



Hacia la institucionalización y **Transversalidad de la Perspectiva de Género en la CONANP**





Hacia la institucionalización y transversalidad de la **Perspectiva de Género** en la CONANP

"Afirmar la igualdad y la equidad de género como prerrequisito para el desarrollo sostenible..."
Carta de la Tierra, Principio 11

Género "...se refiere a las relaciones entre hombres y mujeres, sean éstas objetivas o subjetivas... no está determinado biológicamente, sino que se modela culturalmente".

INTRODUCCIÓN:

Una de las líneas de trabajo del Programa de Conservación para el Desarrollo es lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP).

Fomentar el equilibrio en las relaciones humanas, de género y con el medio ambiente, obedece a la necesidad de continuar la búsqueda de una sociedad más justa y racional, a fin de garantizar el desarrollo sustentable que permita a las futuras generaciones satisfacer sus necesidades de desarrollo y continuidad.

El uso, cuidado y conservación de los ecosistemas y su biodiversidad depende del género y de las desiguales formas de acceder, usar y manejar los recursos naturales asociados al medio ambiente.

Desde esta perspectiva la CONANP impulsa la incorporación de la perspectiva de género en sus programas, proyectos y acciones para que no existan diferencias ni desigualdades entre hombres y mujeres con respecto al acceso, control, uso y beneficio de los recursos naturales, así como lograr la responsabilidad compartida en materia de conservación ambiental.

Planeación con perspectiva de género e institucionalización

Lograr la transversalidad e institucionalización inicia con una planeación con perspectiva de género, que parte de un análisis de género de la institución, revisa la misión y visión, la conformación de equipos de trabajo, y de cómo realiza su quehacer en las ANP, RPC y demás áreas consideradas como importantes de conservar; realizar dicho análisis permite identificar los puntos a atender y que son el insumo para la planeación, cuyo objetivo final está dirigido a incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en el diagnóstico.



Perspectiva de género

Es un marco de análisis teórico y conceptual que permite:

- **Visualizar** la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres.
- **Detectar** los factores de desigualdad que afectan a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del desarrollo.
- **Planear** acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades



La institucionalización

Se expresa en reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar, que definen y dan sentido a valores, intereses, identidades y creencias.

Implica desplegar un nuevo paradigma de política pública con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo (indicadores, instrumentos y mecanismos de gestión, incluyendo los de gestión financiera).

Implica

Incorporar la equidad de género en la visión, misión, objetivos, lineamientos, programas y proyectos

Una nueva cultura institucional

Presupuestos sensibles al género

Elaborar y/o adecuar normativas y procedimientos de la administración pública federal, estatal y municipal

Diseñar y aplicar metodologías e instrumentos específicos

Transversalidad

Se define como el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles.

La Transversalidad significa incorporar género a todos los procesos y la Institucionalización implica desarrollar mecanismos para hacerla efectiva, es decir cómo se legitima, se aplica y se normaliza.

Acciones que la CONANP ha impulsado:

I. Capacitación

Las actividades de sensibilización y capacitación están dirigidas al fortalecimiento de las capacidades de planeación y gestión tanto de las y los funcionarios de las ANP como a los beneficiarios, mismos que están orientadas a fomentar la participación social, la promoción de proyectos eco-productivos y actividades productivas alternativas, la planeación participativa y la coordinación de la participación gubernamental e institucional, con la finalidad de generar al interior de las ANP una economía de la conservación, tendiente a impulsar en las comunidades procesos de desarrollo generados a partir de las necesidades de los habitantes, y en concordancia con los objetivos de la conservación.



II. Cultura Institucional

Es “el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública Federal (APF) y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.” [Programa de Cultura Institucional (PCI), 2009, p. 22].

El PCI está constituido por nueve objetivos estratégicos: 1) Política nacional y deberes institucionales; 2) Clima laboral; 3) Comunicación incluyente; 4) Selección de personal; 5) Salarios y prestaciones; 6) Promoción vertical y horizontal; 7) Capacitación y formación profesional; 8) Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y, 9) Hostigamiento y acoso sexual.

