

# GÉNERO EN LA GESTIÓN DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS

Incorporando el enfoque en los sistemas de áreas protegidas y su entorno en Colombia, Ecuador y Perú

Patricia Loayza



© ARMANDO ALCÁZAR

PROYECTO INICIATIVA TRINACIONAL  
FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS NACIONALES  
DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS EN COLOMBIA, ECUADOR y PERÚ



Implementada por  
**giz**  
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**GÉNERO EN LA GESTIÓN DE  
ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS.  
INCORPORANDO EL ENFOQUE  
EN LOS SISTEMAS DE ÁREAS  
PROTEGIDAS Y SU ENTORNO EN  
COLOMBIA, ECUADOR Y PERÚ.**

© Cooperación Alemana, implementada por la GIZ  
**Proyecto "Iniciativa Trinacional: Fortalecimiento  
de los Sistemas Nacionales de Áreas Naturales  
Protegidas en Colombia, Ecuador y Perú" (IT)**

[www.itiniciativatrinacional.info](http://www.itiniciativatrinacional.info)

**Elaboración de contenidos**

Patricia Loayza

**Responsable de la publicación**

Eberhard Goll, director de IT

**Encargada de la publicación**

Hannah Kügler, asesora de IT

**Coordinación, revisión y edición de contenidos**

Hannah Kügler, asesora de IT  
Alexandra Tost, consultora de IT  
Gino Zúñiga, asesor de IT

**Diseño**

Tokapu Concepto Creativo S.A.C.

**Diagramación**

Gisselle Torrico y Luz Riquelme

**Fotografías**

Armando Alcázar  
Archivo Ministerio del Ambiente Ecuador  
Archivo GIZ / Proyecto IT  
Archivo PNN Colombia - Roger Franco

Impreso en Visión Pc S.A.C.  
Calle Manuel Candamo 323 Lince, Lima - Perú

Primera edición  
Abril de 2016

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-04036

Cooperación Alemana al Desarrollo – Agencia de la GIZ en el Perú  
Prol. Arenales 801, Miraflores

**Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, bajo la condición  
de que se cite la fuente.**

# ÍNDICE

Presentación	11
<hr/>	
1. Cómo incorporar género en la gestión de los sistemas de áreas naturales protegidas de Ecuador, Colombia y Perú	15
1.1. Análisis de las relaciones entre áreas protegidas, género y cambio climático	15
Efectos diferenciados del cambio climático desde una perspectiva de género	17
1.2. Marco normativo	17
1.2.1. Marco normativo internacional	17
1.2.2. Marcos normativos nacionales	19
1.3. Avances y desafíos: la institucionalización del enfoque de género en la gestión ambiental	24
1.4. Lecciones aprendidas de las experiencias de transversalización de género en el sector ambiental	26
1.4.1. Conclusiones	27
1.4.2. Recomendaciones	29
<hr/>	
2. Ejercicios prácticos de transversalización de género en la planificación de las ANP de Colombia y Perú	35
2.1. Metodología de trabajo	35
2.1.1. Técnicas utilizadas	35
2.1.2. Enfoque de la transversalización	37
2.1.3. Recomendaciones antes de iniciar un proceso de transversalización de género en ANP	38
2.2. Transversalización de género en la Ruta de Planeación de Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNN)	40
2.2.1. Diagnóstico	40
2.2.2. Ordenamiento del área	43
2.2.3. Plan estratégico de acción	44
2.2.4. Pasos a seguir y recomendaciones	46

2.3. Transversalización de Género en el Plan Maestro del Santuario Natural Tabaconas Namballe (SNTN) en el Perú	48
2.3.1. Descripción del contexto	48
2.3.2. Características del Santuario	48
2.3.3. Plan Maestro del Santuario Nacional Tabaconas Namballe 2015 - 2019	49
a. Transversalización de género en los objetivos de conservación	50
b. Transversalización de género en los objetivos económicos y socio-cultural	57

---

Bibliografía	64
--------------	----

---

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejemplo: Transversalización de género según etapas en los procesos de elaboración de los Planes Maestros de ANP en el Perú	31
Tabla 2. Programa Detallado del taller sobre transversalización de género en la planificación de las ANP de Colombia y Perú	36
Tabla 3. ¿Qué es y qué no es transversalizar género?	38
Tabla 4. Elementos de la Visión del Plan Maestro SNTN	50
Tabla 5. Objetivos del Plan Maestro Santuario Nacional Tabaconas Namballe	51
Tabla 6. Participación de hombres y mujeres en el control, vigilancia y demarcación	54
Tabla 7. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en el control y vigilancia	55
Tabla 8. Roles y conocimientos de mujeres y hombres en la actividad ganadera	58
Tabla 9. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en la actividad ganadera	59
Tabla 10. Roles y conocimientos para la instalación de un sendero interpretativo	60
Tabla 11. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en la instalación de un sendero interpretativo	60
Tabla 12. Participación e interés de mujeres y hombres en el Comité de Gestión	61

## ABREVIACIONES

<b>ANP</b>	Área Natural Protegida
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina
<b>CONPES</b>	Consejo Nacional de Política Económica y Social (Colombia)
<b>COP</b>	Conferencia de Partes
<b>FAO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (según sus siglas en inglés)
<b>FIDA</b>	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
<b>GIZ</b>	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
<b>INEC – CDT</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censos - Comisión de Transición (Ecuador)
<b>INEI</b>	Instituto Nacional de Estadística e Informática (Perú)
<b>IT</b>	Proyecto Iniciativa Trinacional: Fortalecimiento de los Sistemas Nacionales de Áreas Naturales Protegidas de Colombia, Ecuador y Perú
<b>MINAM</b>	Ministerio del Ambiente (Perú)
<b>ODM</b>	Objetivo de Desarrollo del Milenio
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>PNN</b>	Parques Nacionales Naturales de Colombia
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>POA</b>	Plan operativo anual
<b>SERNANP</b>	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Perú)
<b>SNAP</b>	Sistema Nacional de Áreas Protegidas
<b>SNTN</b>	Santuario Natural Tabaconas Namballe (Perú)
<b>SPNN</b>	Sistema de Parques Nacionales Naturales (Colombia)
<b>TdR</b>	Términos de Referencia
<b>UICN</b>	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<b>ZA</b>	Zonas de Amortiguamiento
<b>ZUE</b>	Zona de Uso Especial

**Nota Aclaratoria:** Para facilitar la lectura del presente documento se ha optado por utilizar el clásico masculino genérico, aclarando que todas las menciones en tal sentido, representan siempre a mujeres y hombres.

# PRESENTACIÓN

Cumplir con los objetivos de conservar la diversidad biológica en las áreas naturales protegidas (ANP) requiere de la participación de los pobladores que habitan dentro de ella y en sus alrededores. La gestión de las ANP hace necesario el lograr conjugar los intereses de las autoridades gubernamentales a cargo de ellas con los de la población, a través de procesos participativos que por lo general resultan complejos y en los que es importante lograr la participación de los hombres y mujeres de la población, que muchas veces tienen intereses no solamente diferentes sino también a veces contrapuestos.

Un enfoque de género en la gestión de los sistemas de áreas naturales protegidas de Colombia, Ecuador y Perú no se basa en una oposición entre estas mujeres y los hombres sino al contrario. Beneficia a la gestión en sí y por lo tanto a la conservación porque fortalece la participación social y permite tomar en cuenta, de una manera más equitativa, los intereses diferenciados de hombres y mujeres minimizando el riesgo de resistencias pasivas a las medidas que se adoptan. Así se pueden lograr acuerdos más perdurables y que requieran de menores esfuerzos y costos para su cumplimiento.

## **Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992): Principio 20**

“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 región analizada existen numerosas experiencias documentadas, investigaciones, normas y leyes y se cuenta con mecanismos gubernamentales que se orientan a impulsar la transversalización de género. Pese a esto, la institucionalización del tema en los Ministerios del Ambiente y en las dependencias responsables de las políticas de cambio climático y áreas protegidas, sigue siendo una tarea pendiente. La instalación del tema dentro de las instituciones responsables de la gestión de las ANP, requiere que sea incorporado como parte de los procedimientos operativos del trabajo, y que sean los propios funcionarios quienes asumen esta transversalización.

El presente documento se inscribe en el marco de las actividades desarrolladas por la Cooperación Alemana, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH a través del Proyecto Iniciativa Trinacional: Fortalecimiento de los Sistemas Nacionales de Áreas Naturales Protegidas de Colombia, Ecuador y Perú (IT), y consiste en un conjunto de orientaciones y recomendaciones para incorporar género en las herramientas de gestión y planificación de los Sistemas Nacionales de Áreas Protegidas (SNAP), que fueron elaboradas con base en un análisis de estudios previos de género, conservación y cambio climático; una revisión y sistematización de leyes, normas y convenciones conexas y; una serie de entrevistas a funcionarios de los SNAP, expertos en áreas protegidas y expertos en género, de los tres países.

En la segunda parte del documento se presentan dos ejemplos prácticos de transversalización de género, efectuados por personal de Parques Nacionales Nacionales de Colombia y del SERNANP en Perú. Esta transversalización ha sido planteada en los lineamientos de la ruta de actualización de los Planes de Manejo de Parques Nacionales Nacionales de Colombia y en la actualización del Plan Maestro del Santuario Nacional Tabaconas Namballe en el Perú, y se ha incluido una descripción detallada de la metodología aplicada con el propósito de que puedan servir de base para la institucionalización del enfoque y su aplicación en futuros ejercicios similares de planificación y en la gestión en general de las ANP.





# 1. CÓMO INCORPORAR GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS DE ECUADOR, COLOMBIA Y PERÚ

## 1.1. Análisis de las relaciones entre áreas protegidas, género y cambio climático

Las ANP son espacios geográficos definidos –terrestres o acuáticos– que se establecen en el marco de procesos de ordenamiento territorial, como instrumentos de conservación de la diversidad biológica, los recursos naturales, los servicios ecosistémicos y los valores culturales asociados a ellas<sup>1</sup>.

Entre algunos de los servicios ecosistémicos que prestan, se encuentra la producción de oxígeno, la absorción de dióxido de carbono, la regulación del clima, la prevención de deslizamientos, la provisión de agua, la reducción de la probabilidad de enfermedades transmitidas por vectores, el aseguramiento de la biodiversidad y la capacidad de formar barreras naturales contra desastres naturales.

Las Zonas de Amortiguamiento (ZA) son áreas adyacentes a los límites de las ANP con la función de minimizar los impactos de los factores que ejercen presión sobre éstas<sup>2</sup>, actuando como zonas de contención.

Tanto las ANP como las ZA se ubican en ecosistemas que, muchas veces, se encuentran

habitados, por lo que su conservación está estrechamente relacionada con la participación de las comunidades locales. Sin embargo, las comunidades humanas no son grupos homogéneos; existen diferenciaciones que determinan la forma en que sus habitantes se relacionan y los roles que asumen en la producción, reproducción y participación comunitaria. Estos roles distribuyen las tareas entre mujeres y hombres, definen los espacios físicos donde deben realizarse, asignan los recursos para llevarlas a cabo y definen quién tendrá el control de los beneficios, por lo que son la base de la relación, intereses, necesidades y perspectivas con relación al medio ambiente.

Los roles de género asignan una posición más visible a los hombres. En comunidades rurales por lo general son los encargados del uso y explotación de los recursos naturales para fines comerciales; mientras que las mujeres están a cargo de los pequeños huertos de subsistencia, del cuidado de la parcela familiar, de coleccionar productos naturales con fines combustibles, alimenticios o medicinales, de

<sup>1</sup> Definición adoptada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

<sup>2</sup> *Ibid.*

proveer el agua para la familia, preparar los alimentos y de atender a los/as ancianos/as, niños/as y enfermos/as. Esta forma de organizar el trabajo ha dado lugar a que la jornada laboral de las mujeres tienda a ser más larga, a que su trabajo no sea reconocido socialmente y a que enfrenten mayores restricciones para aprovechar de los recursos naturales y de los servicios de apoyo a la actividad agrícola.

*Pese a que las mujeres campesinas producen entre el 50 al 80% de los alimentos en la mayor parte de los países en desarrollo, sólo son propietarias de menos del 10% de la tierra<sup>3</sup>, y los hogares con jefatura femenina gozan de menor influencia y poder social.*

En Colombia y Perú, las mujeres ejecutan el 25 y 45% de tareas agrícolas en el campo, respectivamente, pero ganan entre el 10 al 25% menos que los hombres<sup>4</sup>. En la Amazonia ecuatoriana, aunque hombres y mujeres acceden casi igualitariamente a la educación básica y superior, una mujer con igual nivel de escolaridad que un hombre, recibe en promedio 35% menos ingresos laborales que este por el mismo trabajo<sup>5</sup>.

Aunque la pobreza ha disminuido en América Latina, la tendencia a que haya más mujeres pobres que hombres, se ha ahondado, y los hogares con jefatura femenina presentan mayores índices de pobreza e indigencia.

La titulación y los registros de propiedad de la tierra tienden a ser otorgados a nombre del varón, bajo el supuesto de que se beneficia a toda la unidad familiar como un conjunto homogéneo, dando lugar a que se margine a las mujeres de las decisiones respecto a la tierra, el agua y los recursos naturales. Incluso cuando existen legislaciones favorables que reconocen la titulación conjunta y el derecho de las mujeres a poseer tierra y a heredarla, las prácticas culturales y el sesgo en las leyes reglamentarias o programas, pueden dar lugar a que estas normas sólo se cumplan parcialmente.

De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en Colombia, Ecuador y Perú, el trabajo no remunerado de las mujeres excede de dos a cuatro veces al de los hombres, y la población femenina sin ingresos propios es casi el triple que la masculina<sup>6</sup>.

En las zonas rurales, es frecuente ver en reuniones de grupos mixtos, que las mujeres suelen callar o no expresar sus opiniones, dando la razón a sus compañeros, aunque en privado expresen intereses y preocupaciones distintas, lo que da lugar a que muchas veces, sus necesidades no sean tomadas en cuenta en las decisiones relacionadas con sus vidas y su comunidad. Entre las principales razones de esta baja participación, se encuentra la división sexual del trabajo que asigna a los hombres la representación ante la comunidad, y a las mujeres el trabajo doméstico en el ámbito del hogar; los mecanismos convencionales de toma de decisiones (reuniones mixtas, asambleas y cabildos) que no favorecen la participación de las mujeres; las brechas educativas que inhiben su participación; las barreras idiomáticas; y los estereotipos de género, que privilegian el uso de la palabra a los varones por considerar que representan los intereses de la unidad familiar<sup>7</sup>.



## Efectos diferenciados del cambio climático desde una perspectiva de género<sup>8</sup>

Como consecuencia del calentamiento global, el mundo sufrirá mayores cambios en el clima y en la frecuencia e intensidad de los desastres naturales, y diferentes análisis respecto al cambio climático dan cuenta que las frecuentes sequías, inundaciones y tempestades afectarán con mayor fuerza a las regiones y personas más pobres del mundo, de las cuales 70% son mujeres.

Aunque el cambio climático afecta por igual a mujeres y hombres, sus efectos son vividos de forma diferente. Las mujeres, por factores biológicos ligados a la maternidad, a sus roles de género y a la subordinación culturalmente construida, son más vulnerables.

Es probable que las temperaturas más elevadas en los océanos hagan disminuir algunas especies marinas que utilizan las mujeres para el consumo y la venta en pequeña escala, privándolas de un medio de vida, disminuyendo sus ingresos y aumentando su dependencia dentro del hogar;

mientras que los pescadores tendrán que enfrentar condiciones meteorológicas y de pesca más difíciles.

En la agricultura, se prevé el incremento de las plagas, y por consiguiente, mayor uso de plaguicidas y agroquímicos que, por lo general son aplicados por los hombres, con potenciales daños a su salud. La migración también profundizará la tendencia a que sean las mujeres las que tengan que afrontar solas toda la carga de trabajo agrícola y la responsabilidad familiar y la progresiva pérdida del conocimiento local sobre biodiversidad que es transmitido de generación en generación.

El incremento de las sequías y la escasez de agua, tendrán efectos en la producción y productividad del agro, afectando sobre todo a los ingresos de las y los pequeños agricultores e incentivando la migración, en especial de hombres y población joven, mientras que mujeres y niñas se verán obligadas a recorrer mayores distancias para proveerse de agua, con efectos negativos sobre sus posibilidades de capacitación, educación, generación de ingresos y descanso.

## 1.2. Marco normativo

### 1.2.1. Marco normativo internacional

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo llevada a cabo en Río de Janeiro en 1992, reconoció en la **Declaración de Río** que contar con la plena participación de las mujeres para lograr el desarrollo sustentable es un requisito indispensable, debido al papel que desempeñan en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo<sup>9</sup> e incorporó en la **Agenda 21**, un capítulo entero dedicado a las medidas mundiales en favor de la mujer<sup>10</sup>.

