mujeres se han constituido y llamado a sí mismas “el cardumen”. El cardumen es una conformación social u unión de peces iguales que se agrupan por diversas razones: lograr confundir a otros peces cuando las atacan haciéndoles creer que son un solo cuerpo y de mayor tamaño; tienen un sentido de comunicación tan particular que saben hacia donde nadan en forma unísona, guiadas por una misma razón; se protegen y ayudan entre sí; todas son iguales, no hay “una jefa”, es una fuerza de grupo, pero sobre todo, disfrutan y se divierten al nadar juntas.

El presente documento es también un reflejo de la filosofía de nuestro cardumen. Cada una de nosotras participó escribiendo cómo ha sido el proceso de desarrollo de políticas de equidad de género en el sector ambiental.

La introducción contiene una visión teórica y filosófica que sirvió de marco conceptual para guiar el proceso. En esta se expresa la importancia de incidir en políticas públicas y sobre la vinculación conceptual y de principios que existe, entre la lucha conservacionista y los movimientos que buscan la equidad y la igualdad.

Con este marco como referencia, el segundo capítulo presenta una propuesta para construir políticas públicas que se desarrolló en Mesoamérica como respuesta a una necesidad sentida.

El tercer capítulo profundiza en la estrategia que se gestó y se llevó a cabo en la región para la elaboración de políticas, y proporciona una lectura de las necesidades y limitaciones que existen para la incorporación de la equidad de género en el sector ambiental.

Los siguientes seis capítulos reflejan los eventos, situaciones y condiciones por país a la hora de que emprendimos este esfuerzo.

Hemos querido dejar constancia de “esta historia” para que otras y otros, que comparten los mismos ideales de vida, puedan acompañarnos en este proceso.

Esto no ha sido fácil. Implicó pasar del discurso a la práctica, negociar en esferas que no han sido propias de las mujeres, hacer alianzas y pactos entre nosotras, encontrar nuevas formas de negociar. Sin embargo, a pesar de todo, como bien dice el dicho, “la buena compañía alivia el camino”.

Al volver a ver atrás, podemos estar satisfechas de lo que hemos logrado. Mesoamérica es la primera región en el mundo donde todos los ministerios o entes rectores del sector ambiental cuentan con una declaración de política de equidad de género.

Estamos conscientes de que este es apenas un primer paso, pero un primer paso seguro y acertado. Ahora nos tocará seguir “nadando” para que el desarrollo sostenible en la región se asuma como un desarrollo real, pleno, igualitario, equitativo y *empoderante* para las mujeres y los hombres de Mesoamérica.

M.Sc. Lorena Aguilar Revelo

Coordinadora Regional Área Social
Unión Mundial para la Naturaleza

I

INTRODUCCIÓN

Lorena Aguilar

1. De la práctica a lo sintético: La importancia de trabajar en el área de políticas

Lograr la equidad y la igualdad entre los géneros es, en la actualidad, uno de los principios fundamentales e ineludibles para la redefinición de la democracia.

¿Cómo se puede hablar de democracia cuando un 50% de las personas no participan o se les limita su participación?

¿Cómo se puede hablar de ciudadanía plena cuando un elevado porcentaje de las mujeres no pueden, no se les permite o no saben ejercerla?

No hace muchos años, el mundo se horrorizaba del “apartheid” en Sudáfrica, de cómo una sociedad podía restringir y limitar la participación y el ejercicio de la ciudadanía de un grupo de personas, basándose principalmente en sus rasgos físicos, como el color de la piel o tipo de pelo.

Hoy en día, cientos de miles de personas vemos con consternación cómo persisten sistemas o mecanismos que evitan y restringen la participación de las mujeres, basados en ciertas características físicas (tener caderas, pechos o poder engendrar vida).

Los principios del racismo étnico tienen prácticamente los mismos fundamentos sobre los que se ha construido la discriminación de la mujer.

Los movimientos pro-democráticos mundiales conducen a otorgar a los(as) ciudadanos(as) un papel cada vez más activo y protagónico. Los Estados cada vez transfieren mayor responsabilidad a los gobiernos locales, se abren procesos de concertación nacional, se busca una mayor participación de la ciudadanía a través de referendos o votaciones sobre temas específicos.

Dentro de estos movimientos de apertura democrática, de justicia social y de derechos humanos, el reto más importante ha sido lograr el reconocimiento, valoración y participación de las mujeres.

Si un hecho ha de marcar el pleno sentido de la democracia y justicia en este final de siglo, sin duda alguna será el haber sentado las bases para que la mitad de la población “pueda ser”.

Sin embargo, las acciones y procedimientos que buscan garantizar primero la equidad y luego la igualdad están muy lejos de haberse diseñado y logrado en su totalidad. De ahí la importancia de revisar la forma en que se ha venido ejerciendo el poder a través de las estructuras del Estado, en la legislación y en las políticas públicas.

Tal y como lo plantea Rosa Paredes (1994), las políticas públicas son mecanismos a través de los cuales se institucionalizan los procesos. Por medio de los ministerios y de los organismos de planificación rectores de la política social, económica, fiscal y de crédito se articulan acciones que responden al modelo de desarrollo. A través de las políticas públicas, los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir las desigualdades sociales y para mejorar las condiciones de vida de la población.

En la actualidad, la elaboración de políticas públicas enfrenta un gran desafío. A la luz de los movimientos mundiales que conducen a un milenio basado en la equidad y la igualdad y dentro del marco de los principios de los derechos humanos, las políticas públicas no pueden continuar siendo “neutras”. Es necesario contemplar, dentro de sus posiciones y acciones, que las mujeres y los hombres tienen condiciones de vida y necesidades diferentes según el contexto cultural, económico, político, ideológico y ambiental en que se desarrollan.

El no tomar en cuenta esta realidad ha conducido a:

- Que las políticas no reflejan los compromisos tanto nacionales como internacionales que los países han asumido en relación con el tema de los derechos humanos y la equidad de género.
- Creer que el desarrollo es igual para todas las personas, negando que este tiene un impacto diferenciado según el género.
- Dirigir las acciones y la participación solo a una parte de la población. Como lo plantea Maité Rodríguez (1998), esto se refleja claramente en la gestión ambiental, en donde existe: - una desproporción en cuanto a los recursos que se asignan a los hombres y a las mujeres como partícipes del desarrollo sostenible - en la falta de una concepción integrada en las tareas ambientales, lo que propicia una visión reduccionista del problema y fomenta en las poblaciones el traslado, únicamente a los hombres, de todo el conocimiento y acceso a tecnologías necesarias, para hacerle frente a los fenómenos de degradación ambiental existentes.

- Evitar incidir en problemas estructurales que producen la inequidad y la desigualdad (por ejemplo: tenencia de la tierra, control de recursos naturales).
- Proponer políticas que afecten negativamente a las mujeres.
- Contribuir a la reproducción de las desigualdades de género.

Lo anterior parece ponernos ante un difícil reto a la hora de vincular, con las políticas ambientales, el tema del desarrollo sostenible y la gestión ambiental desde una perspectiva de género. Esto dista mucho de ser cierto. Si analizamos los fundamentos y la filosofía que sustentan al movimiento ecologista y al movimiento que busca lograr mayor equidad e igualdad entre los géneros, nos damos cuenta que ambos comparten una enorme cantidad de principios.

2. ¿Cómo se vincula la lucha conservacionista con la de la equidad e igualdad?

Por años hemos venido sosteniendo que no puede existir el desarrollo sostenible sin equidad y que esto es un prerequisite para cualquier acción que busque mejorar la calidad de vida de las personas. Sin embargo, la relación entre desarrollo sostenible y equidad aún parece no estar clara.

En diversas oportunidades hemos preguntando a los(as) biólogos o ecólogos, que cuál de ellos(as) entra a un bosque y estudia solo los patrones de comportamiento de los jaguares o monos machos. El ejemplo causa risa y hasta parece ridículo.

Mientras que para los biólogos(as) eso es irrisorio, para los(as) profesionales que trabajan sobre el tema del desarrollo, esto parece ser la norma.

Las ciencias y la filosofía han logrado desarrollar una conceptualización y teorización del conocimiento, que ha visibilizado a las poblaciones como grupos homogéneos. Para ello han creado la universalización del ser representada por “el hombre”¹.

Basados en este postulado, por décadas se han desarrollado instrumentos de recolección de información, realizado diagnósticos, diseñado políticas y se ha dirigido el desarrollo hacia ese “hombre” como representante *sine sua nom* de niños, niñas, mujeres, ancianas(os) y jóvenes.

¹ Este hombre, como lo plantea Celia Amorós, tampoco es el varón sin más, el sujeto por excelencia del discurso filosófico: son obviamente determinados varones, pertenecientes a determinados grupos sociales dominantes o ascendentes, o vinculados con fuerzas socialmente significativas (Amorós, C.1991).

Estas concepciones filosóficas han calado profundamente en los postulados del movimiento ecologista. Esto llama mucho la atención, debido a que existe una gran similitud de pensamiento e ideología entre los ecologistas y el movimiento que propone una equidad e igualdad entre los géneros.

Como bien lo plantea Celia Amorós (1991), el ecologismo o la conciencia ecológica se presenta como una forma nueva y autocrítica de la conciencia de sí de la especie humana como una especie inadecuada y suicidamente instalada en su entorno natural. Denuncia el carácter profundamente irracional de esta situación y apela al sentido de la supervivencia de la especie frente a la inconsciencia y la megalomanía destructoras y autodestructivas que han acompañado a ciertas opciones de civilización.

Si el ecologismo representa - o al menos puede, correctamente planteado, representar - una forma de conciencia autocrítica y profunda de la especie humana en lo que concierne a su forma de inserción en y de relación con el conjunto, los movimientos que promueven la equidad y la igualdad representan la autocrítica de la especie humana en lo que concierne a la forma cómo esta ha ejercido y definido su propio protagonismo como especie.

Así, del mismo modo que el ecologismo denuncia cómo la especie humana ha maltratado a la naturaleza, el movimiento en pro de la equidad y la igualdad denuncia cómo la especie humana ha oprimido a la otra mitad de sí misma.

Adicionalmente, el tener una perspectiva de equidad de género es partir de la visibilización y reconocimiento de la diversidad social, personal y cultural (heterogeneidad de los grupos). De igual forma que los(as) ecologistas plantean el valor, respeto, reconocimiento e importancia de la biodiversidad.

Otro punto de coincidencia es que ambas posiciones plantean una nueva forma de vida más integral, holística, donde las distintas dimensiones de la vida sean importantes (Vega, S.1995).

Así pues, podemos concluir que ambas representan formas complementarias ante la crisis de la actual civilización. Nuestro compromiso, como personas con conciencia ecológica que promueven y buscan la equidad y la igualdad, es buscar nuevas fórmulas innovadoras para relacionarse con la naturaleza exterior y de redistribuir y reelaborar las relaciones internas de nuestra propia especie. Ello nos conducirá a iniciar un proceso permanente, liberador, que promueva la introducción de nuevas formas culturales, donde se gesticone una forma de vivir y sentir la realidad, basada en relaciones de equidad y autonomía entre los géneros y con la naturaleza.

En este marco, nuestro desafío: lograr la institucionalización de estas nuevas formas culturales en el diseño y elaboración de políticas públicas en el sector ambiental.

II

UNA PROPUESTA PARA CONSTRUIR POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Lorena Aguilar

Cuando decidimos colaborar en la construcción de políticas públicas de equidad de género para el sector ambiental en Mesoamérica iniciamos un proceso de investigación, con el propósito de analizar cuáles eran los esquemas o lineamientos para la elaboración de una política. Para nuestra sorpresa, no existían guías o parámetros.

Se revisó una gran cantidad de políticas, documentos de declaraciones y planes de acción (de agencias de cooperación internacional como: Agencia de Cooperación de Suecia SIDA; Agencia de Cooperación Alemana GTZ; Agencia Canadiense para el Desarrollo ACDI; Agencia para el Desarrollo de Dinamarca DANIDA; la Agencia de Cooperación de Noruega NORAD; Cooperación de los Países Bajos; así como los siguientes documentos: la Política de Género del Centro Agronómico de Investigación y Enseñanza CATIE; Declaración sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992); Declaración sobre Población (1994); Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención de Lucha contra la Desertificación (1997) y propuestas de políticas del sector agropecuario en Centroamérica). Paralelamente, se estudió cómo ha sido el proceso para la legalización u oficialización de políticas en la región centroamericana.

A partir de esta revisión, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que existe una confusión entre lo que es una política, un plan de acción o estrategia. Esto genera que una gran cantidad de documentos, que se denominan “política”, contenga un apartado de objetivos, metas, acciones y una serie de criterios de carácter técnico propios del plan de acción.
- Lo anterior ocasiona que al contar con documentos tan extensos y complejos, el proceso de legalización sea mucho más lento y difícil. En algunos casos, los documentos no son acogidos por las instituciones,

dada la cantidad de puntos y apartados en los que las diferentes direcciones o jefaturas deben de ponerse de acuerdo y avalar.

- Se debe hacer una clara distinción entre una política o declaración de política y un plan de acción. La primera debe ser un documento corto y sencillo, donde se manifiesta la intencionalidad y compromiso de la institución sobre un tema determinado (en nuestro caso, la perspectiva de equidad de género en la gestión ambiental). Al ser un documento conciso, el análisis interno y su discusión se hace de forma más rápida y concreta. Esta política o declaración debe ser legalizada u oficializada de acuerdo con el procedimiento de cada país (eje. decreto ejecutivo o ministerial).

Cuadro No. 1

CARACTERÍSTICAS DE UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA

¿Qué es una declaración de política?

- No es un documento grande.
- Tiene entre 3 y 10 páginas.
- Se manifiesta la intencionalidad y compromiso de la institución por incorporar la equidad de género.
- Debe de ir acompañada de un plan de acción donde se operacionaliza la política.
- Del plan de acción pueden desprenderse planes de acción específicos por departamentos o tema.
- Una declaración de política debe ser “legalizada” según el procedimiento que tenga cada institución.

- Por el contrario, el plan de acción debe ser un documento de carácter técnico que permita operacionalizar y dinamizar la declaración de política. Se elaborará una vez que la declaración de política ha sido legalizada dentro de la institución. Para su realización, se recomienda contar con amplia participación de todos los departamentos, sectores o jefaturas que conforman la institución. El plan de acción surgirá de las necesidades o limitaciones que tiene la institución, para poder llevar a cabo los compromisos contenidos en la declaración. Además, propondrá acciones concretas que se deben ejecutar en cada estructura.

Cuadro No. 2

CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE ACCIÓN

¿Qué es y qué contiene un plan de acción?

- Es un documento que operacionaliza la declaración de política.
- Retoma las posiciones teóricas y de fundamento expresadas en la política.
- Una estrategia de cómo se alcanzará lo expresado en la política.
- Metas u objetivos claves con sus actividades a corto, mediano y largo plazo que deben ser medibles.
- Puede ser traducido en actividades más concretas a través de planes anuales según el departamento, unidad o tema.

La estructura de ambos documentos es muy diferente, a pesar de que son complementarios. A partir del análisis y comparación de los documentos estudiados, proponemos las siguientes guías para la elaboración de ambos documentos.

Cuadro No. 3

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA

¿Qué aspectos contiene una declaración de política?

- Una introducción donde se hace un breve resumen de la política y su intencionalidad.
- Título de la declaración.
- La misión u objetivo de la institución a largo plazo (razón de ser).
- Fundamento teórico donde la institución reconoce:
 - Su mandato producto de las declaraciones y convenios internacionales. (Eje: Cumbre de la Tierra-Agenda 21, IV Conferencia de la Mujer).
 - ¿Qué entiende por género?
 - La relación entre la equidad de género y los recursos naturales, expresada en el uso, manejo, acceso y conservación de estos.
 - La relación entre la igualdad y la equidad de género como derechos humanos.
- Manejo de la igualdad de oportunidades dentro de la institución (a definir por la institución si será parte de la declaración).
- Integración de la equidad de género en la institución.
- Breve explicación de cómo se va a integrar (metodología).
- Puntos de entrada o prioridades (si la institución lo considera pertinente).

Cuadro No. 4

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN

¿Qué aspectos contiene un plan de acción?

- Una introducción donde se retoma:
 - La misión de la institución.
 - Origen del plan de acción.
 - Cómo se inserta dentro de la historia de la institución.
- Fundamento teórico (tomado de la política):
 - Su mandato producto de Río (Agenda 21) y Beijing.
 - ¿Qué entiende por género?
 - La relación entre la equidad de género para el uso, manejo y conservación de los recursos naturales.
 - Reconocer la relación entre la igualdad y la equidad de género como asuntos fundamentales de los derechos humanos.
- Forma en que se desarrollará el Plan de Acción.
- Objetivo o meta a largo plazo y objetivos específicos.
- Estrategia para alcanzar los objetivos:
 - Expresar la situación que conduce a ese objetivo.
 - Actividades específicas por objetivo.
- Estructura de los entes encargados de ejecutar y monitorear el Plan de Acción:
 - Unidades de género.
 - Persona encargada.
 - Rol de las Oficinas de la Mujer en el país.
 - Cambios institucionales que se requieren para ejecutar el Plan.
- Recursos necesarios:
 - ¿Qué aporta la institución?
 - ¿Qué se requiere de apoyo externo (financiero, humano, materiales)?

Con el objetivo de ilustrar la construcción de una declaración de política, tomaremos la Declaración de Política de Género del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de El Salvador². El texto de la declaración incluye casi todos los componentes señalados, aunque no necesariamente en el orden en que aparecen en la guía que se sugiere. No debemos olvidar que el esquema que suministramos es una base de la cual partir. Lo importante es rescatar el sentido de la política, así como su claridad y compromiso.

² En cuanto a la aplicación de la estructura para la elaboración de los planes de acción, se pueden consultar los planes que se encuentran en cada capítulo por país.

Ejemplo de declaración de política

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) Declaración de Política de Género El Salvador

Introducción

Un párrafo donde se hace un breve resumen de la política y su intencionalidad.

Esta declaración de política hace un llamado a la promoción de la equidad e igualdad como factor crucial para la sostenibilidad ambiental y una parte integral de los esfuerzos de conservación. Presenta las metas y los objetivos de equidad e igualdad en el contexto de la misión general del MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES, y proporciona un breve marco conceptual y el fundamento para la consideración de asuntos de equidad en la gestión ambiental del mismo. Además, hace un llamado a una estrategia eficaz para la integración dentro de la Política Nacional de Medio Ambiente, en programas, planes y proyectos de esta Secretaría de Estado.

Título de la declaración.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.
UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Misión de la institución.

La misión del MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (MARN) es recuperar y garantizar la calidad del medio ambiente y los recursos naturales nacionales como parte del desarrollo sostenible de El Salvador.

Fundamento teórico:

¿Qué entiende por género?

¿Qué es género?

EL MARN considera que el género se refiere a los atributos y oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones socio-culturales entre hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos al contexto y cambiantes. En nuestra sociedad existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a actividades realizadas, acceso y control sobre los recursos y las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto socio-cultural más amplio, así como también toma en consideración factores tales como clase, raza, situación económica, grupo étnico y edad.

Por consiguiente, el MARN es consciente que la adopción de una perspectiva de equidad de género significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres, y sus relaciones entre sí y los recursos naturales, promoviendo la corresponsabilidad de los géneros.

Esto significa trabajar con una perspectiva integral que permita y valore la diversidad nacional y regional. El MARN asume que integrar el enfoque de género significa crear un ambiente de trabajo que facilite la aplicación del enfoque, promueva la sensibilización y capacitación de su personal ya existente, y considera como elemento vital en la contratación de nuevo personal, así como también valorar la formación en su recurso humano como una contribución más al logro de sus objetivos.

¿Por qué la equidad de género es esencial para el uso sostenible, manejo y conservación de los recursos naturales?

Mandato producto de declaraciones y convenios internacionales.

El MARN en seguimiento al Plan de Gobierno de 1994 – 1999, en cumplimiento con la Política Nacional de la Mujer y en reconocimiento y atención a los compromisos adquiridos por el gobierno de El Salvador en foros internacionales tales como: la Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984), Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención de Lucha contra la Desertificación de la Naciones Unidas (1997) y de acuerdo a lo establecido a nivel nacional en la Ley de Medio Ambiente en su Considerando número IV.

La relación entre la igualdad y la equidad de género como derechos humanos.

Con base en lo anterior, el MARN reconoce que la equidad e igualdad de género son asuntos fundamentales de los derechos humanos y la justicia social, y una pre-condición para el desarrollo sostenible y el logro de su misión. En el uso, manejo y conservación de los recursos naturales existen roles y responsabilidades diferenciales para hombres y mujeres. A menudo, las mujeres realizan sus contribuciones a la familia, la comunidad y la sociedad con acceso desigual al control sobre y beneficios de los recursos y el uso de los mismos. Frecuentemente, esta desigualdad existe en un contexto de discriminación y relaciones desiguales de poder.

Por consiguiente, el MARN considera que las relaciones de género y el ambiente lleva consigo el hacer un análisis

La relación entre la equidad de género y los recursos naturales, expresada en el uso, manejo, acceso y conservación de estos.

profundo de los patrones de uso, los conocimientos y destrezas relacionadas con la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales. Sólo a través de una perspectiva de género será posible construir un panorama completo de las relaciones humanas y los ecosistemas.

El MARN asume que trabajar con una perspectiva de género significa analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de hombres y mujeres en el área urbana y rural. Además, trabajar con una perspectiva de género también significa ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género, sino que debe propiciar los cambios necesarios para lograr relaciones más equitativas entre mujeres y hombres en el uso y beneficio de los recursos naturales y la toma de decisiones sobre los mismos. El compromiso del MARN hacia la equidad e igualdad de género constituye una parte integral en todas sus políticas, programas, planes y proyectos, y en su actividad normativa y rectora de la gestión ambiental nacional.

Integración transversal de género en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Integración de la equidad de género en la institución.

El Ministerio como ente rector y normador de la gestión ambiental define el componente de género como un eje transversal de su accionar a través del Sistema de Gestión Ambiental (SINAMA) como lo establece el artículo 6 de la Ley de Medio Ambiente.

El MARN reconoce que la búsqueda de entendimientos y acuerdos entre los diversos sectores de la sociedad salvadoreña, se logra únicamente a través de la participación de hombres y mujeres en equidad, lo que garantiza la ejecución de las actividades de protección y recuperación ambiental. Con esta finalidad el Ministerio crea la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo.

El MARN comprende que la integración transversal de una perspectiva de género, se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo políticas o programas y proyectos en cualquier área y a todo nivel. Este proceso convierte las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales (políticas, económicas, sociales y los recursos

naturales), a fin de que mujeres y hombres se beneficien igual y equitativamente, y por ende, se evite la perpetuación de las injusticias y desigualdades.

El MARN como institución rectora y normativa de la gestión ambiental considera que esta declaración de política sea parte de los fundamentos o principios de la Política Nacional de Medio Ambiente y a la vez se integre transversalmente en todos los componentes de la misma.

La implementación de esta política conlleva dentro del Sistema de Gestión Ambiental (SINAMA), implicaciones con respecto a prioridades, sistemas de manejo y administración de éste, particularmente al:

Breve explicación de cómo se va a integrar:

- a) Establecer los mecanismos de gestión ambiental en las entidades e instituciones del sector público, para implementar la dimensión ambiental con perspectiva de género en el desarrollo del país.
- b) Establecer la organización estructural y funcional de la gestión ambiental con enfoque de género en las entidades e instituciones del sector público.
- c) Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar de manera desagregada información sobre la gestión ambiental y el estado del medio ambiente como base para la preparación de planes y programas ambientales para evaluar los impactos ambientales de las políticas sectoriales y para evaluar el desempeño de la gestión ambiental de los miembros del Sistema Nacional de Gestión del Medio Ambiente.
- d) Establecer como responsabilidad propia de la dirección superior de cada entidad o institución del sector público la implantación, ejecución y seguimiento de la gestión ambiental con enfoque de género.
- e) Establecer las normas de participación y coordinación entre el SINAMA y el Ministerio.

Conjuntamente con la adopción de esta declaración de política para la integración de equidad de género, se implementará el plan de acción desarrollado para incorporar el género al MARN. Los titulares del ramo asumen plena responsabilidad por su implementación a través de la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo constituida para tal fin. Asimismo, el MARN comprende que la implementación total de la Política y de una Estrategia de Trabajo o Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso del personal de esta Secretaría de Estado y de la población en general.

III

INICIO DE UN PROCESO

Lorena Aguilar

1. Contexto regional

Los gobiernos mesoamericanos son signatarios de varias convenciones y declaraciones internacionales, de las cuales se desprenden una serie de compromisos que deben asumir para promover la equidad entre mujeres y hombres. Dentro de estos instrumentos, se encuentran: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención para la Lucha Contra la Desertificación, de las Naciones Unidas (1997).

En el ámbito Centroamericano, los gobiernos, en agosto de 1994, adoptaron la “Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible” (ALIDES). La Alianza “es una iniciativa de políticas, programas y acciones a corto, mediano y largo plazo que delinea un cambio de esquema de desarrollo, de nuestras actitudes individuales y colectivas, de las políticas y acciones locales, nacionales y regionales hacia la sostenibilidad política, económica, social, cultural y ambiental de las sociedades” (ALIDES, 1994).

Entre los principios, acciones y compromisos que debe promover la Alianza en relación con el tema de la equidad y la igualdad se tiene:

- La libertad política, el respeto, tutela y promoción de los derechos humanos, el combate a la violencia, la corrupción y la impunidad y el respeto a los tratados internacionales válidamente celebrados son elementos esenciales para la promoción de la paz y la democracia como formas básicas de convivencia humana.
- Ejecutar programas de apoyo a la familia y grupos vulnerables a fin de posibilitar un desarrollo integral de los menores, adolescentes, ancianos(as) y las mujeres.

- Eliminar formas de discriminación de hecho o legal contra las mujeres, para mejorar su posición social y elevar su calidad de vida.
- Continuar impulsando la plena igualdad entre el hombre y la mujer y acrecentando el aporte de la mujer al progreso y desarrollo social. Asimismo, se promoverán políticas destinadas a la eliminación de los obstáculos que impiden dicha igualdad impulsándose la plena participación de la mujer en el mejoramiento de la sociedad y en el proceso de toma de decisiones.

A pesar de existir esta serie de normativas, los entes rectores del sector ambiental tienen dificultades, necesidades o problemas que les imposibilitan o limitan para llevar a cabo acciones, que incidan de manera transversal en relaciones más equitativas. En algunos países, los entes rectores han llevado a cabo una serie de acciones puntuales, que hasta el momento no se ha traducido en mayores cambios a nivel institucional.

2. Todo comenzó con una carta...

A finales de 1997, el Área Social de la Oficina para Mesoamérica de la UICN recibió una nota del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de El Salvador, donde nos solicitaban nuestra colaboración para integrar la perspectiva de género en su accionar. En ese momento, no existían los recursos económicos, ni el tiempo suficiente para hacerle frente a esta solicitud.

A principios de 1998, recibimos dos solicitudes más. El Proyecto RUTA pidió la colaboración para llevar a cabo un proceso de capacitación en la Secretaría de Recursos Naturales y el Ambiente de Honduras y representantes del gobierno electo de Costa Rica solicitaron apoyo para fortalecer la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el Ministerio de Ambiente y Energía.

Como producto de otras iniciativas que el Área Social de la UICN está llevando a cabo en la región, representantes de organismos no gubernamentales (FUNDAGUATEMALA e Itza Castañeda, becaria de la Fundación MacArthur en México), comparten con los organismos rectores del sector ambiental en cada país, que existe la posibilidad de iniciar un proceso en la región orientado a vincular el tema de género y ambiente. Como parte de estos esfuerzos, la Comisión Nacional del Medio Ambiente de Guatemala (CONAMA) y la Sub-Secretaría de Planificación, de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca de México (SEMARNAP), se unen a la iniciativa mesoamericana.

Para el Área Social de la UICN, las anteriores solicitudes fueron un elemento fundamental, pues constituyen el resultado de un arduo trabajo que se ha venido implementando en la región por más de ocho años, cuyo objetivo central ha sido facilitar la incorporación de la equidad de género, como uno de los elementos prioritarios e ineludibles para alcanzar un desarrollo sostenible.

Con el propósito de responder a estas instancias, se mantuvieron una serie de reuniones y contactos, y se definió que el Área Social apoyaría la elaboración de una política de equidad de género con su respectivo plan de acción para cada país.

En julio de 1998, gracias al apoyo financiero de Fundación Ford, se llevó a cabo un taller mesoamericano, donde se logró elaborar un borrador de política para el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales de El Salvador; la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca de México; la Comisión Nacional del Medio Ambiente de Guatemala y el Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica. En este evento participaron las encargadas del tema de género de cada ministerio o secretaría, así como una representante por país de la sociedad civil.

Posterior a este taller, tres ministros(as) de la región (Guatemala, El Salvador y Costa Rica) pidieron a la UICN que presentara la experiencia ante la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD).

Es así como en la XI Reunión Extraordinaria realizada en agosto de 1998 en Ciudad de Guatemala, se expusieron los resultados del primer taller y la estrategia regional para incorporar la equidad de género en la gestión ambiental.

En esta reunión, la CCAD acuerda:

Agradecer la presentación de Lorena Aguilar de la UICN, y tomando en cuenta la importancia que conlleva fortalecer la perspectiva de género en todas las gestiones que se realizan en el ámbito ambiental y los recursos naturales, así como en el marco general del sistema de integración, acordamos: continuar fortaleciendo la participación de la mujer en los diferentes campos que conciernen a las gestiones ambientales a nivel nacional y regional, fortaleciendo los procesos que se vienen gestionando al interior de los Ministerios de Ambiente de la región para la elaboración de políticas y planes de acción, con el objetivo de incorporar el enfoque de equidad de género e instar a los organismos de cooperación internacional a participar en este proceso.

A raíz del acuerdo de la CCAD, tres países más, Panamá, Nicaragua y Honduras, se sumaron al proceso regional. En octubre de 1998, contábamos con los borradores de política para esos ministerios. En total, siete ministerios o entes rectores de ambiente tenían un borrador de declaración.

Para la elaboración de estas declaraciones de política, utilizamos un esquema que permitiera escribir los documentos de forma ordenada y consistente. Una vez que los borradores de política estuvieron elaborados, cada país procedió a legalizar la política de acuerdo con la legislación nacional.

Algunos de los procedimientos utilizados fueron:

NICARAGUA	COSTA RICA	EL SALVADOR	GUATEMALA	PANAMÁ
Decreto Ministerial (ver copia en el capítulo por país).	Decreto Ejecutivo (ver copia en el capítulo por país).	Consulta nacional. Se aprueba por Departamento Legal del Ministerio. Se incorpora en la Ley de Medio Ambiente a través de su reglamentación.	Se aprueba en el proceso regional de la CCAD. Aprobada por Departamento Legal. Aprobada por el Consejo Técnico Asesor.	Aprueba Departamento Legal. Ministra remite para que se integre en la Estrategia Nacional de Ambiente.

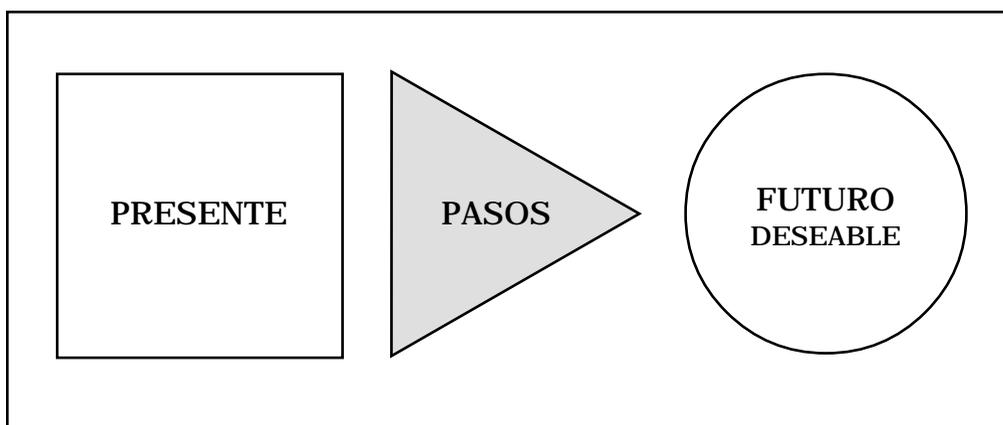
Este proceso no fue sencillo, pues implicó en cada país una serie de consultas, que van desde la revisión al interior de la institución por parte de todas las direcciones o jefaturas, hasta procesos de concertación nacional.