Como parte del seguimiento a lo establecido en el plan de acción de la CONANP, en el marco del último objetivo (9), personal esta comisión participó en la elaboración del **Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Sector, que se concretó a través del Acuerdo de Creación del Comité para Prevenir y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Sector Ambiental** publicado en el DOF el 27 de julio de 2012 y constituido 17 de agosto de 2012. De éste se desprendió la creación de la Comisión Técnica para Prevenir, Atender y dar Seguimiento a casos de hostigamiento y acoso sexual del sector ambiental (CTPAS) el 4 de septiembre de 2012 y, la CONANP creó su Comité para Prevenir y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual en la CONANP el 5 de septiembre del mismo año.

Además, se conformó la Red de Enlaces Regionales de la citada CTPAS (17 mujeres y 5 hombres, 2 vacantes), para apoyar la instrumentación del Protocolo en las Direcciones Regionales de la CONANP, convirtiéndose en quienes atienden en primera instancia al personal que sufra alguna acción de hostigamiento o acoso en sus respectivas áreas.



Como parte de las acciones de mejora de la cultura institucional y el clima laboral, en 2011 se inició el proceso para certificar a la institución en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009. Misma que establece los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad y ergonomía y la libertad sindical, entre mujeres y hombres

Está dividida en cinco ejes: 1. Igualdad y no discriminación; 2. Previsión social; 3. Clima laboral; 4. Accesibilidad y ergonomía y 5. Libertad sindical.

En 2011 las áreas que conforman las Oficinas Centrales de la CONANP lograron su certificación, culminando el proceso en 2012 con las nueve Direcciones Regionales.

Para noviembre del 2012 la norma citada se deroga con la publicación en el **DOF de la NMX-R-025-SCFI-2012**, en la que se inició en julio de 2013 el proceso de re-certificación tanto de oficinas centrales como de las nueve Direcciones Regionales.

III. Trabajo con la población de las ANP

Debido a las modificaciones a la normativa, como la de la Ley de Planeación que derivó que en la publicación del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se incluyera como una de las estrategias transversales: **VI.A Perspectiva de Género**. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal. Ello implica que todos los programas, acciones, proyectos y presupuestos tendrán que incorporarla, convirtiendo a éste en "... el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial"⁶.

Así como la de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, que indica que "la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de [...] equidad de género".

Acceso y control de los recursos

Hace referencia a la **dinámica de poder producida entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de los mismos**.

Dinámica que es **resultado de costumbres y prácticas sexistas** en los contextos comunitarios, familiares e institucionales **que discriminan a las mujeres del ejercicio de los derechos** a la propiedad de los recursos, especialmente la tierra, cuyas consecuencias se manifiestan en las restricciones que enfrentan para tomar decisiones sobre dichos recursos, que **significa una reproducción estructural de la desigualdad de género**.

Para ello; desde el 2002 la CONANP asume el compromiso la igualdad de género en los programas y/o proyectos como eje transversal bajo los siguientes principios:

- Equidad en el acceso, uso, manejo, conservación y beneficios de los recursos naturales entre hombres y mujeres.
- Generación de oportunidades hacia el manejo sustentable de los recursos naturales en términos de igualdad de género.
- Promoción de la participación de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo encaminados hacia la autogestión.

A través de la operación de los programas con los que cuenta la CONANP en las Áreas Naturales Protegidas se ha **impulsado la participación equitativa de hombres y mujeres en las labores de conservación de las áreas, promoviendo el acceso, manejo, aprovechamiento y beneficio sustentable de los recursos naturales en cada una de éstas**, así mismo se ha impulsado la gestión de recursos y asignación de presupuesto para proyectos con perspectiva de género, logrando una mayor coordinación interinstitucional.



¹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), página 11.

² Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Artículo 1.



www.semarnat.gob.mx
www.conanp.gob.mx



Información:
Claudia Zambrano Daza
czambrano@conanp.gob.mx
Teléfono: (55) 54497000 ext. 17114