Aunque la **Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático** (1992) no contempla ninguna referencia al papel de las mujeres, el **Convenio sobre la Diversidad Biológica** (1992) reconoce su función decisiva en la conservación y la

utilización sostenible de la diversidad biológica y afirma la necesidad de su plena participación en todos los niveles de formulación y ejecución de las políticas encaminadas a la conservación.

La **Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing, 1995) pone de relieve los conocimientos especiales de la mujer sobre los vínculos ecológicos y la ordenación de los ecosistemas frágiles, haciendo notar que en muchas comunidades es la principal fuerza de trabajo para la producción de subsistencia, y suele ser el miembro más estable de la comunidad a cargo de proteger el medio ambiente<sup>11</sup>.

En línea con las anteriores consideraciones, la **Novena Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad**

<sup>3</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Estudios sobre tenencia de la tierra. Tenencia de la tierra y desarrollo rural, Roma, 2003.

<sup>4</sup> Banco Mundial (BM), FAO y Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), Módulo de género en agricultura, Washington, 2012.

<sup>5</sup> Onofa M. F. Rodríguez y J. Ponce, Avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en la Amazonía Ecuatoriana, EcoCiencia, Quito, 2012.

<sup>6</sup> División de Estadísticas. Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los tres países. <http://www.cepal.org/mujer/>.

<sup>7</sup> Loayza P.: Sistematización de la Banca Comunal de mujeres indígenas del Norte de Potosí, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), La Paz - Bolivia, 2011.

<sup>8</sup> El presente apartado ha tomado como base la información contenida en la Guía de Recursos de Género para el Cambio Climático del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), México, 2008; el documento En Búsqueda del Género Perdido: Equidad en Áreas Protegidas, de la UICN, 2002; el Manual de Género en Agricultura, de la FAO, FIDA y BM, 2008; y los estudios de caso de adaptación al cambio climático con enfoque de género del proyecto FORECCSA en el Ecuador.

<sup>9</sup> Declaración de Río, Principio 20.

<sup>10</sup> Agenda 21, Capítulo 24: Medidas mundiales en favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo, Objetivos.

<sup>11</sup> Declaración de Beijing, 250.



▲ © ARMANDO ALCÁZAR

**Biológica** (COP 9, 2008) instó a los países miembros a promover la generalización de las consideraciones de género<sup>12</sup> e incluir esta perspectiva; para lo que elaboró un Plan de Acción de género<sup>13</sup> que tiene como objetivos:

- » Integrar consideraciones de género en las estrategias y planes de acción nacionales en materia de biodiversidad.
- » Identificar posibles obstáculos planteados por políticas a la incorporación de consideraciones de género en la aplicación del Convenio sobre la Diversidad Biológica y el logro de las Metas de Aichi para la Diversidad Biológica.
- » Asegurar que haya voluntad política para la incorporación de consideraciones de género en la aplicación del Convenio sobre la Diversidad Biológica.
- » Proporcionar un apoyo adecuado en cuestiones de género para el personal que interviene en la aplicación del Convenio.
- » Proporcionar recursos financieros suficientes para la incorporación de consideraciones de género a la aplicación del Convenio y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011 - 2020.
- » Lograr la participación plena y efectiva tanto de hombres como de mujeres en la aplicación del Convenio sobre la Diversidad Biológica y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011 - 2020.
- » Considerar las necesidades diferentes de hombres y mujeres a la hora de diseñar y llevar a cabo acciones específicas de apoyo a la aplicación del Convenio y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011 - 2020.
- » Establecer asociaciones y asegurar la coherencia con las convenciones pertinentes.
- » Aprovechar las lecciones aprendidas y ejemplos de buenas prácticas de sectores relacionados.

La **Décimo Segunda Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica** (COP 12, 2014) sugiere medidas para el fortalecimiento de la incorporación de género, entre las que se encuentra el continuar los esfuerzos en materia de recolección y utilización de datos desagregados, crear capacidades para integrar las consideraciones sobre la diversidad biológica en las políticas y planes de género y, recoger y difundir estudios de caso y las mejores prácticas sobre seguimiento, evaluación e indicadores para incorporar la perspectiva de género.

El **Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011 - 2020**, propone que para el año 2020 se logre restaurar y salvaguardar los ecosistemas que proporcionan servicios esenciales que contribuyen a la salud, los medios de vida y el bienestar, "tomando en cuenta las necesidades de las mujeres, las comunidades indígenas y locales y los pobres y vulnerables"<sup>14</sup>.

Gracias a un esfuerzo de la UICN, desde el año 2013<sup>15</sup>, se calcula el Índice de Medio Ambiente y Género, que proporciona una orientación a las instituciones y a los gobiernos respecto a cómo se están traduciendo los mandatos de género y medio ambiente en sus políticas.

### 1.2.2. Marcos normativos nacionales

#### a. Colombia

La normativa para construir la igualdad entre hombres y mujeres emerge de la Constitución Política del Estado (1991), que reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos y asigna a las autoridades la responsabilidad de garantizar una "adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública"<sup>16</sup>.

Las normas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobadas por la Ley

823 (2003), disponen adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones de todos los organismos públicos nacionales y tomar medidas administrativas para contar con instrumentos adecuados que permitan su ejecución<sup>17</sup>.

El año 2013 el Consejo Nacional de Política Económica y Social<sup>18</sup> sacó los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género (CONPES 161), que reconocen al género como una dimensión impostergable de la equidad social e incorporan el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género y el enfoque diferencial de derechos<sup>19</sup>.

Las normas para favorecer a las mujeres rurales, aprobadas por Ley 731 (2002) disponen que "los fondos, planes, programas, proyectos y entidades que favorecen la actividad rural, deben ajustar sus procedimientos y requisitos en aras de eliminar cualquier obstáculo que impida el acceso de las mujeres rurales a ellos" y aumentar la participación "de las mujeres afrocolombianas rurales en los órganos de decisión de los Consejos Comunitarios" y en las Comisiones Consultivas Departamentales, Regionales y de Alto Nivel, al menos hasta llegar al 30%<sup>20</sup>.

En enero de 2012 se registraba la participación de sólo un 19% de mujeres entre los/as representantes de 172 Consejos Comunitarios - máxima autoridad de administración de los territorios colectivos de las comunidades afrocolombianas - de los departamentos de Antioquia, Bolívar, Chocó, Cauca, Nariño, Valle del Cauca y Risaralda.

CONPES 161

<sup>12</sup> Decisiones adoptadas en la COP 9, Bonn, 2008 - Estrategias y planes de acción nacionales sobre diversidad biológica, Decisión IX/8.

<sup>13</sup> Decisión IX/24. Decisión adoptada por la Conferencia de las Partes en el Convenio sobre la Diversidad Biológica en su Novena Reunión, llevada a cabo en Bonn del 19 al 30 de mayo de 2008.

<sup>14</sup> Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011 - 2020, Metas de Aichi, Meta 14.

<sup>15</sup> Inicialmente se calculó para 72 países, entre los que no figuran ni Colombia, ni Ecuador, ni Perú. El Informe se puede ver en: <http://genderandenvironment.org/egi/>

<sup>16</sup> Constitución Política del Estado de 1991, artículos 40 y 43.

<sup>17</sup> Ley 823, artículo 4.

<sup>18</sup> El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) es la máxima autoridad nacional de planificación con la función de coordinar y orientar a los organismos de gobierno mediante documentos de política en diferentes temas.

<sup>19</sup> El Enfoque Diferencial de Derechos "implica tratar a las personas en situaciones similares de forma igual y a aquellas que estén en situaciones distintas de manera distinta, proporcional a esas diferencias" cita en CONPES 161, Marco Conceptual, <http://www.mincultura.gov.co/?idcategoria=26023> (consultado el 14 de junio de 2012).

<sup>20</sup> Ley 731: normas para favorecer a las mujeres rurales, artículos 1,2 y 22.

## Situación de la mujer en Colombia

“Se prevé que los efectos del cambio climático tendrán mayor impacto en los pequeños productores, de escasos recursos y de pequeña escala, que representan la gran mayoría de los productores de alimentos en Colombia, de los que una gran proporción [son] mujeres rurales”. El porcentaje de hogares pobres a cargo de una mujer es 3% mayor que los hogares pobres encabezados por un hombre y para el periodo 2002 - 2011 se observaba una tendencia mayor al empobrecimiento de las mujeres.

El promedio de años de educación que tienen las mujeres es un 0,6% más alto que el de los hombres y su tasa de participación laboral ha tenido un crecimiento sostenido las últimas 3 décadas, sin embargo si se suman las horas dedicadas al trabajo remunerado y al trabajo doméstico dentro del hogar, en promedio las mujeres trabajan 10 horas semanales más que los hombres, ganan casi un 21% menos, y tienen mayores dificultades de incorporarse al trabajo remunerado.

CONPES 161

Los Lineamientos para la Consolidación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del año 2010<sup>21</sup> reconocen que “actores fundamentales como los grupos étnicos de comunidades indígenas y afrocolombianas o las comunidades campesinas no son actores relevantes del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP)”, a pesar de las oportunidades o limitaciones que generan éstas áreas sobre sus territorios, reconociendo la necesidad de garantizar su participación como “grupo” y “comunidad”; categorías en las que las diferencias de género quedan invisibilizadas.

Lo mismo sucede con el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático del año 2012, que reconoce que el éxito de los proyectos de adaptación está vinculado a la participación de las comunidades en la planificación y a la recuperación de sus saberes, pero que no hace mención a la incorporación de género como transversal<sup>22</sup>.

En conclusión, aunque existen disposiciones que fomentan la participación social en la gestión de las ANP, no existen normas equivalentes, que promuevan la igualdad de género o la participación de las mujeres, pese a que tanto la Constitución como la Política Nacional de Equidad de Género, reconocen la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

<sup>21</sup> Ejes Problemáticos, CONPES 3680.

<sup>22</sup> Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, ABC: Adaptación Bases Conceptuales - Marco Conceptual y Lineamientos, Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá - Colombia, 2012.

## b. Ecuador

La Constitución Política del Ecuador (2008) marca un antes y un después respecto a la relación género y medio ambiente, pues es una de las constituciones que de manera más explícita reconoce los derechos de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con relación a los recursos naturales y la obligatoriedad de aplicar el enfoque de género en los planes y programas del sector público.

La Constitución también reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento, y establece la creación de Consejos Nacionales para la Igualdad integrados de manera paritaria por representantes del sector público y sociedad civil, como órganos responsables de asegurar el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, ejerciendo atribuciones en las políticas públicas, entre otros<sup>23</sup>.

El Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (2010) señala que los territorios ancestrales de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y

montubios que se encuentran en las ANP continuarán ocupados y administrados por estas comunidades, “con políticas, planes y programas de conservación y protección del ambiente de acuerdo con sus conocimientos y prácticas ancestrales” en tanto sean concordantes con las Políticas y Planes de conservación del SNAP del Estado.

Con respecto al tiempo de trabajo no remunerado (doméstico y cuidado de personas) existen diferencias entre hombres y mujeres. A nivel nacional, las mujeres destinan casi 31,5 horas a la semana frente a 9 horas de los hombres.

Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 - 2017, Instituto Nacional de Estadística y Censos - Comisión de Transición (INEC - CDT) Encuesta Específica de Uso del Tiempo 2012.

## Situación de la mujer en Ecuador

La tasa de analfabetismo desagregada por sexo, muestra a nivel nacional que 7,8 % corresponde a mujeres y 5,6 % a hombres. En el área rural, el 12,9% de la población rural es analfabeta, especialmente las mujeres (15,2%).

Del total de Unidades Productivas Agrícolas (UPAs) que están a cargo de las mujeres, el 46,7% tienen una extensión menor a 1 ha y el 16,1% menos de 2 ha, es decir, el 62,8% de mujeres a cargo de UPAs producen en menos de 2 ha.

Fuente: Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 - 2017, III Censo Nacional Agropecuario del año 2000 (INEC, 2000)

El tiempo total de trabajo de las mujeres indígenas es de casi 87 horas a la semana, mientras el de los hombres es un poco más de 62 horas; es decir, ellas trabajan 24 horas y media más a la semana que los hombres indígenas.

Fuente: Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 - 2017, INEC - CDT Encuesta Específica de Uso del Tiempo 2012

<sup>23</sup> Constitución Política del Ecuador, artículos 11, 57, 66, 70, 156 y 157.



▲ © ARCHIVO MINISTERIO DEL AMBIENTE ECUADOR

La Política Ambiental Nacional de 2009 incorpora dentro de sus estrategias, el “fortalecer la visión de género, intergeneracional e interregional en la gestión ambiental, impulsando una distribución justa y equitativa del uso y disfrute de los recursos” y el Plan Estratégico del Ministerio del Ambiente 2010 - 2014, tiene entre sus objetivos la incorporación de los enfoques de participación ciudadana, interculturalidad y género en los proyectos de gestión ambiental.

Entre los lineamientos estratégicos del **Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017** se encuentra el complementar la normativa para lograr “una planificación territorial que potencie las capacidades regionales y propicie la equidad de género, generacional e intercultural”<sup>24</sup>; la Agenda Nacional de las Mujeres para la Igualdad de Género (2014 - 2017) tiene un eje que propicia la participación plena de las mujeres y su empoderamiento en la

gestión ambiental, el manejo de recursos naturales y el hábitat; y aunque todavía se encuentran en proceso de aprobación, Ecuador cuenta con una **Estrategia Nacional de Biodiversidad** y su correspondiente **Plan de Acción**, que incorporan los enfoques de género e interculturalidad.

Sin embargo, la **Estrategia Nacional de Cambio Climático (2012 - 2025)** no hace mención alguna al tema de género, pero señala que para afrontar los impactos del cambio climático es necesario incluir la dimensión humana a través de los “grupos de atención prioritaria” entre los que se encuentran las embarazadas, los/as adultos/as mayores, la niñez, las personas con discapacidad, las personas privadas de libertad, personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, víctimas de violencia doméstica o sexual y las personas con menores niveles de ingreso o cobertura de servicios limitada.

### c. Perú

La **Constitución Política de la República del Perú (1993)**, reconoce como un derecho fundamental el no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole<sup>25</sup>.

El **Plan Director** de las ANP (1999)<sup>26</sup>, resalta el hecho de que éstas sólo pueden brindar sus beneficios si son gestionadas –entre otros– bajo los principios de “equidad e igualdad de voz”. El primero de ellos entendido como el debido respeto a los pueblos locales e indígenas y la defensa contra prácticas discriminatorias, y el segundo, como la promoción de la participación ciudadana en todos los niveles de toma de decisiones.

El Plan Director señala también que los procesos de comunicación “deben diseñarse y desarrollarse con un enfoque participativo y de interculturalidad” bajo

el respeto a la diversidad cultural y de género”<sup>27</sup>.

La **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007)** define como roles del Estado el promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; el adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre; e incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo<sup>28</sup>.

La **Política Nacional del Ambiente (2009)**<sup>29</sup> contempla el “promover la adopción de mecanismos para evaluar y valorar el enfoque de género e intercultural, en los procesos de gestión ambiental” e incentivar la participación de las mujeres y jóvenes, “para que ejerzan una efectiva ciudadanía ambiental”.

### Situación de la mujer en Perú

“De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo de 2010, la carga total de trabajo –que comprende tanto trabajo remunerado como no remunerado– no se reparte igual entre mujeres y varones. En promedio nacional ellas trabajan a la semana 9 horas más que ellos...”

“En el año 2012, la tasa promedio de analfabetismo fue de 6,7%” (ENDES 2012) “... en el ámbito rural había un 26% de mujeres analfabetas frente a un 8% de los hombres”.

En 2011 el 25% de los hogares del Perú estuvo conducido por mujeres, “una cuarta parte (25%) de estos hogares estuvo en condición de pobreza, en comparación al 13,5% de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por hombres”.

Documento Institucional: Hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima, 2014.

El **Plan Estratégico del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP, 2014 - 2018)**, pone un importante énfasis en la gestión participativa<sup>30</sup> y en la identificación e inclusión de “las expectativas de los diferentes actores”, abriendo un importante espacio a la participación de las poblaciones locales; aunque no existe una mención explíci-

ta a las diferencias de género que podrían hacer mucho más eficientes las acciones si se conociera de manera más precisa cómo es que hombres y mujeres se organizan, distribuyen el poder, toman las decisiones y reaccionan ante los incentivos al interior de sus organizaciones.

<sup>24</sup> Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad, Política: Promover la formación de una estructura nacional policéntrica de asentamientos humanos, que fomente la cohesión territorial, lineamiento estratégico 2.12.b.

<sup>25</sup> Constitución Política de la República del Perú, artículo 2.

<sup>26</sup> Decreto Supremo 010-99-AG, Plan Director de las Áreas Naturales Protegidas, 1999.