En dos países el proceso fue diferente. En el caso de México, dado que la estructura administrativa de la SEMARNAP es más grande que la del resto de los ministerios en la región, la consulta interna para la legalización de la declaratoria ha sido más lenta. La sociedad civil (académicas, organizaciones no gubernamentales, redes sobre el tema) iniciaron un diálogo nacional para validar la declaración y definir estrategias de implementación. Esta dinámica cuenta con el apoyo de la Comisión Nacional de la Mujer (COMUJER). En el caso de Honduras, el proceso se ha detenido debido a la emergencia nacional producto del Mitch.

Una vez que las políticas fueron aprobadas, llevamos a cabo talleres nacionales, cuyo objetivo fue elaborar los planes de acción para operacionalizar la política.

La elaboración de los planes de acción partió de:

- El reconocimiento de las debilidades y necesidades que tiene la institución rectora del sector ambiental para la incorporación de esta perspectiva.
- La identificación de un futuro deseable bajo las interrogantes de: ¿a dónde quiere estar la institución en materia de equidad de género?, ¿cómo sería una institución que tiene incorporada la equidad de género de forma transversal?
- Con este marco de referencia, las(os) participantes señalaron cuáles eran los pasos o acciones que deberían de implementarse para transitar de la situación actual a una situación deseable.



3. **Lectura preliminar sobre el estado de los entes encargados del sector ambiental en la región, en relación con la incorporación de la equidad de género**

De un análisis efectuado para elaborar las declaraciones de políticas y los planes de acción, se identificaron los siguientes elementos, que fueron calificados como obstáculos o dificultades para la implementación de la equidad de género en la gestión ambiental. El cuadro No. 5 adjunto resume el estado de la aplicación del enfoque de equidad de género en los entes rectores del sector ambiental en Mesoamérica.

Principales debilidades o necesidades:

- *No se cuenta con unidades o jefaturas de género con una posición adecuada en la estructura de la institución, que les permita incidir en las estrategias ambientales en los entes rectores.*

En los siete países de la región, se cuenta con una persona que ha sido designada como punto focal del tema de la mujer o de género. La mayoría de estas funcionarias no tienen presupuesto, ni términos de referencia adecuados. En tres países, se les asignó esa responsabilidad como una función adicional a otras labores que ejercen.

Las instituciones que tienen una unidad de género dentro del organigrama institucional (solo dos países), están ubicadas en posiciones poco estratégicas, lo que imposibilita incidir en otras jefaturas o direcciones.

- *Falta de capacitación en todos los niveles de la institución.*

En muchas de las áreas de trabajo de las instituciones no se cuenta con una adecuada orientación, sobre cómo trabajar la dimensión de la equidad de género en la gestión ambiental.

- *No se cuenta con un sistema de información desagregado por sexo.*

A excepción de Nicaragua, que ha avanzado en el diseño de un sistema desagregado de información por sexo, el resto de las instituciones no están en capacidad de determinar a quiénes están impactando o beneficiando con sus programas, acciones o proyectos.

- *No se cuenta con metodologías prácticas para la aplicación de la perspectiva de equidad de género.*

La carencia de técnicas específicas, que permitan la puesta en práctica del enfoque de equidad de género, fue sentida y reiterada como una limitación importante durante los talleres. Aun para las encargadas de género y para gran parte del personal que ha recibido alguna capacitación sobre el tema, es muy difícil y a veces, casi imposible, digerir y transferir a la realidad y al entorno de su quehacer cotidiano lo aprendido en los textos.

- *Necesidad de contar con indicadores adecuados para la gestión ambiental, que muestren el impacto en la transformación de las desigualdades.*
- *La aplicación del enfoque de equidad de género es insuficiente y deficitario, la concepción predominante es errónea, se considera como una moda o una forma de conseguir recursos o trabajo de mujeres.*
- *Carencia de recursos humanos, materiales y financieros para trabajar el tema.*

A la hora de llevar a cabo el análisis sobre las dificultades para incorporar un enfoque de equidad de género, todos los países mencionaron este tema como uno de los elementos prioritarios. No obstante, por la debilidad de las mismas Unidades y el reciente posicionamiento del tema en los entes rectores del ambiente, estas dependencias no cuentan con los recursos suficientes para llevar a cabo los planes de acción que permiten la operacionalización de la política de equidad de género, lo que sin duda alguna atenta contra los alcances que estas políticas pueden tener.

- *Actitudes de resistencia al enfoque de equidad de género de los funcionarios(as) y técnicos(as).*

El conocer y enfrentar cambios, siempre crea inseguridad y rechazo, sobre todo en temas que parecen ser más complejos.

- *Necesidad de divulgar la política de equidad de género, mediante la creación de una serie de propuestas que dicten recomendaciones y determinen procedimientos.*
- *El tema de género se ve como un componente descoordinado de otras áreas y no como un eje transversal y articulador.*

Por lo general, se cree que el tema de género es responsabilidad de “una especialista” y no se considera que todos(as) deben de estar capacitados para abordarlo. Si bien no se trata de hacer de cada persona un(a) profesional en la materia, el tema de equidad de género debe existir como fundamento teórico, metodológico y filosófico, ineludible para el desarrollo.

Cuadro No. 5 Síntesis de los entes rectoros.									
PAÍS	POLÍTICAS DE GÉNERO EN SU INSTITUCIÓN	CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIONES	PRESUPUESTO	ESTRUCTURA PARA INCORPORAR GÉNERO	ACTIVIDAD	EVALUACIÓN	PUBLICACIÓN	DEBILIDADES	FORTALEZAS
NICARAGUA	Existía una oficina fuerte que se cerró en 1995 y luego se abre una instancia del proyecto donante.	Si, dentro proyecto Banco Mundial y a través de REDNA. (Red nacional proyecto Hacia la Equidad).	No.	1. abril 98 Dirección Género y Desarrollo Sostenible. 1 persona planificación.	Asistencia técnica a proyectos.	Si, sistema de indicadores.		No hay presupuesto. Personal no capacitado. Consolidar y reforzar unidad.	Voluntad. Compromiso. Sistema información.
COSTA RICA	No existe.	Si, 10% personal.	No existe.	No existe, solo aporte DECAFOR. 20% empleados son mujeres.	Oficinas ministeriales (divulgación Ley de Acoso Sexual). Estrategias SINAC (ACA-Tilarán) (ACLA Pacífico). Mujeres líderes. Capacitación.	No hay desagregados por sexo.	Si, memorias directorio, material de consulta.	No tocan nivel toma de decisiones. Aislada, puntuales, cortoplacista. Se origina en solicitudes individuales. Falta de voluntad política. Estructura compleja. Predominio masculino de los aspectos/técnicos Poco planificado.	Voluntad política. Apoyo DECAFOR. Reconocimiento sobre el tema. Disponibilidad.
GUATEMALA	No existen (se ha basado en implementar las políticas de concientización y participación).	Sensibilización personal (regiones). Diagnóstico sobre mujer y hombre. 2 sesiones (no permanente). Todo personal 2 semestre 96.	No hay presupuesto. Programa una sola persona.	Programa Concientización Ambiental. Programa 1996 Medio Ambiente, mujer y desarrollo Sostenible.	Sensibilización.	No se integra.	No.	El rango actual necesita convertirse en Ministerio. Falta de unidad de género. Personal. Falta de información. Competencia y rivalidad entre organizaciones.	Marcos generales de políticas. Punto focal en participación pública. Apoyo coordinador de CONAMA.
EL SALVADOR	No, pero el programa lo exige (debe estar Dic. 98).	Capacitación técnicos(as), base (30). Facilitación (contraproducente).	Parcial.	Sub-programa de Género y Medio Ambiente.	Diagnóstico Nacional. Elaborar política. Plan de acción. Elaboración proyecto para búsqueda de financiamiento.	Poco tiempo de funcionar. Gran agilidad de funcionamiento.	Una publicación.	Desconocer género. Anticuerpos/reacción. Aclarar base conceptual.	Voluntad política. Incorporación género en la institución. Apoyo ISDEMU. Redes UICN. Fundación Arias, IICA, HABITAT.

PAÍS	POLÍTICAS DE GÉNERO EN SU INSTITUCIÓN	CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIONES	PRESUPUESTO	ESTRUCTURA PARA INCORPORAR GÉNERO	ACTIVIDAD	EVALUACIÓN	PUBLICACIÓN	DEBILIDADES	FORTALEZAS
PANAMÁ	No existe un proceso nacional.	A partir 1986 más orientados a sensibilización, 35 personas se han capacitado.	\$55.000 de la Unión Europea para 5 años presupuestados de proyectos.	Recargo en una persona del área de educación ambiental.	Capacitación a técnicos(as) y campesinos. Investigación. Encuesta nacional.	Evaluación interna. Resultado encuesta.	No, solo folletos capacitación.	Necesidad de crear unidad. Falta de personal capacitado. Sistema de monitoreo.	Voluntad política.
MÉXICO	No.	Algunos.	Asignado como recargo.	No existe programa pero el Programa Nacional de la Mujer estipula que todas las dependencias de la Administración Pública Federal deben adoptarlo.	Actividades regionales con mujeres. Se trabaja coordinadamente con CONMUJER.	No hay sistema desagregado. No hay sistema monitoreo.	No.	No existe presupuesto. Falta de oficina especializada.	Apoyo ONGs y académicas. Interés y apoyo mutuo en diversas instancias de la Secretaría.
HONDURAS	No.	No, solo 2 personas actividades puntuales.	No hay presupuesto asignado.	No existe.	No, solo el proyecto piloto Olancho.	Se incorpora en el proyecto Olancho.	No.	Presupuesto. Falta capacitación. Necesidad de reorientar programas y proyectos. Falta difusión y comunicación. Falta coordinación institucional. Falta normas y estándar. SERVA está desintegrado. Falta liderazgo, planificación. Pérdida recursos humanos.	Equipamiento personal interdisciplinario (más en el campo ambiental). Marco legal vigente. Voluntad política. Presentación servicios ambientales. Presupuesto proyecto Olancho.

Estos problemas identificados hacen referencia a una condición en la que se encuentran las instituciones, que podríamos resumir así:

El reconocimiento y la valoración de la perspectiva de equidad de género en la gestión ambiental en Mesoamérica es parcial, fragmentada e insuficiente.

En la actualidad, con base en los resultados de los Planes de Acción de todos los países, hemos procedido a elaborar una iniciativa regional que nos permita incorporar la perspectiva de equidad de género, de forma transversal, en las instancias rectoras del sector ambiental en la región mesoamericana. Para ello, en los próximos cuatro años estaremos trabajando fuertemente para:

- Fortalecer las Unidades de Género al interior de las instituciones rectoras del sector ambiental.
- Desarrollar habilidades prácticas en los(as) técnicos(as) de las instituciones rectoras, para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ambiental.
- Incidir en las políticas, reglamentos y directrices que emanan de las instancias rectoras del sector ambiental, para que incorporen la equidad de género.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación al interior de las instituciones rectoras del sector ambiental, para medir el impacto de sus políticas y acciones en relación con la equidad de género.
- Apoyar la incorporación del enfoque de equidad de género en el quehacer de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo.

Esperamos que al final de este esfuerzo conjunto hayamos apoyado la transformación a sociedades más justas, equitativas y democráticas.

4. Bibliografía (Capítulos 1, 2 y 3)

Amorós, C.

Hacia una crítica de la razón patriarcal. 2da. Edición. Ed. Anthropos. Barcelona, España. 1991.

Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo

Alianza Centroamericana de Ambiente y Desarrollo. CCAD. San José, Costa Rica. 1994.

Mendoza, B.

Propuesta de políticas públicas con perspectiva de género. Tesina, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 1998.

Paredes, R.

Políticas públicas con perspectiva de género en Centroamérica. Proyecto UNIFEM-UNICEF Género, Mujeres y Desarrollo. UNICEF. Guatemala. 1994.

Rodríguez, M.

Equidad y género en la política ambiental en Guatemala. Tesina, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 1998.

Vega, S. (ed.)

La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas. CEPLADES-UNFPA. Ecuador. 1995.

IV

PANAMÁ: Construyendo el desarrollo sostenible con equidad de género

Rosa Cortez
Alibel Pizarro

1. Antecedentes

Con la creación del Instituto Nacional de Recursos Naturales Renovables, mediante la Ley N° 21 del 16 de diciembre de 1986, se construyeron y fortalecieron los nexos con otras instituciones nacionales e internacionales, las cuales brindaron orientación para el logro de una efectiva participación de la mujer en los programas de manejo de los recursos naturales y medio ambiente.

Entre estas instituciones podemos mencionar: la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza (ORMA-UICN), el Centro para el Manejo de la Pequeña Industria Forestal (CEMAPIF), el Plan de Acción Forestal para Centroamérica (PAFCA) y el Plan de Acción Forestal para Panamá.

Durante el período de 1990 a 1996, y con la ejecución del Plan de Acción Forestal para Panamá, se fortaleció el componente de mujer y medio ambiente; se desarrollaron reuniones de trabajo nacionales e internacionales, reuniones de reflexión con mujeres líderes comunitarias, talleres de capacitación acerca de la necesidad e importancia de la inserción formal de las mujeres en los nuevos programas y proyectos.

Progresivamente, se fue identificando la necesidad de la participación de la mujer no solo como apoyo a los grupos para la ejecución de actividades tradicionales (tipificadas como femeninas), sino que su participación fuera visibilizada, mediante la adopción de roles de liderazgo con capacidad para la negociación y la participación real y efectiva en los grupos comunitarios.

Tras la experiencia en algunos proyectos forestales y agroforestales, en los que participaron mujeres, se observó que había mayor cohesión de grupo,

las mujeres y los niños se incorporaban voluntariamente a los proyectos, que había mayor productividad, que la permanencia de los grupos organizados era más larga, que las actividades eran más permanentes y el seguimiento más efectivo.

La institución (INRENARE en ese momento) presentaba algunas limitantes en cuanto a la capacidad del personal técnico, la creación y fortalecimiento de los grupos organizados, específicamente la falta de capacitación sistemática en temas relacionados con mujer y género (situación que se mantiene en la actualidad). Esto último causado principalmente porque se brindan seminarios y talleres en forma esporádica de dos o tres días de duración, en los cuales no se logra una real apropiación de las metodologías de género, que permitan ejecutar los programas y proyectos institucionales con enfoque de equidad de género.

La década de los años 90 ha sido clave en el proceso de negociación y elaboración de políticas públicas para la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en Panamá. Con anterioridad a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, las mujeres panameñas se reunieron para concertar, elaborar y negociar sus propuestas para el desarrollo integral del país con equidad de género.

En 1992, más de 50 mujeres de organizaciones gubernamentales (OG) y no gubernamentales (ONG) y otros sectores se reunieron para trabajar en la elaboración del Plan Nacional Mujer y Desarrollo, el cual contiene propuestas de políticas para la plena incorporación de las mujeres en el desarrollo integral de Panamá. Entre los objetivos del Plan se planteó la necesidad de:

- Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de las instituciones encargadas de velar por el desarrollo ambiental (Instituto Nacional de Recursos Naturales Renovables, Ministerio de Economía y Finanzas, Instituto de Mercadeo Agropecuario, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Agropecuario, Asamblea Legislativa, municipios y ONGs).
- Retomar las recomendaciones hechas por los acuerdos internacionales que garantizan la participación de las mujeres en el desarrollo sostenible y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En 1996, el Instituto de Recursos Naturales Renovables (INRENARE), hoy Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), definió como objetivo específico del proyecto *Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en los Programas Ambientales*: “Promover metodologías de trabajo que incorporen debidamente la perspectiva de género, tanto a nivel de planificación como de ejecución y seguimiento-evaluación de los proyectos y programas, siendo entendido que dicho enfoque presupone metodologías de trabajo de tipo participativo y dirigidas a promover el desarrollo comunitario”.

Este proyecto formaba parte de la operativización del Plan Nacional Mujer y Desarrollo, negociado por el movimiento de mujeres con la Unión Europea, que fue el precedente directo de lo que es hoy el *Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (ProIgualdad)*. En este participa la ANAM y se ejecuta con el financiamiento de la Unión Europea, mediante un convenio firmado con el gobierno panameño.

2. Contexto en el que se desarrolla el proceso

En julio de 1998, con la promulgación de la Ley 41, se creó la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), que tiene como fin principal ordenar la gestión ambiental e integrarla a los objetivos sociales y económicos, a efecto de lograr el desarrollo humano sostenible en el país. Con la creación de la ANAM se amplió el marco de acción institucional y se fortalecieron los grupos comunitarios. En todas las unidades técnico-administrativas y en los nuevos proyectos de inversión ejecutados por la ANAM, se incluye la participación de mujeres y hombres desde una perspectiva de género. Sin embargo, aún se observan dificultades para la real implementación de esta perspectiva.

La Ley 41 define el desarrollo sostenible como el “proceso o capacidad de una sociedad humana de satisfacer las necesidades y aspiraciones sociales, políticas, ambientales y económicas actuales de sus miembros, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”.

Con la nueva Ley General del Ambiente, el Estado panameño se ha abocado a la elaboración de una *Estrategia Nacional del Ambiente (ENA)*, que será la plataforma programática para la implementación y formulación de la Política Nacional Ambiental.

Como parte del *Diagnóstico de la situación ambiental en Panamá* y en el marco del diseño de la ENA, se realizó un taller de consulta con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de mujeres, para la identificación de temas ambientales prioritarios, de acuerdo con su experiencia cotidiana y su interrelación con otros temas que se desarrollan con el sector ambiental.

3. La incorporación de Panamá al proceso regional

Durante la XI Reunión Extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD), celebrada en Guatemala del 17 al 18 de agosto de 1998, y luego de la presentación de la UICN de la experiencia regional de coordinación y planificación de los Ministerios de Guatemala, El Salvador y Costa Rica, la Administradora General de la ANAM, Licda. Mirei Endara, solicitó la incorporación de Panamá al proceso regional que se había iniciado anteriormente con México y los países mencionados. En esta misma ocasión, los representantes de Honduras y Nicaragua también solicitaron su incorporación.

En esta reunión la CCAD acordó:

... "continuar fortaleciendo la participación de la mujer en los diferentes campos que conciernen a las gestiones ambientales a nivel nacional y regional, fortaleciendo los procesos que se vienen gestionando al interior de los ministerios de ambiente de la región, para la elaboración de políticas y planes de acción con el objetivo de incorporar el enfoque de equidad de género, e instar a los organismos de cooperación internacional a participar en este proceso".

Posteriormente, el Área Social de la UICN-ORMA realizó en octubre de 1998 el *Taller Regional de Políticas de Género en el Sector Ambiental* en el que participaron Rosa Cortez, de la Dirección de Educación Ambiental de la ANAM y Alibel Pizarro, del Centro de Estudios y Acción Social Panameño (CEASPA).

Como resultado de este taller, elaboramos propuestas de declaración de política de equidad de género para cada país y los pasos a seguir para la implementación de la política. En el caso de Panamá, las dos participantes acordaron realizar algunas tareas para la presentación y negociación de la propuesta de declaración de política de equidad de género en diversos espacios, tanto a nivel de la sociedad civil, como al interior de la ANAM.

4. Actividades de seguimiento

El 5 de octubre de 1998, Rosa Cortez presentó la propuesta de la declaración de política a la Administradora General de la ANAM, quien la acogió positivamente y la envió al Departamento de Asesoría Legal para su revisión y proceso de institucionalización.

Por su parte, Alibel Pizarro rindió un informe en la reunión mensual del Foro Mujer y Desarrollo, organismo de concertación del movimiento de mujeres, y el 14 de octubre envió otro informe a la Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU) y al Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), organismo presidido por la Ministra de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, con participación paritaria entre el Estado y la sociedad civil. De igual forma, se envió a la *Iniciativa de la Sociedad Civil para el Medio Ambiente* y al consultor encargado de coordinar la elaboración de la Estrategia Nacional del Ambiente, de la ANAM.

El 21 de octubre, Rosa Cortez presentó la propuesta en la Comisión 3, en la cual participan todas las contrapartes del *Proyecto Metodología de Género*, del Programa de Igualdad de Oportunidades.

En cada una de las instancias en que la propuesta fue presentada y consultada, recibió buena acogida como parte de un proceso más amplio de formulación de políticas públicas con enfoque de género, que se impulsa en Panamá.

Al mismo tiempo, Alibel Pizarro obtuvo Cortesía de Sala en el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) para presentar la propuesta. En dicha reunión, se acordó solicitar a la Ministra Leonor Calderón, presidenta del CONAMU,

que enviara una carta a la Administradora General de la ANAM, avalando la declaración de su institución.

La carta de la Ministra, fechada el 26 de octubre de 1998, resalta que “es de suma importancia que nuestro país tome en consideración dicha declaración, ya que ello contribuye enormemente al desarrollo de nuestro país y sobre todo a la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de las instituciones encargadas de velar por el desarrollo ambiental”.

Finalmente, la Declaración de Política de Equidad de Género es aprobada como documento formal y oficial de la ANAM, y es remitida por la Licda. Endara, a la Estrategia Nacional del Ambiente para que sea incorporada en la Política Nacional Ambiental.

5. Elaboración del Plan de Acción

Una vez aprobada la Declaración de Política de Equidad de Género en febrero de 1999, se realizó un taller con el auspicio de la UICN, a fin de elaborar el Plan de Acción para la incorporación del enfoque de equidad de género en los programas y proyectos de la ANAM.

En este taller se contó con la participación equitativa de funcionarios y funcionarias de la ANAM, provenientes de diversas regiones del país, que reunidos durante dos días de trabajo conjunto, identificaron necesidades, debilidades y potencialidades de la institución, así como la visión estratégica que deberá tener la ANAM en un plazo de cuatro años.

Como resultado del taller, se identificó una serie de objetivos y actividades encaminadas a hacer realidad la equidad de género en la institución, a través de la institucionalización de la Declaración de Política y de programas de capacitación, investigación, comunicación y evaluación y monitoreo (ver Anexo 2).

Paralelamente, el Área Social de la UICN preparó el proyecto regional *Incorporación de la perspectiva de equidad de género en los entes rectores del sector ambiental en Mesoamérica*, que fue consultado con las representantes de los países de la región, para su revisión antes de ser presentado al organismo cooperante. Este proyecto garantizará el sentido de proceso en las instituciones de cada país, y por otro lado, el de pertenencia a una red de apoyo, coordinación e intercambio de experiencias entre todos los entes de ambiente de la región, con el apoyo y seguimiento de la UICN, lo cual permitirá compartir logros y dificultades, facilitará desarrollar estrategias conjuntas, compartir metodologías y desarrollar las destrezas necesarias para el logro de los objetivos.

Los retos son muchos y es necesario crear una serie de condiciones previas para poder lograr la anhelada equidad entre los géneros, pero los grandes avances se dan poco a poco.

Confiamos en que los pasos que hoy damos, con la legalización de la Política y la implementación del Plan de Acción, nos lleven hacia el futuro deseado de contribuir a la incorporación del enfoque de equidad de género en la planificación del desarrollo panameño, y que sea parte de la construcción del desarrollo humano sostenible de la región.

Anexo No. 1

REPÚBLICA DE PANAMÁ
AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE
ANAM

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La presente declaración responde a los compromisos adquiridos por nuestro país al suscribir diferentes acuerdos y convenciones a nivel nacional e internacional, con el fin de contribuir al desarrollo humano con equidad de género y sostenibilidad ambiental, adoptando políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en Panamá. Esta política contribuye a la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las medidas, estrategias y acciones de la Política Nacional del Ambiente.

Algunos de los compromisos suscritos por Panamá son: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), el Compromiso Mujer y Desarrollo (1993), la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (1994), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención de Lucha contra la Desertificación, de las Naciones Unidas (1997). De este marco internacional se derivan una serie de lineamientos en materia de género y ambiente que deben integrarse en las políticas, directrices, programas y proyectos de las instituciones responsables de velar por el desarrollo ambiental.

La misión de la Autoridad Nacional del Ambiente es contribuir al logro del desarrollo sostenible de Panamá y propiciar mecanismos para el manejo sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad, facilitando la participación de todos los habitantes del territorio nacional.

Marco Referencial

La ANAM entiende la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la

que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la toma de decisiones en las políticas gubernamentales que tienden a la protección del ambiente. Desde este punto de vista creemos que las políticas no deben corresponder solamente a un discurso, sino que deben expresarse en prácticas cotidianas que permitan a mujeres y hombres aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y con la naturaleza.

Asimismo, reconocemos que en la sociedad existen condiciones desiguales entre hombres y mujeres, en el acceso, uso y control de recursos naturales, capital, insumos y otros, y en la oportunidad para tomar decisiones.

Pese a que las mujeres siempre han jugado un importante papel en este ámbito, éste no ha sido reconocido lo suficiente; lo que se refleja al identificar la ausencia de éstas como gestoras, beneficiarias y tomadoras de decisiones en las acciones gubernamentales y de grupos organizados de la sociedad.

Comprendemos que la integración transversal de una perspectiva de género se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo políticas o programas y proyectos en cualquier área y a todo nivel. Este proceso convierte las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales (políticas, económicas, sociales y los recursos naturales), a fin de que mujeres y hombres se beneficien igual y equitativamente.

La ANAM, como institución rectora y normativa de la gestión ambiental, considera que esta declaración de política es parte de los fundamentos o principios de la Política y de la Estrategia Nacional del Medio Ambiente, a la vez, se integra transversalmente en todas las instituciones e instancias involucradas.

Por lo tanto, nos comprometemos a orientar nuestro accionar estableciendo condiciones que propicien equidad entre mujeres y hombres, al interno de la institución. Asimismo, nos comprometemos a promover la equidad de género, en todos aquellos espacios de decisión compartidos con la sociedad civil (Sistema Interinstitucional del Ambiente, la Comisión Consultiva Nacional del Ambiente y las Comisiones Consultivas Provinciales, Comarcales, Distritales y otras), ya que reconocemos que el paradigma del desarrollo humano implica necesariamente la construcción y ampliación de la democracia, incorporando la participación de la sociedad civil como protagonista de las acciones en todas sus fases.

La implementación de esta política conlleva dentro del Sistema Interinstitucional del Ambiente (SIA), implicaciones con respecto a prioridades, sistemas de manejo y administración de éste, particularmente al:

- a) Incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de gestión ambiental de las entidades e instituciones del sector público.
- b) Incorporar la perspectiva de género en la organización estructural y funcional de la gestión ambiental de las entidades e instituciones del sector público.
- c) Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar de manera desagregada información sobre la gestión ambiental y el estado del medio ambiente como base para la preparación de planes y programas ambientales, para evaluar los impactos ambientales de las políticas sectoriales y para evaluar el desempeño de la gestión ambiental de los miembros del Sistema Interinstitucional del Ambiente.

Conjuntamente con la adopción de esta declaración de política para la integración de equidad de género, se implementará el Plan de Acción, desarrollado para incorporar la perspectiva de equidad de género en la Estrategia Nacional del Ambiente, comprendiendo que la implementación total de la Política y del Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso del personal de esta Autoridad y de la sociedad en general.

Anexo No. 2

REPÚBLICA DE PANAMÁ
AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE
ANAM

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE

PLAN DE ACCIÓN
1999 -2000

Introducción

La presente iniciativa forma parte de un proceso de cambios asumido por el Estado panameño, a través de la firma de diversas convenciones y acuerdos nacionales e internacionales para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su incorporación plena al desarrollo económico y social. Asimismo, con la aprobación de la Ley No. 41 General de Ambiente de la República de Panamá, se establecen "los principios y normas básicas para la protección, conservación y recuperación del ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales" y se integra la gestión ambiental a los "objetivos sociales y económicos, a efecto de lograr el desarrollo humano sostenible en el país" (Ley 41 de 1/7/98).

La Autoridad Nacional del Ambiente, como entidad rectora en esta materia y preocupada por cumplir fielmente con esta misión, se plantea como un objetivo ineludible la incorporación del principio de equidad e igualdad de género no solo en su quehacer, a través de las leyes, estrategias, principios y lineamientos de la Política Nacional del Ambiente, sino también en el funcionamiento interno de la institución, para así asegurar que el enfoque de género esté presente en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas, proyectos y todos los servicios que brinda y promueve la ANAM.

La incorporación del enfoque de equidad de género es un elemento necesario para alcanzar el desarrollo humano sostenible, cuyo objeto y sujeto central debe ser la persona humana, hombre y mujer y su "capacidad de satisfacer las necesidades y aspiraciones sociales, culturales, políticas, ambientales y económicas actuales", sin comprometer esta capacidad en las futuras generaciones, como lo define la ley.

El presente Plan fue elaborado con la participación equitativa de funcionarios y funcionarias de la ANAM, provenientes de diversas regiones del país, que reunidos durante 2 días de trabajo conjunto, identificaron necesidades, debilidades y potencialidades de la Institución, así como la visión de la ANAM que esperamos tener dentro de cuatro años, para contribuir al desarrollo humano sostenible de Panamá.

En el Plan se plantea una serie de objetivos y actividades encaminadas a hacer una realidad en nuestra institución y en su quehacer la equidad entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización de la Declaración de Política de Equidad de Género y de programas de capacitación, investigación, comunicación y el consecuente proceso de evaluación y monitoreo necesarios.

A continuación, transcribimos la Declaración de Política de Equidad de Género, aprobada por la ANAM:

REPÚBLICA DE PANAMÁ
AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE
ANAM
DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La presente declaración responde a los compromisos adquiridos por nuestro país al suscribir diferentes acuerdos y convenciones a nivel nacional e internacional, con el fin de contribuir al desarrollo humano con equidad de género y sostenibilidad ambiental, adoptando políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en Panamá. Esta política contribuye a la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las medidas, estrategias y acciones de la Política Nacional del Ambiente.

Algunos de los compromisos suscritos por Panamá son: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), el Compromiso Mujer y Desarrollo (1993), la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (1994), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención de Lucha contra la Desertificación, de las Naciones Unidas (1997). De este marco internacional se derivan una serie de lineamientos en materia de género y ambiente que deben integrarse en las políticas, directrices, programas y proyectos de las instituciones responsables de velar por el desarrollo ambiental.

La misión de la Autoridad Nacional del Ambiente es contribuir al logro del desarrollo sostenible de Panamá y propiciar mecanismos para el manejo sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad, facilitando la participación de todos los habitantes del territorio nacional.

Marco Referencial

La ANAM entiende la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la toma de decisiones en las políticas gubernamentales que tienden a la protección del ambiente. Desde este punto de vista creemos que las políticas no deben corresponder solamente a un discurso, sino que deben expresarse en prácticas cotidianas que permitan a mujeres y hombres aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y con la naturaleza.

Asimismo, reconocemos que en la sociedad existen condiciones desiguales entre hombres y mujeres, en el acceso, uso y control de recursos naturales, capital, insumos y otros, y en la oportunidad para tomar decisiones.

Pese a que las mujeres siempre han jugado un importante papel en este ámbito, éste no ha sido reconocido lo suficiente; lo que se refleja al identificar la ausencia de éstas como gestoras, beneficiarias y tomadoras de decisiones en las acciones gubernamentales y de grupos organizados de la sociedad.

Comprendemos que la integración transversal de una perspectiva de género se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo políticas o programas y proyectos en cualquier área y a todo nivel. Este proceso convierte las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales (políticas, económicas, sociales y los recursos naturales), a fin de que mujeres y hombres se beneficien igual y equitativamente.

La ANAM, como institución rectora y normativa de la gestión ambiental, considera que esta declaración de política es parte de los fundamentos o principios de la Política y de la Estrategia Nacional del Medio Ambiente, a la vez, se integra transversalmente en todas las instituciones e instancias involucradas.