<sup>27</sup> Plan Director de las Áreas Naturales Protegidas, D.S. N° 038-2001-AG.

<sup>28</sup> Ley N° 28983: Ley de Igualdad de Oportunidades, artículo 4.

<sup>29</sup> Decreto Supremo N° 012-2009-MINAM: Política Nacional del Ambiente, Lineamientos de Política, 3. Inclusión Social en la Gestión Ambiental.

<sup>30</sup> Objetivo Estratégico 3: “Fortalecer la gestión participativa de las ANP, articulando e incorporando a los actores estratégicos en el logro de resultados”.

## 1.3. Avances y desafíos: la institucionalización del enfoque de género en la gestión ambiental

Tanto en Colombia, Ecuador y Perú, se han realizado investigaciones respecto a la relación entre género, medio ambiente y en Ecuador existen estudios de caso sobre los efectos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres. Sin embargo, se trata de la sistematización de iniciativas a nivel local que no han logrado ser parte de las metodologías y procesos institucionales en ninguno de los tres países y con muy pocos referentes a las ANP.

De momento se ha generado conocimiento a través de las siguientes entidades: i) organizaciones no gubernamentales ambientalistas que desde la investigación, la educación y bajo esquemas participativos y con enfoque intercultural, han logrado incluir dentro de sus actividades medidas que favorecen la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres<sup>31</sup>; ii) instituciones académicas que, en alianza con Organizaciones no gubernamentales (ONG) y actores públicos locales, han propiciado investigaciones y estudios; iii) ONG feministas y de defensa de los derechos de las mujeres que han impulsado y ejecutado proyectos de género y medio ambiente<sup>32</sup> en el ámbito local y; iv) agencias de cooperación internacional, que han financiado proyectos de género y medio ambiente y/o han desarrollado metodologías para apoyar la transversalización de género en el sector<sup>33</sup>.

Estos esfuerzos, en muchos casos, se encuentran documentados en estudios, artículos, guías metodológicas y manuales de capacitación, que recogen detalladamente las experiencias realizadas, los instrumentos utilizados, los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas. Pese a ello, el nivel de apropiación es de incipiente a nulo en las prácticas institucionales de las entidades públicas a cargo de los temas de cambio climático y áreas protegidas. Aunque no se puede negar que existen medidas puntuales como el contar – en algún caso– con un punto focal de género, el uso de lenguaje inclusivo, o el reportar el número de hombres y mujeres asistentes a determinadas

actividades, éstas no responden a una política integral de género en la gestión.

En este escenario, una pregunta casi obligada es:

**¿Por qué, pese a existir experiencias documentadas, investigaciones, normas y leyes y contar con mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres encargados de impulsar la transversalización de género, no se ha logrado institucionalizar el tema en los Ministerios del Ambiente ni en las dependencias responsables de las políticas de cambio climático y áreas protegidas?**

Las respuestas pueden ser varias:

- » **Su utilidad no es claramente percibida**  
Si bien el cambio climático y las consideraciones de género son aspectos que se tratan de manera transversal, el primero es percibido de manera evidente y directa; mientras que los aspectos de género, al ser construcciones sociales y parte de la realidad cotidiana a la cual la mayoría de las personas está habituada, permanecen invisibles.
- » **Liderazgo externo**  
Muchas de las experiencias más interesantes, se desarrollaron bajo el impulso de organizaciones no gubernamentales y proyectos de investigación académica, es decir, mediante agentes externos, lo que ha tenido como consecuencia que las metodologías y aprendizajes hayan quedado sólo en el ámbito de las ONG y, con suerte en el ámbito local, y las guías y manuales, que si bien son de enorme importancia y valor, no forman parte de los procedimientos de las entidades públicas a cargo.
- » **Sólo para especialistas**  
Los desarrollos conceptuales desde la academia no han logrado afianzarse en las prácticas institucionales porque no han sido traducidos

a herramientas operativas prácticas diseñadas en función a las necesidades y al perfil del personal que tiene que utilizarlas. Por otra parte, muchas de las experiencias se dieron en entornos de alta movilidad personal, perdiéndose el aprendizaje organizacional por la desestructuración de los equipos de trabajo.

- » **Planes específicos y guías de género paralelas**  
El contar con planes de acción de género y cambio climático, o con guías para la transversalización de género dentro de los Ministerios del Ambiente, no llega a resolver la necesidad de tener herramientas integradas a las tareas cotidianas del personal y requiere de esfuerzos adicionales, acrecentando el trabajo. El resultado previsible es su uso por un pequeño grupo, a manera piloto, y sin perspectivas de continuidad.
- » **Las mujeres “desaparecen” en las categorías de “comunidad” o “grupo étnico”**  
Si bien existe un importante conjunto de herramientas para la planificación y gestión participativa de las áreas protegidas, un aspecto que dificulta la incorporación de género, es que prevalece la visión de los actores locales como comunidades, organizaciones, o grupos étnicos homogéneos, perdiéndose de vista que al interior de ellos existen intereses dife-

renciados y, en algunos casos, contrapuestos que no son visibles a primera vista.

El suponer que los hombres deciden en las asambleas y las mujeres en casa, no es algo que esté respaldado por estudios técnicos. Los datos de violencia doméstica contra las mujeres y las brechas de analfabetismo y acceso a la salud en los tres países, parecen sugerir lo contrario.

- » **Rechazo de la palabra género**  
La existencia de prejuicios respecto al enfoque de género, que se asimila erróneamente como sinónimo de mujeres o feminismo, y el desconocimiento de los beneficios de su aplicación, ha dado lugar a una demanda casi nula en las administraciones públicas, por conocer y aplicar sus herramientas.
- » **Crear que lo técnico y social son dos aspectos separados**  
Aunque minoritario y en proceso de cambio, todavía persiste el enfoque centrado exclusivamente en los aspectos técnicos de la gestión de áreas protegidas que ve como única interacción posible con los habitantes del área y zonas circundantes, las actividades de información, control, vigilancia y monitoreo.

### Género y pueblos indígenas

Existen una serie de “prejuicios y resistencias que tienen los varones frente a los programas, proyectos o acciones planteadas bajo el término de género. Este prejuicio tiene sus orígenes en parte debido a las prácticas de algunas organizaciones o activistas feministas no indígenas que han planteado el trabajo de género en términos de oposición entre mujeres y hombres... A ello se suma un discurso que resalta la complementariedad entre hombres y mujeres en las sociedades indígenas como opuesta a la relación de machismo y desigualdad presente en la sociedad occidental moderna”.

“Las mujeres indígenas - campesinas dirigentes o involucradas comparten este discurso”... a la vez que “denuncian el machismo, la inequidad y la violencia contra las mujeres que también forma parte de las relaciones existentes en las sociedades indígenas” y “no sienten que el trabajo de género realizado por las instituciones - organizaciones resuelva sus problemas”.

N. Cárdenas, O. Espinoza y P. Ruiz Bravo, *Construyendo agendas: género y pueblos indígenas*, Oxfam, Lima, 2011

<sup>31</sup> Como ejemplo la ONG Tropenbos en Colombia.

<sup>32</sup> Un ejemplo de ello es el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán en el Perú, que de manera sostenida y desde hace más de 35 años, se encuentra trabajando en promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y su ciudadanía.

<sup>33</sup> Entre las últimas iniciativas se encuentra el proyecto de Fortalecimiento de la resiliencia de las comunidades ante los efectos adversos del cambio climático con énfasis en seguridad alimentaria en la cuenca del Río Jubones y Provincia de Pichincha (FORECCSA) en Ecuador financiado por el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas en cooperación con ONU Mujeres, y ejecutado por el Ministerio de Ambiente del Ecuador en coordinación con el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca, que trabaja en la implementación de medidas de adaptación para enfrentar el cambio climático desde una perspectiva de género.

## 1.4. Lecciones aprendidas de las experiencias de transversalización de género en el sector ambiental<sup>34</sup>

Las lecciones aprendidas que se exponen a continuación, recogidas durante las entrevistas de campo, responden a los desafíos que enfrentan las instituciones que tienen que transversalizar género en su gestión.

### » **Incorporar el enfoque de género fortalece la gestión participativa**

El contar con herramientas específicas para el análisis de género favorece la participación de las mujeres –que en muchos casos, son la mayoría de la población que habita de manera permanente en el área– y que participa marginalmente o no participa de la definición de medidas que les afectan.

### » **La institucionalización sólo es posible cuando la lideran agentes internos**

La práctica ha mostrado que la transversalización resulta más fácil, eficiente y efectiva cuando la motivación institucional está ligada a los beneficios tangibles que trae para una institución y si esa está liderada por agentes internos. Esto se justifica por tres motivos. El primero radica en que, si no se ha logrado hacer evidente los beneficios para todo el personal, la incorporación de nuevas técnicas y herramientas sólo significa complejizar el trabajo e incrementarlo, sin una clara agregación de valor al mismo. El segundo, a que sin la experiencia ni el conocimiento especializado de los recursos humanos de la institución, llevar el enfoque de género al campo de lo concreto, es casi imposible. El tercero, parte de reconocer que el proceso de aprendizaje y mejoramiento continuo que garantiza la institucionalización del tema, tiene que ser resultado de la retroalimentación interna.

### » **Tener mujeres en los equipos es importante, pero no suficiente**

La incorporación de las mujeres en puestos de decisión en el sector, es un importante avance, pero debe ir acompañado de una política expresa de recursos humanos y de una estrategia institucional de género que comprenda:

i) políticas internas de igualdad; ii) revisión de las funciones del personal y de los criterios de evaluación del desempeño; iii) procesos internos de capacitación y sensibilización; iv) fortalecimiento de los sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación; v) generación de alianzas con los órganos rectores de las políticas públicas de género, ONG y academia y; v) asignación de recursos para que estas medidas se lleven a cabo.

### » **Los equipos interdisciplinarios mejoran la gestión y amplían las oportunidades**

Aunque se acepta –y en algunos lugares se promueve– el ingreso de mujeres como guardaparques, es frecuente que se piense que se trata de un trabajo homogéneo y que hombres y mujeres deben desempeñarse por igual en las tareas que suponen gran esfuerzo físico. Sin embargo, la gestión de las áreas protegidas requiere también de habilidades en el manejo de la información, en la comunicación con los grupos humanos, o en la negociación y resolución de conflictos; funciones para las que el uso de la fuerza física no es relevante<sup>35</sup>. La realidad muestra que incorporar género en la gestión de las áreas protegidas no radica solamente en contratar más mujeres; sino sobre todo, en conformar equipos de trabajo que permitan que las habilidades de los guardaparques varones se complementen con las habilidades de las guardaparques mujeres.

### » **Es posible trabajar simultáneamente en objetivos de conservación, adaptación e igualdad de género**

Si bien los objetivos incluidos en los Planes Maestros o Planes de Manejo responden a la resolución de su creación y tienen que ver con los valores de conservación, la elección de las estrategias para alcanzarlos constituye una oportunidad única para incluir medidas que favorezcan los objetivos de equidad e inclusión social, bajo la visión integradora del desarrollo sostenible.

### » **Transversalizar género implica ver la planificación y gestión en el marco integral del territorio**

Aunque en el marco normativo, el enfoque integral y participativo en la gestión de áreas protegidas parece ser la norma, no resulta fácil llevarlo a práctica, ya sea por falta de recursos, o porque los mandatos de las diferentes instituciones que intervienen en el territorio no resultan tan claros. En este sentido, se conoció esfuerzos que, sobre la base de la planificación del área protegida, están tratando de evitar la planificación sectorial para sustituirla por una planificación territorial de carácter interinstitucional<sup>36</sup>.

### » **Las medidas en favor de la equidad de género no deben ser impuestas**

Tanto a nivel de las organizaciones como a nivel de las comunidades, las medidas impuestas desde arriba o desde fuera, suelen ser rechazadas. Donde se ha logrado la aceptación de aplicar medidas a favor de las mujeres ha sido porque se han conducido procesos desde dentro de las organizaciones, grupos étnicos o comunidades, a partir de sus propios intereses y problemáticas.

#### 1.4.1. Conclusiones

##### **a. Relativas al marco normativo e institucional**

En los tres países, existe un amplio marco normativo que respalda la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de áreas protegidas. Sin embargo, es muy difícil que esto sea suficiente para lograr los cambios organizacionales y de conducta que se necesitan para su efectiva aplicación.

Para que las normas se traduzcan en acciones operativas, es necesario que las entidades a cargo y el personal que trabaja en ellas, vean de manera clara los beneficios que tienen estas normas en su actividad y cuenten con el instrumental necesario para aplicarlo, sin que ello signifique cambios sustanciales en su carga laboral.

##### **b. Relativas a sus beneficios**

El transversalizar género en los SNAP trae consigo beneficios en:

» La conservación de la biodiversidad, porque fortalece la participación social y permite tomar en cuenta los intereses diferenciados de hombres y mujeres minimizando el riesgo de resistencias pasivas a las medidas que se adoptan.

» Los Sistemas de Áreas Naturales Protegidas, porque involucra plenamente a las mujeres (que actualmente conforman más del 50% de la población que usa los recursos de las ANP pero que no participa de las decisiones), dando la posibilidad de lograr acuerdos más perdurables y que requieran de menores esfuerzos y costos para su cumplimiento.

» Las Direcciones de las ANP, porque trabajar sobre la base de intereses diferenciados, da la posibilidad de lograr aliados locales, disminuye la conflictividad dentro y fuera del área y mejora los resultados, contribuyendo a cumplir sus “misiones institucionales”.

» Las Direcciones de Cambio Climático (o equivalentes), porque ayuda a aumentar la resiliencia de las poblaciones locales; incentiva la modificación de conductas en favor de la conservación, y disminuye la pobreza mediante la mejora en la situación y condición de las mujeres, aspecto que a su vez, influye en la conservación de la biodiversidad.

» La vida de mujeres y hombres de áreas protegidas y zonas de amortiguamiento, porque las intervenciones se formulan tomando en cuenta sus aspiraciones y necesidades y porque constituyen una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida.

##### **c. Relativas a los efectos del cambio climático desde una visión de género**

Todos los estudios revisados coinciden en que los efectos del cambio climático afectarán con mayor fuerza a los más pobres. También existe coincidencia del efecto negativo que tendrá en alcanzar los Objetivos del Milenio e, incluso, se piensa que

<sup>34</sup> Las lecciones aprendidas en la transversalización de género en áreas protegidas que se exponen a continuación, se refieren de manera exclusiva a aquellos aspectos relacionados de manera directa con su gestión y no abarcan medidas más amplias de política que, si bien se reconocen como necesarias, exceden el alcance del presente documento.

<sup>35</sup> Un aspecto que caracteriza a este trabajo son los turnos que deben ser realizados de manera periódica y rotativa por el personal y que para las mujeres significa la búsqueda de apoyo para que alguien asuma sus responsabilidades familiares y cuya solución requiere de respuestas de Estado para facilitar el acceso a servicios de cuidado familiar adecuados y el impulso a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico.

<sup>36</sup> Caso conocido y liderado por una ONG en Ecuador.

puede haber retrocesos en los avances sociales y la lucha contra la pobreza.

- » La feminización de la pobreza en el mundo y en América Latina, muestra que serán las mujeres las más vulnerables, debido a las limitaciones que tienen para responder con la misma velocidad que los hombres, ante eventos inesperados.
- » Las mujeres, por sus conocimientos ancestrales, sus roles y su estrecha ligazón con el espacio local, pueden constituir un obstáculo o ser las mejores aliadas en las medidas de conservación, adaptación y mitigación.
- » Se conoce que las iniciativas de conservación y adaptación al cambio climático que han adoptado el enfoque de género, en general, han tenido mejores resultados que las que no lo han hecho, debido a que mejoran la participación social, y con ello la calidad de las medidas que se adoptan.

Esto demuestra que una política de equidad de género dentro de las ANP puede mejorar los resultados y al mismo tiempo contribuir a superar las relaciones de inequidad.

- » Sin embargo, esta oportunidad sólo podrá ser aprovechada si las medidas que se adopten tienen un efecto simultáneo en el cambio de las relaciones genéricas que dan lugar a la inequidad entre mujeres y hombres y que afectan el acceso y control sobre los activos, el conocimiento, el acceso al financiamiento y las formas de reconocimiento social.
- » Las legislaciones favorables, son condición necesaria pero no suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades y acceso a los recursos, ya que sobre su aplicación influyen los valores y prácticas culturales que pueden sesgar su aplicación, dando lugar a que no se lleguen a cumplir a cabalidad.

- » La planificación y ejecución de programas y proyectos no deben sólo centrarse en la cantidad de mujeres en los procesos de consulta y gestión, sino también en la calidad de su participación y en que sus necesidades y expectativas queden reflejadas en las actividades y en el presupuesto.

Las mujeres que habitan en las ANP y ZA, podrán ejercer en toda su potencialidad su rol como agentes de cambio y actoras fundamentales en la conservación del medio ambiente y en la mitigación y adaptación al cambio climático, sólo si se cumplen las condiciones antes mencionadas.

#### **d. Relativas a la institucionalización de género**

Para incorporar género dentro de una institución, no se puede echar mano a recetas prefabricadas. En su lugar, es mejor contar con lineamientos que guíen el trabajo, porque lo específico sólo puede ser tratado en el lugar de intervención ya que cada cultura y sociedad es única y particular.

#### **1.4.2. Recomendaciones**

Las recomendaciones para la transversalización de género en los SNAP se agrupan en tres: medidas institucionales; medidas de estrategia y medidas para el desarrollo de los instrumentos de planificación y gestión.

##### **a. Medidas institucionales**

**Avances graduales, modestos pero sostenidos.** Al ser un tema relativamente nuevo en todos los SNAP, su aplicación requiere de un tiempo de maduración en el que se vayan creando las condiciones para lograr su institucionalización, lo que implica contar con: i) una estrategia específica; ii) objetivos realistas - que tomen en cuenta las lecciones aprendidas y los recursos disponibles; iii) ajuste gradual de las herramientas de planificación y gestión y; iv) actividades permanentes y sostenidas en el tiempo.

**Enfoque de adentro hacia afuera: empezar por la estructura organizativa, las funciones y la política de recursos humanos,** con medidas para:

- » Fortalecer las capacidades gerenciales de los equipos, incorporando profesionales con perfil gerencial y con capacitación específica.
- » Incorporar dentro de la estructura organizativa al menos un(a) responsable de género.
- » Incorporar dentro de las funciones de los equipos de área (jefes/as, profesionales y guardaparques) la función de relacionamiento con las comunidades bajo un enfoque intercultural y de género.
- » Conformar equipos interdisciplinarios de trabajo para la gestión de las áreas protegidas, tanto a nivel de los órganos decisorios como de los equipos de campo, ampliando la participación de profesionales del área social (sociólogos/as, comunicadores/as, trabajadores/as sociales, psicólogos/as, antropólogos/as, etc.).
- » Equiparar las oportunidades de hombres y mujeres al interior de la institución mediante el uso del lenguaje inclusivo en procesos de reclutamiento de personal, promover el acceso de mujeres a puestos de jefaturas de área, profesionales de área y guardaparques, adecuar las instalaciones a las diferentes necesidades de hombres y mujeres (en especial baños y dormitorios en puestos de área), tomar medidas para que las mujeres puedan acceder a las capacitaciones en igualdad de condiciones que los varones, y en lo posible, proveer servicios de cuidado a niños pequeños (lactario, guardería) en horarios de trabajo.
- » Desarrollar una oferta de capacitación permanente en género que responda a los cambios de personal, que sea económicamente viable (por ejemplo a través de la web, mediante pequeños módulos y bajo modalidad interactiva) y que esté ligada a la evaluación de desempeño.

**Articular la transversalización a las fortalezas institucionales y temas de interés nacional,** se trata de encontrar



▲ © ARCHIVO MINISTERIO DEL AMBIENTE ECUADOR

oportunidades en los procesos de mayor fortaleza e interés dentro de los SNAP.

- » En Colombia la transversalización de género podría apoyarse en los procesos de comunicación, como una estrategia para fortalecer la política de participación social en la conservación, buscando la mejor manera de llegar a hombres y mujeres de comunidades campesinas, afrocolombianas y de resguardos indígenas.
- » El proceso de paz también constituye una oportunidad para atender las necesidades diferenciadas de aquellas poblaciones desplazadas y desmovilizadas que reclamen derechos sobre ANP y territorios circundantes.
- » En Perú, la transversalización de género podría apuntarse desde la mejora de la eficiencia y eficacia de los sistemas de gestión y el fortalecimiento de la gestión participativa.
- » En Ecuador, podría iniciarse desde el modelo de capacitación de los recursos humanos (Aula Verde), y desde el ámbito local se cuenta con un conjunto amplio de experiencias.

**b. Medidas de Estrategia**

**Basarse en lo que existe.** En los tres países existen experiencias enriquecedoras que merecen ser sistematizadas y traducidas en instrumental operativo, por lo que se recomienda:

- » Construir espacios de intercambio dentro los países y entre ellos con la participación de instancias públicas, academia y ONG.
- » Crear y mantener un archivo permanente en la web, con documentación hoy dispersa y una lista de contactos.
- » Tomar en cuenta que los que van a utilizar los instrumentos operativos no necesariamente son expertos en género, por lo que se deben diseñar herramientas que hagan uso de un lenguaje accesible.

**Dentro de los procedimientos operativos.** La experiencia muestra que para ver cambios en las relaciones de género

son necesarios procesos sostenidos y no sólo la ejecución de proyectos. Esto significa transversalizar género en los aspectos operativos del trabajo, en los manuales, guías e instrumentos de planificación, seguimiento y monitoreo, y en los sistemas de información, como parte del trabajo cotidiano.

También se recomienda hacer mayor énfasis en *cómo se hacen las cosas y no sólo en las cosas que se hacen, por ejemplo:*

- » En el trabajo con grupos étnicos contar con apoyo de personal local que hable la lengua del lugar.
- » En momentos de levantamiento de demandas, toma de decisiones o capacitación en comunidades locales, organizar reuniones separadas de hombres y mujeres.
- » Fijar lugares, días y horarios que no se sobrepongan a responsabilidades asociadas a roles de género que pueden dar lugar a conflictos familiares o a que las mujeres no asistan.
- » Medidas que incrementan los ingresos y autonomía de las mujeres suelen traer aparejados conflictos de violencia por parte de sus parejas, por lo que deben ser acompañados de acciones de sensibilización a la unidad familiar y a la comunidad.
- » Tomar en cuenta que las mujeres en asambleas y reuniones tienden a apoyar las decisiones de sus esposos, por evitar la violencia intrafamiliar que surge cuando tienen opiniones discrepantes.
- » **Evitar los productos externos y fomentar la transversalización por parte del propio personal mediante el apoyo de un facilitador** que conozca el tema de género, evitando los productos terminados mediante consultorías externas.
- » **Desarrollar alianzas** con gobiernos locales, sociedad civil organizada y oficinas de la mujer o similares, para intercambio de ideas y conocimientos y para el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación.

**c. Medidas para el desarrollo de los instrumentos de planificación y gestión**

- » **Desarrollar lineamientos metodológicos.** El ámbito de enorme diversidad en el que se trabaja no da lugar a metodologías rígidas, sino más bien a lineamientos que se adecúen a diversas situaciones.
- » **Empezar transversalizando los Planes Estratégicos (o sus equivalentes) y los Planes de Manejo o Planes Maestros,** en razón a que son los que guían la planificación y los Planes de Manejo debido a que son la principal herramienta para la gestión en

las áreas protegidas, pero alcanzando, gradualmente, a todos los instrumentos de planificación y gestión.

- » **Transversalizar género en todas las etapas de los Planes de Manejo o Planes maestros,** como se muestra en el ejemplo.

De manera esquemática, el presente ejemplo con base a los procesos de elaboración de los Planes Maestros de ANP en el Perú muestra de qué forma y en qué etapa puede realizarse la transversalización de género.

Tabla 1. Ejemplo: Transversalización de género según etapas en los procesos de elaboración de los Planes Maestros de ANP en el Perú

ETAPA	ALCANCE	CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<b>Preliminar</b>	Elaboración de Términos de Referencia (TdR) del proceso (cronograma)	Incorporar en los TdR la transversalización de género en el Plan.
<b>Formulación</b>	Diagnóstico	Identificar las variables diferenciales a ser objeto de diagnóstico. Este es un proceso de mucha importancia porque de él se desprenderán los objetivos, estrategias y actividades.
	Visión (en lo ambiental, económico y social)	Los 3 componentes de la visión, dan lugar a incluir las aspiraciones de equidad e igualdad dentro de ella
	Objetivos	Los objetivos se desprenden de la visión, por lo que hay lugar para incorporar objetivos de equidad.
	Estrategias	Incorporar género desde las estrategias.
	Zonificación ZA	Definir y tomar medidas para tomar en cuenta intereses diferenciados de género en la zonificación.

ETAPA	ALCANCE	CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<b>Validación</b>	Formalización del proceso participativo. Legitima el proceso y permite su posterior implementación	Tomar medidas para la participación en cantidad y calidad de las mujeres (grupos separados, horarios y días que no se sobrepongan a sus actividades)
<b>Organización</b>	Organización del Comité de Gestión	Cuidar que las mujeres estén también representadas a través de sus organizaciones o lideresas.
<b>Implementación</b>	Ejecución de actividades	Tomar medidas para que no se ahonden las brechas de género y que hombres y mujeres participen y se beneficien por igual.
<b>Reporte</b>	Reporte de implementación	Reportar la ejecución de la estrategia mediante unos pocos indicadores críticos de género o sensibles al género.
<b>Evaluación</b>	Informe que debe detallar avances, problemas encontrados y propuesta de adecuaciones	Identificar los cambios a largo plazo en la equidad de género, la adopción de medidas de adaptación y prácticas sostenibles, por sexo.

Elaboración propia con base en la RP N° 49-2014

- » **Apoyarse en el desarrollo de ejemplos concretos y claros**, para lo cual se recomienda reconocer y difundir entre los SNAP de los tres países y entre las administraciones de las Áreas Protegidas, las mejores prácticas y reportar anualmente respecto a las variables que componen el Índice de Medio Ambiente y Género a la UICN.
- » **Transversalizar género dentro de las guías y manuales de formulación de planes de manejo o planes maestros.**
- » **Hacer énfasis en los objetivos económicos y sociales, metas, indicadores y actividades**, respetando los objetivos de conservación.
- » **Hacer uso equilibrado de indicadores cualitativos y cuantitativos**, evitando el uso exclusivo de indicadores cuantitativos (N° de comités, o N° de acuerdos de uso y manejo) que no llegan a reflejar las variables sociales, incluyendo indicadores cualitativos (tipo de participación de las mujeres en comités, o grado en que los acuerdos han tomado en cuenta las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres).
- » **Generar información desagregada por sexo.** Esto supone empezar por fortalecer los diagnósticos, levantando información desagregada con participación de la comunidad, que refleje quién realiza las actividades, en qué lugar del ANP, para satisfacer qué necesidades, cómo emplea los beneficios que de ello se derivan, y cuál es su poder para tomar decisiones respecto a posibles cambios en el uso, las tecnologías, y forma de acceso a los recursos naturales.



▲ © ARCHIVO MINISTERIO DEL AMBIENTE ECUADOR



## 2. EJERCICIOS PRÁCTICOS DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DE LAS ANP DE COLOMBIA Y PERÚ

### 2.1. Metodología de trabajo

#### 2.1.1. Técnicas utilizadas

En el ejercicio sobre transversalización de género en la planificación de las ANP de Colombia y Perú se trabajó bajo la forma de taller durante un día completo, con apoyo de una facilitadora. La jornada se inició con una breve presentación de los resultados de la primera parte de este documento y continuó mediante el trabajo en grupos y plenarios.

Se utilizó la metodología denominada *Café Mundial*, que consiste en que los participantes se sienten alrededor de mesas pequeñas, en grupos de 4 a 5 personas, con café, té u otras bebidas y discutan a partir de preguntas elaboradas con anticipación. En intervalos regulares deben moverse a una nueva mesa para lograr el intercambio de ideas, salvo un/a participante por mesa, quien permanece durante todo el ejercicio sin rotar y cumple el papel de anfitrión/a, con la tarea de resumir la conversación previa a los recién llegados y de presentar las conclusiones al final del ejercicio.

Para capturar el flujo libre de ideas tal y como van emergiendo, los participantes disponen de marcadores gruesos, tarjetas y pegamento, y son animados a dibujar o escribir sus conclusiones en hojas grandes de papel, que simulan ser los manteles de una mesa de cafetería.

En sesión plenaria se presentan los resultados alcanzados por mesa, se aclaran las dudas, se amplía la información y se discute la posibilidad de dar curso a las conclusiones y recomendaciones de los grupos.

Para que todos los participantes puedan hacer una revisión permanente de los avances y temas tratados, se utilizan hojas grandes y paneles donde se exponen las conclusiones de cada grupo, y para que las contribuciones se den bajo un marco de respeto y productividad, se definen reglas o acuerdos de trabajo tales como evitar el uso de celulares, definir los momentos en que se harán las pausas, establecer tiempos máximos de intervención, y la forma en que se pedirá el uso de la palabra.

Tabla 2. Programa Detallado del taller sobre transversalización de género en la planificación de las ANP de Colombia y Perú

N°	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	TIEMPO
1	<b>Apertura del Taller</b> Bienvenida	Explicación por la facilitadora	10'
2	<b>Programa y Aspectos Generales</b> Objetivos, Programa y Presentación de los participantes	Presentación con panel	20'
3	<b>Presentación Resultados Consultoría</b> Presentación del tema a transversalizar	Presentación con diapositivas	60'
	Pausa		15'
4	<b>Introducción al Taller</b> 1. Aspectos conceptuales de género 2. Explicación de la metodología	Presentación con diapositivas y panel	15'
5	<b>Transversalización de Género</b> Organización y trabajo de grupos » Pregunta 1 (1 ó 2 grupos) » Pregunta 2 (1 ó 2 grupos) » Pregunta 3 (1 ó 2 grupos)	30' por ronda de discusión hasta un máximo de 3 rondas.	120'
	Pausa		60'
6	1. Presentación en plenaria de la respuesta a la Pregunta 1 2. Debate e identificación de pasos a seguir	1. Presentación 2. Moderación de grupo	60'
	3. Presentación en plenaria de la respuesta a la Pregunta 2 4. Debate e identificación de pasos a seguir	1. Presentación 2. Moderación de grupo	60'
	Pausa		15'
	5. Presentación en plenaria de la respuesta a la Pregunta 3 6. Debate e identificación de pasos a seguir	1. Presentación 2. Moderación de grupo	60'
7	<b>Clausura</b>		10'



### 2.1.2. Enfoque de la transversalización

De acuerdo con la definición de transversalización del Council of Europe de 1998, transversalizar género es un “proceso de evaluación de las consecuencias que, para mujeres y hombres tiene cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Se trata de una estrategia destinada a hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de las de los hombres, una

dimensión integral para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y hombres se beneficien igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género<sup>37</sup>”.

En tal sentido, es importante diferenciar entre lo que es el enfoque de género de lo que no lo es, así como tomar en cuenta algunas recomendaciones de partida.

<sup>37</sup> Council of Europe, Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg, EG-S-MS (98) 2, May 1998.

Tabla 3. ¿Qué es y qué no es transversalizar género?

Qué NO es transversalizar género	Qué ES transversalizar género
Planificar y ejecutar los planes, programas y/o proyectos, tomando como centro de interés a las mujeres.	Planificar y ejecutar planes, programas y/o proyectos tomando como centro de interés las relaciones entre hombres y mujeres.
Victimizar a las mujeres y pensar que el problema que se trata de resolver es su exclusión de algunas actividades.	Pensar que el problema que se trata de resolver es la transformación de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres para que ambos se beneficien de las acciones que se vayan a emprender.
Buscar exclusivamente soluciones que ayuden a las mujeres a cumplir mejor los roles de género que tradicionalmente se les asigna (preparación de alimentos, cuidado de la familia, limpieza) sin modificar su situación de subordinación.	Desarrollar acciones con mujeres y hombres, buscando soluciones que ayuden a la democratización de los roles de género y amplíen la capacidad de las mujeres a decidir en sus propias vidas, las de sus familias y en su entorno.
Integrar a las mujeres en actividades y proyectos, buscando exclusivamente la eficiencia de la gestión del área; sin tomar en cuenta en qué medida estas actividades y proyectos inciden sobre su carga de trabajo y contribuyen a lograr un cambio en su situación.	Buscar el desarrollo sostenible mediante el apoyo a la gestión de área y el acceso igualitario de hombres y mujeres a las oportunidades y beneficios de las actividades, tomando en cuenta la carga de trabajo doméstico, productivo y las formas particulares de expresarse y participar que tienen las mujeres.

Elaboración: Propia.

### 2.1.3. Recomendaciones antes de iniciar un proceso de transversalización de género en ANP

- » Hay que tomar en cuenta que transversalizar la dimensión de género no se limita al diagnóstico, sino que es una forma de trabajar durante todo el periodo de implementación del Plan.
- » Transversalizar género debe ser entendido como un esfuerzo gradual y permanente.
- » El diagnóstico es el punto de partida. En este sentido el diagnóstico rápido con que se inicia este tipo de ejercicio, debe ser complementado con los directos involucrados, es decir, los hombres y mujeres que habitan en las ANP y/o en las ZA.
- » Es importante asegurarse de que la perspectiva de género no sea incorporada como un apéndice más de los Planes de Manejo o Planes Maestros, sino que sea parte del trabajo cotidiano.
- » Es indispensable que el enfoque de género esté inserto desde la visión y los objetivos, aunque en casos en que los Planes ya se encuentren aprobados, es posible hacerlo desde las líneas de acción y las actividades.
- » La incorporación del enfoque de género debe partir desde el más alto nivel jerárquico. En el caso de las ANP, se necesita que el proceso sea liderado por la Jefatura de Área.