Por lo tanto, nos comprometemos a orientar nuestro accionar estableciendo condiciones que propicien equidad entre mujeres y hombres, al interno de la institución. Asimismo, nos comprometemos a promover la equidad de género, en todos aquellos espacios de decisión compartidos con la sociedad civil (Sistema Interinstitucional del Ambiente, la Comisión Consultiva Nacional del Ambiente y las Comisiones Consultivas Provinciales, Comarcales, Distritales y otras), ya que reconocemos que el paradigma del desarrollo humano implica necesariamente la construcción y ampliación de la democracia, incorporando la participación de la sociedad civil como protagonista de las acciones en todas sus fases.

La implementación de esta política conlleva dentro del Sistema Interinstitucional del Ambiente (SIA), implicaciones con respecto a prioridades, sistemas de manejo y administración de éste, particularmente al:

- a) Incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de gestión ambiental de las entidades e instituciones del sector público.
- b) Incorporar la perspectiva de género en la organización estructural y funcional de la gestión ambiental de las entidades e instituciones del sector público.
- c) Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar de manera desagregada información sobre la gestión ambiental y el estado del medio ambiente como base para la preparación de planes y programas ambientales, para evaluar los impactos ambientales de las políticas sectoriales y para evaluar el desempeño de la gestión ambiental de los miembros del Sistema Interinstitucional del Ambiente.

Conjuntamente con la adopción de esta declaración de política para la integración de equidad de género, se implementará el Plan de Acción, desarrollado para incorporar la perspectiva de equidad de género en la Estrategia Nacional del Ambiente, comprendiendo que la implementación total de la Política y del Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso del personal de esta Autoridad y de la sociedad en general.

**PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN
DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE**

Objetivo superior de desarrollo

Incorporar el enfoque transversal de equidad de género y de participación comunitaria en el desarrollo sostenible de Panamá, con el fin de elevar la calidad de vida de la población.

Objetivo general

Incorporar el enfoque transversal de equidad de género en las políticas, leyes, estrategias, programas, planes y proyectos que lleva adelante la Autoridad Nacional del Ambiente, tanto en su quehacer externo, como a lo interno de la institución.

Objetivos específicos y resultados esperados

1. *Existen los mecanismos y estructuras para la efectiva implementación de la Declaración de Política de Equidad de Género en la ANAM.*

Resultados

- 1.1 Dirección Nacional de Género y Ambiente funcionando y coordinando acciones con las demás direcciones.
- 1.2 Sistema institucional de seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de equidad de género funcionando.
- 1.3 Oportunidades y condiciones laborales equitativas para hombres y mujeres.
- 1.4 Sistema de evaluación de personal específico sobre la incorporación del enfoque de equidad de género funcionando.
- 1.5 Proyectos identificados para la captación de fondos.
- 1.6 Declaración de Política de Equidad de Género incorporada en la Estrategia Nacional del Ambiente.

2. *ANAM cuenta con personal, de diversos niveles de la institución, sensibilizado y capacitado en desarrollo sostenible con equidad de género.*

Resultados

- 2.1 Grupo de técnicas y técnicos sensibilizados y capacitados, como equipo multiplicador a nivel de las regiones y a nivel interinstitucional.
- 2.2 Programa de sensibilización y capacitación para personal de nivel directivo y técnicos medios y de campo funcionando.

3. *ANAM desarrolla y aplica metodología apropiada, según las necesidades de cada región o grupo, para la sensibilización, capacitación, investigación, planificación y evaluación con perspectiva de equidad de género.*

Resultados

- 3.1 Propuesta conceptual y metodológica para sensibilización y capacitación del personal, según la especificidad de cada instancia o grupo.

3.2 Guías metodológicas para facilitar la incorporación de la perspectiva de equidad de género para planificadores(as), investigadores(as), técnicos(as) medios y de campo.

4. *La ANAM se actualiza constantemente y divulga su quehacer en materia de equidad de género y medio ambiente, a través de una red de relaciones con grupos organizados, ONGs, proyectos e institutos de enseñanza e investigaciones y redes nacionales, regionales e internacionales.*

Resultados

4.1 Participación en redes especializadas en el enfoque de género, medio ambiente y desarrollo sostenible.

4.2 Las oficinas regionales cuentan con el servicio de internet para el intercambio de información sobre la temática.

4.3 Centro de Información fortalecido con material especializado en el enfoque de género, medio ambiente y desarrollo sostenible.

4.4 Participación en los espacios o instancias de comunicación y consulta con la sociedad civil.

4.5 Material de divulgación con enfoque de equidad de género.

Plan de Acción para la Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en la Autoridad Nacional del Ambiente

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	RESULTADOS	ACTIVIDADES
<p>1. Existen los mecanismos y estructuras para la efectiva implementación de la Declaración de Política de Equidad de Género en la ANAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaración de Política de Equidad de Género legalizada. - Existe en la ANAM un equipo de personas con poder de decisión, encargado de dar seguimiento al proceso de institucionalización de la Declaración de Política. - El personal directivo de la ANAM conoce y aplica la Declaración de Política de Equidad de Género y su Plan de Acción. - Existe un plan para promover condiciones y oportunidades laborales igualitarias para hombres y mujeres. - Personal de diferentes direcciones y regiones de la ANAM se reúne, al menos dos veces al año, para monitorear la ejecución del Plan de Acción. - Partidas dentro del presupuesto de la ANAM para la ejecución del Plan de Acción. - Perfiles de proyecto elaborados. - Documentos de la ENA revisados con el enfoque de género. 	<p>1.1 Dirección Nacional de Género y Ambiente funcionando y coordinando acciones con las demás direcciones.</p> <p>1.2 Sistema de seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de equidad de género funcionando.</p> <p>1.3 Mecanismos para promover oportunidades y condiciones laborales equitativas y justas para hombres y mujeres en la ANAM funcionando.</p> <p>1.4 Sistema de evaluación de personal específico sobre la incorporación del enfoque de equidad de género funcionando.</p> <p>1.5 Proyectos identificados para captar fondos.</p> <p>1.6 La Estrategia Nacional del Ambiente incorpora la Declaración de Política de Equidad de Género.</p>	<p>1.1.1 Participar en el proceso de diseño del organigrama de la ANAM.</p> <p>1.1.2 Elaborar documento de justificación y propuesta para crear la Dirección Nacional de Género y Ambiente (DNGA).</p> <p>1.1.3 Seleccionar equipo nacional y regional de acuerdo con su formación y experiencia en "género".</p> <p>1.1.4 Crear alianzas estratégicas entre las diferentes direcciones y regiones de la ANAM.</p> <p>1.2.1 Elaborar el Sistema de seguimiento y evaluación para la incorporación del enfoque de equidad de género en la ANAM.</p> <p>1.3.1 Realizar un diagnóstico sobre las condiciones laborales (de hombres y mujeres), desde la perspectiva de equidad de género.</p> <p>1.3.2 Elaborar un plan para la equidad entre mujeres y hombres, con base en los resultados del diagnóstico.</p> <p>1.3.3 Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisión.</p> <p>1.4.1 Elaborar un Sistema de evaluación de personal específico sobre la incorporación del enfoque de equidad de género.</p> <p>1.5.1 Establecer un equipo rector en la captación de fondos.</p> <p>1.5.2 Elaborar, presentar y negociar proyectos a organismos de cooperación.</p> <p>1.6.1 Presentar documentos al equipo responsable de la ENA.</p> <p>1.6.2 Negociar las propuestas de este Plan de Acción con el equipo responsable de la ENA.</p>
<p>2. La ANAM cuenta con personal de diversos niveles de la institución, sensibilizado y capacitado en desarrollo sostenible con equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planes operativos implementándose con perspectiva de equidad de género. - Personal proponiendo programas y actividades con enfoque de equidad de género. 	<p>2.1 Grupo de técnicas y técnicos sensibilizados y capacitados, como equipo multiplicador a nivel de las regiones e interinstitucional.</p> <p>2.2 Programa de sensibilización y capacitación para personal de nivel directivo y técnicos medios y de campo funcionando.</p>	<p>2.1.1 Capacitar temática y metodológicamente a técnicos y técnicas como capacitadoras(es) para las regiones y las instituciones, con las que ANAM coordina su trabajo.</p> <p>2.2.1 Planificar y diseñar el Programa de sensibilización y capacitación con unidades de los proyectos con enfoque de género, personal de la DNGA y consultores(as) externos.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	RESULTADOS	ACTIVIDADES
<p>3. ANAM desarrolla y aplica metodología apropiada, según las necesidades de cada región o grupo, para la sensibilización, capacitación, investigación, planificación y evaluación con perspectiva de equidad de género.</p>	<p>- Propuestas conceptuales y metodológicas aprobadas por cada dirección.</p> <p>- Edición de guías metodológicas, según área, para la incorporación de la perspectiva de equidad de género.</p> <p>- Documentos de avances de información estadística con enfoque de género.</p>	<p>3.1 Propuesta conceptual y metodológica editadas, para sensibilización y capacitación del personal, según la especificidad de cada instancia o grupo.</p> <p>3.2 Guías metodológicas editadas para facilitar la incorporación de la perspectiva de equidad de género para planificadores(as), investigadores(as), técnicos(as) medios y de campo.</p> <p>3.3 ANAM cuenta con un sistema de recolección de datos e información estadística desagregada por sexo.</p>	<p>2.2.2 Ejecución de seminarios y talleres a diversos niveles: directivo, técnicos(as) medios, personal de campo.</p> <p>2.2.3 Editar y publicar materiales.</p> <p>3.1.1 Identificar y adecuar metodologías aplicadas por otras entidades, en las diversas tareas o especialidades con el enfoque de equidad de género.</p> <p>3.1.2 Elaborar y validar materiales educativos.</p> <p>3.2.1 Elaborar y validar guías metodológicas.</p> <p>3.2.3 Editar y publicar materiales.</p> <p>3.3.1 Revisar, diseñar y seleccionar indicadores.</p> <p>3.3.2 Revisar el sistema de recolección de datos existente.</p> <p>3.3.3 Diseñar sistema de recolección de datos y procesamiento de los mismos desagregado por sexo.</p> <p>3.3.4 Publicar informes.</p>
<p>4. La ANAM se actualiza constantemente y divulga su quehacer en materia de equidad de género y medio ambiente, a través de una red de relaciones con grupos organizados, ONGs, proyectos e institutos de enseñanza e investigaciones y redes nacionales, regionales e internacionales.</p>	<p>- Edición de materiales de divulgación con y sobre la incorporación del enfoque de género.</p> <p>- Existe intercambio de información y materiales con redes especializadas.</p> <p>- La DNGA participa e incide con el enfoque de género en el Sistema Interinstitucional del Ambiente y otras instancias afines.</p>	<p>4.1 ANAM participa en redes especializadas en el enfoque de género, medio ambiente y desarrollo sostenible.</p> <p>4.2 Las oficinas regionales cuentan con el servicio de internet para el intercambio de información sobre la temática.</p> <p>4.3 Centro de Información fortalecido con material especializado en el enfoque de género, medio ambiente y desarrollo sostenible.</p> <p>4.4 La DNGA participa en los espacios o instancias de comunicación y consulta con la sociedad civil.</p> <p>4.5 Material de divulgación con enfoque de equidad de género editado.</p>	<p>4.1.1 Hacer inventario y contactos con redes, organizaciones e instituciones especializadas en género, medio ambiente y desarrollo sostenible.</p> <p>4.1.2 Hacer los trámites y participar en las redes que respondan a nuestras necesidades y posibilidades.</p> <p>4.2.1 Realizar un diagnóstico del estado de situación de equipos de informática en las oficinas regionales y contratar servicios de internet.</p> <p>4.2.2 Accesar a las redes y páginas web especializadas y divulgar información al interior de ANAM.</p> <p>4.3.1 Revisar bibliografía y materiales sobre enfoque de género y medio ambiente.</p> <p>4.3.2 Identificar necesidades, accesar y comprar bibliografía y materiales.</p> <p>4.4.1 Identificar los espacios existentes y participar en los que respondan a nuestras necesidades y posibilidades.</p> <p>4.5.1 Revisar y adecuar materiales de divulgación existentes.</p> <p>4.5.2 Producir materiales con enfoque de equidad de género.</p>

V

COSTA RICA:

La experiencia del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)

Guaria Vargas

Rosario Zúñiga

1. La perspectiva de equidad de género en el MINAE

El abordaje de los aspectos de género en el Ministerio se remonta a 1994. En ese año fueron creadas, por un acuerdo de Consejo Social de Gobierno, las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer.

Estas Oficinas tenían como funciones velar por la aplicación de las políticas dirigidas hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y atender y canalizar hacia las instituciones correspondientes casos de discriminación contra las mujeres por razón de género.

A pesar de ser una directriz del Poder Ejecutivo, la creación de esta Oficina en el MINAE (en ese tiempo Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas), no fue producto de una decisión de la jerarquía del Ministerio, más bien respondió a la iniciativa de una funcionaria, quién solicitó hacerse cargo de la Oficina. Ella nunca contó con recursos que le permitiera desarrollar las funciones para las cuales había sido creada esta oficina. No obstante, durante el tiempo que funcionó se llevaron a cabo acciones de divulgación sobre la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo y la Docencia.

Posteriormente, a cargo de otra compañera y con el apoyo del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, hoy Instituto Nacional de las Mujeres, se promovió la capacitación sobre aspectos de género a funcionarias(os), algunos de ellas(os) con poder de decisión.

En 1996, el Programa Desarrollo Campesino Forestal (DECAFOR) asumió la Oficina Ministerial de la Mujer, dotándola de recursos humanos y materiales que le permitieran funcionar. DECAFOR es un programa con 12 años de funcionamiento. Actualmente está constituido por una serie de proyectos que dirigen sus esfuerzos a impulsar la participación de pequeñas(os) y medianas(os)

productoras(es) organizadas(os) en proyectos forestales y agroforestales. Asimismo, atiende lo que corresponde al área de fomento del Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC).

La Oficina Ministerial de la Mujer, en el marco del funcionamiento de DECAFOR, ha llevado a cabo las siguientes labores:

- Promoción de planes de acción en género en el Sistema Nacional de Áreas de Conservación.
- Plan de Formación para productoras rurales.
- Diagnóstico sobre la situación organizativa y productiva de los grupos femeninos.
- Capacitación a funcionarias(os) del MINAE.
- Producción de material didáctico.

A pesar del apoyo brindado por DECAFOR a la Oficina Ministerial de la Mujer, lo que se evidenció en una gama mayor de acciones, éstas seguían siendo limitadas en el sentido de que no contaban con un apoyo institucional más amplio, por lo tanto, se constituían en acciones de poco impacto y muy puntuales.

Desde esa posición resultaba casi imposible que la labor de esta Oficina permitiera incorporar los aspectos de género en el marco de importantes procesos institucionales, tales como la planificación, la elaboración de políticas, reglamentos, etc.

2. La política: un nuevo impulso a la promoción de la equidad de género en el MINAE

El hecho de que en la actual administración una mujer feminista ocupe el puesto de Ministra de Ambiente y Energía marcó un hito, al mostrarse una clara voluntad política de reconocer la necesidad de que las mujeres ocupen puestos importantes de decisión, y el deseo de promover, en todos los ámbitos, la participación de las mujeres.

En ese sentido, la Ministra designó en el cargo de Oficial Mayor, a otra mujer de reconocida trayectoria en el movimiento de mujeres de Costa Rica.

Estos hechos tuvieron un importante impacto al interior del MINAE. Específicamente en cuanto al apoyo a la Oficina Ministerial de la Mujer, la cual se convirtió en Oficina de Género y Ambiente con mayores atribuciones que la anterior. Su marco de acción pasó a ser del Sistema Nacional de Áreas de Conservación, a todas las instancias que integra el MINAE. Esto con el fin de articular los aspectos de género en el accionar de todo el Ministerio.

A este contexto se unió la iniciativa de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN), “Elaboración de Políticas de Equidad de Género en Instituciones Rectoras del Sector Ambiente en Mesoamérica”, la cual permitió darle un marco legal al trabajo de la Oficina y reorientarlo desde una visión más global y estratégica.

3. El proceso interno de institucionalización

Una de las preocupaciones centrales de la Oficialía Mayor fue apoyar y fortalecer la Oficina de Género y Ambiente. Para ello se comenzaron a estudiar posibilidades de hacer alianzas estratégicas con algún organismo internacional que pudiera apoyar.

Fue así como se contactó a la M.Sc. Lorena Aguilar, de la UICN, y se discutieron las necesidades y expectativas para fortalecer dentro del MINAE la perspectiva de equidad de género. En ese sentido, se discutió la posibilidad de que se estableciera una política sobre equidad de género. Entonces se comenzó a trabajar, a generar ideas y a soñar.

Preocupaba el hecho de que la Ministra no había asumido el cargo y no lo haría hasta seis meses después, pues se encontraba en Holanda. No obstante, mediante la vía telefónica y el uso del fax se mantuvo comunicación con ella, quien acogió la idea con gran entusiasmo y brindó su total apoyo. Se solicitó la colaboración al Ministro a.i. , quien le dio gran acogida a la iniciativa. También se contaba con la voluntad política de los jefes del Ministerio.

Se consideró que la mejor manera de incidir asertivamente en las políticas institucionales era mediante un decreto ejecutivo, que todas y todos los directores(as), así como los mandos medios, tuvieran que acatar. Se logró convencer al Ministro a.i. de que esa era la mejor medida para comenzar a trabajar, y el decreto se publicó el 14 de octubre de 1998 (Anexo 1). Fue así como el MINAE se convirtió en el primer Ministerio de América Latina que, mediante un decreto presidencial, oficializó su decisión política de incorporar la perspectiva de equidad de género en su quehacer cotidiano.

Anterior a ello, la UICN convocó a un Taller Regional, al que asistieron compañeras de México, Guatemala y El Salvador. En ese espacio se planearon las políticas y se delinearon los posibles planes de acción. El grupo trabajó en forma muy seria y profesional y el intercambio de ideas entre las participantes fue fundamental.

Se trazó un cronograma para llevar a cabo en cada país, de manera que las políticas se pudieran institucionalizar (oficializar) en cada uno de los Ministerios. Fue con el texto de Declaración, elaborado durante el taller, que se pudo llevar a cabo el proceso de oficialización anteriormente citado (Anexo 2).

Una vez adoptada la política con la participación de las diferentes dependencias del Ministerio, se elaboró una plataforma de acción, proceso que

se siguió en todos los países. Por su parte, la UICN comenzó la búsqueda de recursos económicos que permitiera llevar a cabo esa segunda etapa.

Consciente de la importancia del trabajo que se estaba generando, se pensó en dar un paso más y oficializar el programa a nivel centroamericano. En este sentido, se concentró la atención en la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD) y se consiguió, con apoyo de los Ministros de El Salvador, Guatemala y Costa Rica, incluir en la agenda de la CCAD un punto para informarles acerca del proyecto. El representante de Costa Rica expuso el proyecto y la iniciativa del MINAE para establecer el enfoque de género mediante un decreto. Producto de esto, Honduras, Nicaragua y Panamá solicitaron a la UICN su incorporación en este proyecto y así se amplió la iniciativa y la familia centroamericana.

El apoyo de los ministros centroamericanos fue otro gran logro. Los sueños traspasaron las fronteras y se hacían realidad, evidenciando que juntas, las hermanas centroamericanas, podemos alcanzar lo que nos proponemos. Aún queda mucho por realizar, nuevos retos nos esperan y ahí estaremos para enfrentarlos. De eso estamos seguras.

4. Alcance de la Política

Es importante rescatar que la existencia de una Política de Género y Ambiente en el MINAE, además de legitimar las acciones de la Oficina, ha posibilitado posicionar la temática de equidad de género en un lugar prioritario. Lo anterior queda demostrado al haberse escogido esta Política de Género entre las 13 prioritarias presentadas por el MINAE al Plan Nacional de Desarrollo Humano.

Asimismo, la influencia del tema ha incidido en la visión y misión del MINAE, las cuales expresan actualmente lo siguiente:

Visión:

El MINAE es la institución estratégica en el campo ambiental para lograr la investigación, la conservación y el uso racional de los recursos naturales, con una estructura orgánica moderna y ágil que garantice la participación comunitaria e incluya la perspectiva de género, y participa activamente en el cumplimiento de los compromisos adquiridos internacionalmente.

Misión:

Ejercer la rectoría en la formulación de políticas, planificación de estrategias y ejecución de acciones relacionadas con la conservación, fomento, control e investigación de los recursos naturales, con el fin de mejorar la calidad de vida de las y los habitantes del territorio nacional, propiciar un desarrollo humano sostenible y prestar los servicios públicos en forma eficiente y eficaz, a la vez que cumple con los compromisos internacionales.

5. El Plan de Acción: un instrumento fundamental

La elaboración del Plan de Acción es un paso fundamental en el proceso de definir una política. Este hace posible que la Declaración de Política se operativice, en la medida en que se traduce en una serie de acciones concretas.

El Plan fue elaborado de manera colectiva en un taller, en el cual se contó con una amplia participación de funcionarias y funcionarios de las diferentes instancias que integran el MINAE (Anexo 3). Previo a esta actividad se convocó a una reunión a las(os) jerarcas de las direcciones y oficinas que integran el Ministerio, con el fin de dar a conocer la política y asegurar la presencia en el taller de representantes de cada una de dichas instancias.

Hasta ese momento el tema de la perspectiva de equidad de género era casi desconocido para el resto del Ministerio, excepto para el Sistema Nacional de Áreas de Conservación. Por lo tanto, se necesitó una fuerte labor de divulgación en relación con lo que se estaba haciendo, lo que posibilitó una buena acogida a la tarea que se impulsaba.

Desde las experiencias y conocimientos de las funcionarias(os), se definieron una serie de acciones y metas que planteaban la incorporación de la perspectiva de equidad de género en cada uno de los campos de acción del Ministerio, tal como se estipula en la Declaración de Política.

En términos generales, el Plan de Acción pretende alcanzar lo siguiente:

- Acceso a los servicios del MINAE en equidad de condiciones para mujeres y hombres de la sociedad civil.
- Condiciones laborales justas y equitativas para mujeres y hombres funcionarias(os) de la institución.
- Promover una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad para mujeres y hombres.

Entre las principales acciones que contempla el Plan están:

- Formación de un equipo enlace con funcionarias(os) de las instancias que integran el MINAE.
- Diagnóstico de las condiciones laborales de las(os) funcionarias(os) del MINAE.
- Promoción de la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión.
- Funcionamiento de un Comité que vele por el cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo y la Docencia.

- Investigaciones sobre la temática de género en el marco del accionar del MINAE (sistematizaciones de experiencias, diagnósticos, propuestas metodológicas, etc.)
- Capacitación sobre aspectos de género a funcionarias(os) del MINAE y personas de la sociedad civil ligadas con la labor del Ministerio.
- Campañas educativas sobre equidad de género.
- Propuestas sobre cambios en la legislación.
- Asesoramiento en aspectos de género para:
 - La elaboración de planes estratégicos y operativos desde una perspectiva de equidad de género.
 - El diseño de bases de datos desagregados por sexo y que contemplen variables del análisis de género.
 - La elaboración de campañas en medios de comunicación masiva.
 - La redacción de proyectos, leyes y reglamentos.
 - El diseño de estrategias de incorporación de la perspectiva de equidad de género.

6. Proyecciones

Un reto importante para el MINAE en materia de género es la consolidación de la Oficina de Género y Ambiente, de tal manera que ésta sea parte de la estructura organizativa del Ministerio. Esto con la finalidad de darle sostenibilidad a las acciones que se están impulsando en esta administración.

Asimismo, de acuerdo con el Plan Operativo 1999 y otros importantes compromisos que han surgido, desde la Oficina de Género y Ambiente se proyecta llevar a cabo las siguientes tareas:

- Campaña educativa sobre equidad de género.
- Negociación de un proyecto sobre el establecimiento de un Fondo de Financiamiento Femenino (para ser ejecutado por un Área de Conservación).
- Plan de capacitación para el equipo enlace de la Oficina.
- Un taller con funcionarios(as) en puestos de decisión sobre la temática de género y ambiente.
- Iniciar en el Área de Conservación de la Península de Osa (ACOSA) el proceso de elaboración y ejecución de un plan de acción sobre género.
- Establecer un sistema de seguimiento y monitoreo para todas las acciones sobre equidad de género que realizan las Áreas de Conservación.
- Ampliar las vinculaciones de la Oficina con el resto de direcciones y oficinas del MINAE, a través de propuestas conjuntas de trabajo.

Anexo No. 1

(La Gaceta N° 199 - Miércoles 14 de octubre de 1998)
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO
DEL AMBIENTE Y ENERGÍA,

En el ejercicio de las potestades del artículo 7°, 50 y 140,
incisos 3) y 18) de la Constitución Política.

Considerando:

1°— Que Costa Rica ha suscrito diversos convenios y declaraciones internacionales, tanto en materia de ambiente como de equidad de género entre otros el Convenios sobre la Diversidad Biológica, la Declaración sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración sobre Población y Desarrollo del Cairo, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

2°— Que es competencia del Ministerio del Ambiente y Energía velar, promover, actualizar y desarrollar iniciativas y políticas, concordantes con las declaraciones y convenios anteriormente citados, para dar cumplimiento a los acuerdos internacionales suscritos.

3°— Que en la XI Reunión extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo, los Ministros de Ambiente de la región acordaron fortalecer los procesos, para la elaboración de políticas y planes de acción, con el fin de incorporar la equidad de género en sus respectivos ministerios. **Por tanto,**

DECRETAN:

Artículo 1°— Institucionalizar e incorporar dentro del Ministerio del Ambiente y Energía, el enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción en las diferentes dependencias.

Artículo 2°— Aprobar el texto de la declaración de Política de Género del Ministerio del Ambiente y Energía.

Artículo 3°— Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.— San José, a los veintiséis días del mes de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA.— El Ministro del Ambiente y Energía a. i., Carlos Manuel Rodríguez Echandi.— 1 vez.— (Solicitud N° 16549).— C-2700.—(64593).

Anexo No. 2

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAE) -COSTA RICA-

Esta declaración responde a los compromisos adquiridos por nuestro país al suscribir las diferentes convenciones sobre el tema de equidad de género y derechos humanos que deben adoptar los Estados, con objeto de eliminar las distintas formas de discriminación hacia las mujeres y, adoptar políticas tendientes a impulsar la equidad de género.

Algunos de esos compromisos son: la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984), la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). De este marco internacional se derivan una serie de lineamientos en materia de género y ambiente que deben integrarse en las políticas, directrices, programas y proyectos del MINAE.

LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN EL ACCIONAR DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAE)

Esta Declaración se inscribe en el contexto de la misión general del MINAE, la cual plantea, **la irreversibilidad del proceso de desarrollo sostenible y mejoramiento continuo de la calidad de vida**, propiciando un nuevo paradigma en la medida en que la política de medio ambiente sea permeada en sus fundamentos y principios por la equidad de género, posibilitando que este nuevo enfoque sea parte integral del Plan Nacional de Desarrollo.

Nuestro concepto de género

El género se refiere a la influencia determinante de las estructuras sociales, culturales y psicológicas, en la construcción de las identidades de hombres y mujeres. Asume, por tanto, que los sujetos(as) sociales somos construcciones históricas, es decir, somos producto de procesos de socialización en la familia, la escuela, la iglesia, y otras instituciones sociales.

El género conduce a un ordenamiento jerárquico y valorativo de las funciones y roles que desempeñan las personas, esto representa muchas veces situaciones de privilegio y dominación de los varones y posiciones subordinadas para las mujeres. Reconocer esta situación es un aspecto fundamental para orientar una política con equidad de género.

El MINAE entiende la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la toma de decisiones en las políticas gubernamentales que tienden a la protección del ambiente. Desde este punto de vista creemos que las políticas no deben corresponder solamente a un discurso, sino que deben expresarse en prácticas cotidianas que permitan a mujeres y hombres aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y con la naturaleza.

Asimismo, el MINAE reconoce que en la sociedad existen condiciones desiguales entre los hombres y mujeres, en el acceso, uso y control de recursos como tierra, capital, insumos y otros, y en la oportunidad para tomar decisiones.

Pese a que las mujeres siempre han jugado un importante papel en el ámbito ambiental, esto no se ha reconocido. Lo que se refleja al identificar la ausencia de estas como gestoras, beneficiarias y tomadoras de decisiones en las acciones gubernamentales y de grupos organizados de la sociedad.

El MINAE reconoce que cuenta con un bajo porcentaje de funcionarias en relación con el número de hombres que laboran en la institución, quienes tienen poco acceso a los espacios formales de toma de decisión, promoción y capacitación.

Por lo tanto, el MINAE se compromete a orientar su accionar desde el enfoque de equidad de género, lo que implica el establecimiento de condiciones que propicien la equidad entre mujeres y hombres, al interior de la institución. Asimismo, se compromete a promover la equidad de género en todos aquellos espacios de decisión compartidos con la sociedad civil (Comisiones Regionales Ambientales, Comisiones Locales y otras).

El MINAE reconoce que para introducir la perspectiva de equidad de género es indispensable analizar y comprender los patrones de uso, conocimientos, destrezas, roles y otras conductas relacionadas con la conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Lo que conlleva necesariamente rescatar de manera diferenciada las visiones sobre el ambiente de mujeres y hombres.

Reconoce que para ser coherente con su misión de buscar una mejor calidad de vida, el MINAE reconoce que la equidad e igualdad entre hombres y mujeres es un asunto fundamental de los derechos de los humanos y de las humanas. Solamente a través de la equidad de género se puede lograr una cultura de paz, indispensable para el desarrollo sostenible.

La integración transversal de género en el MINAE

El MINAE se compromete con una integración transversal, la cual debe ser expresada en la atención constante en la equidad entre mujeres y hombres en las políticas, leyes, reglamentos, estrategias, estudios de impacto ambiental, procesos de planificación y en las diversas intervenciones de desarrollo y conservación que el MINAE promueve.

Para ello el MINAE priorizará en la asignación de recursos humanos y financieros el componente de equidad de género. Asimismo, para asegurar la transversalidad de la perspectiva de equidad de género, el MINAE se compromete a tener y apoyar dentro de su estructura, con un rango superior, la Oficina de Género y Ambiente, la cual tendrá a su cargo el seguimiento y monitoreo de las acciones del Plan de Acción que de esta política se desprenda.

Anexo No. 3

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAE)

PLAN DE ACCIÓN 1998 - 2002

Introducción

Esta iniciativa nace de los compromisos adquiridos por Costa Rica al suscribir las diferentes convenciones sobre el tema de equidad de género y derechos humanos que deben de adoptar los Estados, con el objeto de eliminar las distintas formas de discriminación hacia las mujeres y adoptar políticas tendientes a impulsar la equidad de género.

El principal objetivo para la incorporación de la equidad de género en las políticas, programas y proyectos del Ministerio del Ambiente y Energía, es facilitar el logro de su misión, asegurando que los roles de género, p.e., las perspectivas, roles y responsabilidades, tanto de mujeres como de los hombres sean consideradas en el diseño, ejecución y monitoreo de actividades promovidas y apoyadas por el MINAE.

El presente plan de trabajo define los objetivos para la igualdad y equidad en el contexto de los otros objetivos del Ministerio y proporciona los lineamientos y prioridades, así como los objetivos concretos, acciones y el desarrollo institucional requerido, que permita la incorporación de una perspectiva de género dentro del Ministerio del Ambiente y Energía.

Este Plan de Acción sintetiza el trabajo llevado a cabo durante dos días con aproximadamente 30 personas entre hombres y mujeres, representantes de las diferentes direcciones e instancias adscritas al MINAE.

Metodológicamente, se partió de un diagnóstico institucional de situaciones concretas, el cual permitió posteriormente identificar los obstáculos mayores que impiden o dificultan el logro de una situación deseada, así como también de las potencialidades, recursos humanos y materiales que la posibilitan. Una vez establecidas las grandes líneas de trabajo, se procedió a la construcción de objetivos, resultados, metas e indicadores de cumplimiento como esencia del Plan.