- » Se recomienda iniciar la transversalización por los objetivos económicos y socio culturales, mientras que los objetivos ambientales pueden ser tratados al final y solamente desde las actividades.
- » No basta con indagar los roles que tienen mujeres y hombres en una determinada sociedad, es necesario ahondar sobre el acceso y control de los recursos materiales y simbólicos<sup>38</sup>.
- » Puede ser que los roles asignados socialmente a cada género, determinen en gran medida las preferencias y vocaciones de los seres humanos. En este sentido, la búsqueda de la igualdad de oportunidades viene de abrir espacios que están vetados a determinado sexo por la costumbre y permitir que todos tengan la libertad de elegir.
- » No hay que perder de vista que cuando se trata de buscar la equidad de género en grupos étnicos o comunidades con tradiciones y culturas ancestrales, el respeto de los derechos humanos y a su ejercicio, no puede ser soslayado con el justificativo que no se puede hacer nada por respeto a las tradiciones.
- » Es indispensable contar con indicadores sensibles al género o indicadores género - específicos; caso contrario no será posible evaluar los cambios y avances que se logren. En este sentido, es importante resaltar que en los ejercicios de transversalización que se presentan más adelante, no se llegó a la formulación de indicadores debido a las limitaciones de tiempo, pero que se puede encontrar algunas orientaciones para su formulación en la última parte del documento.



▲ © ARMANDO ALCÁZAR

<sup>38</sup> Parte de los conceptos y categorías de género utilizados, se pueden encontrar en el documento: ¿Cómo transversalizar género en la gestión de los Sistemas de ANP de Colombia, Ecuador y Perú? o en bibliografía especializada que figura como referencia en este documento.

## 2.2. Transversalización de género en la Ruta de Planeación de Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNN)<sup>39</sup>

Dentro de un proceso de retroalimentación y mejora continua PNN se encuentra revisando los lineamientos de la Ruta de Planes de Manejo. En este contexto, la transversalización de género se realizó en la misma Ruta de Planeación por los diferentes especialistas de PNN.

La Ruta de Planeación del Manejo en ANP del Sistema de Parques Nacionales Naturales (SPNN) comprende tres componentes:

- » Diagnóstico.
- » Ordenamiento interno del área.
- » Plan Estratégico de acción.

### 2.2.1. Diagnóstico<sup>40</sup>

El análisis se realizó mediante la respuesta grupal a la pregunta:

**¿Qué tipo de información es necesario recolectar e incorporar al diagnóstico con relación al uso, ocupación y tenencia para incluir la perspectiva de género y cambio climático?**

Como paso previo para identificar el tipo de información que es necesario recolectar, se debe tener en cuenta el contexto

del área protegida, pues las normas de uso varían de acuerdo a ello.

#### a. Aspectos específicos para incorporar género en el diagnóstico de los Planes de Manejo, aplicables según característica del ANP

**Áreas con traslape territorial con resguardos indígenas.** En Colombia se ha constituido un régimen especial que respeta la permanencia de la población indígena en ANP así como su derecho al aprovechamiento económico de los recursos naturales renovables, siempre y cuando se apliquen tecnologías compatibles con los objetivos del sistema de PNN<sup>41</sup>, por lo que el diagnóstico debe:

- » Recoger la información para determinar la situación de ocupación de ma-

nera conjunta entre el personal del área, y las mujeres y hombres de la comunidad indígena.

- » Identificar los sitios o zonas de uso tradicional mediante el uso de la cartografía y hacer un inventario de las actividades que se realizan en ellas, determinando los lugares habitualmente utilizados por las mujeres y los habitualmente utilizados por los hombres.
- » Realizar el análisis de la situación de tenencia mediante el diálogo y tomando en cuenta los intereses de la comunidad, evitando el uso de herramientas pre-elaboradas.

#### Áreas con traslape por uso de resguardos indígenas

- » Definir los usos compatibles dentro del ANP y analizar cómo benefician o afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada.
- » Incorporar en la caracterización de actores qué tipo de recursos usan hombres y mujeres, y para qué.
- » La información obtenida debe ser analizada y servir para la toma de decisiones en la gestión del área.

**Áreas con traslape por uso con comunidades afrocolombianas** que hacen uso de territorios simbólicos dentro del área (paisajes y/o espacios de uso)<sup>42</sup>. En este caso, para identificar las actividades que desarrollan los hombres y mujeres de manera diferenciada dentro del ANP, se debe:



▼ © ARCHIVO PNN COLOMBIA - ROGER FRANCO

<sup>39</sup> Esta parte contiene un resumen de los aportes recogidos en el taller realizado con PNN.

<sup>40</sup> El registro fotográfico de los resultados del taller se encuentra en el Anexo N° 3.

<sup>41</sup> Unidad de Parques Nacionales Naturales de Colombia - Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Lineamientos para la planeación en áreas traslapadas o relacionadas con comunidades étnicas del Sistema de Parques Nacionales Naturales, 2011.

<sup>42</sup> Unidad de Parques Nacionales Naturales de Colombia - Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Lineamientos para la planeación en áreas traslapadas o relacionadas con comunidades étnicas del Sistema de Parques Nacionales Naturales, 2011.

- » Describir el uso de los recursos por sexo y grupo de edad.
- » Identificar las expectativas con relación a la situación de ocupación y a los conflictos en el área, por sexo y grupo etario.
- » Realizar el análisis jurídico de la situación de tenencia, buscando entender los valores culturales y las diferentes formas de vida.

#### Áreas con uso, ocupación y tenencia de colonos campesinos

- » Incorporar en la caracterización de actores qué tipo de recursos usan hombres y mujeres, y para qué, teniendo como unidad de análisis a la familia.
- » Generar una línea de base de necesidades básicas insatisfechas (NBI), de acceso al sistema de seguridad social, del nivel de ingreso, de la titularidad de los predios (aspecto muy importan-

te en caso de decidirse traslados de la población), y de la distribución de los beneficios del uso y de las actividades productivas por sexo.

- » Identificar proyectos de intervención/políticas para la gestión de recursos, que incluyan el enfoque de género.
- » Realizar un análisis integral de cómo las medidas que se planifican y adoptan, mejoran o empeoran las condiciones de equidad.
- » Analizar la concentración de la tenencia de la tierra, bajo la mirada de género.

#### b. Aspectos generales para incorporar género en el diagnóstico de los Planes de Manejo

- » Complementar los datos sobre la población para saber cuántas mujeres y hombres habitan dentro de las ANP y dónde están ubicados (mapeo

poblacional).

- » Analizar los sistemas de producción, uso y ocupación por sexo y grupo etario, tomando en cuenta los roles diferenciados de mujeres y hombres bajo un enfoque integral y no sólo sectorial (pesca, ganadería, agricultura) e identificar los conocimientos e intereses diferenciados por género.
- » Incorporar género en los lineamientos de análisis de actores, en la herramienta de efectividad con las que cuenta PNN, y fortalecer el discurso de género y de la diversidad dentro de las herramientas de planificación.
- » Fomentar la participación de mujeres y hombres en los procesos organizativos.

#### c. Aspectos para incorporar género en los lineamientos de cambio climático

- » Profundizar el análisis de la información de cambio climático para determinar los riesgos que existen para las ANP, cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, y cómo influye en sus actividades a través del tiempo.
- » Identificar medidas de adaptación y mitigación con enfoque de género.
- » Incorporar el conocimiento tradicional de las comunidades sobre el clima local y sus cambios, rescatando los saberes diferenciados de hombres y mujeres.
- » Socializar entre las comunidades indígenas, afrocolombianas y campesinas la información que se levanta sobre el cambio climático, tomando en cuenta las diferentes formas de acceder a la información de hombres y mujeres.

#### 2.2.2. Ordenamiento del área

El análisis se realizó mediante la respuesta y análisis grupal a la siguiente pregunta:

**¿Qué aspectos tendríamos que tomar en cuenta en: a) la zonificación; b) la reglamentación de uso y; c) los acuerdos, para incorporar la perspectiva de género?**

#### a. Aspectos para la incorporación de género en los lineamientos de zonificación.

Dado que el uso principal de las áreas del sistema es la conservación, estando permitidos otros usos "siempre y cuando no vayan en contravía de los objetivos de conservación"<sup>43</sup>, se debe tomar en cuenta que:

- » En la zonificación étnica hay que facilitar la identificación de zonas de manera participativa, velando porque estén representados ambos géneros, y analizar, en cada caso específico, si en sitios de uso técnico, procede hacer un análisis de género<sup>44</sup>.
- » En la identificación de riesgos y presiones es necesario saber quién ejerce presión desde un enfoque de género y generacional (por ejemplo que tipo de presión significa la elaboración de algunas artesanías que realizan las mujeres o algunos cultivos que están a cargo, principalmente, de los hombres).
- » En zonas dedicadas al ecoturismo y la investigación, se debe profundizar el conocimiento que se tiene respecto a los saberes de mujeres y hombres sobre la biodiversidad y cómo se los puede aprovechar, bajo un esquema de beneficios compartidos entre los pobladores y el ANP.
- » La zonificación se hace con base en los usos y de ella emerge la reglamentación y acuerdos. Por eso, especialmente en zonas de ocupación campesina o negra, es importante que además de los aspectos técnicos se tomen en cuenta los aspectos sociales, para evitar conflictos futuros.



▼ © ARCHIVO GIZ / PROYECTO IT

<sup>43</sup> Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Zonificación de Manejo en las Áreas del Sistema de PNN, 2011.

<sup>44</sup> Más allá de ello, en el taller se concluyó que considerar los intereses diferenciados de hombres y mujeres puede ser el factor crítico de éxito para que se cumplan los acuerdos que emerjan de la zonificación.

- » En la fase de ordenamiento es cuando se toman las decisiones que deben ser respetadas por la población en el futuro, por ello es fundamental garantizar la participación de la mujer en igualdad con el hombre<sup>45</sup>.
- » En la intención de manejo, se requiere visibilizar el alcance de la participación de hombres y mujeres de las comunidades de manera clara y diferenciada.

### b. Aspectos para la incorporación de género en los lineamientos de la reglamentación.

Reglamentar un uso implica fijar "las condiciones y límites [...] permitidos en una zona, lo cual resulta primordial para la permanencia de los valores objeto de conservación y por ende para el cumplimiento de los objetivos de conservación del área"<sup>46</sup>, por lo que la incorporación de género dentro de la reglamentación además de tener en cuenta los aspectos culturales, debe:

- » Basar la reglamentación de los usos sobre una visión clara de la división sexual del trabajo, de los roles de género y de los aspectos espacio - temporales; que debe estar plasmada en el diagnóstico de los actores sociales.
- » Realizar una interpretación no sólo técnica, sino también socio cultural, de los valores objeto de conservación.
- » Enfocar las medidas de manejo hacia el género que ejerza la presión/actividad y visibilizar las fortalezas de hombres y mujeres en el desarrollo de actividades permitidas (riesgo - presión).
- » Fortalecer la inclusión de las mujeres campesinas dentro de las organizaciones y potencializar su liderazgo como aliadas de los procesos de ordenamiento.
- » Lograr la participación diferencial en temas de investigación, monitoreo y evaluación ambiental, y restauración,

así como abrir espacios de participación diferencial para el ordenamiento.

- » Evaluar, desde una perspectiva de género, las implicaciones diferenciadas que tiene la intención de manejo, expresada por las comunidades.

### c. Aspectos para incorporar género en los lineamientos para la construcción de acuerdos.

Para lograr la regulación de los usos, las medidas de manejo de los recursos naturales de las áreas protegidas, y el ordenamiento ambiental del territorio se debe:

- » Garantizar que la construcción de los acuerdos sea participativa, que establezca de manera clara los beneficios diferenciales, y que incluya a mujeres y hombres.
- » Identificar estrategias para que en los acuerdos estén representados los que ejercen la actividad, sean hombres o mujeres, y suscribir los acuerdos con la instancia adecuada.
- » En las medidas de manejo, desagregar el rol que juegan mujeres y hombres en las acciones preventivas.
- » Incluir mujeres en los equipos de trabajo de las ANP, y buscar personal con vocación para el trabajo con comunidades, a fin de incorporar la perspectiva de género.
- » Propiciar espacios que promuevan la enseñanza de la lengua materna, a cargo de la mujer<sup>47</sup>, como forma de reconocer sus conocimientos y empoderarla.

### 2.2.3. Plan estratégico de acción<sup>48</sup>

El análisis de grupo se realizó mediante la reflexión en torno a la siguiente pregunta:

**¿Qué lineamientos orientadores de la planificación y gestión se deberían con-**

### siderar para lograr una participación equitativa en la toma de decisiones en las instancias de coordinación y los mecanismos de gestión?

En esta perspectiva, se propuso que dentro de los lineamientos del Plan Estratégico de Acción figuren los siguientes aspectos:

- » En la comunicación con la población local, tomar en cuenta sus valores culturales y costumbres, teniendo presente que toda intervención debe buscar mejorar las condiciones de equidad y de respeto a los derechos humanos de mujeres, hombres, niñas y niños.
- » Tomar en cuenta las formas de acceso a la información que tienen mujeres y hombres según sus roles y propiciar espacios y herramientas diferenciales que garanticen su efectiva participación.
- » Propiciar grupos integrales de implementación de los objetivos estratégicos así como talleres participativos

para poder identificar mejor las necesidades diferenciadas en cada zona.

- » Abrir espacios en las instancias de coordinación (reuniones, asambleas, comités, etc.) de modo que las mujeres participen, tomando medidas para ayudarlas a superar las limitaciones que enfrentan (horarios, responsabilidades familiares, temor a hablar en espacios públicos, etc.).
- » Debido a que los espacios de coordinación y gestión para la ejecución de un Plan de Manejo tienen como una de sus principales funciones la toma de decisiones en cuanto a la promoción de la producción sostenible; es importante fortalecer a las organizaciones locales para que incluyan a las mujeres dentro de su estructura, potenciar el liderazgo de jóvenes, mujeres, y hombres de la comunidad, y brindar acompañamiento a grupos y/o organizaciones sociales que participen por primera vez en la planificación y gestión del Plan de Manejo, en especial a grupos de mujeres.



<sup>45</sup> Es evidente una alta participación de la mujer en el ordenamiento en las ANP con traslape, pero no hay que olvidar que se trata de que sus intereses queden reflejados en los acuerdos.

<sup>46</sup> Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Zonificación de Manejo en las Áreas del Sistema de PNN, 2011.

<sup>47</sup> Es importante rescatar y reconocer el conocimiento de las mujeres en lo que son las lenguas nativas como forma de empoderamiento mediante el reconocimiento como preservadora de la lengua.

<sup>48</sup> Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Lineamientos para la Formulación o Actualización del Plan Estratégico de Acción de los Planes de Manejo, 2011.

- » Principios de relacionamiento con las comunidades, que orienten en cómo realizar un trabajo más estrecho con ellas, sobre la base de la construcción de vínculos de confianza.
- » Considerar dentro de los perfiles de los funcionarios las habilidades de facilitación para trabajar con las comunidades y cuidar que el perfil del personal sea compatible con este tipo de trabajo.
- » Visibilizar las iniciativas en marcha, sistematizar las experiencias actuales y organizar grupos de intercambio de estas experiencias.
- » En lo inmediato, formular los POAs incorporando la visión de género y la inclusión de los jóvenes, presupuestando montos para actividades concretas destinadas al fortalecimiento de su participación, y reconocer los roles de

género y su importancia como base para la formulación de los proyectos<sup>49</sup>.

#### 2.2.4. Pasos a seguir y recomendaciones Para Parques Nacionales Naturales en general

- » Empezar de manera inmediata con la transversalización de género en las políticas de participación y comunicación a partir de los lineamientos que se han trabajado en el presente taller.
- » Visibilizar la perspectiva de género en la institución y transmitirla a los responsables de formular y ejecutar los Planes de Manejo.
- » Plasmar estas recomendaciones en los reglamentos, para que se implementen y se mantengan en el tiempo.

#### Para el Grupo de Planeación y Manejo

- » Mostrar los beneficios que este enfoque trae a la institución, pero también los beneficios que significa para las comunidades. No se trata de buscar sólo las ganancias institucionales, sino de encontrar una ecuación en la que todos ganen.
- » Recoger las experiencias exitosas y no exitosas para que sean una forma de aprendizaje institucional y sistematizar las mejores prácticas para su réplica.
- » Evitar elaborar un nuevo manual dentro de la caja de herramientas e incorporar el tema como transversal en todas las etapas de la Ruta de los Planes de Manejo de manera paulatina; bajo el principio de que no se trata de complejizar el trabajo, sino de enriquecer las herramientas que se tienen.
- » Hacer del diagnóstico el punto de partida de la transversalización de género en la planificación, logrando poner en evidencia la inequidad que suele pasar desapercibida por ser parte de lo cotidiano.



- » Profundizar el concepto de participación y análisis de actores (demografía) en el Uso, Ocupación y Tenencia (UOT) relacionado con los sistemas productivos<sup>50</sup> con el enfoque de género.
- » Desarrollar principios de relacionamiento con las comunidades y repensar los principios de participación y el análisis de actores desde una perspectiva de género.
- » Como los Planes de Manejo ya se encuentran elaborados y han sido actualizados hace poco, se recomienda sacar un documento breve que oriente sobre lo que se debe tomar en cuenta para incluir género en la ejecución.

#### Para el trabajo a nivel del ANP

- » Para realizar el diagnóstico, y en general para facilitar la participación de las comunidades indígenas, cambiar el lenguaje técnico por un lenguaje accesible y comprensible para todos.
- » Para complementar con género los diagnósticos que ya existen, recabar información de las instituciones competentes o coordinar con las que existen dentro del territorio. La información que no se pueda conseguir,

puede ser obtenida del personal del ANP o en el próximo ciclo de planificación.

- » No violentar con discursos de equidad de género que pueden causar malestar al interior de las familias y buscar medidas que tiendan a generar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las actividades que realizan.
- » En la zonificación, mostrar claramente de qué manera los procesos que están dañando al área afectan a la comunidad y, en forma específica, cómo se ven perjudicados hombres y mujeres, en función a las actividades que realizan.
- » Tomar en cuenta los roles de género en la producción, el cuidado familiar y la participación comunitaria y ver en qué medida se relacionan con los valores de conservación del área.
- » Documentar las características de las relaciones de género que se conocen por experiencia y observación en las diferentes ANP, así como las experiencias que se han desarrollado bajo este enfoque.
- » Empezar los cambios por una reflexión interna de la forma en que se trabaja con las comunidades.

<sup>49</sup> Si bien el aporte original fue el que se debe conocer, reconocer y respetar los roles de género, en el debate grupal se llegó a la conclusión de que no se trata de respetar roles que limiten la igualdad de oportunidades, sino tratar de que estos roles se democratizan dentro de la familia y la comunidad.

<sup>50</sup> Se aclaró que los sistemas productivos sólo podrían implementarse con campesinos si la estrategia de UOT en construcción así lo establece, bajo condiciones de transitoriedad, mientras se solucionan las situaciones particulares de compra de predios y/o relocalización fuera del área protegida.

## 2.3. Transversalización de Género en el Plan Maestro del Santuario Natural Tabaconas Namballe (SNTN) en el Perú<sup>51</sup>

### 2.3.1. Descripción del contexto

En 1987, en virtud de un convenio entre varias instituciones estatales y privadas, se realizaron los estudios para la elaboración del Proyecto Santuario Nacional Oso de Anteojos Tabaconas de Namballe, con base en el cual el gobierno peruano constituyó el SNTN el año de 1988.

El Santuario Nacional, es una categoría de manejo de uso indirecto dentro del Sistema Nacional de Áreas Protegidas por el Estado en el Perú. En este tipo de áreas el fin es ofrecer el mayor nivel de protección dado sus particulares valores de biodiversidad y los beneficios indirectos que genera el ANP.

Está prohibido el asentamiento de nuevos grupos humanos y el aprovechamiento de los recursos naturales, con excepción de los que realizan las comunidades y grupos ancestrales, en la medida en que sean compatibles con los objetivos primarios del área y con la legislación.

### 2.3.2. Características del Santuario

El Santuario está ubicado en la Cordillera Oriental de los Andes al Norte del Perú, Departamento de Cajamarca, Provincia de San Ignacio, en los distritos de Tabaconas y Namballe, con una superficie aproximada de 295 km<sup>2</sup> y alturas desde los 1.800 a los 3.600 msnm. Alberga dos ecoregiones de gran biodiversidad y belleza paisajística, los páramos y los bosques de neblina que representan el 27% y el 72% de su superficie, respectivamente. El resto, está ocupado por 23 lagunas.

En el Santuario y zonas aledañas se registraron 126 familias de plantas con flores, que representan el 28% de la flora del mundo<sup>52</sup>; entre las que se encuentra

el Podocarpus, estimado por su madera y conocido comúnmente como "romerillo" o "saucecillo". La fauna incluye especies como el oso de anteojos, el tapir de altura y una amplia variedad de aves, roedores, anfibios y reptiles, algunas de las cuales son nuevas para la ciencia.

La provincia de San Ignacio, donde se encuentra ubicado el Santuario, cuenta con una población de 131.239 habitantes, de los cuales cerca del 47% son mujeres y 53% varones<sup>53</sup>. Los distritos de Tabaconas y Namballe han tenido un crecimiento poblacional intercensal 2003 - 2007, del 11% y 20%, respectivamente<sup>54</sup>, aunque las actividades realizadas dentro del Santuario se limitan a la conservación e investigación, salvo en las áreas de recuperación y uso especial en las que existe algún grado de intervención humana que alcanza aproximadamente al 5% de su superficie<sup>55</sup>.

En las zonas aledañas el número de familias ha ido aumentando desde 1980 en un 300%<sup>56</sup>. En la Zona de Uso Especial (ZUE) existen actividades de pastoreo tradicional (sector Tabaconas) que determinan la práctica de la quema de pastos; en el área de bosques de neblina (sectores de Pueblo libre y Miraflores) hay compactación de suelos y pérdida de hábitat por la actividad pecuaria permanente y, en los sectores de Pueblo Libre y Norte de Tamborapa Pueblo, han disminuido los árboles de Podocarpus por su alta demanda como recurso maderable.

Las actividades mineras que existen en la zona se ubican, casi en su totalidad, en las inmediaciones del Santuario, con una sola concesión que se encuentra parcialmente dentro de él, en una superficie de 22 hectáreas.

Dentro del Santuario existe tala ilegal, en

especial del romerillo, cedrillo, acerillo y cedro, que suele ir acompañada de la caza de animales del bosque, que afecta sobre todo al oso de anteojos y al tapir andino –especies en vías de extinción<sup>57</sup>–, por su uso en rituales y en la medicina tradicional.

En la ZA, se desarrollan actividades de agricultura, ganadería, comercio y turismo, más cercanas a la sobrevivencia que a la acumulación. "El cultivo de café es la principal fuente de ingresos de las familias locales, seguido por el cultivo de la caña de azúcar, el maíz amarillo duro, el cacao y

el achiote<sup>58</sup>". También se cría ganado vacuno que se destina al comercio del animal vivo, y el turismo es aún una actividad incipiente.

### 2.3.3. Plan Maestro del Santuario Nacional Tabaconas Namballe 2015 - 2019

La actualización del Plan Maestro 2015 - 2019 fue aprobada en febrero de 2015 por el SERNANP. Su Visión contiene los elementos: ambiental, económico y socio cultural, como se observa en el Cuadro N° 1.



<sup>51</sup> Esta parte contiene un resumen de los aportes recogidos en el taller realizado con PNN.

<sup>52</sup> SERNANP, GIZ - IT: Línea de base ambiental, social y económica, elementos de visión, objetivos, indicadores, metas y modelo conceptual, octubre 2014.

<sup>53</sup> Plan Maestro 2007 - 2001 a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

<sup>54</sup> Cálculo propio a partir de datos de los censos 2003 y 2007 consignados en la línea de base para la actualización del Plan Maestro del SNTN, 2014.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Plan Maestro 2007 - 2001.

<sup>58</sup> *Ibid.*

Tabla 4. Elementos de la Visión del Plan Maestro SNTN

ELEMENTO	VISIÓN
Ambiental	Al 2034 el Santuario Nacional Tabaconas Namballe mantiene y ha recuperado la cobertura de los Páramos y Bosques de Neblina (que incluyen los bosques de romerillos), manteniendo el servicio ambiental asociado a estos ecosistemas como la calidad del recurso hídrico de las Lagunas Arrebiatadas como importante sitio RAMSAR <sup>59</sup> y el aporte que hace a los ríos Tabaconas, Blanco y Miraflores. Mantiene una muestra representativa de las poblaciones de oso de anteojos y tapir de altura, especie que se encuentra en peligro crítico,
Socio - Cultural	a través de un trabajo coordinado y colaborativo entre la Jefatura del Santuario, y la población local, basado en compromisos de conservación con responsabilidades compartidas entre la autoridad y la población local asentada en la ZA y la ZUE, los mismos que han mejorado su calidad de vida
Económico	realizando actividades de cultivo de café y crianza de ganado con asistencia técnica y con prácticas sostenibles, asimismo, mediante ingresos generados por la actividad turística que se encuentra debidamente regulada y formalizada por la Jefatura del ANP, actividad que cuenta con afluencia de turistas.

Fuente: Plan Maestro SNTN 2015 - 2019.

Los objetivos del Plan Maestro 2015 - 2019, tienen un horizonte de 5 años (Cuadro N° 2) y están resaltados en gris aquellos en los cuales puede ser transversalizada la perspectiva de género y, en gris y negrillas, los que fueron trabajados durante el taller.

**a. Transversalización de género en los objetivos de conservación<sup>60</sup>**

La transversalización de los Objetivos de Conservación se ha realizado a partir de las actividades planificadas para alcanzarlos, manteniendo su formulación, tal cual figura en el Plan Maestro.

En el taller, se eligió transversalizar la actividad de *Patrullajes* y en el transcurso de las discusiones, se incorporó también la actividad de *Demarcación*, que se encuentran dentro de la línea de acción de Control y Vigilancia del ANP.

<sup>59</sup> Sitios RAMSAR son lugares incluidos en la lista Ramsar de humedales de importancia internacional según la Convención Relativa a los Humedales de Importancia Internacional especialmente como Hábitat de Aves Acuáticas, conocida en forma abreviada como Convenio de Ramsar, que fue firmada en la ciudad de Ramsar (Irán) en 1971 y entró en vigor en 1975.

<sup>60</sup> Participaron Jefes de las ANP: Santuario Nacional Tabaconas Namballe, Parque Nacional Yanachaga Chemillen, Bosque de Protección Altomayo, Reserva Comunal Yanesha, Santuario Nacional Pampa Hermosa y Reserva Comunal El Sira. También se contó con la presencia de especialistas del SERNANP en Áreas Protegidas y representantes de Wildlife Conservation Society Perú, Sociedad Peruana de Derecho Ambiental, World Wildlife Foundation Perú, Desarrollo Rural Sustentable, el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y, personal del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer) II, Proyecto de Cogestión y Proyecto Iniciativa Trinacional de la GIZ en Perú.

Tabla 5. Objetivos del Plan Maestro Santuario Nacional Tabaconas Namballe

OBJETIVOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
<b>DE CONSERVACION</b> Mantener: » La cobertura de los páramos en el ámbito del SNTN.  » La cobertura de bosque de neblina en el ámbito del SNTN.  » La condición de las lagunas del SNTN.  » La presencia especies nativas en complejo de lagunas del SNTN.  » La presencia de Podocar-pus en el SNTN.  » Presencia del tapir de andino en el SNTN.  » La presencia del oso de anteojos en el SNTN.	Sistema de control y vigilancia	Patrullajes
		Construcción de una sede administrativa
		Mantenimiento de infraestructura y equipos
		Demarcación
		Mejoramiento de la información de la línea base de los ecosistemas del ANP
		Charlas sensibilización
	Monitoreo de la biodiversidad	Monitoreo del tapir andino y oso de anteojos
		Monitoreo de la cobertura
	Promoción de modalidades de conservación de bosques de podocarpus fuera del AP	Seguimiento del estado de conservación de los ecosistemas y otros
		Identificación de otras modalidades de conservación en el sistema regional de conservación.
Supervisión de piscigranjas	Coordinaciones con el Gobierno Regional para establecer otras modalidades de conservación.	
	Obtener de la Dirección Regional de Producción una lista de beneficiarios del programa de piscigranjas en la ZA	
<b>ECONOMICOS</b>  Ordenar actividad ganadera en el sector Pueblo Libre y Cataluco del SNTN.	Ordenamiento ganadero	Monitorear las diferentes piscigranjas existentes en la ZA del SNTN.
		Elaboración de padrón de usuarios y censo de las cabezas de ganado al interior del ANP (en la ZUE).
		Monitoreo de la actividad ganadera al interior del ANP (en la ZUE).
		Realizar charlas de control de incendios (ZUE).
		Diseño de acuerdos para reducir el número de cabezas de ganado al interior del ANP (sector El Sauce).
	Promoción de la mejora de actividades económicas en la ZA y ZUE	Monitoreo de acuerdos para la reducción de ganado al interior del SNTN (sector El Sauce).
		Instalación de sistemas agroforestales.
		Desarrollo de actividades frente al cambio climático (recuperación de pastizales, cocinas mejoradas).

OBJETIVOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
Promover actividad turística en el ámbito de las Lagunas Arrebiatadas.	Generar condiciones para desarrollo turístico	Elaboración del Plan de Sitio Turístico del SNTN (mediante consultoría).
		Instalación de un sendero interpretativo a las Lagunas Arrebiatadas.
		Implementación de señalización adecuada en el sendero - Lagunas Arrebiatadas.
		Instalación de un sendero interpretativo en el sendero - Cerro El Tigre Ihuamaca.
		Implementación de señalización adecuada en el sendero - Cerro El Tigre Ihuamaca.
		Generar material de difusión sobre el ANP (afiches, trípticos, otros).
		Habilitar zonas de camping al interior del ANP.
Promover el desarrollo de la investigación en el SNTN.	Promoción de la investigación en el SNTN.	Ordenar la información referente a investigaciones realizadas en el ANP del año 2015.
		Promover la publicación de estudios científicos del ANP.
		Generar una lista de investigadores nacionales e internacionales que hacen uso de la Estación Biológica.
		Generar modelos de convenio para las instituciones públicas o privadas que se interesen en la Estación Biológica
		Identificación de posibles operadores de la Estación biológica
		Instalación de estación meteorológica.
		Mantenimiento de la estación meteorológica.
		Evaluación de diversidad de murciélagos.
Evaluación de diversidad de aves.		
<b>SOCIOCULTURAL</b>  Promover la participación de los diferentes actores en el Comité de Gestión	<b>Comunicación</b>	Implementación de la estrategia de comunicación sobre el SNTN
	<b>Apoyo al Comité de Gestión</b>	Renovación de la Comisión Ejecutiva del Comité de Gestión
		Elaboración e implementación del Plan de Trabajo del Comité de Gestión.
		Reuniones mínimo dos veces al año.
		Identificación de actores que pueden contribuir con la gestión del ANP.

En el trabajo en grupos, se respondieron las siguientes preguntas:

**¿Qué ROLES – CONOCIMIENTOS – INTERESES diferenciados de hombres y mujeres podemos identificar con relación a estas actividades, tomando en cuenta las presiones existentes?**  
**¿Cómo se puede conseguir el apoyo y participación en estas actividades, de las mujeres y hombres que viven en la ZUE y ZA, tomando en cuenta sus roles, conocimientos e intereses diferenciados?**

**Contextualización del control y vigilancia<sup>61</sup>:**

Por las características de manejo del Santuario Nacional Tabaconas Namballe, no hay muchos recursos que puedan ser aprovechados por la población local, por lo que la labor de la Jefatura es más bien la de informar y educar sobre los usos no permitidos. Es poca la población que participa apoyando las actividades de control y vigilancia. Por esta razón, entre los planes inmediatos, está la búsqueda de aliados estratégicos que brinden asesoría técnica en actividades productivas sostenibles que beneficien a la población que colabora en la gestión del ANP a través de los Comités de Vigilancia Comunal. En el pasado, ya se realizaron algunas intervenciones de apoyo a las organizaciones locales y se brindó asistencia técnica a las mujeres para mejorar sus capacidades en la elaboración de artesanías y su venta.

Tanto en el SNTN como en las otras áreas, las Jefaturas enfrentan demandas de la población local en sentido de que su participación en las actividades de control y vigilancia debe tener una contraprestación que compense el tiempo y esfuerzo invertidos. Existe consenso en que la gente que participa voluntariamente en la gestión de las ANP –sobre todo en las zonas más pobres–, está cansada de talleres y que el reconocimiento, por sí sólo, no basta y debe ir acompañado de acciones concretas que les ayuden a mejorar su calidad de vida. Esta demanda es expresada sobre todo por los varones y se reconoce que es necesario indagar si también expresa los intereses de las mujeres. Los actores sociales con los que se inte-

ractúa desde las Jefaturas de Área, son en su mayoría, organizaciones que representan intereses institucionales o de grupo, dentro de los que difícilmente se hacen visibles las necesidades y los intereses propios de las mujeres.