Siendo dichos elementos la base para una fase posterior de seguimiento y evaluación del Plan de Acción 1998 - 2002.

La Declaración de Política

Esta declaración responde a los compromisos adquiridos por nuestro país al suscribir las diferentes convenciones sobre el tema de equidad de género y Derechos Humanos que deben adoptar los Estados, con objeto de eliminar las distintas formas de discriminación hacia las mujeres y adoptar políticas tendientes a impulsar la equidad de género.

Algunos de esos compromisos son :

- La Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984).
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990).
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995).

De este marco internacional se derivan una serie de lineamientos en materia de género y ambiente que deben integrarse en las políticas, directrices, programas y proyectos del MINAE.

De acuerdo a la Misión del MINAE, esta declaración se inscribe en el contexto de ella de la siguiente manera: ***“La irreversibilidad del proceso de desarrollo sostenible y mejoramiento continuo de la calidad de vida.”*** con lo cual se propicia un nuevo paradigma en la medida en que la política de medio ambiente sea permeada en sus fundamentos y principios por la equidad de género, posibilitando que este nuevo enfoque sea parte integral del Plan Nacional de Desarrollo.

Nuestro concepto de género

El género se refiere a la influencia determinante de las estructuras sociales, culturales y psicológicas, en la construcción de las identidades de hombres y mujeres. Asume, por tanto que los sujetos(as) sociales somos construcciones históricas, es decir, somos producto de procesos de socialización en la familia, la escuela, la iglesia y otras instituciones sociales.

El género conduce a un ordenamiento jerárquico y valorativo de las funciones y roles que desempeñan las personas, esto representa muchas veces situaciones de privilegio y dominación de los varones y posiciones subordinadas para las mujeres. Reconocer esta situación es un aspecto fundamental para orientar una política con equidad de género.

El MINAE reconoce la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la protección del ambiente. Desde este punto de vista, las políticas no deben

de corresponder solamente a un discurso, sino que tienen que expresarse en prácticas cotidianas que permitan a mujeres y hombres aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y con la naturaleza.

Fundamento

La incorporación de una perspectiva de equidad de género se basa en dos premisas importantes :

- El reconocimiento de que la igualdad y equidad de género son aspectos fundamentales de los derechos humanos y la justicia social.
- Una creciente conciencia de que la igualdad (iguales derechos), oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres – es una pre-condición para el desarrollo sostenible y el uso sostenible de los recursos naturales.

Todo el uso y manejo de recursos naturales está, en cierta medida, conformado por relaciones de género. Las mujeres y los hombres realizan aportes diferentes a la familia, a la comunidad y a la sociedad. En la mayoría de las sociedades, las relaciones de género están desequilibradas y con frecuencia, las mujeres realizan sus contribuciones con un acceso desigual a los beneficios derivados del uso de los recursos naturales.

A fin de asegurar que el MINAE desarrolle programas eficaces para el manejo de recursos naturales y promueva el desarrollo sostenible, estos deben fundamentarse en una consideración adecuada de las necesidades, perspectivas, roles y responsabilidades tanto de mujeres como de hombres, e involucrar a estos(as) en un papel protagónico en las acciones de desarrollo.

Equidad dentro del MINAE

Acorde con la necesidad de eliminar las relaciones desiguales, el MINAE se compromete a orientar su accionar desde el enfoque de equidad de género, lo que implica el establecimiento de condiciones que propicien la equidad entre mujeres y hombres, al interior de la institución. A su vez que se promoverá la equidad de género en todos aquellos espacios de decisión compartidos con la sociedad civil (Comisiones Regionales Ambientales, Comisiones Locales, etc.) y en la prestación de servicios a los clientes externos

Perspectiva transversal

El compromiso con una integración transversal se expresará en la atención constante en la equidad entre mujeres y hombres en las políticas, leyes, reglamentos, estrategias, estudios de impacto ambiental, procesos de planificación y en las diversas intervenciones de desarrollo y conservación que el MINAE promueve.

Asimismo, de manera sistemática analizarán los patrones de uso, conocimientos, destrezas, roles y otras conductas relacionadas con la conservación y uso sostenible de los recursos naturales, con el fin de introducir la perspectiva de género rescatando de manera diferenciada las visiones sobre el ambiente de mujeres y hombres.

Con el fin de alcanzar lo propuesto anteriormente, el MINAE priorizará en la asignación de recursos humanos y financieros el componente de equidad de género. Asimismo, para asegurar la integración transversal de la perspectiva de equidad de género, el MINAE se compromete a tener y apoyar dentro de su estructura, con un rango superior, la oficina de Género y Ambiente, la cual tendrá a su cargo el seguimiento y monitoreo de las acciones del Plan de Acción que se desprendan de esta política, el cual se presenta seguidamente.

Propósito general

El propósito de incorporar la equidad de género en el MINAE es facilitar la misión del Ministerio del Ambiente y Energía, al pretender cerciorarse que cualquier uso de los recursos naturales sea equitativo y ecológicamente sostenible, mediante la integración transversal del enfoque de equidad de género, tanto al interno de la institución y sus relaciones externas.

Objetivo general de largo plazo

El MINAE, en el cumplimiento de su misión, proporciona igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres en políticas, legislación, programas, proyectos, planes, asignación de recursos, prestación de servicios a sus clientes internos y externos, en el uso, manejo y control de los recursos naturales.

Objetivos específicos y resultados

Los objetivos a corto plazo del Plan de Acción consisten en la creación de un entorno propicio para la integración de una perspectiva de equidad de género, de forma tal, que se asegure el inicio para operativizar la Declaración de Política y el Plan de Acción para la incorporación de la equidad de género dentro del MINAE.

Objetivos específicos

1. *El MINAE cuenta con una estructura descentralizada y un órgano asesor que implementa las directrices que garantizan la equidad entre mujeres y hombres.*

Con ello se pretende :

- Contar con los mecanismos y estructura institucional para apoyar la integración de una perspectiva de equidad de género, contribuyendo, por tanto, a que las políticas, programas y proyectos del MINAE sean más eficaces.
- Colocar al MINAE a la vanguardia de los asuntos de género y ambiente, a fin de ejercer influencia para la incorporación de la equidad de género en políticas globales relacionadas con el manejo sostenible y la conservación de los recursos naturales.

2. *Oportunidades y condiciones laborales equitativas para hombres o mujeres en el MINAE.*

Con ello se persigue:

- La ruptura en un alto porcentaje del personal del MINAE del paradigma de género.
- Mejores condiciones y oportunidades para las actuales y próximas generaciones de funcionarios(as).
- Relaciones internas y externas equitativas entre mujeres y hombres.

3. *Funcionarias y funcionarios del MINAE debidamente sensibilizados y capacitados en materia de género en todos los niveles operativos.*

Se busca:

- En el MINAE, desde el más alto funcionario(a), todo el personal posea una comprensión clara del motivo por el cual la inclusión de una perspectiva de género puede mejorar la eficacia de la labor realizada, demostrando su firme compromiso de actuar con base en dicha comprensión.
- Que dentro de los deberes y responsabilidades del personal se debe poseer el adecuado conocimiento, capacidad y responsabilidad para promover la equidad e igualdad de género entre mujeres y hombres.

4. *Investigaciones y propuestas conceptuales metodológicas en materia de género y ambiente son desarrolladas por el MINAE.*

Para mejorar:

- El quehacer del MINAE contempla en sus instrumentos y herramientas metodológicas una consideración adecuada de las necesidades, perspectivas, roles y responsabilidades, tanto de mujeres como de hombres, involucrando a ambos como actores.
- El análisis de los patrones de uso, conocimiento y destrezas con respecto a la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales.

5. Equidad en el acceso, uso y control de los recursos y servicios que el MINAE brinda a la sociedad civil.

Se trata de alcanzar :

- La incorporación de la perspectiva con equidad de género dentro del MINAE en los procesos de divulgación y prestación de servicios, al poner a disposición información según roles de género en las labores de extensión y capacitación.
- Se promuevan verdaderos procesos participativos, involucrando niño(as), adolescentes, personas mayores en la prestación de servicios.

Estrategia

La integración transversal de la perspectiva con equidad de género, lleva implícito un replanteamiento en las estrategias y procesos de planificación dentro del quehacer de la institución.

Con el propósito de garantizar la integración de un enfoque con equidad de género dentro del Ministerio del Ambiente y Energía, la promoción de la equidad entre hombres y mujeres debe de recibir especial atención durante todos los momentos comprendidos para el desarrollo de políticas, programas y proyectos. Esto indica que desde la conceptualización, planificación, asignación de recursos financieros y humanos, diseño de estrategias hasta la ejecución de procesos que son impulsados al interno y al externo de la institución, la atención al género debe de ser permanente.

Adicionalmente, la incorporación de una perspectiva con equidad de género requiere que las prioridades y necesidades de hombres y mujeres sean tomadas en consideración durante todas las etapas de la planificación, ya que los asuntos de igualdad y equidad son parte de los procesos y de los resultados.

Al interior de la institución, la integración de género implica la promoción de un ambiente de trabajo propicio, con una mayor participación del personal en procesos transparentes para la toma de decisiones, lo que atraerá y contribuirá a retener personal sensible a la temática de género.

Estos ambientes serán creados a través de la real ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Acción, el cual contempla acciones específicas y generales relacionadas con los recursos humanos, con especial énfasis en políticas de contratación, evaluaciones de desempeño, criterios de selección, entre otras; dichas acciones serán acompañadas con medidas dirigidas hacia la igualdad de oportunidades, todo ello bajo la supervisión de un ente encargado de los aspectos de género que será dotado de los recursos humanos y financieros necesarios para la ejecución del Plan de Acción propuesto. Estos elementos sin duda llevarán al Ministerio del Ambiente y Energía hacia una cultura institucional permeada por la perspectiva de equidad de género.

Plan de Acción 1998 – 2002			
Incorporación de la perspectiva de equidad de género en el MINAE			
OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	RESULTADOS	ACTIVIDADES
<p>1. El MINAE cuenta con una estructura descentralizada y un órgano asesor que implementa las directrices que garantizan la equidad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Decreto ejecutivo oficializando la Oficina de Género y Ambiente.</p>	<p>Siete planes estratégicos y operativos con perspectiva de equidad de género en las Direcciones e instancias adscritas al MINAE.</p>	<p>Establecer coordinación al interior del MINAE.</p> <p>Capacitar y asesorar en el proceso de incorporación de la equidad de género en los planes estratégicos y planes operativos de las instancias.</p>
	<p>Un equipo de enlace encargado de la temática de género, consolidado e integrado por las dependencias del MINAE.</p> <p>Recursos humanos y financieros requeridos para la ejecución del Plan de acción, asignados por parte del MINAE.</p>	<p>Un equipo de enlace encargado de la temática de género, capacitado y funcionando a través de todas las Direcciones e instancias adscritas al MINAE.</p> <p>Un sistema de evaluación y monitoreo operando en la oficina de Género y Ambiente en el MINAE.</p>	<p>Identificar y asignar el personal que conformaría los equipos de enlace.</p> <p>Estudio y reasignación de funciones del personal de enlace.</p> <p>Planificar y diseñar un sistema de evaluación y monitoreo.</p> <p>Diseño del sistema para la captura de información desagregada e incorporar las variables de género necesarias en los sistemas de información.</p>
<p>2. Oportunidades y condiciones laborales equitativas para hombres y mujeres en el MINAE.</p>	<p>Participación equitativa en nivel de toma de decisiones.</p> <p>Métodos equitativos de selección de personal.</p>	<p>Manuales de procedimiento internos (administración) con enfoque de género.</p>	<p>Diagnósticos de las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias del MINAE.</p> <p>Elaborar una propuesta de medidas correctivas con base en el diagnóstico.</p> <p>Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en las estructuras de toma de decisiones creadas por las leyes relacionadas con el ambiente.</p>
	<p>Acceso equitativo a becas y otras oportunidades.</p> <p>La Oficina de Recursos Humanos estimula y vela por el crecimiento del personal.</p>	<p>Mecanismos para la asignación de becas más equitativos.</p> <p>Políticas y otra documentación oficial actualizada con enfoque de género.</p> <p>Instancia permanente que vela por el cumplimiento del reglamento sobre hostigamiento que tramita de forma ágil las denuncias.</p>	<p>Revisar criterios de selección y mecanismos.</p> <p>Revisar y actualizar la legislación actual incorporando la equidad de género.</p> <p>Establecer criterios y procedimientos para garantizar la equidad de género en la legislación y políticas futuras.</p> <p>Analizar y actualizar el reglamento interno sobre hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia.</p> <p>Divulgar el reglamento entre funcionarias y funcionarios.</p> <p>Promoción de acciones preventivas sobre hostigamiento y acoso.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	RESULTADOS	ACTIVIDADES
<p>3. Funcionarios(as) del MINAE debidamente sensibilizados y capacitados en materia de género en todos los niveles operativos.</p>	<p>Funcionarios (as) proponiendo acciones concretas (de diversa índole), que promuevan la equidad de género en su trabajo.</p> <p>Planes operativos implementándose con perspectiva de género.</p>	<p>Programa permanente de capacitación en implementación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas a nivel de dirección - Programa de mandos medios - Programa a niveles operativos <p>Guías metodológicas para la incorporación de la perspectiva con equidad de género para decisores, técnicos medios y de campo.</p> <p>El tema de equidad de género es prioritario en el rubro de capacitación del presupuesto del MINAE.</p>	<p>Desarrollar un protocolo de capacitación que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización - Incorporación de un enfoque de equidad de género en el ciclo de proyectos - Gestión y gerencia equitativa - Manejo y uso de los poderes
<p>4. Investigaciones y propuestas conceptuales metodológicas en materia de género y ambiente son desarrolladas por el MINAE.</p>	<p>Oficialización y puesta en práctica de las propuestas.</p>	<p>Siete propuestas conceptuales y metodológicas, acordes con la especificidad de cada una de las instancias del MINAE.</p> <p>Cinco investigaciones desarrolladas que fortalezcan el proceso.</p> <p>Instrumentos y metodologías de planificación de proyectos, planes, programas y estudios de impacto ambiental, incorporan el análisis de género, en cada una de las instancias del MINAE.</p>	<p>Sistematizar las diferentes experiencias del MINAE sobre incorporación de la perspectiva con equidad de género.</p> <p>Elaboración de material didáctico sobre lineamientos conceptuales y metodológicos acerca del ambiente y género con participación de los enlaces y el resto del personal.</p> <p>Definir y priorizar los temas a investigar.</p> <p>Ejecutar las investigaciones.</p> <p>Un diagnóstico y actualización de los instrumentos y metodologías de planificación y evaluación existentes.</p> <p>Realizar las modificaciones o incorporación de los aspectos necesarios para el enfoque con equidad de género.</p>
<p>5. Equidad en el acceso, uso y control de los recursos y servicios que el MINAE brinda a la sociedad civil.</p>	<p>Incremento de mujeres concesionarias para el control y uso de los recursos naturales.</p> <p>Incremento de mujeres participando en el ordenamiento territorial.</p> <p>Materiales para la divulgación sin lenguaje sexista.</p> <p>Información divulgada dirigida equitativamente a mujeres y hombres.</p>	<p>Material informativo de los servicios que brinda el MINAE, diferenciada según roles de género.</p> <p>Del total de usuarios de los servicios del MINAE, por lo menos el 50% sean usuarias.</p> <p>Aumentar la participación de mujeres jefas de hogar.</p> <p>Cambio de mentalidad, actitud de la sociedad civil hacia la participación de hombres, mujeres, adolescentes, niñas, niños y adultos mayores a los servicios del MINAE.</p>	<p>Convocar por igual a hombres y mujeres para divulgar servicios e incentivos del MINAE.</p> <p>Tratamiento de la información diferenciada según género.</p> <p>Un diagnóstico con perspectiva de equidad de género sobre la prestación de servicios por parte de la institución.</p> <p>Fomentar uso de los servicios del MINAE, facilitando la información correspondiente.</p> <p>Planificación y diseño de la disseminación de la información para la participación equitativa.</p> <p>Diagnósticos rurales participativos con enfoque de género.</p> <p>Fomentar la participación de niños(as) en eventos del MINAE.</p> <p>Campañas de resocialización en equidad de género.</p>

VI

NICARAGUA: Un ministerio con trayectoria

Laura Gutiérrez

1. Introducción

La institucionalización del enfoque de género como política del Ministerio de Recursos Naturales y del Ambiente (MARENA) corresponde a un proceso que se gesta desde 1990, con la creación del Programa de la Mujer y Desarrollo Forestal, que logra su fase más elevada con la formulación de la Declaración de la Política de Equidad de Género y el Plan Operativo Institucional en 1999.

El proceso que culmina con la institucionalización del enfoque de género recoge ricas experiencias, las cuales marcan momentos claves y reflejan la existencia de una voluntad política de las autoridades ministeriales, particularmente durante el período de 1997-1999.

Asimismo, se destaca el papel jugado por un equipo de especialistas en género en cada momento histórico del proceso, así como las dificultades y desconfianzas que tuvieron que afrontar.

Como parte de este proceso, se narra cómo a través de la perseverancia se sensibilizó a mujeres y hombres de la institución, lo cual posibilitó que nuevas propuestas tuvieran aceptación. Los cambios en las mismas mujeres del equipo de género también han provocado transformaciones en las demás personas, al pasar de la confrontación a la persuasión y del cambio del enfoque de mujer en el desarrollo al de género en el desarrollo.

2. Proceso de institucionalización del enfoque de género en el MARENA: Construyendo nuevas esperanzas

A través de un análisis retrospectivo reconstruimos uno a uno los momentos más relevantes de la historia del MARENA. En estos se recupera el

proceso mediante el cual se expresan las diversas vivencias que nos llevó a institucionalizar el enfoque de género dentro de las políticas del ministerio.

A lo largo de una década, han ocurrido muchos encuentros y desencuentros, debido a que se trataba de un enfoque desconocido y muchas veces mal interpretado en su concepción, tanto por hombres como por mujeres.

Además de lo anterior, hay que reconocer que la "idea" de la institucionalización del enfoque de género no fue producto de una necesidad consciente (en una primera fase) de la institución, sino que surgió como una condición ineludible planteada por la cooperación internacional¹, lo que limitó la introspección individual y colectiva dentro del MARENA, que permitiera concebir esta nueva propuesta, no como una carga adicional de trabajo, sino como un elemento necesario para alcanzar un desarrollo sostenible incluyente, que incorpore a mujeres, hombres y naturaleza como proceso único en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida humana.

El período de 1991-92 se caracterizó por la creación y oficialización del Plan de Acción Forestal de Nicaragua, donde se dio una política encaminada a la integración y desarrollo de la mujer en el sector forestal.

Inicialmente, el trabajo se centró en la elaboración de estudios para conocer la situación de las mujeres y participación de éstas en el sector forestal, lo que permitió descubrir que había una participación representativa de mujeres en la industria forestal existente. Se encontró, además, que un factor limitante para el desempeño de las mujeres era la responsabilidad del trabajo reproductivo, lo que permitió el desarrollo de iniciativas para la construcción de centros de desarrollo infantil en esos lugares de trabajo.

Al ampliarse las líneas de acción para la educación forestal del sector técnico-medio y el desarrollo de la mujer rural, con proyectos del Programa Forestal Campesino (PFC), se realizaron nuevos estudios para conocer la situación laboral de las mujeres en las instituciones, desde una perspectiva de género, lo que permitió iniciar un proceso de sensibilización con los agentes que toman las decisiones, a fin de incidir a través de acciones que procuran cambios necesarios.

En 1992 comenzó a funcionar como equipo de género el Programa Mujer y Desarrollo Forestal, el cual operaba con independencia. Este era un programa fuerte en cuanto a recursos económicos y humanos, pero no era considerado como prioridad dentro del MARENA. Desde este programa, el equipo de trabajo (en su mayoría mujeres), hizo esfuerzos importantes para promover el enfoque de género, pero estos estaban más orientados a las comunidades y poco a lo interno de la institución.

¹ En 1994, de los 30 proyectos y programas financiados por organismos internacionales, un 40% demandaba incluir el enfoque de género.

Por el peso tradicional de los siglos, en relación con concepciones discriminatorias hacia las mujeres, hay que destacar ciertas actitudes confrontativas entre algunas miembros del Programa de la Mujer y los técnicos, lo que alejaba la posibilidad de institucionalizar un enfoque de género como elemento transversal de trabajo, porque el hecho de que la institución se planteara “la incorporación de las mujeres campesinas al proceso de desarrollo forestal del país, no sólo como trabajadoras, sino como artífice de cambio”, ya era un planteamiento propositivo que había que potenciar.

Este propósito poco a poco se iba convirtiendo en una voluntad política del Ministro de Recursos Naturales y del Ambiente, Dr. Incer Barquero, que más tarde se reflejaría en el pensamiento siguiente:

“Este proceso de transformación tiene que comenzar con un proceso de cambio a lo interno, donde la actividad educativa juega un papel importantísimo, ya que contribuirá en gran medida al desarrollo de actividades, destrezas y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito”.

En 1993, surgió otro elemento importante que apoyaría la incorporación del enfoque de género en el MARENA: el redireccionamiento del proyecto Fondo de Apoyo a la Silvicultura (FONDOSILVA).

A través de un cambio de perspectiva del FONDOSILVA, que integró a una mujer capacitada en el tema de género, se logró replantear los objetivos del proyecto. Por ejemplo, en 1992 el proyecto solo incorporaba a hombres como beneficiarios directos, en 1993 se logró incorporar progresivamente a las mujeres y en 1995 se desarrolló el proyecto Piloto Agroforestal, a fin de garantizar la participación de las mujeres.

Asimismo, desde la Dirección General Forestal se dio un proceso de sensibilización silencioso pero certero, con los actores claves de la institución: técnicos, responsables de género, equipos administrativos, directores de programas y el ministro, y con los gobiernos regionales, líderes comunales, promotores y beneficiarios directos e indirectos del FONDOSILVA y del Proyecto Administración Forestal Estatal (ADFOREST).

En 1994, el Programa de Género y Desarrollo Forestal se convirtió en la Dirección de Género y Desarrollo; la cual en sus inicios definió, como parte de sus estrategias de acción, realizar una evaluación de nueve proyectos del ministerio, para medir su impacto desde una perspectiva de género. Esto dio inicio a un proceso de seguimiento, que consistió en lo siguiente:

- Se elaboró un sistema de monitoreo con indicadores de género para los proyectos que incluían el componente de género.
- Se fortaleció el trabajo con el sector forestal educativo (medio y superior).
- Se incorporó el género como componente en las unidades del programa forestal MARENA/ASDI, rompiendo así con la visión que se tenía en el programa anterior.

- Se pasó a una acción más ofensiva de sensibilización mediante coordinaciones con algunas unidades del ministerio.

Así, la Dirección de Género se propuso definir acciones que permitieran garantizar el enfoque de género en la planificación de cada área técnica.

Es importante destacar que el proceso de incorporación del enfoque de género en la institución coincidió con la ejecución del proyecto IICA/ASDI, el cual impulsaba la capacitación en comunicación, género y desarrollo sostenible. Ello contribuyó a sentar las bases de la Dirección de Género, y a dar un salto cualitativo al pasar de un enfoque de mujer en el desarrollo (MED) a un enfoque de género en el desarrollo (GED).

Al contar con mayores elementos teórico metodológicos y de comunicación, la Dirección de Género pudo abrir espacios de diálogo en todos los niveles, a fin de poder negociar sus propuestas desde mejores posiciones y bajo una metodología más dialógica y menos confrontativa.

Con esta nueva posición, la Dirección de Género logró incidir de manera más directa en los proyectos FONDOSILVA, ADFOREST, en el Servicio Forestal Nacional y las unidades del Programa Forestal Ambiental MARENA/ASDI para incorporar el enfoque de género, el cual fue planteado como requisito en los términos de referencia de la cooperación sueca.

El cierre de la Dirección de Género del MARENA se produjo a finales de 1994, como parte de la reestructuración que la nueva administración realizó en este ministerio. Sin embargo, la cooperación sueca mantuvo entre sus requisitos que los programas y proyectos que financiaban tenían que mantener la perspectiva de género y debido a ello, fueron recontratadas algunas de las especialistas de la extinta Dirección de Género.

Hasta 1996, el trabajo realizado fue un proceso de sensibilización individual dirigido a niveles claves de toma de decisiones (ministro, viceministros, directores, entre otros), apoyándose además en instrumentos como decretos y compromisos de gobierno que contribuyeron a ganar espacios de conciencia en cada actor clave.

Desde 1997, estos esfuerzos fueron apoyados por la voluntad política del ministro Ing. Roberto Stadthagen, quien asumió el planteamiento de género desde la perspectiva individual y como estrategia para el desarrollo sostenible con equidad de género. En ese mismo año ocurrieron dos eventos importantes: la creación de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible (la Dirección de Género y Desarrollo había sido cerrada, no existía un ente rector dentro de la institución que garantizara la transversalidad de la perspectiva de género) y la creación de la Comisión Interinstitucional de Mujer y Desarrollo Rural (CMYDR).

Entre los decretos gubernamentales más importantes asumidos por el MARENA, se encuentra el Decreto No. 57'97 del 14 de octubre de 1997, el que establece la creación de espacios interinstitucionales de coordinación entre

organismos gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con proyectos y programas del área rural, con el fin de *“incidir de mejor forma en la transformación de las condiciones de vida de la población rural, especialmente de las mujeres rurales...”*, para lo cual orienta la creación de la Comisión Interinstitucional de Mujer y Desarrollo Rural.

En 1997 también se creó el Proyecto Fomento y Perspectiva de Género en el Sector Público Agropecuario y de Recursos Naturales, auspiciado por el Banco Mundial, con el fin de fortalecer a las instituciones para que introdujeran el enfoque de género en su quehacer.

Una actividad del Proyecto de Fomento y Perspectiva de Género en el Sector Público Agropecuario y de Recursos Naturales fue un diagnóstico del quehacer institucional, realizado para el MARENA, “cuyos resultados arrojan el vacío de información de la situación y el impacto del desempeño ambiental sobre mujeres y hombres y la manera sobre como estos interactúan sobre el medio ambiente y los recursos naturales.

Lo anterior llevó a la necesaria revisión de :

- Políticas, estrategias, planes y programas para valorar y hacer recomendaciones sobre los ajustes que se deben realizar para introducir el enfoque de género.
- Realizar ajustes al sistema de planificación, monitoreo y evaluación con una visión estratégica.
- Diseño e implementación de un sistema propio de monitoreo y evaluación que permita valorar el avance de integración de la perspectiva de género y su impacto.

En 1998 se conformó un equipo técnico para la elaboración de indicadores que apoyaran la toma de decisiones y la reorientación y formulación de políticas. Como parte de ese proceso, se trabajó en la formulación de indicadores de género, elaborándose una matriz basada en los objetivos específicos de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible, con el objetivo de monitorear, de manera sistemática, la introducción de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

En esta etapa de desarrollo se pasó del proceso de sensibilización individual a procesos colectivos de capacitación, reflexión y elaboración de instrumentos que permitieran dar paso a la creación de políticas institucionales de género.

Lógicamente que todo este avance correspondió con la existencia de una voluntad política cada vez más consciente y clara de parte de los líderes principales del MARENA, quienes han asumido, con visión estratégica para el desarrollo, la propuesta de género.

3. Declaración de Política de Género del MARENA

Todos los momentos señalados en esta cronología, en busca de una propuesta nueva, reestructurativa y de desarrollo humano con equidad, forman parte de los distintos eslabones que han llevado a la elaboración de las políticas de equidad de género en el MARENA.

En atención al ofrecimiento de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN) para acompañar el proceso de desarrollo de una política de género del MARENA, desde agosto de 1998, la Unidad de Género decidió trabajar en esta línea, con la perspectiva de que una vez elaborada la política de género, se continuaría con su operacionalización mediante un Plan de Acción ministerial.

Tomando en consideración que la estrategia de género del MARENA se inscribe dentro del proceso de elaboración de la declaración de política de género de los distintos ministerios de la región, la experiencia acumulada en los distintos espacios de intercambios ha sido vital para definir, de manera clara y precisa, la visión de equidad de género y su transversalidad en el quehacer institucional.

La primera propuesta sobre declaración de políticas de género fue presentada en octubre de 1998 por la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible, luego de haber pasado por un amplio proceso de consulta entre las principales autoridades del ministerio: ministro, viceministro, directores generales y de proyectos.

En febrero de 1999, mediante la resolución Ministerial No. 002-99, se acordó *“incorporar dentro del Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales el enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción que se emitan en las diferentes dependencias de la institución”* (Anexo 1).

En esa misma resolución se aprobó la Declaración de Política de Equidad de Género del MARENA (Anexo 2).

4. Plan de acción: Operacionalización de la Política de Equidad de Género

Con el propósito de continuar avanzando, el MARENA se dio a la tarea de operativizar la política de género a lo interno de la institución. Este fue un momento determinante en el proceso, ya que permitió el reencuentro de los agentes de influencia del MARENA para la ejecución posterior de un Plan de Acción. Este proceso fue fundamental porque:

- Fue un espacio que permitió lanzar la declaración, mas que como una resolución ministerial, como una propuesta posible para el cambio institucional, familiar y personal.

- Se logró que se reconociera la equidad e igualdad de género como un asunto de derechos humanos fundamentales.
- Se reconocieron las diferencias de género para promover la equidad.
- También se reconoció la transversalidad del enfoque de género en todo el desarrollo del proyecto.

Asimismo, se compartió y socializó la visión que tiene el MARENA para operacionalizar el enfoque de género.

Durante el proceso de análisis en el taller para la identificación de los problemas que dificultan la institucionalización de la política de género, se identificaron los siguientes:

- Desconocimiento de mecanismos prácticos sobre enfoque de género.
- Desconocimiento del enfoque de género.
- Desconocimiento de la Declaración de la Política de Equidad de Género del MARENA.
- Poco conocimiento sobre la producción de documentos de género (reglamentos, programas, proyectos, metodologías).
- Rotación constante del personal.
- Desconocimiento de instrumentos metodológicos para operacionalizar la equidad de género.
- No se incorporan criterios de género en la contratación de personal.
- No se aplican indicadores de género
- Poca sistematización sobre el trabajo de género y utilización de instrumentos productivos con enfoque de género.

La identificación de estos problemas condujo al análisis y búsqueda de soluciones, formulación de objetivos y propuestas de acción, que aseguren la aplicación práctica de la política de equidad de género, la cual quedó integrada en el Plan de acción (Anexo 3).

Una vez elaborado el Plan de Acción, se formuló el Plan Operativo, el cual presentó las siguientes dificultades:

- En el taller para la elaboración del plan, no participaron todos los directores generales, programas y proyectos.
- Desarrollo desigual en cuanto al conocimiento de la teoría de género.

- Desconocimiento sobre los instrumentos de género producidos por el MARENA.
- No se definió el Plan Operativo Territorial.

Todas estas dificultades plantean la necesidad de desencadenar un proceso de apropiación tanto de la estrategia como del Plan Operativo, iniciando con directores generales, programas y proyectos. Para lograr lo anterior se propone:

- Completar el Plan Operativo, incorporando los territorios.
- Organizar un taller para validar el Plan Operativo con personas claves que no participaron en la elaboración de éste.
- Organizar diferentes actividades educativas (talleres, encuentros) y proceder a la presentación y análisis de la política, para asegurar su apropiación.
- Organizar actividades educativas sobre teoría de género.
- Capacitar al personal sobre instrumentos metodológicos de aplicación del enfoque de género para facilitar la ejecución del Plan Operativo y aplicación de la política.

Tenemos la certeza de que todo este proceso continuará en el tiempo y el espacio para aportar al establecimiento de una nueva forma de vida, mediante la construcción de nuevas relaciones entre hombres y mujeres que estén orientadas al desarrollo sostenible desde una equidad de género.