Si bien no existe discriminación cuando se convoca a las reuniones de planificación del SNTN, las mujeres suelen asistir pero permanecen calladas, prefieren no opinar y terminan aceptando las decisiones de los varones. Entre otras cosas, esto obedece a que no existe personal femenino, lo que inhibe la participación de las mujeres de la población local, que difícilmente se relacionan con gente de afuera, en especial si son varones.

Son muy pocas las mujeres que se animan a trabajar como guardaparques y, en las ANP que cuentan con personal femenino, aunque hombres y mujeres participan por igual en las actividades de planificación, los hombres tienden a realizar los patrullajes y las mujeres a realizar las tareas de logística.

En algunas áreas se ha incrementado el número de guardaparques con ayuda de la población local en calidad de voluntarios y que, en algún momento, puede ser asimilada como parte del personal regular. Se trata mayormente de varones, pues prevalece la idea que para este tipo de trabajo lo único que importa es la fuerza física. En los lugares donde las mujeres participan de las actividades de control y vigilancia, encabezan las actividades y, según algunos de los Jefes de Área, han resultado ser más activas que los propios varones.

**Contextualización de la demarcación:**

La demarcación establece los límites del área e implica tareas tales como la instalación de letreros y paneles informativos, establecer los hitos de contorno y cargar el material para ello; tareas que implican el uso de fuerza física y que son realizadas por los varones de los predios y comunidades colindantes que acompañan en el reconocimiento de la zona, aunque se convoca a hombres y mujeres, indistintamente.

<sup>61</sup> La contextualización surgió del intercambio de ideas e información durante el taller.

Una experiencia narrada en el taller, muestra la importancia de hacer esfuerzos para incorporar efectivamente a las mujeres. Se trata de un Plan Maestro de un área amazónica con presencia de comunidades étnicas, que luego de un proceso bastante participativo incorporó una serie de acuerdos, entre los que se incluía la veda de la pesca de ciertas especies. Sin embargo, se continuaba con la pesca pasando por alto los acuerdos. Cuando se indagó sobre las causas de la ruptura del acuerdo, se conoció que existen la creencia de que no satisfacer los antojos de una mujer gestante trae daños al futuro bebé, y que precisamente uno de los principales antojos de las mujeres de la etnia eran los huevos de los peces que estaban en veda.

Esta historia muestra cómo se puede relacionar el género con los usos e, incluso, con las demarcaciones. En este sentido, contar con mujeres dentro de los equipos de área puede ser una ventaja, pues ellas tienen mayores posibilidades de interactuar con las mujeres que habitan dentro del ANP o en la ZA.

Ante la pregunta de ¿qué pueden ganar las mujeres de las poblaciones locales en las actividades de control y vigilancia?, se pudo recoger aspectos que tienden a cambiar las relaciones inequitativas de género y a empoderar a las mujeres, como:

- » Incursionar en actividades diferentes a las que usualmente cumplen, haciendo su aporte visible y valorado socialmente.
- » Empoderamiento, al ganar experiencia en el trabajo voluntario, socializar en espacios diferentes a la unidad familiar y aumentar su autonomía en la toma de decisiones.
- » Convertirse en un ejemplo para sus hijas y cambiar la forma en las que se las ve dentro de la familia.

- » La experiencia en otras áreas amazónicas y andinas muestra que las mujeres que participan en este tipo de actividades desarrollan capacidades de liderazgo, aprenden a hablar en público y a interactuar más allá de las fronteras del hogar.
- » En el caso específico del SNTN esta actividad puede apoyar el desarrollo de capacidades para que las mujeres puedan ejercer como guías en el futuro, actividad que es una potencial fuente de ingresos.

Una síntesis de los intereses diferenciados de hombres y mujeres que pueden ser satisfechos a través de su participación en el control y vigilancia se presenta en el Cuadro N° 4.

Tabla 6. Participación de hombres y mujeres en el control, vigilancia y demarcación

ACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN DEL HOMBRE	PARTICIPACIÓN DE LA MUJER
Patrullajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Es parte de la primera intervención cuando existen infracciones.</li> <li>» Es el que toma las decisiones cuando se detectan situaciones ilegales.</li> <li>» Tiende a sacar al infractor mediante la fuerza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Observa y comunica la información.</li> <li>» Interviene cuando la situación se sale de las manos y baja el tono de la confrontación.</li> <li>» Busca soluciones mediante la negociación, la conciliación y el diálogo.</li> </ul>
Monitoreo de especies animales	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Participa sólo el varón.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» No participa.</li> </ul>
Monitoreo de piscigranjas en ZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Participa sólo el varón.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» No participa.</li> </ul>
Demarcación	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Acompaña a reconocer la zona para el establecimiento de límites.</li> <li>» Participa en reuniones convocadas por la Jefatura del Área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» No participa del reconocimiento de la zona.</li> <li>» Asiste a las reuniones convocadas por la Jefatura de Área, pero no opina.</li> </ul>

Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

Tabla 7. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en el control y vigilancia

LÍNEA DE ACCIÓN	HOMBRES	MUJER
Control y vigilancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ahorros monetarios que significa contar con los servicios ecosistémicos.</li> <li>» Participar de proyectos productivos.</li> <li>» Acceder a un puesto de trabajo como guardaparque oficial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Acceso al agua para consumo humano.</li> <li>» Participar de proyectos productivos de los que ellas también puedan beneficiarse.</li> <li>» Posibilidad de presentarse a las convocatorias de guardaparques oficiales para acceder a un puesto de trabajo.</li> <li>» Incursión en un rol no tradicional que implica reconocimiento social, mejorar su autoestima y cambiar la estructura familiar típica.</li> <li>» Reconocimiento social.</li> <li>» Ganar independencia.</li> </ul>

Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

A partir de estos intereses, se propusieron las siguientes estrategias para incorporar a las mujeres en las actividades de control y vigilancia:

### Medidas orientadas a la población local

- » Contar con una estrategia comunicacional que muestre los beneficios del ANP desde una perspectiva diferencial, pero que tienda a democratizar los roles de género. Por ejemplo, con mensajes específicos para las mujeres respecto al acceso al agua para consumo humano y cómo ello ayuda al cuidado y alimentación de la unidad familiar que es responsabilidad de ambos miembros de la pareja o, mostrando a los hombres, principales proveedores de ingresos monetarios de su unidad familiar, el ahorro monetario que significan los servicios ecosistémicos que brinda el ANP y el trabajo no remunerado de las mujeres.
- » Hacer un diagnóstico prospectivo que muestre la manera en que se beneficiarán hombres y mujeres de los proyectos de apoyo a la producción que se canalizan a través de socios estratégicos.

### En el equipo de la Jefatura del ANP

- » Conformar un equipo mixto contratando a algunas mujeres para el equipo oficial del ANP, así como incorporar a mujeres guardaparques voluntarias.
- » En las convocatorias para guardaparques, usar lenguaje inclusivo que no excluya a las mujeres desde un inicio.
- » Fomentar la participación de guardaparques voluntarias a través de una inducción específica que muestre que esta actividad no sólo requiere de fuerza física, sino de otras habilidades, como la comunicación con la población local, la negociación o la creación de espacios de diálogo, y poner de relieve que su participación les da la oportunidad de participar de futuras convocatorias para guardaparques oficiales.
- » Aplicar medidas de reconocimiento a la labor realizada por los guardapar-



© ARCHIVO MINISTERIO DEL AMBIENTE ECUADOR

ques voluntarios, enfatizando la contribución de las mujeres.

- » Aplicar medidas para que la capacitación llegue a hombres y mujeres, tomando en cuenta las limitaciones que afrontan las mujeres que trabajan dentro de las ANP y que tienen responsabilidades familiares (tiempo, horario, limitaciones a desplazarse por las labores de cuidado de niños, enfermos y ancianos, inhibición en grupos mixtos, monolingüismo, etc.).
- » Incorporar en las acciones de educación ambiental de niños y niñas de las unidades educativas, el rol que cumplen mujeres y hombres en la conservación del ANP.

### b. Transversalización de género en los objetivos económicos y socioculturales

En este tipo de objetivos, la transversalización de género puede partir de la formulación de los objetivos, las líneas de acción o las actividades de manera simultánea.

#### Objetivo Económico N° 1

Para el ejercicio de transversalización, se eligió la línea de acción referida al ordenamiento ganadero que responde al objetivo de "ordenar la actividad ganadera en el sector de Pueblo Libre y Cataluco".

En el trabajo de grupos, se respondieron las siguientes preguntas:

- » **¿Qué ROLES – CONOCIMIENTOS – INTERESES diferenciados de hombres y mujeres podemos identificar con relación a esta actividad?**
- » **Tomando en cuenta los roles y responsabilidades diferenciadas de mujeres y hombres: ¿Qué estrategias se pueden tomar para lograr que los acuerdos de reducción del número de cabezas al interior del AP tenga éxito y/o para que las medidas sean una oportunidad para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando en cuenta sus roles, conocimientos e intereses diferenciados?**

Tabla 8. Roles y conocimientos de mujeres y hombres en la actividad ganadera

ACTIVIDADES	ROLES		CONOCIMIENTOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Elaborar el padrón de usuarios(as) y censo de cabezas de ganado desde el ANP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comercializar el ganado (rodeos, ferias).</li> <li>» Tienen la titularidad a nombre de la familia<sup>62</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Pastoreo predominantemente femenino.</li> <li>» Acompañamiento en la venta, para controlar el uso final de los recursos.</li> <li>» Control de la calidad de los pastos.</li> <li>» Aparecen sólo cuando son jefas de familia (viudas o madres solteras).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Nivel de precios y su variación por épocas.</li> <li>» Donde vender, que ferias hay en la zona a lo largo del año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Transformar los productos derivados de la leche.</li> <li>» Cuáles son las mejores zonas para pastar por épocas del año y dónde hay fuentes de agua para el ganado.</li> </ul>
Charlas de control de incendios.	Quema para regenerar pastos.	Se desconoce cómo participa la mujer en las quemas.	Conocimiento tradicional que lo tienen ambos.	
Acuerdos para reproducir cabezas de ganado (*)	Asume los compromisos por la familia.	Brindar información.	Conocimiento familiar, cada familia sabe hasta dónde va su chacra, su pastizal.	

(\*) Se realiza la geo referenciación de los predios en la ZUE por los guardaparques, mujeres y hombres de la población local.

Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

**Nota:** Se hizo notar que se requiere de ampliar los diagnósticos para que incluyan el enfoque de género, ya que la información con la que se cuenta no es suficiente.

<sup>62</sup> Surgió la inquietud de saber si en la tenencia de la tierra hay una preferencia para transferirla de los padres a los hijos varones.

Tabla 9. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en la actividad ganadera

ACTIVIDADES	INTERESES	
	HOMBRES	MUJERES
Elaborar el Padrón de usuarios(as) y censo de cabezas de ganado desde el ANP.	Acumular dinero para satisfacer las necesidades de educación, salud, vestimenta, recreación.	Obtener leche y sus derivados para consumo familiar.
Charlas de control de incendios.	Regenerar pasturas	
Acuerdos para reducir el N° de cabezas de ganado.	Tener seguridad de que la familia va a acceder a las pasturas y al derecho de uso en el ANP.	

Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

A partir de estos intereses, se propusieron las siguientes estrategias para lograr que los acuerdos de reducción del número de cabezas al interior del AP tenga éxito y para que las medidas propuestas se conviertan en una oportunidad para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres:

**En la elaboración del padrón de usuarios:**

- » Incluir datos de hombres y mujeres en la boleta.
- » Usar lenguaje inclusivo (p.ej. padrón de usuarios y usuarias) en el padrón, pero también en los demás instrumentos de planificación.
- » Ver la forma de incluir a la pareja (hombre y mujer) como titulares en el padrón.

**En charlas de control de incendios:**

- » Involucrar a toda la familia en las charlas (hombres y mujeres).
- » Tener un enfoque inclusivo en las futuras capacitaciones, de modo que participen hombres y mujeres.

**En los acuerdos para reducir el número de cabezas de ganado:**

- » Firmar los acuerdos con el padre y la madre de familia.
- » Determinar intereses diferenciados por sexo a partir de un diagnóstico detallado de los roles, acceso y ventajas de hombres y mujeres de la población local, respecto a los recursos del ANP.
- » Buscar incentivos diferenciados para hombres y mujeres<sup>63</sup>.

**En el monitoreo de los acuerdos por la Jefatura del Área:**

- » Evaluar permanentemente la manera en que los acuerdos responden a los intereses de hombres y mujeres.

**Objetivo Económico N° 2**

Se relaciona con la actividad turística dentro de una única línea de acción que consiste en generar las condiciones para el desarrollo turístico. Para el ejercicio de transversalización se eligió la actividad de instalación de un sendero interpretativo.

<sup>63</sup> Como un incentivo probable se mencionó el uso de la marca de la ANP para los productos derivados de la actividad ganadera.

Tabla 10. Roles y conocimientos para la instalación de un sendero interpretativo

ACTIVIDADES	ROLES		CONOCIMIENTOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Instalación de un sendero interpretativo las Lagunas Arrebiatadas.	Instalación del sendero (físico - fauna). <sup>(*)</sup>	Diseño del sendero. <sup>(*)</sup> Alimentación para los que instalan el sendero. <sup>(*)</sup>	Flora, fauna, área del sendero. <sup>(*)</sup>	Seguridad y facilidades para la instalación del sendero.

(\*) Lo que pueden realizar ambos géneros, pero uno predomina  
Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

Tabla 11. Intereses diferenciados de hombres y mujeres en la instalación de un sendero interpretativo

ACTIVIDADES	INTERESES	
	HOMBRES	MUJERES
Instalación de un sendero interpretativo las Lagunas Arrebiatadas.	Tránsito y guiado.	Comercio de bienes y servicios (guiado, alimentación, etc.). <sup>(*)</sup>

(\*) Lo que pueden realizar ambos géneros, pero uno predomina  
Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

Tomando en cuenta los intereses y conocimientos de hombres y mujeres, se propusieron las siguientes estrategias para lograr que los beneficios lleguen a ambos:

- » Buscar medios para que la capacitación en guiado, llegue efectivamente a las mujeres y a los hombres.
- » Buscar los medios para que los ingresos que se generen por comercio y servicios debido al sendero, beneficien de manera equitativa a mujeres y hombres.

Se resaltó que en todas las estrategias propuestas, se necesita del liderazgo de la Jefatura del ANP en la promoción de la participación de la mujer.

#### Objetivo Sociocultural

El Plan Maestro del SNTN cuenta con un solo objetivo sociocultural, que es el de: *"promover la participación de los diferentes actores en el Comité de Gestión"*, bajo las líneas de acción de comunicación y el apoyo al Comité de Gestión del ANP. Para la transversalización, se eligieron ambas líneas de acción y todas sus actividades.

Tabla 12. Participación e interés de mujeres y hombres en el Comité de Gestión

ACTIVIDADES	HOMBRES	MUJERES
» Implementación de la estrategia de comunicación sobre el SNTN.		» El Comité de Gestión está conformado por representantes de diferentes instituciones que, en su mayoría, son varones. » Tienen conocimientos diversos pero enfocados a mandatos institucionales. » Interés es institucional y es mejorar la gestión del ANP.
» Renovación de la Comisión Ejecutiva del Comité de Gestión.		
» Reuniones mínimo 2 veces al año.		
» Elaboración e implementación del Plan de Trabajo del Comité de Gestión.		
» Identificación de actores que pueden contribuir con la gestión del ANP.		

Fuente: Taller de Transversalización de Género, agosto 2015.

Si bien mujeres y hombres participan del Comité de Gestión, en las organizaciones de la sociedad civil los intereses no suelen ser homogéneos y prevalecen los puntos de vista de los líderes y representantes, que son mayoritariamente varones.

La participación no es un fin en sí misma, sino una forma de que los beneficios lleguen a la mayor parte de la población. En consecuencia, la principal preocupación no debe ser que los hombres y mujeres participen juntos de todas las actividades, sino precautelar que todos se beneficien por igual. No se trata de imponer la participación de las mujeres en todos los espacios, sino de comprender que los hombres no necesariamente representan a todo el grupo y que es necesario indagar sobre las necesidades de las mujeres.

En este sentido, es importante que las actividades que requieran de la participación de las mujeres eviten incrementar su jornada de trabajo y que busquen formas de apoyarlas cuando se necesita de su presencia (por ejemplo brindando servicios de cuidado a los niños cuando sus madres asisten a las reuniones).