Anexo No. 1

**GOBIERNO DE NICARAGUA
MINISTERIO DEL AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES
(M A R E N A)**

Resolución Ministerial No.002-99

En uso de las facultades que la Ley le confiere y,

CONSIDERANDO

PRIMERO:

Que Nicaragua ha suscrito diversos convenios y declaraciones internacionales tanto en materia de ambiente como de equidad de género, entre otros: el Convenio sobre la Diversidad Biológica, La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración sobre Población y Desarrollo del Cairo, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

SEGUNDO:

Que en la XI Reunión extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo los Ministros de Ambiente de la región acordaron fortalecer los procesos para la elaboración de políticas y planes de acción para incorporar la equidad de género en sus respectivos Ministerios.

TERCERO:

Que es competencia del Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales el promover, actualizar y desarrollar iniciativas y políticas concordantes con las declaraciones y convenios anteriormente citados y de esta manera dar cumplimiento a los acuerdos nacionales e internacionales suscritos.

POR TANTO

En uso de las facultades que la Ley le confiere y en el marco del Decreto No. 57 - 97.

RESUELVE:

Artículo 1. Incorporar dentro del Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales el enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción que se emitan en las diferentes dependencias de la institución.

Artículo 2. Aprobar el texto de la Declaración de Política de Equidad de Género del Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales, que se anexa a la presente Resolución como parte integrante de la misma.

Artículo 3. La presente Resolución Ministerial surte sus efectos a partir de esta fecha.

Dado en la ciudad de Managua, Nicaragua, a los cinco días del mes de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

Roberto Stadhtagen Vogl
MINISTRO

Anexo No. 2

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

MINISTERIO DEL AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES
MARENA

REPÚBLICA DE NICARAGUA

Antecedentes

El Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales – MARENA-, a lo largo de esta década ha realizado diversas iniciativas que promueven la participación con equidad de mujeres y hombres. En este contexto, la institución ha adquirido compromisos en diversas declaratorias, convenios y decretos nacionales e internacionales orientados a alcanzar un enfoque de género que en lo social, económico y ambiental sea sostenible.

En este marco, el Gobierno de Nicaragua ratificó su adhesión a los compromisos contraídos en los siguientes eventos y convenciones internacionales relacionados con la mujer, el ambiente y el desarrollo.

- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW), 1985.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992.
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1990.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- XI Reunión Extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD), 1998.

También ha ratificado su voluntad de promover la equidad de género, para mejorar las condiciones (beneficios y oportunidades) de las mujeres y hombres, para lo cual ha emitido decretos que definen el marco legal institucional en el cumplimiento de los compromisos contraídos.

Acciones concretas es la creación de la Comisión Interinstitucional de Mujer y Desarrollo Rural, bajo el decreto No. 57-97 que emitió la Presidencia de la República en el mes de octubre de mil novecientos noventa y siete. De donde se desprende la creación de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible en MARENA, cuyo objetivo es impulsar la equidad de género en la institución y su entorno. Una de las principales tareas es la formulación de una política institucional de equidad de género.

Misión del MARENA

MARENA establece y pone a disposición de la sociedad, conocimientos, políticas, estrategias, normas, regulaciones, leyes y otros instrumentos relacionados con la protección del ambiente y el uso de los recursos naturales, a partir de procesos participativos que propicien cambios de comportamientos en su interacción con la naturaleza y que conduzcan hacia el desarrollo sostenible.

MARENA, como la institución normadora y reguladora de los recursos naturales y del ambiente, establece los instrumentos de protección y desarrollo sostenible a nivel central y los ejecuta en el territorio.

Marco de referencia

El desarrollo humano sostenible no solo genera desarrollo económico, sino que distribuye sus beneficios de forma equitativa, conserva el ambiente en lugar de destruirlo, brinda a las personas la capacidad de autogestión en vez de excluirlas.

Le da prioridad al pobre aumentando sus opciones y provee la oportunidad de participar en la toma de decisiones en situaciones que le afectan.

Asimismo, se considera que las políticas de desarrollo sostenible que no cuenten con el involucramiento de hombres y mujeres en su formulación y ejecución, no podrán lograr sus objetivos a largo plazo.

De igual manera, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Agenda 21) se plantea la necesidad de que los gobiernos reconozcan la importancia de la interacción mujer y medio ambiente, y se faciliten las condiciones para lograr la optimización de dicha relación.

MARENA, como instancia facilitadora en la protección del ambiente y los recursos naturales, y en su visión de lograrlo a través de procesos participativos con las mujeres y los hombres de la sociedad nicaragüense, promoverá cambios de actitud en su interrelación con los recursos naturales y el medio ambiente.

Reconociendo que la equidad e igualdad de género es elemento fundamental en el manejo y desarrollo sostenible de los recursos naturales y del ambiente el MARENA en esta ocasión hace la declaratoria de su política institucional dirigida a la equidad de género para integrarla en las políticas, leyes, programas y proyectos que se impulsan a través de este Ministerio.

Nuestro concepto de género

Género se refiere a los atributos y oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones socio - culturales entre ambos. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de procesos de socialización.

El género es parte del contexto socio - cultural más amplio, así como también toma en consideración factores como clase, raza, situación económica, grupo étnico y edad.

Nuestra visión de la equidad de género

El MARENA entiende la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la protección del ambiente.

Por lo que consideramos que esta declaración de política no debe quedar plasmada en un documento, sino que debe expresarse en prácticas cotidianas que permitan a las personas aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y con la naturaleza.

El MARENA reconoce que en la sociedad existen condiciones desiguales entre los hombres y mujeres en el acceso, uso y control de los recursos naturales.

La integración transversal de la perspectiva de género en MARENA

MARENA considera que para lograr la integración transversal de la perspectiva de equidad de género debe existir un proceso de evaluación del personal de la institución para que conviertan las preocupaciones y experiencias de las personas en una dimensión integral en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales, lo que nos permitirá conocer no sólo el impacto de las actividades naturales y económicas sobre ambiente y los recursos naturales, sino la participación y el papel diferenciado que juegan las personas en la protección y el deterioro del ambiente, la biodiversidad y los recursos naturales, así como el impacto que el deterioro ambiental y de recursos naturales tiene sobre la población y la economía nacional. A fin de que mujeres y hombres se beneficien equitativamente y por consiguiente se evite la perpetuación de las injusticias y desigualdades.

Lineamientos de políticas

El MARENA como institución rectora y normativa sobre la gestión ambiental y el uso y manejo de los recursos naturales considera que esta declaración de política sea parte esencial de los fundamentos o principios de la política ambiental, estrategias, planes y programas al interior del ministerio.

El MARENA se compromete a:

- Garantizar que en la formulación y ejecución de los procesos de normación, control, protección y manejo de los recursos naturales, el ambiente y la biodiversidad sean considerados los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres desde un análisis de género.
- Establecer e implementar los criterios que velen por la efectiva igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso, manejo, uso y control de los recursos naturales y del ambiente.
- Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar, de manera desagregada, información sobre la gestión ambiental y el estado del medio ambiente, como base para la preparación de planes y programas ambientales para evaluar los impactos ambientales de las políticas sectoriales.
- Eliminar las diferencias que por razones de género pueden existir en las leyes relacionadas con el ambiente y los recursos naturales vigentes.
- Desarrollar una política de empleo con perspectiva de género que facilite el acceso de las mujeres al mercado de trabajo e incrementar la igualdad de oportunidades.
- Establecer como responsabilidad de la Dirección Superior, Direcciones Generales, Direcciones Sustantivas y Proyectos su implementación en cumplimiento al Decreto No. 57-97, donde se orienta la introducción de la perspectiva de género, contando con el apoyo de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible conformada para tal fin.

No obstante que la implementación total de la Política y de la estrategia de trabajo o Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso de todo el personal de este Ministerio y de la sociedad en general.

Anexo No. 3

MINISTERIO DEL AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
- MARENA -

REPÚBLICA DE NICARAGUA

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PLAN DE ACCIÓN 1999-2002

Presentación

El presente documento Plan de Acción 1999-2002, para la institucionalización de la Política de Género¹ en el Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales (MARENA), fue elaborado como resultado de un proceso de identificación de problemas y determinación de necesidades, de parte de funcionarios y funcionarias del MARENA, cuya participación fue muy importante para lograr una alternativa viable de consenso.

Este proceso de planificación participativa fue auspiciado por la representación regional de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN).

Es importante reconocer los esfuerzos que, a lo largo de esta década el MARENA ha realizado, para promover la participación con equidad entre hombres y mujeres.

En este contexto, la institución ha adquirido compromisos en diversas declaratorias, convenios y decretos nacionales e internacionales orientados a alcanzar un enfoque de género que en lo social, económico y ambiental, sea sostenible.

Con el apoyo de la UICN, el MARENA quiere dar un paso más adelante con la institucionalización del enfoque de género, al operativizar la Política de Género a lo interno de la institución, lo cual implica el involucramiento de todas las instancias sustantivas y de apoyo en la ejecución del Plan de Acción que a continuación se presenta.

¹ Declaración de la Política de Equidad de Género, MARENA, República de Nicaragua, Managua, febrero 1999.

Introducción

En febrero de 1999, el Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales emite una resolución ministerial con el fin de institucionalizar una Política de Equidad de Género para el accionar de la institución.

Mediante esta resolución, el MARENA contribuye a cumplir los compromisos del Gobierno de Nicaragua con las convenciones de las naciones de mundo a favor de la mujer, el ambiente y el desarrollo.

En la resolución No. 002-99, se reconoce que es competencia del Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales promover, actualizar y desarrollar iniciativas y políticas concordantes con las declaraciones y convenios nacionales e internacionales suscritos.

Para ello, el MARENA resuelve incorporar el enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción que se emitan en las diferentes dependencias de la institución.

Marco conceptual del plan de acción

El desarrollo humano sostenible no solo genera desarrollo económico, sino que distribuye sus beneficios de forma equitativa, conserva el ambiente en lugar de destruirlo, brinda a las personas la capacidad de autogestión en vez de excluirlas. Le da prioridad al pobre, aumentando sus opciones y provee la oportunidad de participar en la toma de decisiones en situaciones que le afecta.

Asimismo, se considera que las políticas de desarrollo sostenible que no cuenten con el involucramiento de hombres y mujeres en su formulación y ejecución, no podrán lograr sus objetivos a largo plazo.

Por ello, el MARENA entiende la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la protección del ambiente.

El MARENA considera que para lograr la integración transversal de la perspectiva de la equidad de género, debe haber un proceso de evaluación del personal de la institución para que conviertan las preocupaciones y experiencias de las personas en una dimensión integral en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales.

Esto permitirá conocer no solo el impacto de las actividades naturales y económicas sobre el ambiente y los recursos, sino la participación y el papel diferenciado que juegan las mujeres y hombres en la protección y el deterioro de la biodiversidad y los recursos naturales.

Asimismo se podrá identificar el impacto del deterioro ambiental sobre la población y la economía nacional, a fin de evitar la perpetuación de las injusticias y desigualdades y distribuir de manera equitativa los beneficios entre mujeres y hombres.

Lineamientos del plan de acción

El MARENA, como institución rectora y normadora de la gestión ambiental y el uso y manejo de los recursos naturales, establece que esta declaración de política sea parte esencial de los fundamentos o principios de la política ambiental, estrategias, planes y programas al interior del Ministerio.

Para ello, el Plan de Acción se abocará a:

- Garantizar que en la formulación y ejecución de los procesos de normación, control, protección y manejo de los recursos naturales, el ambiente y la biodiversidad sean considerados los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres desde un análisis de género.
- Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar de manera desagregada información sobre el estado y la gestión ambiental, como base para la preparación de planes y programas de evaluación de las políticas sectoriales.
- Eliminar las discriminaciones que por razones de género pueden existir en las leyes relacionadas con el ambiente y los recursos naturales.
- Desarrollar una política de empleo con perspectiva de género que facilite el acceso de las mujeres al mercado de trabajo e incremente la igualdad de oportunidades.

El MARENA está consciente de que la implementación del Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso de todo el personal del Ministerio y de la sociedad en general.

Propósito general del Plan de Acción

Incorporar la perspectiva de género en toda la gestión ambiental a cargo del Ministerio, para garantizar que el uso de los recursos naturales sea equitativo y ecológicamente sostenible, mediante la integración transversal del enfoque de género al contexto, y concediendo una adecuada atención a los roles diferenciados y responsabilidades de mujeres y hombres, en políticas, planes, programas y proyectos para lograr el acceso equitativo a los beneficios que proporcionan los proyectos en el territorio (estrategia de género).

Objetivo general (de largo plazo)

Participación, en condiciones de equidad, de hombres y mujeres en la gestión ambiental y administrativa del MARENA.

Objetivos específicos por área

1. *Unidad de Género*
Fortalecida la Unidad de Género y asegurada su sostenibilidad.
2. *Capacitación*
Integrado al Sistema de Capacitación y Educación del MARENA la formación del recurso humano, incluido el grupo meta, sobre la política de equidad de género; conceptos teórico conceptuales y manejo de las herramientas metodológicas de análisis con enfoque de género, que aseguren procesos de planificación en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.
3. *Divulgación*
Integrado el enfoque de género a las actividades de divulgación y promoción del MARENA.
4. *Planificación Género y Ambiente*
Guías elaboradas y aplicadas que aseguren el análisis con enfoque de género en la identificación de necesidades, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos del MARENA.
5. *Gestión y Administración Institucional*
Establecida la capacidad institucional para la aplicación de la Política de Género.
6. *Gestión y Administración Ambiental*
Impulsado el enfoque de género en políticas, leyes, reglamentos, decretos y normas ambientales.
7. *Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción*
Desarrollado un sistema de información ágil para el seguimiento y la evaluación del Plan de Acción.

Estrategia para alcanzar los objetivos

La operativización de la Política de Equidad de Género y la transversalidad de la perspectiva de género, en el MARENA requiere, en primer lugar, del fortalecimiento de la Unidad de Género, dotándola de los recursos materiales y técnicos básicos.

Una vez fortalecida la Unidad de Género, se estará en capacidad de poner en práctica el Plan de Acción, iniciando con la capacitación de los

recursos humanos de los niveles central y territorial, de manera que se tenga impacto en:

- a) La planificación institucional: diagnósticos, formulación de planes, programas y proyectos, seguimiento y evaluación.
- b) En la gestión y en la administración ambiental con la revisión de leyes y políticas ambientales.
- c) En la gestión y administración institucional, con la transformación de procedimientos administrativos relacionados con el personal y términos de referencia para consultorías nacionales e internacionales.
- d) En el país con el trabajo organizativo-ambiental de los grupos metas en condiciones de equidad (clientes).

De esta manera se pretende contribuir a la formación de los recursos humanos, al fortalecimiento institucional mediante la modificación de los procedimientos administrativos, a la transformación de leyes y políticas que incorporen el enfoque de género.

La divulgación de los procesos, tanto a nivel central y territorial y la producción de material con enfoque de género, son claves para el éxito del Plan de Acción. Asimismo, el establecimiento de redes divulgativas y la sensibilización de los(as) periodistas nacionales.

Para verificar la ejecución del Plan de Acción, se establecerá un sistema de información, seguimiento y evaluación. Este contará con una base de datos e indicadores de género y ambiente, tanto cuantitativos como cualitativos, que permitan medir los cambios efectuados en diferentes fases.

Entes encargados de la ejecución y monitoreo del Plan de Acción

Durante el proceso de identificación de problemas y determinación de necesidades que dio como resultado el presente Plan de Acción, se establecieron las siguientes instancias institucionales directamente involucradas en su ejecución, seguimiento y evaluación:

- Unidad de Género
- División de Planificación
- Direcciones Sustantivas
- Programas y Proyectos
- División de Recursos Humanos
- Coordinación Territorial

La activa participación de los grupos metas (clientes), promovida desde el territorio, será clave en el éxito del Plan de Acción.

La Dirección de Planificación, a través de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible, es la responsable de velar por la operativización del Plan de Acción. La ejecución del Plan deberá ser apoyada por los directores de los niveles central y territorial.

Plan de Acción de Nicaragua-MARENA					
OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RECURSO HUMANO	RECURSO MATERIAL	RECURSO FINANC.
Fortalecida la Unidad de Género y asegurada su sostenibilidad	<p>Un manual de funciones.</p> <p>Una persona más, contratada.</p> <p>Tipo de coordinación establecida y nombre de la Dirección involucrada en el plan.</p>	<p>Definir las funciones específicas de la Unidad de Género.</p> <p>Identificar necesidades de recursos humanos, elaborar términos de referencia.</p> <p>Establecer mecanismos de coordinación con cada instancia institucional que asegure la integración del enfoque de género.</p> <p>El Ministro da a conocer el Plan 1999 / 2002.</p>	<p>Responsable de la Unidad de género.</p> <p>Secretaria y Asistente.</p> <p>Planificadores sectoriales.</p>	<p>Local para oficina.</p> <p>Papelería.</p> <p>Útiles de oficina.</p> <p>Equipo computarizado.</p>	<p>Presupuesto global institucional.</p>
Integrado al sistema de capacitación y educación del MARENA, la información de todos los recursos humanos, incluido el grupo meta, sobre la política de equidad de género y conceptos teóricos conceptuales; sobre el manejo de las herramientas metodológicas del análisis y enfoque de género, que asegure procesos de planificación institucional, en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.	<p>Un documento de diagnóstico y necesidades de capacitación, por año.</p> <p>Un programa de oferta de capacitación, por año.</p> <p>No. de solicitudes y dirección solicitante por nivel central y territorial, por semestre (incremento por año).</p> <p>No. de talleres ejecutados versus programados y temas impartidos por trimestre (incremento por año).</p> <p>No. de participantes por taller, nivel de responsabilidad y sexo, por trimestre.</p> <p>No. de periodistas sensibilizados, por trimestre (incremento por año).</p> <p>Direcciones y personal que maneja el sistema de información, seguimiento y evaluación.</p>	<p>Elaborar un diagnóstico sobre el nivel de conocimiento de género y desarrollo en las Divisiones, Direcciones y Delegaciones, que permita determinar cada nivel de la demanda.</p> <p>Elaborar un programa de capacitación que oferte los elementos esenciales (temas) identificados en el diagnóstico, de manera que cada instancia pueda demandar según sus necesidades y nivel de desarrollo sobre el tema.</p> <p>Capacitar al personal de nivel central y territorial sobre el manejo del sistema de información, seguimiento y evaluación del Plan de Acción.</p> <p>Sensibilizar y capacitar a periodistas sobre género y ambiente.</p>	<p>Responsable de la Unidad de Género.</p> <p>Secretaria asistente de la Unidad de Género.</p> <p>Facilitadora(o)</p>	<p>Equipo computarizado, papelería, útiles de oficina, invitaciones, local para las capacitaciones a nivel central y territorial.</p> <p>Medios audiovisuales, pizarras, acetatos, cartulinas, papelones, fotocopias de documentos, compra de documentos, documentos anillados.</p> <p>Almuerzos y refrigerios, vehículos para viajes al territorio, viáticos.</p>	<p>Cooperación de organismos internacionales.</p> <p>Presupuesto global e institucional.</p>
Integrado el enfoque de género a las actividades de divulgación y promoción del MARENA.	<p>Un documento de estrategia de divulgación.</p> <p>Número y tipo de redes establecidas de divulgación, por semestre (incremento por año).</p>	<p>Diseñar e implementar la estrategia de divulgación y promoción que implica a su vez ejecutar los siguientes procesos:</p> <p>-Fortalecer las redes de divulgación.</p>	<p>Responsable de la Unidad de Género.</p> <p>Responsable de divulgación.</p> <p>Asistente de la Unidad de Género.</p>	<p>Equipo computarizado, material de oficina, papelería, cámara fotográfica, ediciones, impresiones, grabadora, casette.</p>	<p>Presupuesto global, institucional.</p> <p>Cooperación de organismos internacionales.</p> <p>Medios de comunicación.</p>

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RECURSO HUMANO	RECURSO MATERIAL	RECURSO FINANC.
	<p>Número y tipo de material propagandístico del Plan de Acción, por semestre.</p> <p>Número, tipo y nombre de los medios que publican artículos periodísticos, radiales y televisivos con enfoque de género y ambiente, por trimestre (incremento por año).</p> <p>Número y tipo de documentos producidos y divulgados en las direcciones, que tienen incorporado el enfoque de género, por semestre (incremento por año).</p>	<p>- Elaborar material propagandístico: afiches, trípticos, boletines, cuñas radiofónicas.</p> <p>- Asesorar a las diferentes instancias de la institución para que todo material divulgativo y de promoción que llega a los grupos metas contengan el enfoque de género.</p> <p>- Garantizar la divulgación de los instrumentos legales, ambientales con enfoque de género.</p> <p>- Divulgar la existencia del sistema de información, seguimiento y evaluación del Plan de Acción.</p> <p>- Asesorar a periodistas nacionales sobre producción de artículos con enfoque de género y ambiente.</p>	Especialista en comunicación.		
<p>Establecida la capacidad institucional para la aplicación de la Política de Equidad de Género.</p>	<p>Un reglamento administrativo de recursos humanos con enfoque de género.</p> <p>Número de términos de referencia, con enfoque de género y ambiente, para consultorías y asesorías nacionales, internacionales, por semestre (incremento por año).</p> <p>Personal de nuevo contrato y en función, evaluado por sexo, que cumple con el requisito de estar sensibilizado y capacitado en género (incremento por año).</p> <p>Incremento del número de personal femenino en los niveles técnicos y territoriales (incremento por año).</p> <p>Incremento de profesionales mujeres que participan activamente en los niveles de decisión, promovidas por el ministro (incremento por año).</p>	<p>Revisar los instrumentos administrativos: reglamentos de selección, contratación de personal, perfiles profesionales versus requerimientos, perfil de puesto, términos de referencia para consultorías nacionales e internacionales y proponer su adecuación con enfoque de género.</p> <p>Garantizar el recurso humano, sensibilizado en género, de parte de las instancias involucradas en recomendar o seleccionar al personal interno y externo, tanto administrativo como técnico, a nivel central y territorial.</p> <p>Definir los criterios de evaluación con enfoque de género del personal que labora en la institución a nivel central y territorial.</p> <p>El ministro promueve la participación de más mujeres profesionales en los niveles de decisión en condiciones de equidad, como un paso hacia la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Responsable de género.</p> <p>Asesor(a) en fortalecimiento institucional con enfoque de género.</p> <p>Personal administrativo.</p>	<p>Oficina disponible para el o la asesora.</p> <p>Equipo computarizado, papelería, útiles de oficina.</p>	<p>Presupuesto global institucional.</p> <p>Cooperación de organismo internacional.</p>

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RECURSO HUMANO	RECURSO MATERIAL	RECURSO FINANC.
<p>Impulsado el enfoque de género en leyes, políticas, reglamentos, decretos y normas ambientales.</p>	<p>Tipo y números de leyes que han sido analizadas bajo el enfoque de género y propuestas las adecuaciones a las instancias correspondientes (incremento por año).</p> <p>Tipo y nombre de documentos de política ambiental y reglamentos que han sido analizados con el enfoque de género y propuestas las adecuaciones a las instancias correspondientes (incremento por año).</p> <p>Tipo de decretos y normas ambientales que han sido analizadas bajo el enfoque de género (incremento por año).</p>	<p>Impulsar la revisión de instrumentos legales, ambientales vigentes, desde la perspectiva de género y hacer propuestas de adecuación.</p> <p>Monitorear el proceso de revisión de los instrumentos legales y ambientales con enfoque de género, hasta su aprobación por parte de las autoridades correspondientes.</p> <p>Asegurar la participación de la Unidad de Género y Desarrollo Sostenible en la formulación de propuestas de instrumentos normativos ambientales garantizando el enfoque de género.</p>	<p>Asesor(a) en materia legal, ambiental con enfoque de género.</p> <p>Personal jurídico del MARENA.</p> <p>Directores involucrados de los niveles central y territorial.</p> <p>Responsable de la Unidad de Género.</p>	<p>Oficina disponible para el o la asesora.</p> <p>Tiempo disponible del personal jurídico.</p> <p>Equipo computarizado, papelería, útiles de oficina.</p>	<p>Oficina disponible para el o la asesora.</p> <p>Tiempo disponible del personal jurídico.</p> <p>Equipo computarizado, papelería, útiles de oficina.</p>
<p>Desarrollar un Sistema de Información para el Seguimiento y la Evaluación (*SISE) del Plan de Acción.</p>	<p>Número y títulos de documentos editados de sistematización de experiencias de género y ambiente (incremento por año).</p> <p>Propuesta de instrumentos metodológicos para todo el flujo del SISE.</p> <p>Tipo de indicadores cualitativos y cuantitativos de género y ambiente que alimentan el SISE (incremento por semestre).</p> <p>Base de datos establecidas y alimentadas por año.</p> <p>Guía para el manejo del SISE.</p> <p>Evaluación revisada por año.</p>	<p>Recopilar y sistematizar la información existente en el MARENA sobre teorías y metodologías participativas con enfoque de género, adoptadas y aplicadas por diferentes programas y proyectos.</p> <p>Diseñar e incorporar al SNIP, instrumentos de recabación, procesamiento y edición de información con indicadores de género cualitativos y cuantitativos.</p> <p>Establecer y manejar la base de datos para el registro, procesamiento y edición de la información desagregada por género con indicadores de género y ambiente cuantitativos y cualitativos.</p> <p>Elaborar documento para el manejo del sistema de información de seguimiento y evaluación</p> <p>Supervisar el flujo de indicadores de género y ambiente de las diferentes áreas des-concentradas del MARENA hacia el SISE.</p> <p>Realizar evaluaciones internas y externas semestrales y anuales, del Plan de Acción según guía elaborada.</p>	<p>Analista programador(a), responsable de la Unidad de Género.</p> <p>Directores del nivel central y territorial.</p>	<p>Equipo computarizado, papelería y útiles de oficina, base de datos, ediciones, impresiones, fotocopias.</p>	<p>Presupuesto global institucional y donaciones internacionales.</p>

VII

EL SALVADOR: Proceso de incorporación de la perspectiva de género en el MARN

Marisol Ferrer

1. Introducción

La participación de hombres y mujeres en la gestión ambiental es una condición y premisa vital para asegurar la sostenibilidad de la sociedad en general, y es crucial para mejorar la calidad de vida de las y los integrantes de diferentes comunidades y grupos sociales, tanto de las presentes como de las futuras generaciones.

El Gobierno de El Salvador, en su Plan Social de Gobierno, expresa su voluntad de mejorar las condiciones de la mujer y establecer la equidad de género en las políticas públicas del país. En 1996, la Asamblea Legislativa creó, mediante Decreto Legislativo No. 644, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

El ISDEMU, presidido por la Primera Dama de la Nación, Elizabeth de Calderón Sol, emitió la Política Nacional de la Mujer en febrero de 1997. Esta Política Nacional es la forma concreta como el Gobierno de El Salvador ha traducido su compromiso de poner en práctica la Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

La Política Nacional de la Mujer¹ se basa en los principios de:

- Igualdad de todas las personas en la sociedad.
- Generación de oportunidades y su sostenibilidad.
- Promoción de la participación en los procesos de desarrollo.

¹ Política Nacional de la Mujer, ISDEMU. S & D Impresores, El Salvador. Mayo de 1998.

Esta política contribuye a la construcción de condiciones que permitan fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promuevan acciones sostenibles que beneficien a las mujeres y garanticen su desarrollo. También, la Política Nacional de la Mujer, basada en los principios de la inversión en capital humano, promueve la educación, capacitación y la motivación hacia el cambio.

En junio de 1997, el Gobierno de El Salvador creó el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN), como entidad rectora de la gestión ambiental y encargada de incorporar esta dimensión en todas las políticas, planes y programas nacionales y regionales.

En coherencia con lo anterior y por considerar que la perspectiva de género es clave en la protección ambiental y la conservación de los recursos naturales, en enero de 1998 se creó la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo, como parte de la estructura organizativa del MARN, y como componente de una de las áreas más importantes del Ministerio: la de Participación Social y Educación Ambiental. A esta Unidad le corresponde impulsar y monitorear la incorporación de la perspectiva de género en la restauración, protección, manejo y uso de los recursos naturales y el medio ambiente con el propósito de:

- Apoyar la Política Nacional de la Mujer, en lo relativo a medio ambiente y recursos naturales
- Incorporar el enfoque de equidad de género como eje transversal en la gestión, dar seguimiento y evaluar el proceso.
- Dar seguimiento a los convenios internacionales en lo relativo a medio ambiente y género.

2. La operacionalización de la Unidad

El despacho ministerial, en cumplimiento del compromiso de incorporar la equidad de género como eje transversal, nombró a cargo de la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo a la Asistente Técnica del Ministro, quien fungía desde hacía algunos meses como enlace ante el ISDEMU y había demostrado interés en el tema. Se asignó también, una técnica de apoyo a la Unidad, con experiencia en gestión ambiental y una de las participantes en el proceso de elaboración de la Política Nacional de la Mujer, como funcionaria de la Secretaría Ejecutiva del Medio Ambiente (SEMA), institución que se transformó en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

El Ministerio asignó a la Unidad las siguientes responsabilidades:

- Definir un marco conceptual del enfoque de equidad de género en la gestión ambiental.
- Elaborar una estrategia de incorporación del enfoque de género a corto, mediano y largo plazo, en los planes y programas del Ministerio.

- Diseñar una política de equidad de género para la gestión ambiental.
- Proponer una estrategia de implementación de una política y un plan de acción que operativice los lineamientos y haga efectiva la transversalidad del enfoque de género en la gestión de esta Secretaría de Estado.
- Elaborar un proyecto de fortalecimiento de la Unidad, para la gestión de fondos ante organismos internacionales de cooperación.

La tarea para las integrantes de la Unidad no fue fácil, pese a que se contaba con el apoyo y buena voluntad del Ministro del Medio Ambiente y Recursos Naturales. Lic. Miguel Araujo, quien siempre demostró una visión clara y conocimiento sobre el tema, al igual que algunos directores de la institución. No obstante, la mayoría del personal no conocía sobre equidad de género, tanto hombres como mujeres consideraban este tema poco importante para la gestión ambiental, consecuentemente no había interés en apoyar ni facilitar el espacio para iniciar el proceso.

Además, existía en el personal de la institución cierta resistencia hacia la palabra “género” y fundamentalmente hacia la palabra “feminista”. Este rechazo hacia el tema surgió debido a unas capacitaciones sobre género que el personal había recibido, en donde la temática se introdujo de manera poco adecuada y dio paso a la creación de manera informal y jocosa de un frente común masculino que se autodenominaba “Fundamacho” o “Pedro Infante Vive”, que limitó el avance de cualquier iniciativa, por considerar que la perspectiva de género no es un asunto técnico y es poco importante. Inclusive habían algunos casos de mujeres que simpatizaban y compartían ese sentimiento de rechazo de los hombres.

Como primer paso para enfrentar esta situación, se pensó en la capacitación casi obligatoria del personal y se elaboraron propuestas, pero hubo poca aceptación. Se inició con la sensibilización del cuerpo de directores de la institución (la conferencia fue impartida por la Dra. Sharon Phillips, del Programa de Iniciativas Democráticas USAID), lo cual nos permitió que hubiera cierta apertura y apoyo de parte de algunos directores hacia el cumplimiento de los objetivos de la Unidad.

Esta experiencia nos abrió los ojos y comprendimos que la capacitación por sí misma no garantizaba la incorporación de la visión de equidad de género en todo el quehacer de la institución, tampoco debía ser impartida en forma aislada y fuera de un proceso. Entendimos que la capacitación es una herramienta importante, pero que no es la única. Por lo tanto, era necesario diseñar una serie de acciones estratégicas, dirigidas y orientadas por una política institucional.

Se pudo identificar la necesidad de desarrollar un programa de capacitación sistemático sobre equidad de género, que proporcionara las herramientas teóricas y prácticas a los técnicos(as). Además, este programa debía de presentarse como atractivo y valioso para la Dirección de Recursos Humanos y para la vida práctica del técnico(a) (que enriqueciera su hoja de vida).

Consideramos entonces que necesitábamos asistencia técnica especializada, un tanto difícil de acceder por no haber mucha experiencia sobre dos grandes ejes transversales, como son el medio ambiente y la equidad de género. Se nos aconsejó apoyarnos en la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN), la que a través de su Área Social venía realizando extraordinarios trabajos sobre el tema desde hace más de diez años. El Despacho de Medio Ambiente apoyó y consideró procedente solicitar asistencia técnica a la UICN/ORMA, mediante la coordinadora del Área Social, M.Sc. Lorena Aguilar.

Así, orientamos nuestros esfuerzos hacia tres importantes objetivos inmediatos: el primero ganar espacio como unidad técnica, mediante la realización de actividades masivas de concientización dentro y fuera de la institución y la recopilación de material bibliográfico referente al tema. El segundo, la búsqueda de asistencia técnica y financiera para la elaboración de un diagnóstico a escala nacional, que nos permitiera tener un conocimiento sobre el estado de la aplicación del enfoque de equidad de género en la gestión ambiental, como un primer elemento para el diseño de una política institucional. Y el tercero, considerado el más importante, consolidar la asesoría técnica para la elaboración de la política de equidad de género, que debía de ser incluida en la Política Ambiental Nacional y un plan de acción, para operativizar la política y hacer efectiva la transversalidad de dicho enfoque.

Se incorporó la equidad de género en las actividades de educación ambiental que el Ministerio, a través del componente de educación ambiental del proyecto de Protección del Medio Ambiente (PROMESA), con asistencia técnica de GreenCOM/USAID². Es importante señalar que esta unidad siempre acogió con muy buena voluntad la incorporación de la equidad de género en sus actividades, proporcionando a la unidad gran apertura y apoyo y toda las facilidades para operar.

El componente realizó una investigación en 18 municipios prioritarios del país, sobre “Conocimientos, percepciones y comportamientos sobre el agua para consumo humano en hogares rurales”. Nuestra participación en esta investigación fue modesta, únicamente nos limitamos a acompañar en la planificación del estudio para asegurarnos que la información proporcionada por los técnicos(as) tuviera perspectiva de género. Se colaboró en la interpretación y análisis de estos datos, desde el punto de vista de la situación de la mujer y su participación dentro de la comunidad. Este pequeño aporte nos permitió demostrar al cuerpo técnico de la institución la utilidad de la información proporcionada.

El estudio presentado por el proyecto de *Protección del Medio Ambiente* es la primera investigación que el Ministerio realiza con información desagregada por sexo. Esto demostró lo útil que es para la gestión ambiental la aplicación de la visión de equidad. La Unidad ganó credibilidad como unidad técnica y de

² Asistencia Técnica GreenCOM /EL SALVADOR/AED/USAID., para el Proyecto de Protección del Medio Ambiente PROMESA/MARN.

apoyo a las diferentes acciones que realiza diariamente el Ministerio. Lo anterior despertó interés en conocer cómo se aplica la equidad de género. También surgieron varias solicitudes de información referentes al tema.

Con ocasión de las celebraciones del primer aniversario del Ministerio y con el apoyo de PROMESA Y GrenCOM/ USAID, se desarrolló un primer panel forum “Mujer y Medio Ambiente”, donde se presentaron públicamente los datos estadísticos relativos a la situación de las mujeres producto del resultado de la investigación antes mencionada.

Otro espacio de apoyo muy significativo fue el haber ingresado a las redes de organizaciones no gubernamentales que trabajaban con equidad de género, particularmente a REDNA³ del Proyecto Hacia la Equidad de la UICN y la Fundación Arias y a la Red Nacional El Salvador “Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible” IICA-ASDI⁴.

A través de nuestras relaciones con las redes, especialmente con la REDNA, obtuvimos acceso a capacitación en diferentes temas relativos a género, al intercambio de experiencias y a la socialización del trabajo efectuado. Independientemente del área donde se trabaje, económica, agropecuaria o médica, la visión de la equidad de género toca estructuras y cambia valores profundamente arraigados.

En una de sus visitas a las reuniones de la REDNA, Lorena Aguilar, coordinadora del Área Social de UICN/ORMA, nos comunicó la buena voluntad que existía por parte de la organización de apoyar los esfuerzos del Ministerio en la incorporación de la equidad de género, y nos manifestó que otros ministerios de Medio Ambiente y Recursos Naturales de la región centroamericana habían presentado la misma solicitud (Costa Rica, Honduras, Guatemala y México).

Por esta razón, se consideró conveniente realizar un taller regional, donde en forma conjunta los(as) miembros(as) de las unidades de género de los diferentes ministerios intercambiaran inquietudes, conocieran los avances de la incorporación de equidad de género en la gestión de cada ministerio, para trabajar en forma conjunta en una propuesta marco de principios de política de equidad de género regional, tomando en cuenta los contextos y particularidades de cada país.

Una vez aprobada la política, se procedió a elaborar un plan de acción que señalaba las acciones a corto, mediano y largo plazo, a fin de hacer efectiva la transversalidad de la perspectiva de equidad de género en la gestión ambiental de cada institución.

³ Red Nacional del Proyecto Hacia la Equidad.

⁴ Red de Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que firmaron el convenio de cooperación técnica entre el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), a través del Proyecto “Comunicación, Género y Desarrollo Sostenible” (IICA-ASDI).

En julio de 1998, se realizó un taller en Costa Rica con la participación de todas las integrantes de las unidades de género, medio ambiente y desarrollo de los diferentes ministerios del ambiente o instituciones homólogas. Conocimos los esfuerzos regionales, las dificultades, la magnitud de las instituciones, la documentación que se ha producido, sus estrategias, avances, éxitos y fracasos.

Se nos brindó asesoría en la elaboración de una propuesta de principios de política, base sobre la cual cada representación trabajó en una elaboración propia, a efecto de no perder la especificidad necesaria y poder aplicarla según cada contexto. El taller regional fue un evento decisivo y trascendental para el arranque del trabajo y en la consecución de las metas para el presente año, al definir una propuesta de principios de política de equidad de género para ser integrada, en el caso de nuestro país, a la Política Ambiental Nacional.

Adicionalmente, se creó un fuerte sentimiento de solidaridad entre las representantes de las áreas de género de los diferentes ministerios del ambiente de la región y los procesos de gestión de las unidades de cada país. Asumimos el lema de que todas somos pececitos, que nadamos en las mismas aguas, luchamos contra la misma corriente y unimos nuestros esfuerzos para sobrevivir, integrándonos en un “cardumen” con el mismo fin.

Concluimos que la gestión ambiental, la protección y la conservación de los recursos naturales no tiene fronteras, así como tampoco un programa para la incorporación de la equidad de género en la región.

Con base en lo anterior, se consideró oportuno y necesario diseñar una estrategia con el objeto de presentar los resultados del taller ante nuestros respectivos ministros(as) y solicitar a estos(as) que lo hicieran del conocimiento de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD)⁵. Ello con el propósito de propiciar un programa integrado de equidad de género en la región, con miras a solicitar el apoyo internacional y facilitar su incorporación en el área mesoamericana.

De regreso a nuestros respectivos países, cada una de las representaciones realizaron las acciones acordadas; en el caso de El Salvador, la responsabilidad recayó doblemente, por corresponder al Ministerio la presidencia de la CCAD. Se nos solicitó, en caso de obtener aprobación para nuestra iniciativa, gestionar ante el despacho un punto de agenda en la próxima reunión de la Comisión.

Las iniciativas fueron presentadas y aceptadas por todos los Ministros(as) del Ambiente de Guatemala, Costa Rica y El Salvador. México seguiría otro proceso por no pertenecer a la CCAD. Así, en la IX Reunión Extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo,

⁵ Organismo regional, integrado por todos las autoridades gubernamentales de medio ambiente y recursos naturales de los siete países de la región, el cual fue creada en la Cumbre de Presidentes en ciudad de Guatemala en 1989.

celebrada en la ciudad de Guatemala, el 17 de agosto de 1998, Honduras, Nicaragua y Panamá se adhirieron al proceso y se acordó en forma unánime apoyar esta iniciativa. Se invitó a los organismos internacionales a unirse a este esfuerzo regional.

Una vez obtenido el apoyo regional, se continuó con el proceso de aprobación de los principios de política de equidad de género en cada país, y la elaboración del respectivo Plan de Acción para su operativización. En El Salvador presentamos el documento al Departamento de Políticas del Ministerio, en donde fue analizado y aprobado. Posteriormente, se inició un proceso de consulta ante organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y autoridades técnicas del ISDEMU. Los comentarios y observaciones de las participantes sobre el documento fueron consideradas e incluidas.

Posteriormente, y con la incorporación de las observaciones generadas en la consulta, se realizó la revisión final del documento en el Departamento de Políticas y Normas del Ministerio. Finalmente, se obtuvo la aprobación del Ministro del Medio Ambiente y Recursos Naturales para ser incluida en la Política Ambiental Nacional (Anexo 1).

Luego de concluido el proceso de consulta y aprobación de la política institucional de equidad de género para la gestión ambiental y con la asesoría del Área Social de UICN/ORMA, se procedió a la planificación y elaboración del Plan de Acción, que permitiera la operativización del enfoque de equidad de género en la gestión ambiental.

A finales del mes de octubre de 1998, el Ministro del Medio Ambiente y Recursos Naturales invitó a todas las jefaturas del Ministerio, a las Unidades Ambientales ubicadas en otros ministerios y a las instituciones financieras que canalizan fondos para proyectos ambientales, a participar en un taller de tres días, en San Ignacio, Departamento de Chalatenango. En este taller se procedió a desarrollar un proceso de reflexión para determinar cómo estamos y qué pasos debemos realizar para alcanzar la equidad de género en todas las áreas de la gestión ambiental.

Este evento permitió, en primera instancia, dar a conocer e internalizar la política institucional de equidad de género. Surgieron propuestas de acciones estratégicas de corto, mediano y largo plazo; se abrieron nuevos espacios y se socializó el concepto de equidad de género. Aunque siempre los “Fundamacho” y los “Pedro Infante Vive” estuvieron presentes, la resistencia fue disminuyendo poco a poco.

El taller fue un factor clave para el cambio de actitud, surgieron propuestas interesantes, como que la Unidad de género debería ocupar un alto nivel en el organigrama de la institución, como entidad asesora que facilite la incidencia en la normativa del Ministerio y los reglamentos de aplicación de la Ley del Medio Ambiente de El Salvador y demás procesos de la gestión ambiental.

Una vez terminado el Plan de Acción (Anexo 2), se presentó para la aprobación del Ministro del Medio Ambiente y Recursos Naturales y del cuerpo de directores de la institución. El Plan de Acción fue aprobado y la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo se elevó a nivel asesor, como lo sugería el Plan de Acción. Se giraron instrucciones para hacer efectivo este mandato a partir del presente año, como parte del Plan de Trabajo 1999-2002 de esta Unidad.

ANEXO NO. 1

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
(MARN)

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE GÉNERO

EL SALVADOR

Introducción

Esta declaración de política hace un llamado a la promoción de la equidad e igualdad como factor crucial para la sostenibilidad ambiental y una parte integral de los esfuerzos de conservación. Presenta las metas y los objetivos de equidad e igualdad en el contexto de la misión general del MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES, y proporciona un breve marco conceptual y el fundamento para la consideración de asuntos de equidad en la gestión ambiental del mismo. Además, hace un llamado a una estrategia eficaz para la integración dentro de la Política Nacional de Medio Ambiente, en programas, planes y proyectos de esta Secretaría de Estado.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

UNA DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La misión del MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (MARN) es recuperar y garantizar la calidad del medio ambiente y los recursos naturales nacionales como parte del desarrollo sostenible de El Salvador.

¿Qué es género?

EL MARN considera que el género se refiere a los atributos y oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones socio-culturales entre hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y

relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos al contexto y cambiantes. En nuestra sociedad existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a actividades realizadas, acceso y control sobre los recursos y las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto socio-cultural más amplio, así como también toma en consideración factores tales como clase, raza, situación económica, grupo étnico y edad.

Por consiguiente, el MARN es consciente que la adopción de una perspectiva de equidad de género significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres y sus relaciones entre sí y los recursos naturales, promoviendo la coresponsabilidad de los géneros.

Esto significa trabajar con una perspectiva integral que permita y valore la diversidad nacional y regional. El MARN asume que integrar el enfoque de género significa crear un ambiente de trabajo que facilite la aplicación del enfoque, promueva la sensibilización y capacitación de su personal ya existente, y considera como elemento vital en la contratación de nuevo personal: así como también valorar la formación en su recurso humano como una contribución más al logro de sus objetivos.

¿Por qué la equidad de género es esencial para el uso sostenible, manejo y conservación de los recursos naturales?

El MARN en seguimiento al Plan de Gobierno de 1994-1999, en cumplimiento con la Política Nacional de la Mujer y en reconocimiento y atención a los compromisos adquiridos por el gobierno de El Salvador en foros internacionales tales como: la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1984), Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Convención de Lucha contra la Desertificación de la Naciones Unidas (1997) y de acuerdo a lo establecido a nivel nacional en la Ley de Medio Ambiente en su Considerando número IV.

Con base en lo anterior, el MARN reconoce que la equidad e igualdad de género son asuntos fundamentales de los derechos humanos y la justicia social, y una pre-condición para el desarrollo sostenible y el logro de su misión. En el uso, manejo y conservación de los recursos naturales existen roles y responsabilidades diferenciales para hombres y mujeres. A menudo, las mujeres realizan sus contribuciones a la familia, la comunidad y la sociedad con acceso desigual al control sobre y beneficios de los recursos y el uso de los mismos. Frecuentemente, esta desigualdad existe en un contexto de discriminación y relaciones desiguales de poder.

Por consiguiente, el MARN considera que las relaciones de género y el ambiente lleva consigo el hacer un análisis profundo de los patrones de uso, los conocimientos y destrezas relacionadas con la conservación y el

uso sostenible de los recursos naturales. Sólo a través de una perspectiva de género será posible construir un panorama completo de las relaciones humanas y los ecosistemas.

El MARN asume que trabajar con una perspectiva de género significa analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de hombres y mujeres en el área urbana y rural. Además, trabajar con una perspectiva de género también significa ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género, sino que propiciar los cambios necesarios para lograr relaciones más equitativas entre mujeres y hombres en el uso y beneficio de los recursos naturales y la toma de decisiones sobre los mismos. El compromiso de el MARN hacia la equidad e igualdad de género constituye una parte integral en todas sus políticas, programas, planes y proyectos, y en su actividad normativa y rectora de la gestión ambiental nacional.

Integración transversal de género en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales

El Ministerio como ente rector y normador de la gestión ambiental define el componente de género como un eje transversal de su accionar a través del Sistema de Gestión Ambiental (SINAMA) como lo establece el artículo 6 de la Ley de Medio Ambiente.

El MARN reconoce que la búsqueda de entendimientos y acuerdos entre los diversos sectores de la sociedad salvadoreña, se logra únicamente a través de la participación de hombres y mujeres en equidad, lo que garantiza la ejecución de las actividades de protección y recuperación ambiental. Con esta finalidad el Ministerio crea la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo.

El MARN comprende que la integración transversal de una perspectiva de género, se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo políticas o programas y proyectos en cualquier área y a todo nivel. Este proceso convierte las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos en todas las esferas ambientales (políticas, económicas, sociales y los recursos naturales), a fin de que mujeres y hombres se beneficien igual y equitativamente, y por ende, se evite la perpetuación de las injusticias y desigualdades.

El MARN como institución rectora y normativa de la gestión ambiental considera que esta declaración de política sea parte de los fundamentos o principios de la Política Nacional de Medio Ambiente y a la vez se integre transversalmente en todos los componentes de la misma.

La implementación de esta política conlleva dentro del Sistema de Gestión Ambiental (SINAMA), implicaciones con respecto a prioridades, sistemas de manejo y administración de éste, particularmente al:

- a) Establecer los mecanismos de gestión ambiental en las entidades e instituciones del sector público, para implementar la dimensión ambiental con perspectiva de género en el desarrollo del país.
- b) Establecer la organización estructural y funcional de la gestión ambiental con enfoque de género en las entidades e instituciones del sector público.
- c) Establecer los procedimientos para generar, sistematizar, registrar y suministrar de manera desagregada información sobre la gestión ambiental y el estado del medio ambiente como base para la preparación de planes y programas ambientales para evaluar los impactos ambientales de las políticas sectoriales y para evaluar el desempeño de la gestión ambiental de los miembros del Sistema Nacional de Gestión del Medio Ambiente.
- d) Establecer como responsabilidad propia de la dirección superior de cada entidad o institución del sector público la implantación, ejecución y seguimiento de la gestión ambiental con enfoque de género.
- e) Establecer las normas de participación y coordinación entre el SINAMA y el Ministerio.

Conjuntamente con la adopción de esta declaración de política para la integración de equidad de género, se implementará el plan de acción desarrollado para incorporar el género al MARN. Los titulares del ramo asumen plena responsabilidad por su implementación a través de la Unidad de Género Medio Ambiente y Desarrollo constituida para tal fin. Asimismo, el MARN comprende que la implementación total de la Política y de una Estrategia de Trabajo o Plan de Acción requiere de la participación y el compromiso del personal de esta Secretaría de Estado y de la población en general.

ANEXO NO. 2**MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES****PLAN DE ACCION****Período 1998 - 2002****I. INTRODUCCION**

El Gobierno de El Salvador, en su Plan Social de Gobierno expresa su voluntad de mejorar las condiciones de la mujer y establecer la equidad de género en el país y a su iniciativa, la Asamblea Legislativa crea en febrero de 1996, por Decreto Legislativo No. 644, El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

El ISDEMU, presidido por la Primera Dama de la Nación, Doña Elizabeth de Calderón Sol, en su calidad de Presidenta de dicho instituto, y en el marco del compromiso nacional ya expresado, emite la Política Nacional de la Mujer en febrero de 1997. Dicha Política Nacional es la forma concreta que ha dado el Gobierno de El Salvador para garantizar a nivel nacional su compromiso de poner en práctica la Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

La Política Nacional de la Mujer¹ se basa en los principios de igualdad de todas las personas en la sociedad, la sostenibilidad de las oportunidades generadas y la promoción de las personas de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él. Contribuye a la construcción de condiciones que permitan fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover acciones que beneficien a las mujeres para garantizar su desarrollo, mediante la sostenibilidad de estas acciones y busca institucionalizarlas por medio de nuevas acciones. La Política Nacional de la Mujer, se enmarca en la inversión de capital humano, principalmente por medio de la educación, capacitación y la motivación hacia el cambio entre otros.

¹ Política Nacional de la Mujer, ISDEMU S & D Impresores, El Salvador, C. A., mayo de 1998

Posteriormente, el Gobierno de El Salvador, el 1º de junio de 1997, crea el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN), como entidad rectora de la gestión ambiental.

En cumplimiento de lo arriba expresado y por considerar que la perspectiva de género es clave en la protección ambiental y la salvaguardia de los recursos naturales, el MARN crea dentro de su estructura la Unidad de género, Medio Ambiente y Desarrollo, con el objeto de incorporar dicho enfoque en su gestión ambiental, emite su Declaración de Política de Género y Medio Ambiente, la cual, contiene los lineamientos para incorporar dicho enfoque en la restauración, protección, manejo y uso de los recursos naturales y el presente Plan de Acción.

Es oportuno hacer mención que en la XI Reunión Extraordinaria de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD), los Ministros del Ambiente de la Región han apoyado esta iniciativa, según acuerdo No. Cuarto que dice: ..² *“Tomando en cuenta la importancia que conlleva fortalecer la perspectiva de género en todas las gestiones que se realizan en el ámbito ambiental y los recursos naturales, así como en el marco general del sistema de integración, acordamos continuar fortaleciendo la participación de la mujer en los diferentes campos que conciernen a las gestiones ambientales a nivel nacional y regional, fortaleciendo los procesos que se vienen gestionando al interior de los Ministerios de Ambiente de la región, para la elaboración de políticas y planes de acción con el objetivo de incorporar el enfoque de equidad de género e instar a los organismos de cooperación internacional a participar en este proceso.”*

II. PLAN DE ACCION Y DECLARACION DE POLITICA

El presente Plan de Acción responde al cumplimiento de la legislación nacional, que comprende la Constitución de la República de El Salvador, los convenios internacionales y las leyes secundarias.

- Constitución de la República de El Salvador,³ Título II, Los Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona, Art. 3 *“ Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.”*

² Acta de la XI REUNION EXTRAORDIANRIA COMISIÓN CENTROAMERICANA DE AMBIENTE Y DESARROLLO (CCAD), 17 y 18 de agosto de 1998, Guatemala.

³ Constitución de la República de El Salvador, Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Decreto Constituyente No. 32, emitido el 21 de julio de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo No. 280, del 29 de julio de 1983.

- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Agenda 21, Capítulo 24, (1992).
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi, Kenia.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (1995).
- Convención de Lucha contra la Desertización y la Sequía de las Naciones Unidas.

En este marco legal, se deriva una serie de lineamientos en materia de género, medio ambiente y recursos naturales, expresada en la Declaración de Política de Equidad de Género y Medio Ambiente de esta Secretaría de Estado, a la cual obedece el presente Plan de Acción.

III. ¿QUÉ ES GÉNERO?

El MARN considera que el género se refiere a los atributos y oportunidades asociados con ser hombre y ser mujer y las relaciones socio-culturales entre hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos, y se aprenden a través de procesos de socialización específicos al contexto y cambiantes. En nuestra sociedad existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a actividades realizadas, acceso y control sobre los recursos y las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto socio cultural más amplio, así como también toma en consideración factores, tales como clase, raza, situación económica, grupo étnico y edad.

Por consiguiente, el MARN es consciente que la adopción de una perspectiva de equidad de género significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres, y sus relaciones entre sí y los recursos naturales, promoviendo la corresponsabilidad de los géneros.

El MARN reconoce la perspectiva de equidad de género como una reconceptualización de las relaciones de mujeres y hombres, en lo que se reconoce con especial énfasis, el lugar y el aporte de las mujeres en la toma de decisiones, en las políticas gubernamentales que tienden a la protección del ambiente. Desde este punto de vista, las políticas no deben corresponder solamente a un discurso, sino que deben expresarse en prácticas cotidianas que permitan a mujeres y hombres aprender a relacionarse de manera justa y equitativa entre sí y en armonía con la naturaleza.

IV. FUNDAMENTO

A partir de la segunda mitad de este siglo, un creciente esfuerzo por reconocer la problemática de género en las diferentes dimensiones en los

ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos, ha promovido su incorporación como enfoque prioritario en las iniciativas de desarrollo, lo cual ha contribuido a una toma de conciencia en que la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres es una precondition para el desarrollo sostenible y el uso sostenible de los recursos naturales, premisas básicas de la interrelación entre las acciones de la conservación ambiental y un desarrollo integral.

Todo el uso y manejo de recursos naturales está en cierta medida conformado por relaciones de género. Las mujeres y los hombres realizan aportes diferentes a la familia, a la comunidad, a la sociedad y al ambiente en general. En nuestra sociedad, las relaciones de género están desequilibradas y, con frecuencia, las mujeres realizan sus contribuciones con un acceso desigual sobre el control y beneficios de los recursos naturales.

La incorporación del enfoque de género dentro de la gestión ambiental es crucial para mejorar la calidad de vida de las mujeres y los hombres, de la presente y futuras generaciones y así, contribuir a ampliar su capacidad y disposición a utilizar los recursos naturales y el ambiente, de manera sustentable. La toma de conciencia sobre la necesidad de incorporar las consideraciones de la equidad de género en la conservación, restauración, el acceso y disfrute de un ambiente saludable introduce necesariamente la incorporación de esta perspectiva en la gestión ambiental (Widheth, 1998).

El MARN considera que las relaciones entre los géneros, el medio ambiente y los recursos naturales lleva consigo el hacer un análisis profundo de los patrones de uso, los conocimientos y destrezas relacionadas con la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales; solo a través de la aplicación de una perspectiva de género a la gestión ambiental es posible construir una relación armónica equilibrada entre las relaciones humanas y los ecosistemas.

V. EQUIDAD

El MARN orienta su accionar desde el enfoque de equidad de género, lo que implica el establecimiento de condiciones que propicien la equidad entre mujeres y hombres al interior de la institución y en su gestión ambiental. A su vez, promueve la equidad de género en todos aquellos espacios de decisión compartidos con la sociedad civil (SINAMA).

VI. PERSPECTIVA

El MARN, como entidad rectora de la gestión ambiental, considera la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en toda su accionar.

El MARN comprende que la integración transversal de una perspectiva de género se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada por la institución, incluyendo políticas, planes, programas y proyectos en cualquier área y a todo nivel. Este proceso convierte las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación en las esferas ambientales.

Con el fin de alcanzar lo propuesto anteriormente, el MARN cuenta con la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo, para asegurar la integración transversal de la perspectiva de equidad de género, la cual tendrá a su cargo el seguimiento y monitoreo de las acciones del presente Plan de Acción que se desprende de esta política.

VII. PROPOSITO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en toda la gestión ambiental que este ministerio impulsa, cerciorándose de que cualquier uso de los recursos naturales sea equitativo y ecológicamente sostenible, mediante la integración transversal del enfoque de género a nuestro contexto, y concediendo una adecuada atención a los roles diferenciados y responsabilidades de mujeres y hombres, en políticas, planes, programas y proyectos.

VIII. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

1. Todo el personal ejecutivo técnico y administrativo del MARN posee una clara comprensión del motivo por el cual la incorporación transversal del enfoque de género contribuirá a mejorar los niveles de eficiencia laboral y a que sean capaces de actuar de manera consecuente con este objetivo.
2. El MARN cuenta con los mecanismos y estructuras institucionales para apoyar la integración de una perspectiva de género en políticas, planes, programas y proyectos dentro de su gestión ambiental.
3. El MARN implementa e irradia una gestión ambiental con perspectiva de género a través del SINAMA, ONG's, sector privado, municipalidades y comunidades, contribuyendo, a sociedades más equitativas y a un uso más sostenible de los recursos naturales.
4. Mediante su labor y participación en convenciones, comisiones y reuniones ministeriales, a nivel global y regional, el MARN se ha colocado a la vanguardia de los asuntos de género y medio ambiente, a fin de ejercer influencias sobre políticas globales relacionadas con el desarrollo sostenible y los recursos naturales.

IX. OBJETIVOS A CORTO PLAZO Y ACTIVIDADES INMEDIATAS

1. Objetivo:

Creación de un entorno propicio para la integración de una perspectiva de género en la gestión ambiental y asegurar que el MARN implemente la Declaración de su Política de Género y Medio Ambiente y Recursos Naturales y su Plan de Acción, para lo cual, el MARN debe contar con una Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo fortalecida, con carácter de asesor a nivel de la autoridad máxima, con jerarquía organizacional de mando y poder de decisión, fortalecida financiera y técnicamente, que cuente con un equipo de trabajo capacitado y multidisciplinario.

Actividades:

- Fortalecimiento de la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo.
- Ubicación de la Unidad fortalecida con carácter asesor dentro del organigrama del MARN.
- Gestión de fondos y asignación presupuestaria de contrapartida.
- Diagnóstico de género a nivel nacional.
- Incorporación de la perspectiva de género en la visión y misión del MARN.
- Asignación presupuestaria al Plan de Acción que implementará la Política de Equidad de Género.
- Elaboración de decreto ministerial de creación de la Unidad.
- Elaboración de proyecto de gestión de fondos.
- Monitoreo, evaluación y seguimiento de la aplicación de la perspectiva de género.

2. Objetivo:

El personal ejecutivo, mandos medios y técnico-administrativo del MAR, demostrará capacidad para promover, planear, implementar y evaluar una perspectiva de género dentro de sus oficinas y programas, planes y proyectos, y serán capaces de brindar asistencia técnica relacionada con la integración de género en sus respectivas áreas.

Acorde con la política del MARN, de incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de sus áreas de competencia, todo el personal debe poseer el adecuado conocimiento, capacidad, voluntad y responsabilidad para promover la equidad de género en su labor diaria. Esto implica que todos, altos ejecutivos, mandos medios, técnicos y personal administrativo posean una comprensión clara de por qué la inclusión de una dimensión de género puede contribuir a mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo ambiental. Esta es una meta a ser desarrollada a corto, mediano y largo plazo.

Actividades:

- Brindará capacitación en perspectiva de género y su aplicación práctica en los diferentes procesos de trabajo de este Ministerio; realizará seminarios, talleres, cines forum, panel forum, mesas redondas; y producirá material de apoyo que contribuya a concientizar sobre qué significa operar una institución sensible al género y las bondades de su aplicación.
- El MARN proporcionará capacitaciones en métodos y herramientas, incluyendo el análisis de género, evaluación sobre el impacto del género, equidad y monitoreo de los mismos.

3. Objetivo:

El Gobierno de El Salvador ha suscrito la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y El Desarrollo, realizada en Río de Janeiro del 3 al 14 de junio de 1992 la cual expresa los esfuerzos internacionales para atraer la atención hacia el papel decisivo que desempeña la mujer en cuestiones ambientales. La Agenda 21 en su capítulo 24, literal c) dice: " *Considerar la posibilidad de elaborar y proclamar a más tardar en el año 2000, una estrategia de cambios necesarios para eliminar los obstáculos constitucionales, jurídicos, administrativos, culturales, sociales, económicos y de comportamiento que impidan la plena participación de la mujer en el desarrollo y en la vida pública*".

El MARN, dando cumplimiento a los objetivos de dicho convenio, que constituye ley de la República, establece como necesidad la reforma de nuestra legislación actual referente a la materia ambiental, debido a que no incluye principio ni evidencia sobre la perspectiva de género, y medio ambiente.

Actividades:

- Propuesta de incorporación del enfoque de género a la Ley de Medio Ambiente, así como también a sus reglamentos y políticas ambientales.

- Recopilación de convenciones suscritas por el Gobierno de El Salvador y con base en las mismas, elaborar una propuesta de lineamientos para facilitar su incorporación a la normativa nacional.

4. Objetivo:

Establecer o crear un sistema de información permanente desagregado por sexo, que facilite identificar los niveles de conocimientos, capacidades, potencialidades y limitantes sobre la incorporación del enfoque de género en la gestión ambiental.

Actividades:

- Incorporación de la información proporcionada por el diagnóstico de la situación de género en la gestión ambiental, y revisión, adaptación y desarrollo de métodos y herramientas para complementar el diagnóstico, planeamiento, implementación, monitoreo, los cuales tomarán en consideración aspectos locales y regionales relacionados con género, medio ambiente y los recursos naturales.
- Desarrollo de mecanismos para capturar las lecciones aprendidas en torno a la integración transversal de género, por parte de las áreas de gestión ambiental, SINAMA, ONG's, OG'S, y organizaciones de participación a nivel departamental y local, sector privado y comunidades.
- Establecimiento de una base de datos e información documental y bibliográfica sobre género en la gestión ambiental.

5. Objetivo:

Establecimiento de procedimientos para la contratación de personal (consultores y consultoras), tendientes a asegurar el compromiso del personal con la implantación eficaz del proceso de integración del género y que posean las destrezas requeridas para llevarlo.

Actividades:

- El MARN incluirá el análisis de género y la concientización dentro de los requerimientos de contratación del nuevo personal.
- Incorporación en el manual de funciones y puestos la perspectiva de género y revisará las descripciones de puestos, con el fin de asegurar que reflejen los requerimientos en torno a la integración de una perspectiva de género.

6. Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género al Fondo Ambiental de El Salvador y cualquier otro programa de financiamiento de proyectos ambientales.

Actividades:

- El MARN proporcionará capacitación en métodos y herramientas, incluyendo el análisis de género, evaluación sobre el impacto del género, equidad y monitoreo de los mismos para la aplicación en proyectos ambientales.
- El MARN proporcionará los lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género a ser aplicada a las normas de elegibilidad, calificación y evaluación de los proyectos ambientales a ser financiados por el FIAES Y FONAES entre otros.
- Desarrollará sistemas de incentivos para reforzar la integración transversal de género en proyectos ambientales.

7. Objetivo:

Impulsar mecanismos de organización comunitaria para que hombre y mujeres interactúen en forma grupal, para enfrentar los diferentes problemas sobre el medio ambiente con enfoque de género, con el fin de encontrar soluciones conjuntas, desde la perspectiva del desarrollo sostenible.