Tomando en cuenta estas recomendaciones, se propusieron las siguientes estrategias:

- » Los proyectos que se gestionan con socios estratégicos deben incentivar la participación de las mujeres.
- » Incluir en los lineamientos del Comité de Gestión la participación de la mujer (no necesariamente obligatoria).
- » Personalizar el mensaje "participación de la mujer" de acuerdo con el grupo de interés (organización, cultura, etc.).
- » Participación de niñas y niños en las brigadas ecológicas, en una perspectiva de incorporar a las nuevas generaciones no sólo en el cuidado ambiental, sino también en la búsqueda de la equidad de género.

#### Orientaciones para la formulación de indicadores de género o género específicos

Los indicadores sirven para medir el cumplimiento de los objetivos, resultados, actividades o la ejecución del presupuesto. Un indicador puede ser una medida, un hecho o una percepción que describa un estado o situación. Para su formulación se puede optar por dos vías: desarrollar indicadores específicos, o desagregar los indicadores críticos, cuando corresponda.

Es importante tomar en cuenta que no es necesario utilizar un gran número de indicadores de género. Su cantidad está determinada por su relevancia, disponibilidad de información y el costo de obtenerla.

Los indicadores se distinguen en:

**Indicadores de Impacto**, que miden los cambios a largo plazo y su sostenibilidad en el tiempo. Ejemplo: distribución familiar y comunal del trabajo, por sexo y edad; democratización de las responsabilidades familiares; acceso a la tierra en familias con jefatura femenina; porcentaje de productoras/es que acceden a nuevos mercados por sexo y edad; reducción de las diferencia de ingreso entre mujeres y hombres.

**Indicadores de Resultado**, que miden los resultados intermedios. Ejemplo: número y tipo de servicios de asistencia técnica a los que han accedido las mujeres/hombres; reconocimiento de la contribución de las mujeres en el trabajo de conservación; N° de capacitadas/os que aplican las técnicas impartidas, por sexo; Satisfacción de las beneficiarias/os con los proyectos de asistencia técnica, por sexo; número de proyectos que responden a demandas diferenciadas de mujeres/hombres.

**Indicadores de Proceso**, que miden la ejecución de las actividades programadas. Ejemplo: número de personas capacitadas, desagregado por sexo; número de beneficiarias/os por sexo; porcentaje de mujeres beneficiarias sobre el total de los beneficiarios; adecuación de los servicios del proyecto a disponibilidad de tiempo y movilidad de las mujeres; metodologías, manuales, instructivos, formularios y guías del proyecto que transversalizan el enfoque de género.

**Indicadores de Insumo**, que miden el uso efectivo de los recursos asignados. Ejemplo: presupuesto asignado a actividades que tienden a lograr la democratización de roles en el cuidado ambiental y en las tareas domésticas; asignación de recursos para diagnóstico de género; asignación de recursos para seguimiento y monitoreo de indicadores de género; asignación de recursos para actividades de sensibilización a beneficiarias/os del proyecto; número de reportes de ejecución presupuestaria que identifican las inversiones realizadas, por sexo.



## BIBLIOGRAFÍA

- » Agenda 21, <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/>
- » Banco Mundial, FAO y FIDA, Módulo de género en agricultura, Washington, 2012.
- » Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, [unfccc.int/resource/docs/con-  
vkc/convsp.pdf](http://unfccc.int/resource/docs/con-<br/>vkc/convsp.pdf)
- » Convención sobre el comercio internacional de especies amenazadas de fauna y flora silvestres (CITES). Washington, 1973. <http://www.cites.org/>
- » Convenio de Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica. Río de Janeiro, 1992. <http://www.cbd.int/>
- » Convenio relativo a los humedales de importancia internacional especialmente como hábitat de aves acuáticas. Ramsar, 1971. <http://www.ramsar.org/>
- » Declaración de Río, [www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm](http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm)
- » Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf)
- » FAO, Investigación del género y cambio climático en la agricultura y la seguridad alimentaria para el desarrollo, 2da edición, disponible en: <http://www.fao.org/docrep/015/md280e/md280e.pdf>, 2013.
- » FAO, Módulo: Cambio climático Escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores – Guía del facilitador, Roma 2014.
- » Grupo Técnico de Género del Sistema de Naciones Unidas, Guía Metodológica de Transversalización del Enfoque de Género, La Paz – Bolivia, 2010.
- » Loayza Patricia, Sistematización de la experiencia de la Banca Comunal de Mujeres Indígenas del Norte de Potosí, UNICEF, La Paz - Bolivia, 2011.
- » Lorena Aguilar, Itzá Castañeda, Hilda Salazar, En Busca del Género Perdido: Equidad en Áreas Protegidas, UICN, E. Abosluto, San José - Costa Rica, 2002.
- » María Cecilia Alfaro; Comp. Lorena Aguilar, Ana Elena Badilla, Develando el Género - Elementos Conceptuales Básicos para Entender la Equidad, 1a. ed. San José, C.R. 1999.
- » Novena Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica (COP 9), [www.cbd.int/cop9/doc/](http://www.cbd.int/cop9/doc/)
- » Oxfam, Cambio climático y mujeres agricultoras de Burkina Faso, Informe de Investigación de Oxfam, Julio 2011.
- » Patricia Bifani - Richard, Enfrentando el Cambio Climático: Sus manifestaciones globales y sus efectos sobre los grupos más desposeídos, IEPALA Editorial, Madrid - España, 2012.
- » Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020, Metas de Aichi, [https://www.cbd.int/doc/  
strategic-plan/2011-2020/Aichi-Targets-ES.pdf](https://www.cbd.int/doc/strategic-plan/2011-2020/Aichi-Targets-ES.pdf)
- » PNUD México, Guía para la Transversalización de Género en Proyectos de Desarrollo, México, 2006.
- » PNUD, Guía de recursos de género para el cambio climático, México, 2008.
- » UICN, PNUD, GGCA, Manual de Capacitación en Género y Cambio Climático, San José – Costa Rica, 2009.

- » Unión Mundial Para La Naturaleza - Fundación Arias Para La Paz y El Progreso Humano: Develando el Género – Elementos Conceptuales Básicos para Entender la Equidad, San José – Costa Rica, 1999.

## COLOMBIA

- » Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación, Imprenta Nacional de Colombia.
- » Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Plan Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias, Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación, Imprenta Nacional de Colombia.
- » Andoque, Iris; Castro, Hernando, La vida de la chagra: saberes tradicionales y prácticas locales para la adaptación al cambio climático en la comunidad El Guacamayo, Documento preparado en el marco del proyecto El clima cambia: cambia tú también. Tropenbos Internacional Colombia, Bogotá, 2012.
- » Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Colombia, Naciones Unidas, 2013.
- » Constitución Política de Colombia, 1991.
- » Decreto 2372 de 2010: Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 2811 de 1974, la Ley 99 de 1993, la Ley 165 de 1994 y el Decreto Ley 216 de 2003, en relación con el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, las categorías de manejo que lo conforman y se dictan otras disposiciones.
- » Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, ABC: Adaptación Bases Conceptuales - Marco Conceptual y Lineamientos, Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá - Colombia, 2012.
- » Departamento Nacional de Planeación, Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, ABC: Adaptación Bases Conceptuales – Marco Conceptual y Lineamientos, Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá - Colombia, 2012.
- » Febe Lucí Ruíz, Ruta metodológica para la definición de actores clave en la planeación de las Áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Bogotá, 2011.
- » Felix Diesner, Adaptación basada en comunidades (AbC). Bases conceptuales y guía metodológica para iniciativas rápidas de AbC en Colombia, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Bogotá, 2014.
- » Ley 731: normas para favorecer a las mujeres rurales, 2002.
- » Ley 823: Ley de Igualdad de Oportunidades, 2003.
- » Ley 99: Política Ambiental Colombiana, 1993.
- » Lineamientos para la Consolidación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, 2010.
- » Miguel Angel Ospina Moreno (comp.), Ruta para la Actualización o Reformulación de los Planes de Manejo de las Áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia, Bogotá, 2013.
- » Natalia López (comp.), Una mirada a los derechos de las mujeres en Colombia - Informe Alternativo presentado al Comité de la CEDAW de Naciones Unidas – 2013, Enlace Publicitario Editores Ltda., Bogotá, 2013.
- » Natalia López, compiladora: Una mirada a los derechos de las mujeres en Colombia, Bogotá - Colombia, 2013.
- » Organizaciones e iniciativas de Mujeres indígenas de Colombia, Derechos humanos, discriminación y violencia: Una mirada a la situación que enfrentamos las mujeres indígenas de Colombia - Informe Sombra a la CEDAW, Bogotá, 2013.
- » Presidencia de la República de Colombia, Decreto 2811 de 1974: Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y de Protección al Medio Ambiente.
- » Presidencia de la República, CONPES 161: Equidad de Género para las Mujeres, Imprenta Nacional de Colombia, 2013.
- » Presidencia de la República, CONPES 3680: Lineamientos para la Consolidación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, 2010.
- » Rodríguez Fernández, C.A.; Quiceno Mesa, M.P.; Vargas Tovar, C. (Comp.) Incentivos a la conservación en territorios colectivos. Visión de algunas comunidades indígenas de la Amazonia colombiana, Tropenbos Internacional Colombia, Fondo Patrimonio Natural, Bogotá, 2011.
- » SIGEPRE, Guía para Incorporar la Transversalización de Género en el Sector Público (Alcaldías, Gobernaciones, Entidades), Presidencia de la República, Bogotá, 2014.
- » Van der Hammen, María Clara; Frieri, Sandra; Zamora, Norma Constanza; Navarrete, María Patricia. Herramientas para la formación en contextos interculturales. 1. Caracterización: conocer el contexto de manera integral, Servicio Nacional de Aprendizaje, Tropenbos Internacional Colombia, NUFFIC - NPT, Bogotá, 2012.

## ECUADOR

- » Carlos Ludeña y David Wilk, Ecuador: Mitigación y Adaptación al Cambio Climático. Marco de la preparación de la Estrategia 2012 - 2017 del BID en Ecuador, BID, Quito, 2013.
- » Coalición Nacional de Mujeres para la Elaboración del Informe Sombra de la CEDAW, Informe Sombra al Comité de la CEDAW, Quito - Ecuador, 2014.
- » Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010.
- » Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Quito, 2014.
- » Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 - 2017, Quito, 2014.
- » Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención: Ecuador, 2012.
- » Constitución Política del Ecuador, 2008.
- » Cuví Sánchez María, Susan V. Poats y María Calderón (editoras), Descorriendo velos en las Ciencias Sociales: Estudios sobre Mujeres y Ambiente en el Ecuador, EcoCiencia y Abya Yala, Quito, 2006.
- » Equipo Consultor de CGRR, Diagnóstico de la dinámica local de género en los territorios de implementación del Proyecto FORECCSA MAE - MAGAP - PMA, Proyecto FORECCSA, ONU - Mujeres, 2013.

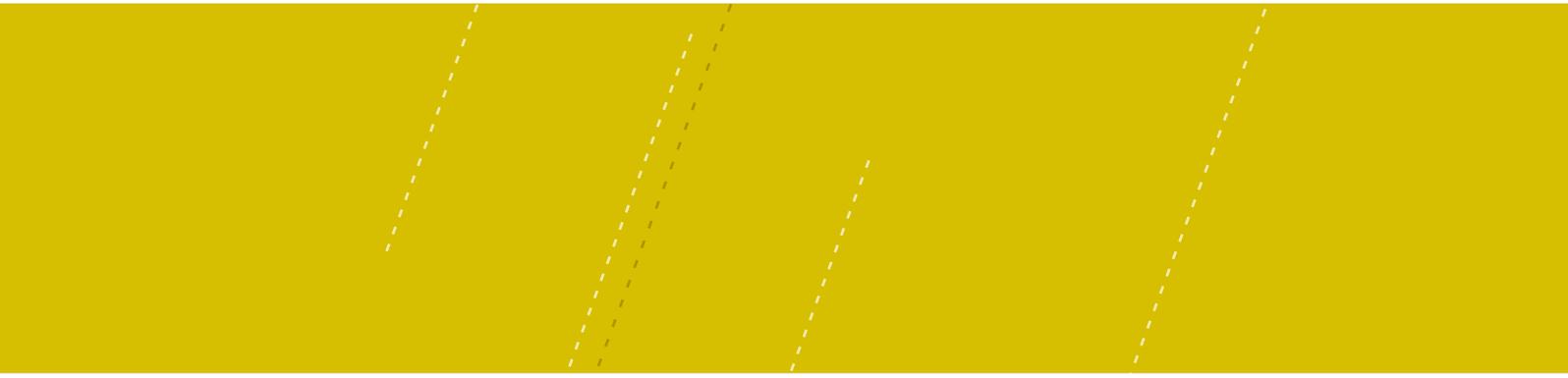
- » Germania Borja Naranjo, Marco conceptual y operacional para el adecuado tratamiento de los enfoques de género e interculturalidad en el proceso de actualización e implementación de la ENBPA, Quito, 2014.
- » Karin Columba Zárate, Manual para la Gestión Operativa de las Áreas Protegidas de Ecuador, Ministerio del Ambiente, Proyecto Costas y Bosques Sostenibles de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Quito, 2013.
- » Ley del Régimen Forestal y de Conservación de Áreas Naturales y Vida Silvestre, 2004.
- » Ley Forestal y de conservación de Áreas Naturales y Vida Silvestre, 1981.
- » Ministerio del Ambiente del Ecuador, Plan Estratégico del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Ecuador 2007 - 2016. Informe Final de Consultoría, Proyecto GEF: Ecuador Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP - GEF), Regal - Ecolex, Quito, 2007.
- » Ministerio del Ambiente, Coordinación General de Planificación Ambiental, Dirección de Planificación e Inversión, Guía Metodológica para la Transversalización de los Enfoques de Interculturalidad y Género en la Formulación de los Proyectos: Metodología de Transversalización, Quito, 2011.
- » Ministerio del Ambiente, Coordinación General de Planificación Ambiental - Dirección de Planificación e Inversión, Estrategia para la Institucionalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad: Transversalización de los Enfoques de Igualdad en la Formulación de los Planes, Programas y Proyectos - Marco Teórico Conceptual, Quito, 2013.
- » Ministerio del Ambiente, Manual para la Gestión Operativa de las Áreas Protegidas del Ecuador, Proyecto Costas y Bosques Sostenibles de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), 2013.
- » Onofa M. F. Rodríguez y J. Ponce, Avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en la Amazonía Ecuatoriana, EcoCiencia, Quito, 2012.
- » Paulson Susan, Susan V. Poats y María Arguello, editoras, Huellas de género en el mar, parque y páramo, EcoCiencia, Corporación Grupo Randi Randi y Abya Yala, Quito, 2009.
- » Política Ambiental Nacional, 2009.
- » Política y Estrategia Nacional de Biodiversidad del Ecuador 2001 – 2010.
- » Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 – PNBV, República del Ecuador, Consejo Nacional de Planificación, versión digital en [www.buenvivir.gob.ec](http://www.buenvivir.gob.ec)
- » Susan Poats, María Cuvi, Adriana Burbano, editoras, Tejiendo Redes entre Género y Ambiente en los Andes, Corporación Grupo Randi Randi, CMP Flora Tristán, Abya Yala, Quito, 2007.
- » Texto Unificado de Legislación Ambiental Secundaria del Ministerio del Ambiente de marzo del 2003 (incluye modificaciones del Acuerdo Ministerial 175 del 19 de enero de 2009 y del Acuerdo Ministerial 226 del 8 de noviembre de 2011.

## PERÚ

- » Constitución Política del Perú, 1993.
- » Disposiciones para la elaboración de los Planes Maestros de las ANP, Decreto Supremo 008.2009-MINAM, 2009.
- » Documento Institucional: Hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima, 2014.

- » Documento Institucional: Hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima, 2014.
- » II Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- » Ley N° 26834: Ley de Áreas Naturales Protegidas, 1997.
- » Ley N° 28983: Ley de Igualdad de Oportunidades, 2007.
- » Ministerio del Ambiente, Decreto Supremo N° 012-2009-MINAM: Política Nacional del Ambiente, Lima, 2010.
- » N. Cárdenas, O. Espinoza y P. Ruiz Bravo, Construyendo agendas: género y pueblos indígenas, Oxfam, Lima, 2011.
- » Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer: Hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Lima, 2014.
- » Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, Lima, 2012.
- » Decreto Supremo 010-99-AG, Plan Director de las Áreas Naturales Protegidas, 1999.D.S. N° 038 -2001-AG: Plan Director de las Áreas Naturales Protegidas.
- » D.S. N° 038-2001-AG: Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, 2001.
- » GIZ, SERNANP Perú/Programa Desarrollo Rural Sostenible (PDRS - GTZ), Áreas Protegidas como respuesta al cambio climático, Lima.
- » Modulo I: Género, Cambio Climático y Agroecología, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, Ayuntamiento de Barcelona, Lima - Perú, 2013.
- » Módulo II: Género, Cambio Climático y los Recursos Productivos Suelo y Agua, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, Ayuntamiento de Barcelona, Lima - Perú, 2013.





▲ © ARMANDO ALCÁZAR