Actividades:

- Concientizar a la población a través del desarrollo participativo de la mujer en la protección y conservación del medio ambiente.
- Fortalecimiento y ampliación de relaciones de comunicación y coordinación con ONG's a través de las redes existentes.
- Identificación de niveles de concientización y habilidades relativas al género dentro de las organizaciones y comunidades.
- Desarrollo de metodologías y herramientas apropiadas para ejercer impacto sobre los diferentes grupos meta.
- Proporcionar la capacitación adecuada sobre el tema, a los miembros, comisiones y aliados, según se requiera.
- Monitorear el proceso, realizar los ajustes necesarios y brindar asesoría a solicitud de las instituciones del SINAMA, facilitar y desarrollar talleres.

8. Objetivo:

Con el apoyo de la Unidad de Comunicaciones, propiciar, reproducir y crear documentación a cerca de asuntos de género y medio ambiente y recursos naturales, con el objeto de colocar al MARN a la vanguardia sobre el tema, aumentar la concientización sobre género entre los tomadores de decisiones, medios de comunicación y la sociedad civil.

Actividades:

- Producción o reproducción de materiales para los medios de comunicación acerca de asuntos de género, medio ambiente y recursos naturales.
- Difusión de actividades realizadas, boletines, página *Web* del MARN y otros.
- Asegurar que la producción en general de documentos del MARN contengan enfoque de género,
- Promoción de foros, panel forum, cine forum, conferencias en fechas especiales relacionadas con el ambiente y los recursos naturales, ejemplo, Día del ambiente, Día de la tierra, Día del hábitat entre otros, donde se pueda hacer conciencia del papel diferenciado que juegan los géneros, particularmente la mujer.

X. ESTRATEGIAS

Con el propósito de garantizar la transversalidad del enfoque de equidad de género en toda la gestión ambiental que el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales gestiona o impulse, requiere de la visión permanente de equidad entre hombres y mujeres, en cuanto al acceso y beneficio de los recursos naturales y debe recibir una especial atención durante la conceptualización, planificación, asignación de recursos financieros y humanos, diseño de estrategias, hasta la ejecución de procesos impulsados a lo interno y externo de la institución, de todos los momentos comprendidos para el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos.

Para alcanzar esto, debe de crearse un entorno propicio y contar en primer lugar, con una Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo fortalecida financiera y técnicamente, con carácter de asesor a nivel de la autoridad máxima, con jerarquía organizacional de mando y con poder de decisión, que disponga de un equipo de trabajo capacitado y multidisciplinario, capaz de asesorar y monitorear los procesos de diseño y aprobación de políticas, normas y estrategias de gestión ambiental. La Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo deberá garantizar

que el esfuerzo y compromiso de incorporación de directrices y normas que favorezcan la equidad de género trascienda al diseño y funcionamiento de las Unidades Ambientales Sectoriales que formen parte del SINAMA, OG's y ONG's, sector privado y comunidades.

En segundo lugar, proceder a la institucionalización del enfoque a través de la preparación adecuada de su personal en cuanto a la capacitación para adquirir el adecuado conocimiento que permita el desarrollo de capacidad y voluntad, responsabilidad para promover la equidad de género en su diaria labor, esto implica que todos, altos ejecutivos, mandos medios, técnicos y personal administrativo posean una comprensión clara de por qué la inclusión de una dimensión de género puede contribuir a mejorar la eficacia del trabajo ambiental. La incorporación del enfoque de género es un proceso continuo que requiere ser trabajado holísticamente, dentro y fuera de la institución, manteniendo como ejes claves la educación y la capacitación. Esta es una meta a ser desarrollada a corto, mediano y largo plazo.

En tercer lugar, establecer o crear un sistema de información permanente desagregado por sexo, integrado al sistema de información ambiental del MARN, que facilite identificar los niveles de conocimientos, capacidades, potencialidades y limitantes sobre la incorporación del enfoque de género en la gestión ambiental. Esta acción debe complementarse con el Centro de Documentación, que reúna la información bibliográfica relativa al género, que establezca convenios con otros centros de documentación de ONG's y OG's para uso del personal y del público en general.

El MARN debe tender a ejercer un papel de liderazgo, asesoramiento, cooperación y servicio en materia de género, medio ambiente y recursos naturales, actuando y fortaleciendo sus relaciones a través de las diferentes redes de cooperación de las ONG's, OG's y organizaciones comunales e internacionales. También debe promover el intercambio y sistematización de experiencias utilizando y potenciando los espacios de interacción que proporcionan estas redes. Deberá de propiciar alianzas estratégicas, participación regular en eventos nacionales e internacionales relacionados con género y desarrollo sostenible, presentando la posición del MARN al respecto

A nivel regional, deberá fortalecer sus relaciones de cooperación con las unidades homólogas de los Ministerios del Ambiente que ya han sido establecidas; intercambiar información, conocimientos y experiencias; proporcionar asistencia técnica si fuera necesario dentro de sus posibilidades, con la finalidad de reforzar los asuntos de género con autoridades regionales y organismos internacionales, medios de comunicación y otras audiencias claves; mantener la solidez de criterios en materia de género regional y la coordinación de las acciones, obteniendo así un mayor impacto de las mismas en la población centroamericana.

Otra orientación importante de trabajo sería la participación de la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo en el proceso de elaboración y ejecución de planes de acción de las comunidades a nivel nacional, su papel facilitador contribuiría a propiciar la cooperación, sensibilización, capacitación y la aplicación del enfoque de género en las diferentes actividades ambientales que proponga el plan, sin descuidar que la participación de la mujer se realice principalmente en posiciones estratégicas de toma de decisiones a favor de sus comunidades

Estos objetivos serán alcanzados a través del desarrollo de las actividades planteadas dentro de la Declaración de Política de Equidad de Género y la ejecución del presente Plan de Acción, cuya responsabilidad de ejecución recae principalmente en la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo fortalecida. Estos instrumentos, sin duda, permitirán al MARN desarrollar una cultura sensible al género a través de su gestión ambiental, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de las salvadoreñas y salvadoreños.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales

Memoria Taller de Operativización de Política de Equidad de Género del MARN y elaboración de Plan de Acción. Chalatenango, El Salvador. 1998.

Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales

Documento de Política de Equidad de Género, Medio Ambiente y Recursos Naturales del MARN. El Salvador. 1998.

WIDTECH USAID

Diagnóstico de género y lineamientos estratégicos para un plan de acción en la gestión ambiental. Washington, USA. 1998.

Ministerio de Ambiente y Energía

Plan de Acción integración de la equidad de género a las políticas, programas y proyectos del MINAE. San José, Costa Rica. 1998.

Unión Mundial para la Naturaleza

Integración de equidad de género a las políticas, programas y proyectos de UICN. Plan de Acción 1998-2000. Área Social UICN/ORMA. San José, Costa Rica. 1998.

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES
<p>Incorporar el enfoque de género a la Ley del Medio Ambiente, así como también lograr que las políticas, planes y programas que sean realizados por el MARN incorporen el aspecto de género.</p>	<p>Informe de ley analizada.</p> <p>Borrador de capítulo.</p> <p>Borrador consensuado.</p> <p>Borrador revisado por el Ministro.</p> <p>Pieza de correspondencia.</p> <p>Informe de las políticas, planes y programas analizados.</p> <p>Políticas, plan o programa consensuado.</p> <p>Política, plan o programa aprobado.</p> <p>Presentación de propuesta de lineamientos sobre las convenciones.</p>	<p>Revisión y estudio de la Ley del Medio Ambiente.</p> <p>Preparación de borradores de capítulos que establezca e implemente el enfoque de género dentro de la Ley del Medio Ambiente.</p> <p>Consensuar dentro de las distintas unidades del MARN el borrador con enfoque de género.</p> <p>Presentación al Ministro del borrador consensuado.</p> <p>Introducción a la Asamblea Legislativa, por parte del Ministro del Medio Ambiente (quien tiene iniciativa de Ley), para la reforma de incorporación del capítulo antes referido de la Ley del Medio Ambiente.</p> <p>Previo a su aprobación, toda política, plan o programa a desarrollar por parte del MARN deberá ser revisada por la Unidad de Género, la cual tendrá la obligación de velar porque se incorpore dentro de los mismos el aspecto de género a que se refiere el artículo respectivo de la Ley del Medio Ambiente.</p> <p>Consensuar el aspecto de género incorporado, con los técnicos respectivos de la política, plan o programa.</p> <p>Recopilación de convenciones suscritas pro el Gobierno relativo a la mujer, elaborar propuestas de lineamientos para facilitar su incorporación a la normativa nacional.</p>
<p>Propiciar, reproducir, crear, elaborar documentación, boletines, artículos acerca de asuntos de género y medio ambiente y recursos naturales, con el objeto de colocar al MARN a la vanguardia sobre el tema, aumentar la concientización sobre género entre los tomadores de decisiones, medios de comunicación y la sociedad civil.</p>	<p>Materiales producidos.</p> <p>Página Web elaborada.</p> <p>Boletines.</p> <p>Artículos.</p> <p>Panel forum organizados.</p> <p>Cine forum organizados.</p> <p>Conferencias organizadas.</p>	<p>Producción o reproducción de materiales para los medios de comunicación acerca de asuntos de género, medio ambiente y recursos naturales.</p> <p>Difusión de actividades realizadas, boletines, página Web y otros.</p> <p>Promoción de foros, paneles, cines forum, conferencias en fechas conmemorativas del medio ambiente o de la mujer.</p>
<p>Planificar, implementar y monitorear procesos permanentes de sensibilización y capacitación sobre equidad de género, dirigidos a técnicos y técnicas de niveles decisorios y personal administrativo del MARN.</p>	<p>Técnicos y técnicas, niveles decisorios y personal administrativo del MARN, sensibilizados, capacitados y con actitudes favorables al desarrollo e implementación institucional del enfoque de género.</p> <p>Técnicos y técnicas del MARN multiplicando los conocimientos e implementando el enfoque de género en políticas, planes y programas de conservación y recuperación de los recursos naturales y el medio ambiente.</p>	<p>Conformación de un comité, con representación de todas las Unidades.</p> <p>Diseño y elaboración de un diagnóstico sobre la valorización del género e información desagregada por Unidad.</p> <p>Elaboración de protocolo propuesta del plan institucional de capacitación.</p> <p>Elaboración del instrumento para seguimiento y evaluación de compromisos adquiridos.</p> <p>Validación del plan.</p> <p>Presentación de documento final.</p> <p>Ejecución del plan.</p> <p>Seguimiento y evaluación.</p>

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES
<p>El MARN valora el enfoque de género en la gestión ambiental.</p>	<p>100% de los(as) jefes(as) de todos los niveles involucrados en los planes de enfoque de género</p> <p>100% de las Unidades incluyen en sus funciones la incorporación del enfoque de género.</p> <p>Programas de apoyo creados para facilitar condiciones sobre trabajo en forma diferencial.</p> <p>Programas de capacitación de disociación de roles establecidos y autoestima.</p> <p>Existencia en el MARN de personal especializado en perspectiva de género.</p>	<p>Elaboración de diagnóstico.</p> <p>Identificación de ventajas e incentivos que beneficien al personal con conocimiento de género.</p> <p>Creación de programas de sensibilización.</p> <p>Internalización del enfoque de género en las Unidades.</p> <p>Incluir el análisis de género y concientización dentro de los requerimientos de contratación del nuevo personal.</p> <p>Incorporación en el manual de funciones y puestos la perspectiva de género, con el fin de asegurar que reflejen los requerimientos en torno a la integración de una perspectiva de género.</p> <p>Monitoreo y seguimiento.</p> <p>Apoyar a la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo, en la preparación de personal capacitado y comprometido con la incorporación de la perspectiva, para ser establecido como enlace en la ejecución de las actividades.</p>
<p>El MARN establece un sistema de información permanente, que permite identificar niveles de conocimiento, capacidades, potencialidades y limitantes, sobre enfoque de género.</p>	<p>Días empleados en cada etapa.</p> <p>Número de unidades entrevistadas.</p> <p>Número de mujeres y hombres entrevistados.</p> <p>Número de personas trabajando en el diagnóstico.</p> <p>Número de personas conocedoras del enfoque de género.</p> <p>Número de personas con conocimientos básicos o nulos.</p>	<p>Planificación del diseño y ejecución del diagnóstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación del desarrollo del diagnóstico. - Realización de actividades: <ul style="list-style-type: none"> Entrevistas con las diferentes unidades (jefes(as) y personal). Implementación de encuestas. - Ordenamiento y análisis de la información (informe final). - Monitoreo del proceso de elaboración del diagnóstico. <p>Desarrollo de mecanismos para capturar las lecciones aprendidas en torno a la integración transversal de género, por parte de las áreas de gestión ambiental, SINAMA, ONG's, OG's y organizaciones de participación a nivel departamental y local, sector privado y comunidades.</p> <p>Establecimiento de una base de datos e información documental y bibliográfica sobre género en la gestión ambiental.</p> <p>Apoyo a las actividades del desarrollo del programa de género en la implementación de aplicaciones o sistemas de información.</p>
<p>EL MARN cuenta con la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo, con carácter asesor a nivel de la autoridad máxima, con jerarquía organizacional de mando y poder de decisión, fortalecida financiera y técnicamente la cual tiene un equipo de trabajo multidisciplinario capacitado técnicamente y que ejecuta la política de género.</p>	<p>La visión-misión-objetivos del MARN tienen incorporado el enfoque de género en su planeamiento.</p>	<p>Diagnóstico de género a nivel nacional.</p> <p>Gestión en el MARN para incorporar la perspectiva de género en visión-misión-objetivo.</p> <p>Modificación de organigrama.</p> <p>Plan de acción en ejecución y asignación establecida.</p> <p>Elaboración de decreto ministerial de creación de Unidad.</p> <p>Elaboración proyecto gestión de fondos a ser presentado a posibles organismos financieros internacionales.</p> <p>Monitoreo y evaluación del impacto.</p> <p>Elaboración de planes operativos diferentes Unidades del MARN.</p> <p>Dar contenido y forma a los procesos de capacitación.</p> <p>Elaboración de protocolos de capacitación (ciclos de proyectos).</p> <p>Calendarización de actividades de sensibilización.</p> <p>Monitoreo de elaboración de documentos, para uso interno y medios de comunicación.</p> <p>Seguimiento y fortalecimiento relaciones regionales con las unidades homólogas de los Ministerios del Ambiente de la región.</p> <p>Fortalecimiento de redes de ONG's y OG's.</p> <p>Seguimiento a ejecución de la Política Nacional de la Mujer.</p>

VIII

GUATEMALA: Una Comisión rectora del sector ambiental

María Teresa Rodríguez

Escribir, escribir y escribir... se dice que es la clave para que las historias no se olviden y los procesos tengan continuidad en el tiempo. Por ello la intención de estas líneas es revivir paso a paso el camino que ha sido recorrido en la construcción de una iniciativa pionera en el país y en la región mesoamericana, en esta porción de tierra a la cual algunos con anterioridad se han referido como “la dulce cintura de América”.

Como las iniciativas no nacen por sí solas, es necesario nombrar lo que está invisibilizado, mencionar la fuerza tras las acciones integradoras que buscan la equidad, identificar a las personas en lo concreto, como es el caso de una mujer inquieta y luchadora de fines de milenio, lo justo es citar a **Lorena Aguilar Revelo**. Desde su espacio en el Programa Social de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN) con sede en Costa Rica, irradió a lo largo del istmo la energía necesaria para iniciar las acciones que buscan desarrollar una ecología práctica con contenidos filosóficos democratizadores.

Es así como en julio de 1998, Lorena reunió en San José de Costa Rica a un grupo de mujeres y hombres, que unidas(os) por el espíritu de solidaridad, característico en los “**cardúmenes**”, se dieron a la tarea de compartir las preocupaciones por la visión reduccionista existente en las políticas ambientales de cada uno de los países del área, y trabajaron en la formulación de “Declaraciones de Integración del Enfoque de Género en las Políticas Ambientales de Guatemala, El Salvador, Costa Rica y México”.

Vale la pena mencionar que a esta reunión asistieron las personas encargadas del área de género de los distintos ministerios, secretarías o entes encargados de la gestión ambiental de cada uno de los países antes mencionados. Al momento de finalizar el encuentro, la alianza ya estaba conformada, las cálidas despedidas en el aeropuerto de San José fueron la señal de que el grupo, además de velar por los intereses ambientales desde un enfoque más

humano, también se dedicó a tejer la telaraña con la complicidad característica entre quienes se sienten pares y buscan construir procesos alternativos que eliminen las formas de discriminación.

Cada una de las personas volvió a sus respectivos países para dar inicio a las acciones movilizadoras acordadas en Costa Rica. Como era lógico de suponer, los países que no pudieron asistir a la reunión de julio en San José -Honduras, Nicaragua y Panamá- se incorporaron poco a poco al proceso, y de esa manera la región entera avanza hacia la búsqueda del nuevo paradigma del desarrollo humano con perspectiva de género.

En Guatemala, la propuesta de Declaración de la Integración del Enfoque de Género en la Política Ambiental tuvo una amplia acogida por parte de las autoridades de la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA). Durante la primera reunión que se sostuvo sobre este tema con el doctor Adrián Juárez, coordinador de CONAMA, se transmitió un sentimiento de buena voluntad y apertura dentro de esta instancia.

Posterior a ello, el 18 de agosto del mismo año, se celebró en la Ciudad de Guatemala la reunión de Ministros de Ambiente de Centro América y en la cual, la valiosa participación de nuestra querida Lorena, fue vital para que se emitiera la Declaración de la Importancia de la Incorporación del Enfoque de Género a las Políticas Ambientales de los países miembros de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD).

Las cartas estaban sobre la mesa y de esa manera se inició la labor de coordinar esfuerzos interinstitucionales que aceleraran la elaboración del Plan de Acción Ambiental con enfoque de género para Guatemala. En cada uno de los países de la región se estaba actuando de igual manera, por lo que de inmediato comenzó a funcionar la red electrónica con las “noticias carduménicas” que mantenían el flujo de información entre las y los actoras(es) de este proceso.

El replantearse conceptos e ideologías no es tarea fácil, la concepción de “conservación de la naturaleza”, que prevalece en nuestro medio, está desembocando en la pérdida de la calidad de la vida de las personas y en el deterioro incontrolable de los recursos naturales. Se conocen bases sólidas para argumentar que no habrá conservación de los recursos naturales sin la transformación equitativa de las poblaciones. La relación con la naturaleza se construye en la cotidianidad, con las personas reales y sus modos y condiciones de vida. En el plano de reconocer que el ambiente es el espacio de lo humano, las mujeres y los hombres tienen el derecho a gozar de la armonía que proviene de la protección y desarrollo del medio ambiente, que conduzca al bienestar y a la calidad de la vida.¹

¹ Rodríguez, María Teresa. Equidad y Género en la Política Ambiental de Guatemala. Tesina Posgrado en Estudios de Género. Universidad Landívar- Fundación Guatemala Guatemala. 1998.

Con esta visión holística, el equipo guatemalteco, conformado por personas de CONAMA y la Fundación Guatemala, sostuvo reuniones para afinar el procedimiento a utilizar en la elaboración del Plan de Acción. La idea inicial fue la realización de un taller con la representación de los diferentes sectores de la sociedad, para que los intereses y necesidades de la población en materia ambiental estuvieran presentes. La función de CONAMA es coordinar las acciones ambientales del país, por ello cualquier iniciativa debe ser presentada antes a su Consejo Técnico Asesor para la aprobación respectiva. En el caso de la “Declaración de la Integración del Enfoque de Género en la Política Ambiental de Guatemala” la situación fue distinta, ya que era preciso realizar el taller para obtener el Plan de Acción como producto, y de esa manera proceder a la presentación formal ante el Consejo Técnico para sus observaciones.

En cada una de las reuniones preparatorias se definieron líneas específicas a seguir durante el proceso, por ejemplo, la realización del diagnóstico aproximativo sobre programas y proyectos de medio ambiente con enfoque de género que las instituciones del sector ambiental del país están ejecutando.

Se realizaron visitas a las distintas organizaciones con la idea de identificar si existía una persona encargada del tema de género en cada una de éstas. También se diseñó un cuestionario para obtener información, que posteriormente fue analizada por el equipo coordinador del proceso y presentada a las y los asistentes al taller de estructuración del Plan de Acción sobre Enfoque de Género y Medio Ambiente en Guatemala, realizado el pasado 23 y 24 de marzo. El taller tuvo como objetivo convocar a un número representativo de instituciones, organizaciones y entidades que conforman el sector ambiental con el objeto de obtener insumos para la elaboración del Plan, el cual operativizará la declaración sobre la importancia de introducir la perspectiva de género en la política ambiental nacional.

Paralelo al proceso de implementación de una Política Ambiental con perspectiva de género en el país, también se realizan esfuerzos en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) para definir una política sectorial desde un enfoque de género. Estos esfuerzos han sido apoyados por el Banco Mundial, pero todavía no se ha logrado concretar mayores líneas de acción.

Es importante señalar que los tiempos están cambiando y las necesidades vitales de las mujeres y los hombres deben ser enunciadas con una elaboración política que tienda a viabilizar las prácticas reparadoras, a través de la cooperación y coordinación de todos los sectores. De allí la importancia de definir políticas públicas desde una perspectiva de género.

“Por ello las políticas tienen que replantear la inequidad e ineficiencia de las sociedades y del Estado. Tienen que poner en cuestión la concentración de la riqueza y las diversas discriminaciones de género existentes. Si las políticas pretenden ser democráticas, están obligadas a enjugar la deuda social, a focalizar partidos, programas, burocracias, liderazgos, presiones y autoridad hacia la superación de las inequidades” (Sanin, 1997).

Es a través de las políticas públicas que los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir las desigualdades sociales y promover las mejoras en la calidad de la vida de las personas. Es preciso que las políticas públicas tengan una perspectiva de género, ya que dentro de la sociedad las mujeres y los hombres tienen condiciones de vida diferentes y problemas distintos, y hasta el momento esto no es totalmente reconocido.

La mayor parte de las políticas públicas están enfocadas hacia los temas de igualdad, participación, educación, salud, trabajo, paz y situaciones de especial interés. Rara vez dedican espacios al tratamiento del medio ambiente.

A finales de los años setenta y ante los crecientes problemas a causa de la erosión, la contaminación de los recursos naturales del planeta y el agotamiento de estos, el equilibrio ecológico actual y la preocupación por contrarrestar los impactos derivados de los cambios ambientales sobre las sociedades humanas, comienzan a ocupar un lugar central en las discusiones acerca de los procesos vigentes del desarrollo.

La paradoja y la crisis del desarrollo provienen de la errónea identificación de la pobreza percibida culturalmente con la verdadera pobreza material, y la errónea identificación del crecimiento de la producción de mercancías con la mejor satisfacción de las necesidades básicas (Shiva, 1998). De todas maneras, hay menos agua, menos tierra fértil y menos riqueza genética, como resultado del proceso de desarrollo existente. Como esos recursos naturales son la base de la economía de la naturaleza y de la economía de subsistencia de las mujeres, éstas y las sociedades marginadas resienten con mayor fuerza su reducción.

Como muchos otros países de América Latina, Guatemala sufre un acelerado proceso de deforestación y destrucción de sus ecosistemas naturales. Cada año, entre 68,000 hectáreas de bosques naturales son destruidos en el país. Si este ritmo continúa, se estima que para el año 2010 solamente el 2% del territorio nacional estará cubierto por bosques densos, mientras que esta cifra era del 77% en 1960.

Con esta tendencia, los bosques tropicales de Guatemala desaparecerán totalmente durante los próximos veinte años. Doce millones de hectáreas de bosques son eliminados anualmente de la faz de la tierra. De mantenerse los ritmos actuales de destrucción, para el año 2050 habrán desaparecido todas las selvas tropicales y con ellas la diversidad de la vida de la que son soporte.

En Guatemala, este fenómeno de deforestación es particularmente grave en el norte y en el noreste del país, en donde están localizados los últimos remanentes boscosos. Los departamentos de Petén y Alta Verapaz sufren un proceso acelerado de deforestación a causa de la ganadería, la extracción irracional de madera y la agricultura de tumba y quema. De la misma manera, las migraciones internas de otras regiones del país, en donde los recursos naturales ya han sido agotados, están aumentando la presión hacia los remanentes

boscosos de estos departamentos. A esto se suman las acciones emanadas de las políticas públicas implementadas desde una visión conservadora y tradicional, donde todavía se piensa que el desarrollo es neutro.

Con la aplicación de la perspectiva de género se ha descubierto precisamente que los procesos de desarrollo no pueden ser vistos de manera neutra, depende de los hechos históricos que confluyen, del tipo de formación social y económica, del Estado y sus políticas, de su relación con la sociedad, así como de las características y el dinamismo de ambos y de la cultura que se despliega en el mundo (Lagarde, 1996).

La elaboración del Plan de Acción para hacer realidad la Declaración de Política Ambiental con Enfoque de Género en Guatemala es solo el inicio del trabajo que se debe realizar para adaptar las políticas ambientales mundiales, regionales y locales a las demandas del nuevo milenio. La transformación que se requiere no es tarea fácil para el movimiento ambientalista de este país. Involucra el desprendimiento de formas de vida, la modificación del ejercicio del poder y comenzar a pensar de manera integradora.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, L.

Centroamérica: el reto del desarrollo sostenible con equidad. En: Velásquez, M.(compiladora). **Género y Ambiente en Latinoamérica**, Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Morelos, México. 1996.

Corral, T.

Mujer y medio ambiente: Un nuevo concepto para elevar la calidad de vida. En: Velásquez, M.(compiladora). **Género y Ambiente en Latinoamérica**, Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Morelos, México. 1996.

González, M.

Las tres «D» necesarias: Democracia, Derechos Humanos y Desarrollo Sostenible. En: Velásquez, M.(compiladora). **Género y Ambiente en Latinoamérica**, Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Morelos, México. 1996.

Lagarde, M.

Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Ed. horas y HORAS. Madrid, España. 1996.

Paredes, R.

Políticas públicas con perspectiva de género en Centro América. Proyecto UNIFEM/UNICEF Género, Mujeres y Desarrollo. Guatemala. 1996.

Rojas de Ferrero, M. y Delgado, A.

Política social: desafíos y utopías. Pontificia Universidad Javeriana. Santa Fé de Bogotá, Colombia. 1997.

Rodríguez, M.T.

Equidad y género en la política ambiental de Guatemala. Tesina de Posgrado. Universidad Landívar. Guatemala. 1998.

Sanin, J.

La política social: el reto del nuevo milenio. Memorias del Seminario Internacional «Nuevas tendencias en políticas sociales». Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Pontificia Universidad Javeriana. Santa Fé de Bogotá, Colombia. 1997.

Shiva, V.

Abrazar la vida. Mujer, ecología y desarrollo. Ed. horas y HORAS. Madrid, España. 1998.

ANEXO NO. 1**PLAN DE ACCIÓN SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO
Y MEDIO AMBIENTE EN GUATEMALA****ANTECEDENTES**

En Guatemala, el ente rector del medio ambiente (CONAMA) ha propiciado algunas iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las acciones de protección y mejoramiento del medio ambiente, una de ellas es la estructuración del Programa Mujeres, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible y el énfasis que se ha dado para incorporar el tema, tanto en el Plan de Acción Ambiental como en la Agenda XXI para Guatemala. Sin embargo, tal trabajo no ha sido de carácter sistemático.

Como iniciativa de la UICN con apoyo de la Fundación Ford, se llevó a cabo durante el mes de julio de 1998, en Costa Rica, una reunión con representantes de los ministerios, secretarías y comisiones de medio ambiente de los países centroamericanos y México, producto de lo cual las (los) participantes de cada país estructuraron una propuesta de declaración de política local que incorpora el enfoque de género.

En el caso de Guatemala, se hizo la presentación de la declaración ante la autoridad máxima de CONAMA, habiéndose pronunciado de manera favorable.

Posterior a la actividad, en reunión de Ministros de Medio Ambiente el 18 de agosto de 1998, en la Ciudad de Guatemala, se emitió la declaración de la importancia de la incorporación del enfoque de género a las políticas ambientales de los países miembros de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo.

Derivado de tal declaración, el Coordinador Nacional de Medio Ambiente da instrucciones al Departamento de Gestión y Promoción Social para la estructuración del Plan de Acción correspondiente en Guatemala.

En el período de noviembre de 1998 a febrero de 1999, CONAMA efectuó un diagnóstico aproximativo sobre programas y proyectos de medio ambiente con enfoque de género, con el fin de establecer la situación del sector en cuanto al estado de los procesos que para incorporar el enfoque de género llevan a cabo las instituciones que la conforman. Dicho estudio sirvió de base para que en el mes de marzo del presente año, CONAMA convocara a un número representativo de instituciones, organizaciones y entidades que conforman el sector ambiental, con el objeto de obtener insumos para la elaboración de un Plan de Acción tendiente a hacer operativa la declaración de la importancia de la incorporación del enfoque de género en las políticas ambientales.

Este documento contiene los principales resultados del taller mencionado.

JUSTIFICACION

Tanto en el ámbito mundial, regional y local existen mandatos enmarcados en el tema de equidad de género y desarrollo sostenible, cuyo cumplimiento es fundamental para el logro del desarrollo de nuestro país.

De los temas más frecuentemente encontrados en la Declaración de Río (1992), resalta la participación de los ciudadanos y ciudadanas y la búsqueda de consenso en la planificación y ejecución del desarrollo sostenible (sección I, capítulo 8, sección III, capítulos 24 y 32).

Es importante resaltar que el principio 10 de tal Declaración establece que los problemas ambientales son mejor manejados con la participación de todas (os) las (os) ciudadanas (os) involucrados en todos los niveles.

En el principio 20 se enfatiza que las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es por tanto imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.

En la Cumbre de las Américas (Miami, 1994) el tema de la participación ciudadana fue tratado en su relación con el fortalecimiento de la democracia a nivel hemisférico y la definición de mecanismos para ampliar dicha participación. Por mandato de tales cumbres la Organización de los Estados Americanos, a través del Consejo Interamericano de Desarrollo Integral, está dando prioridad a la formulación y ejecución de una estrategia interamericana para la promoción de la participación ciudadana en la toma de decisiones en el desarrollo sostenible.

En la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), en el inciso K, se plasma el derecho de los seres humanos a una vida saludable y productiva en armonía con la natura

leza, mencionando que la mujer debe crear modalidades de consumo y producción sostenible y ecológicamente racionales, así como métodos para la ordenación de los recursos naturales.

A nivel regional en octubre de 1994, los jefes de estado de los países centroamericanos y Belice, mediante la subscripción de la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (ALIDES), avanzaron en la implementación de los compromisos asumidos en Río, mandando la creación de los Consejos Nacionales y el Consejo Centroamericano para el Desarrollo Sostenible con la participación del sector público y la sociedad civil.

En Guatemala es importante mencionar que en el programa de gobierno 1996-2000, los Acuerdos de Paz y el Plan de Acción de Desarrollo Social y Construcción de la Paz resaltan la importancia de la participación de la sociedad civil en el desarrollo sostenible del país. Asimismo, la Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente en sus principios fundamentales plantea la importancia de propiciar la participación del Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional en el desarrollo social, económico, científico y tecnológico, que prevenga la contaminación del medio ambiente y mantenga el equilibrio ecológico con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población.

BASES CONCEPTUALES DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE:

CONAMA comprende que el género se refiere a los atributos y oportunidades asociados con ser mujer y hombre y las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos al contexto y cambiantes.

En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a actividades realizadas, acceso, uso y control sobre los recursos y las oportunidades para tomar decisiones.

El género es parte del contexto sociocultural más amplio, mismo que también toma en consideración factores tales como clase, raza, situación económica, grupo étnico y edad.

La perspectiva de género promueve la participación ciudadana con derechos específicos y mejoras en las condiciones de vida. Implica que todos los esfuerzos se deben encaminar y asegurar a que todas(os) los(as) ciudadanas(os) mujeres y hombres, niñas(os) están involucradas(os) en la toma de decisiones de carácter público, que fortalezca el rol de las poblaciones indígenas y que se refuercen las interrelaciones entre la sociedad civil y el gobierno.

La importancia de la participación de todos estos grupos se ha hecho particularmente evidente en lo que concierne a temas ambientales y se ha constatado que estos son poderosos catalizadores de participación cívica y excelentes motivadores de acción ciudadana y democracia responsable.

El derecho y acceso a la participación ciudadana en la definición e implementación de políticas de desarrollo sostenible, apoyando los esfuerzos de los(as) ciudadanas(os), apoyando la organización y participación en forma efectiva y responsable, así como contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad de las instituciones responsables de acoger, manejar e integrar los aportes de los(as) ciudadanos(as) en el ámbito ambiental.

Vinculado a lo anterior, la estrategia de equidad de género apunta a satisfacer las necesidades, privaciones y carencias de los seres humanos, por lo cual se debe lograr un proceso de empoderamiento de hombres y mujeres que consista en ir paso a paso construyendo poderes positivos para el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida.

Por consiguiente, CONAMA comprende que la adopción de una política de equidad de género significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres y sus relaciones entre sí y los recursos naturales. Adicionalmente, también significa trabajar con una perspectiva nacional que permita apreciar la diversidad regional. CONAMA comprende, asimismo, que la integración del género significa crear un ambiente de trabajo capaz que atraiga y contribuya a retener personal sensible al enfoque de equidad de género.

La equidad e igualdad de género son asuntos fundamentales de los derechos humanos y la justicia social, y una pre-condición para el desarrollo sostenible y el logro de su misión. En el uso, manejo y conservación de los recursos naturales y protección y mejoramiento del medio ambiente han existido roles y responsabilidades diferenciadas para mujeres y hombres, mismos que varían según la especificidad regional. A menudo, las mujeres realizan sus contribuciones a la familia, la comunidad y la sociedad con acceso desigual al control y sobre el uso de los recursos, así como los beneficios. Frecuentemente, esta desigualdad existe en un contexto de discriminación y relaciones desiguales de poder.

Las relaciones de género y el ambiente significan lograr un mejor análisis de los patrones de uso, conocimientos y destrezas relacionadas con la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales y su relación con los elementos socio económicos y culturales.

El deterioro de los recursos naturales y problemas socioeconómicos y culturales afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. Y solo a través de una perspectiva de género será posible construir un panorama completo de las relaciones humanas y los ecosistemas.

Trabajar con una perspectiva de género significa analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de mujeres y hombres (así como otras diferencias pertinentes, tales como las encontradas entre grupos étnicos, clases y edad). Además, trabajar con una perspectiva de género también significa ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género, dirigiéndose hacia relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

El compromiso de CONAMA hacia la equidad e igualdad de género es nacional y constituye una parte integral de todas las políticas, programas y proyectos vinculados al medio ambiente.

IMAGEN OBJETIVO PARA EL AÑO 2015:

Mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades en el acceso, uso y control de los recursos y beneficios del desarrollo, viven en armonía con el medio ambiente natural y social y practican los principios de sostenibilidad y gozan de calidad de vida.

OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN:

1. Impulsar una eficaz política ambiental de igualdad de oportunidades con equidad de género.
2. Promover el trabajo sistemático con enfoque de género en el campo ambiental.
3. Contar en Guatemala con un Plan de Acción que oriente la ejecución de acciones de las organizaciones e instituciones involucradas en la gestión ambiental.

OBJETIVO	COMPONENTES	LÍNEAS DE ACCIÓN	PRODUCTO ESPERADO
<p>Organizar y poner en marcha el comité coordinador inter-institucional, para el diseño, seguimiento y evaluación del Plan de Acción Género y Medio Ambiente.</p>	<p>Políticas Públicas y Coordinación intersectorial (otros ministerios).</p>	<p>Incorporar el enfoque de género en la política ambiental.</p> <p>Revisión, desde la perspectiva de género, del Plan de Acción Ambiental Nacional para proponer su inclusión a CONAMA.</p> <p>Proponer un sistema de información sobre género y medio ambiente.</p> <p>Revisar y definir leyes, reglamentos y convenios internacionales.</p> <p>Diseño de una estrategia educativa a nivel nacional para la integración de género y medio ambiente en el marco de la reforma educativa y los acuerdos de paz.</p>	<p>La política nacional de medio ambiente tiene incorporada la visión de género.</p> <p>Plan de Acción Ambiental con visión de género.</p> <p>Propuestas de modificación.</p> <p>Propuesta entregada al Ministerio de Educación.</p>
<p>Revisar las políticas institucionales para la incorporación transversal del enfoque de género en sus programas.</p>	<p>Políticas institucionales y programas.</p>	<p>Revisión de la misión institucional.</p> <p>Revisión de la política institucional.</p> <p>Revisión de la política de personal.</p> <p>Revisión de la estrategia de planificación y operativa de sus programas.</p> <p>Fortalecimiento y creación de las Unidades de Género.</p> <p>Revisión de reglamentos internos.</p> <p>Revisión del material de comunicación, educación y difusión para incorporar la visión de género.</p> <p>Difusión de los resultados de revisión y actualización del personal.</p>	<p>Misión institucional revisada.</p> <p>Política institucional revisada.</p> <p>Política de personal incorpora la equidad de género.</p> <p>Estrategias institucionales revisadas.</p> <p>Unidades de género funcionando en cada institución.</p> <p>Reglamentos institucionales permiten la equidad de género.</p> <p>Materiales educativos y de divulgación revisados y modificados.</p> <p>El 100% del personal conoce las modificaciones a los reglamentos y las aplica.</p>
<p>Desarrollar procesos de comunicación entre las organizaciones que trabajan programas de medio ambiente entre sí, y con otras instituciones y redes con fortalezas en la temática de género para integrar esfuerzos y recursos.</p>	<p>Conformación de una red.</p>	<p>Intercambio de experiencias, conocimientos e información.</p> <p>Elaborar inventarios de recursos humanos y bibliográficos.</p> <p>Investigaciones especializadas en el tema de género.</p> <p>Establecer enlace con otras redes nacionales y regionales.</p>	<p>Red conformada en la que se encuentren participando por lo menos el 80% de las organizaciones del sector medio ambiente, público, ONG's, sociedad civil organizada y sector académico.</p> <p>Inventario publicado.</p>

OBJETIVO	COMPONENTES	LÍNEAS DE ACCIÓN	PRODUCTO ESPERADO
Desarrollar la capacidad técnica del personal para la aplicación de la perspectiva de género en los programas y proyectos.	Capacitación y sensibilización.	<p>Diseño y ejecución de un programa de capacitación y sensibilización permanente, que facilite la integración del enfoque de género a las estrategias y programas de las organizaciones vinculadas a la gestión ambiental.</p> <p>Revisión y desarrollo de manuales metodológicos específicos e instrumentos para trabajar con enfoque de género en medio ambiente.</p>	<p>90% del personal capacitado en el tema de género.</p> <p>Serie de manuales para ser utilizados por el personal.</p>
Medir el impacto de las acciones y programas en la construcción de la equidad de género.	Sistema de información y monitoreo.	<p>Revisión de la estrategia de monitoreo y evaluación.</p> <p>Diseño de un sistema de información.</p> <p>Registro desagregado por sexo.</p> <p>Desarrollo de indicadores específicos que reflejen los avances en la construcción de la equidad de género.</p> <p>Sistematización de experiencias.</p>	<p>Estrategia revisada.</p> <p>Sistema de información.</p> <p>Los datos de la institución se registran desagregados por sexo.</p> <p>Indicadores son utilizados.</p> <p>Las instituciones están en capacidad de sistematizar sus experiencias desde la visión de género.</p>

IX

MÉXICO: El proceso mexicano para incorporar la perspectiva de equidad de género en la política ambiental

*Itzá Castañeda
Arcelia Tanori
Ligia Méndez*

1. Introducción

Las diferentes recomendaciones internacionales que se han generado en los últimos años, en relación con la participación de las mujeres en la conservación, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente, constituyen los principios que orientan las políticas de los gobiernos para alcanzar el desarrollo sustentable. Es importante reconocer que en los foros internacionales se ha señalado que la equidad de género es un principio fundamental para alcanzar la sustentabilidad.

Nuestro país ha manifestado su interés por cumplir con los compromisos internacionales en esta materia, y las propuestas han sido retomadas por diversas instancias del gobierno y de la sociedad. Existen avances significativos en algunas dependencias del gobierno federal, así como a nivel estatal; sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer para la plena adopción del enfoque de equidad de género en las políticas públicas.

En el marco de la política nacional se creó, mediante decreto presidencial, el *Programa Nacional de la Mujer. Alianza para la Igualdad 1995 - 2000* (P PRONAM), como un instrumento que norma las políticas para asegurar el mejoramiento de la condición social de la mujer. Una de las estrategias fundamentales para el avance de los objetivos de este Programa es la planeación con enfoque de género.

Aún cuando existen recomendaciones para hacer efectiva la participación de las mujeres en las acciones para la conservación y aprovechamiento del medio ambiente, no se cuenta con los instrumentos de planeación ambiental que permitan diseñar diagnósticos, estrategias y sistemas de control y evaluación con enfoque de equidad de género.

Por lo anterior, surge la iniciativa por parte de diferentes sectores interesados en la problemática de la mujer y el medio ambiente de impulsar, dentro de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), una estrategia para incorporar la perspectiva de género en la política ambiental. Ello llevó a iniciar un proceso en el se han desarrollado acciones encaminadas a cumplir con este objetivo, entre ellas el intercambio de experiencias y marcos conceptuales e institucionales en relación con los temas de género y medio ambiente, que representan un esfuerzo de coordinación entre los sectores de gobierno y de la sociedad civil.

En este contexto, el respaldo técnico y financiero que la SEMARNAP ha obtenido del Area Social de la Unión Mundial para la Naturaleza, representa un avance fundamental para la coordinación y concertación entre las agencias internacionales, gobierno y sociedad civil, para el impulso del enfoque de equidad de género en las políticas públicas y para el desarrollo sustentable de nuestro país.

2. Descripción del proceso

Ubicamos dos ejes principales articulados, desde los cuales se ha impulsado un proceso para que la SEMARNAP adopte una política de equidad de género.

El primero se refiere al carácter obligatorio que esta Secretaría tiene -al igual que el resto de las dependencias federales- para dar cumplimiento a los lineamientos señalados en el PRONAM 1995-2000. Dicho Programa se organiza en nueve lineamientos, pero desafortunadamente ninguno de ellos se refiere específicamente al tema del medio ambiente. Este aparece en algunas acciones prioritarias dentro los apartados de Fomento Productivo, Atención a la Pobreza y Mujer Trabajadora.

La Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) es la instancia oficial responsable de la instrumentación y seguimiento del Programa, para lo cual cuenta con una Coordinación General, un Consejo Intersecretarial y órganos colegiados de consulta y seguimiento.

Una de las estrategias del PRONAM1995-2000, para el avance de los objetivos, es la planeación con enfoque de género. Con ésta se pretende que en la formulación de las políticas públicas en beneficio de las mujeres se identifiquen los obstáculos que limitan su participación plena en la sociedad, así como diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para buscar soluciones a los problemas que las afectan.

El segundo eje se refiere a las demandas y gestiones que los sectores académico y sociedad civil han venido realizando desde 1997 ante la SEMARNAP, para que se consideren los temas de género, medio ambiente y desarrollo sustentable. En este sentido, la Red de Mujer y Medio Ambiente¹ ha hecho

¹ La Red de Mujer y Medio Ambiente es una instancia de análisis, discusión y acción conjunta de organizaciones civiles y sociales ligadas a proyectos tendientes a la sustentabilidad con equidad de género. Agrupa a más de 20 organizaciones no gubernamentales y académicas, cuya característica común es su trabajo con grupos comunitarios de diversas regiones del país.

llegar a esta dependencia una serie de propuestas para que se cumplan los compromisos nacionales e internacionales.

Estas son:

- Que la SEMARNAP establezca una oficina de la mujer a nivel federal y en cada una de sus delegaciones federales.
- Que la SEMARNAP ofrezca una instancia de interlocución con organizaciones no gubernamentales, académicas y de empresarias que trabajan iniciativas ambientales desde una perspectiva de género.
- Que en el Programa de Medio Ambiente 1995-2000, se incluyan los principios, actividades y medios de ejecución del Capítulo 24 de la Agenda 21 y del Capítulo K de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Que los programas sectoriales (forestal, pesquero, hidráulico y de medio ambiente), los instrumentos de gestión ambiental (ordenamiento ecológico, evaluación del impacto ambiental, planes de manejo de Áreas Naturales Protegidas, etc.) y el Programa de Desarrollo Regional Sustentable incorporen de manera explícita la participación de las mujeres en comunidades y regiones.
- Que se destinen partidas presupuestarias específicas para la ejecución de estas medidas.
- Que mediante publicaciones se divulguen los contenidos de los capítulos 24 de la Agenda 21 y Capítulo K de la Plataforma de Acción.

Para dar respuesta a lo anterior, en julio de 1998 se llevó a cabo la primera reunión intersectorial entre la SEMARNAP, CONMUJER y la Red de Mujer y Medio Ambiente. En esta reunión se delinearon los pasos que de manera conjunta y coordinada era necesario seguir en el corto y mediano plazos, para la adopción del enfoque de equidad de género en la política ambiental.

A partir de esa fecha se han llevado a cabo las siguientes acciones conjuntas:

- Ante la solicitud hecha por el área de Planeación de esta Secretaría a la Coordinadora del Área Social de la UICN, para apoyar las acciones que en materia de género y medio ambiente, se nos invitó a participar en el taller para elaborar las bases del proceso de adopción del enfoque de equidad de género en los ministerios de Medio Ambiente de la Región Mesoamericana.
- Se elaboró el borrador de Declaración de Política de Equidad de Género, que ha pasado por un período de revisión, tanto por parte de la Secretaría como de los(as) representantes de los sectores académico y sociales que están apoyando este proceso. La propuesta fue entregada

y revisada por el Subsecretario de Planeación, quien a su vez la hizo llegar a la titular del ramo para su revisión, aprobación y difusión (Anexo 1).

- El 30 de noviembre y 1 de diciembre de 1998 se llevó a cabo la *Primera Reunión de Trabajo Género y Medio Ambiente*, convocada por la Subsecretaría de Planeación de la SEMARNAP, la Coordinación General de la CONMUJER y la Red de Mujer y Medio Ambiente. El objetivo de esta reunión fue impulsar la perspectiva de género en las políticas para el desarrollo sustentable, a partir del intercambio de marcos conceptuales e institucionales entre los sectores social, académico, gubernamental y agencias de cooperación internacional, así como identificar fortalezas y debilidades y definir mecanismos y propuestas de coordinación. De esta reunión se derivó una serie de acuerdos y recomendaciones (Anexo 2).

Uno de los resultados de esta reunión fue la creación del Grupo Operativo Intersectorial “Género y Medio Ambiente”, para dar seguimiento a los acuerdos. Este está formado por representantes de distintos sectores, y una de sus principales actividades es la organización de reuniones periódicas, además de mantener un diálogo continuo con funcionarios(as) de la Secretaría y de otras dependencias que están relacionadas con el tema (CONMUJER, Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR), Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados).

- Asimismo, se estableció un acuerdo entre CONMUJER y el Grupo Operativo “Género y Medio Ambiente”, con el fin de elaborar un *adendum* para que el PRONAM 1995-2000 incorpore, como una línea programática específica, el tema de medio ambiente y desarrollo sustentable.
- Otra actividad se inscribe en los Programas de Desarrollo Regional Sustentable (PRODERS) de la SEMARNAP, donde se ha iniciado un proceso para desarrollar proyectos con enfoque de equidad de género, con las siguientes actividades:
 - a) Un taller de planeación y gestión para el desarrollo sustentable dirigido a mujeres organizadas del sur del estado de Sonora.
 - b) En coordinación con el Programa para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil (PNUD- SEMARNAP), PRODERS está desarrollando el proyecto «Incorporación de estrategias de género en la Reserva Especial de la Biosfera, Mariposa Monarca».

3. Declaración de Política

Como se mencionó anteriormente, existe un borrador de Declaración de Política de Equidad de Género que pasó por un proceso de consenso en los diversos sectores, y que se encuentra en revisión en la SEMARNAP.

Es importante señalar que a pesar de que hasta el momento la titular de la SEMARNAP no ha formalizado la Declaración de Política de Equidad de Género, las diversas acciones emprendidas a partir del proceso descrito sugieren que existe interés y voluntad en la SEMARNAP para adoptar el enfoque de equidad de género, y hacerlo extensivo a las diferentes áreas que conforman la institución.

4. Plan de trabajo

Se llevó a cabo el taller para elaborar el Plan de Trabajo de Equidad de Género con la asesoría de la UICN en la primera quincena de mayo de 1999, al que asistieron representantes de las diferentes áreas de la Secretaría.

Se elaboró un diagnóstico institucional de donde surgieron las siguientes líneas de atención: mujeres en puestos de decisión; sistemas desagregados de información y evaluación; instancia institucional responsable de atender el tema; recursos financieros; voluntad política; institucionalización de la dimensión social; coordinación interinstitucional y apropiación de la perspectiva de género en la política ambiental.

A partir de estas líneas se consideraron actividades de corto y mediano plazo, que se irán desarrollando a través de los compromisos asumidos por las diferentes áreas que conforman la Secretaría.

5. Perspectivas y futuro

En los distintos estados de la República mexicana existen grupos organizados de la sociedad civil y del sector académico que han acompañado el proceso y han iniciado acciones regionales de gestión y sensibilización. Ello vislumbra un futuro prometedor para que a escala nacional las propuestas para adoptar el enfoque de equidad de género se transformen en acciones coordinadas por los gobiernos federal, estatal, municipal y la sociedad civil.

Consideramos que el Plan de Trabajo dejará sentadas las bases para que las áreas que conforman la SEMARNAP cuenten con los instrumentos para hacer transversal y operativa la política de equidad de género.

Asimismo, la experiencia de la coordinación y concertación entre las agencias internacionales, gobierno y sociedad civil es un precedente en el tránsito hacia la democratización de las acciones públicas.

Anexo No. 1

PROPUESTA DE DECLARACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE, RECURSOS NATURALES Y PESCA

Para cumplir con la misión de transitar hacia el desarrollo sustentable, la SEMARNAP lleva a cabo una política para contener las tendencias del deterioro del medio ambiente y de los recursos naturales, articulando los objetivos económicos y sociales con los ambientales. Las estrategias se basan en acciones que favorecen la equidad y la superación de la pobreza, así como el fomento de la participación social y la corresponsabilidad para la gestión ambiental.

La SEMARNAP reconoce que la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones para hombres y mujeres en el acceso, uso, manejo, aprovechamiento y conservación de los recursos naturales, son elementos fundamentales para alcanzar el desarrollo sustentable.

La presente declaración de política es un llamado a construir la perspectiva de equidad de género en la política ambiental de la SEMARNAP, basada en el marco legal nacional y en los compromisos internacionales firmados por el gobierno mexicano. También representa un reconocimiento de las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, y de la necesidad de impulsar una política ambiental que fomente relaciones más equitativas entre ambos géneros.

La SEMARNAP está consciente de que aún existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres respecto al acceso, control, uso y beneficio de los recursos y oportunidades para tomar decisiones, así como de sus responsabilidades respecto al desarrollo sustentable.

Por ello, la SEMARNAP comprende que la adopción de una política ambiental con enfoque de género significa considerar tanto a las mujeres como a los hombres y las relaciones entre ambos con los recursos naturales. También implica actuar bajo una perspectiva global que considere la diversidad nacional y regional, y factores tales como clase, situación económica, grupo étnico y edad.

Marco legal nacional

En el marco del artículo 4o. de la Constitución Política de la República mexicana se establece la plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer. Asimismo, en el artículo 25 de la *Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente* se señala que *“las mujeres cumplen una importante función en la protección, preservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales y en el desarrollo. Su completa participación es esencial para lograr el desarrollo sustentable”*.

Consecuentemente, el *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000* señala como una prioridad de la política social, *“promover la plena y efectiva participación de la mujer en la vida económica, social, política y cultural del país, lo que debe contribuir a consolidar las condiciones para que tome parte en las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones con el varón”*.

Un instrumento de la política nacional con carácter obligatorio para las dependencias federales es el *Programa Nacional de la Mujer 1995 - 2000 Alianza para la Igualdad*, el cual promueve *“estrategias que persiguen cambios no sólo de índole material, sino también transformaciones en las actitudes, creencias, prácticas y conductas de hombres y mujeres, que posibiliten el fortalecimiento de una cultura de la igualdad que, al preservar lo mejor de nuestros valores y tradiciones, sea también fuente de renovación permanente de relaciones sociales e interpersonales más equitativas e igualitarias”*.

Marco internacional

El gobierno mexicano ha suscrito diversos convenios y declaraciones internacionales tanto en materia de medio ambiente como de equidad de género, entre otros: el Convenio de la Diversidad Biológica, la Declaración sobre Medio Ambiente y Desarrollo, la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Declaración sobre Población y Desarrollo, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Destacan entre los anteriores, los compromisos asumidos en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992), donde se retoman los lineamientos de la Agenda 21 respecto a la participación de la mujer en: la ordenación nacional de los ecosistemas y la lucha contra la degradación del medio ambiente; la eliminación de la discriminación por motivos de sexo y en garantizar el acceso de la mujer a los recursos (tierra y otros), así como a la educación y al empleo seguro (Capítulo 24).

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Pekín 1995), nuestro país se comprometió también a realizar tareas encaminadas a reconocer y apoyar la participación de la mujer en la gestión de los recursos naturales y en la protección del medio ambiente, a través de su acción efectiva en la toma de decisiones; en la integración de la perspectiva de género

en las políticas y programas en favor del desarrollo sustentable y en la evaluación de los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.

La perspectiva de equidad de género en la política ambiental

La SEMARNAP se compromete a cumplir los acuerdos nacionales e internacionales que favorezcan la equidad de género, ya que reconoce que en el acceso, uso, manejo y conservación de los recursos naturales, hombres y mujeres tienen participaciones y responsabilidades diferenciadas, mismas que varían entre una región y otra. A menudo, las mujeres realizan sus contribuciones a la familia, la comunidad y la sociedad con acceso desigual al control, uso y beneficio de los recursos. Frecuentemente estas diferencias se presentan en un contexto de discriminación y relaciones desiguales de poder.

La SEMARNAP reconoce que trabajar con un enfoque de equidad de género significa analizar y comprender los diferentes papeles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de hombres y mujeres, e implica ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género y trascender hacia la búsqueda de relaciones más complementarias y equitativas entre mujeres y hombres, en relación con el uso, manejo y conservación de los recursos, tanto naturales como económicos y sociales.

El enfoque transversal de género

La SEMARNAP comprende que la adopción de una perspectiva de equidad de género se logra a través de un proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo políticas o programas en cualquier área y a todo nivel. Este proceso toma en cuenta las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres para lograr una dimensión integral en el diseño, instrumentación, monitoreo y evaluación de los proyectos de la institución.

La SEMARNAP considera que para permear la política ambiental de una perspectiva de género es necesario fijar lineamientos y mecanismos de carácter técnico, jurídico y administrativo, así como supervisar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y metas que contribuyan a que hombres y mujeres participen y se beneficien igual y equitativamente de la política para el desarrollo sustentable.

Instrumentación de la Política de Equidad de Género

Conjuntamente con la adopción de esta declaración para la equidad de género, se diseñará e instrumentará el Programa de Trabajo de la SEMARNAP, donde se plasmarán las medidas institucionales, que en el marco de una política de género, llevará a actuar con mayor certeza para contrarrestar las desventajas que hasta ahora mantiene la población femenina. Asimismo, la SEMARNAP comprende que la implementación de la política y programa de trabajo requiere de la participación y corresponsabilidad de la sociedad civil, y que los esfuerzos para alcanzar las metas señaladas deberán realizarse de manera coordinada.

Anexo No. 2

MEMORIA EJECUTIVA
PRIMERA REUNIÓN DE TRABAJO
GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

SEMARNAP
RED DE MUJER Y MEDIO AMBIENTE
COMISIÓN NACIONAL DE LA MUJER

CONVOCANTES, PARTICIPANTES Y OBJETIVOS

Convocada por la Subsecretaría de Planeación de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) y la Red de Mujer y Medio Ambiente, se realizó la primera reunión de trabajo sobre «Género y Medio Ambiente» los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 1998.

Asistieron un total de 67 personas de los sectores académico, gubernamental, civil, social y agencias de cooperación internacional. Del sector académico se contó con la asistencia de la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Colegio de Postgraduados y Universidad Autónoma de Quintana Roo; del sector gubernamental acudieron diferentes áreas de la SEMARNAP, Instituto Nacional de Ecología, CONMUJER, Banco Nacional de Obras, Fondo Nacional de Empresas de Solidaridad, oficina de la mujer de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y Secretaría de Desarrollo Social, así como el Ayuntamiento de Cajeme del Estado de Sonora; por parte de organismos internacionales participaron representantes del Banco Mundial, Unión Mundial para la Naturaleza, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Comisión Económica para América Latina, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y las Fundaciones Ford, McArthur, Frederick Ebert y Rockefeller; y por parte de las organizaciones no gubernamentales se contó con la presencia de grupos de los estados de Campeche, Morelos, Veracruz, Oaxaca, Chiapas, Sonora, D.F. y el Consejo Consultivo de la Región III de la SEMARNAP.

La reunión se llevó a cabo con el objetivo de iniciar un proceso para impulsar la perspectiva de género en las políticas públicas para el desarrollo sustentable; intercambiar marcos conceptuales e institucionales acerca de la relación entre los temas; identificar fortalezas y debilidades y definir mecanismos y propuestas de coordinación.

CONSIDERACIONES GENERALES

Las(os) participantes de los distintos sectores expresaron que el tema de la reunión es relevante y manifestaron su voluntad política y compromiso institucional y/o personal para conjugar esfuerzos que permitan coordinar acciones.

A partir de las exposiciones y discusiones en los grupos de trabajo y plenarias, se expresaron las siguientes consideraciones que enmarcan los acuerdos tomados:

1. Es necesario afianzar la perspectiva social del desarrollo sustentable de una manera práctica; atender las relaciones sociales que se basan en el acceso, uso y control de los recursos. Para arribar a la sustentabilidad se requiere un conjunto de estrategias que sean capaces de rehabilitar y mantener los ecosistemas y el bienestar social bajo principios de **equidad**.
2. La **equidad de género** es un elemento constitutivo del desarrollo sustentable. Ésta se entiende como igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para decidir y participar en el desarrollo al que se aspira.
3. El enfoque de género no se refiere sólo a las mujeres, es una categoría analítica para identificar las relaciones entre hombres y mujeres. Sin embargo, se reconoce que las inequidades existentes hacen necesario emprender estrategias que otorguen a las mujeres las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales que les permitan su efectiva participación en la toma de decisiones y en los beneficios generales. Tales acciones deben traducirse en la asignación de recursos para programas y proyectos orientados a las mujeres.
4. El enfoque de género en las políticas públicas es incipiente, al igual que los diagnósticos, la información y los instrumentos de planeación. La SEMARNAP está obligada al cumplimiento de los acuerdos y compromisos nacionales e internacionales.
5. Se recomendó que México se sume al proceso mesoamericano de integración del enfoque de género en los ministerios del Medio Ambiente impulsado por la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN).

6. De igual manera se recomienda reforzar la coordinación para la acción interinstitucional con perspectiva de género a través de las Bases de Colaboración Internistitucional que firmaron la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Comunicaciones y Transporte, la Secretaría de la Reforma Agraria y la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca.
7. Las instituciones, personas y grupos asistentes cuentan con una base de conocimientos, habilidades y experiencias que constituyen un punto de partida valioso para el proceso que se inicia con esta reunión.
8. Es por tanto necesario visibilizar y difundir la adopción del enfoque de género y promoverlo en las diferentes áreas y niveles de la SEMARNAP y de los sectores participantes.

ACUERDOS

Las propuestas se orientan a fortalecer y apoyar el proceso interno de la SEMARNAP y su articulación con los otros sectores e instituciones.

Declaración para la Equidad de Género y Programa de Trabajo

El compromiso de la SEMARNAP para promover el diseño e instrumentación de políticas para el desarrollo sustentable con enfoque de género se explicita a través de las siguientes acciones:

- a) Se elaborará una propuesta de “Declaración para la Equidad de Género”, la que será sometida a un proceso de consulta interna y externa. Esta declaración será la expresión de la voluntad política de esta Secretaría sobre el tema. Al mismo tiempo, constituirá un instrumento para generar consenso interno y ampliar la participación de los distintos sectores sociales en la consecución de la sustentabilidad. Esta iniciativa es compatible con el proceso centroamericano impulsado por la UICN.
- b) Se instrumentarán y facilitarán los mecanismos para la obtención de información sobre los programas que incluyan -explícita o implícitamente- la participación de las mujeres en las distintas áreas y niveles de la Secretaría, en particular se mencionan programas de Acuicultura, de Reforestación, de Desarrollo Forestal, de Desarrollo Regional Sustentable, Ordenamiento Ecológico, Áreas Naturales Protegidas y Reservas de la Biósfera. Se revisarán políticas sectoriales y normatividades. La información servirá también de base para elaborar diagnósticos que permitirán identificar los ámbitos y niveles que reúnen las mejores condiciones para promover el enfoque de equidad de género.

Identificación y Selección de Experiencias Regionales

A partir de las experiencias de los diferentes sectores en regiones o actividades productivas, se explorará las posibilidades de emprender proyectos piloto con enfoque de género que permitan combinar la acción gubernamental y no gubernamental. Se sugiere elegir regiones o sectores que presenten condiciones óptimas para desarrollar metodologías e indicadores con impacto considerable y demostrativo. A partir de las organizaciones asistentes se proponen los siguientes estados: Sonora, Campeche, Oaxaca, Michoacán, Estado de México, Chiapas, Morelos y Quintana Roo.

Coordinación Interinstitucional e Intersectorial

- a) Se reforzarán las relaciones entre las instituciones académicas, no gubernamentales, civiles, sociales, gubernamentales e internacionales mediante la promoción de:
 - Seminarios, foros y talleres para elaborar y compartir metodologías y herramientas de evaluación, capacitación, gestión y difusión del enfoque de género en las políticas de desarrollo sustentable.
 - La coordinación con instituciones locales y estatales que permitan una efectiva descentralización.
 - El intercambio de experiencias, conocimientos, habilidades para potenciar la acción sectorial o temática a través de la coordinación de acciones.
- b) Asimismo se impulsarán los convenios de colaboración intergubernamental que permitan:
 - Establecer un intercambio permanente de información entre CONMUJER y SEMARNAP.
 - Promover los convenios de colaboración entre organismos gubernamentales (fortalecer los existentes) y con otros niveles del gobierno, incluyendo el Poder Legislativo, para programas específicos.
 - Impulsar ventanillas únicas de atención a programas de género de corte interinstitucional.
- c) Se buscará la asignación de recursos necesarios a partir de:
 - Establecer interlocución con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la asignación de recursos en forma y en monto.

- Promover estrategias de gestión y uso de recursos interinstitucionales (SEDESOL, Gobiernos Estatales, Gobiernos Municipales, etc.) en formas más eficientes y su orientación a proyectos de mujeres y equidad de género.
- Identificar los recursos etiquetados para proyectos de género de organismos internacionales o multilaterales (Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, UNIFEM, entre otros).

MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las (os) asistentes a la reunión deciden constituirse en un “Grupo de Trabajo Género y Medio Ambiente”, que establecerá el seguimiento a los compromisos y acuerdos. La revisión de los avances se hará en una próxima reunión que se llevará a cabo en junio de 1999.

Asimismo, se nombrará un Grupo Operativo Intersectorial para establecer los mecanismos de comunicación y coordinación del colectivo, quedando las siguientes personas:

Itzá Castañeda, Hilda Salazar, Friné López, Paloma Bonfil, Josefina Aranda, Cristina Martín, Margarita Velázquez, Cristina Almazán, Rosa Delia Caudillo, Beatriz Martínez, Gonzalo Chapela, Guadalupe Leyva, Belén Mendoza, Arcelia Tánori, Ligia Méndez.