

Formulación de la Política de Equidad e Igualdad de Género

del Fondo de Inversión Ambiental de El Salvador (FIAES) y
los procedimientos para su implementación

Documento final

Presentado por
Msc. Ana Mirian Monterrosa

San Salvador, Octubre de 2018



Contenido

Siglas y Acrónimos	6
Resumen Ejecutivo	7
Glosario	8
I. Antecedentes y contexto	11
1. Análisis contextual de la situación nacional con relación a las desigualdades de género	11
2. Análisis de la situación institucional	13
3. Enfoque de género en las instancias ejecutoras	15
II. Marco Conceptual	16
III. Marco normativo e institucional, nacional e internacional que sustenta la política institucional de igualdad de género	18
1. Normatividad y convenios internacionales	18
2. Convenios y Convenciones Internacionales que sustenta la igualdad de género y ambiente	20
3. Marco jurídico y político nacional en materia de género	21
IV. Principios rectores de la política de equidad e igualdad de género	23
1. Equidad de género	23
2. Igualdad de género en el contexto ambiental	23
3. No discriminación	23
4. Corresponsabilidad	23
5. Inclusión social	23
6. Gradualidad	23
7. Sostenibilidad	23
V. Enfoques de la política de equidad e igualdad de género	24
1. Enfoque de derechos	24
2. Enfoque de género	24
3. Enfoque de ciclo de vida	25
1. Objetivo general	26
2. Objetivos específicos	26
VII. Líneas estratégicas de la Política	27
Línea estratégica 1	27
Línea estratégica 2	27
Línea estratégica 3	27
Línea estratégica 4	27
VIII. Medidas por eje estratégico	28
IX. Metodología y Plan de implementación	32
X. Mecanismos de seguimiento y evaluación	46
XI. Promoción de la política de género dentro y fuera del FIAES	47
Referencias	48





Siglas y Acrónimos

ACNUR:	Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (por sus siglas en inglés).
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés).
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y El Caribe.
FIAES:	Fondo de la Iniciativa para las Américas o Fondo de Inversión Ambiental de El Salvador.
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
EHPM:	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.
INJUVE:	Instituto Nacional de la Juventud.
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres.
DIGESTYC:	Dirección General de Estadística y Censo.
ONU:	Organización de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés).
PNIEMS:	Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OEA:	Organización de los Estados Americanos.
PDLS:	Planes Locales de Desarrollo Sostenible.
PLES:	Planes Locales de Extracción Sostenibles.
CDB:	Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica.
CMNUCC:	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.
LGJ:	Ley General de Juventud.
UICN:	Unión Mundial para la Naturaleza (por sus siglas en inglés).
UNFPA:	Fondo de Población de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés).
GFA:	Gerencia Financiera Administrativa.
GT:	Gerencia Técnica.
UMS:	Unidad de Monitoreo y Sistematización.
UET:	Unidad de Evaluación Técnica.



Resumen Ejecutivo

La importancia de la incorporación de los aspectos de género en las políticas públicas e institucionales radica en el hecho que las desigualdades de género están presentes en todos los procesos de desarrollo y en todos los ámbitos de intervención.

Las políticas públicas con perspectiva de género tienen como finalidad lograr un desarrollo igualitario para todas las personas, sean mujeres u hombres, orientadas a la reducción de las desigualdades en el acceso y distribución de los recursos materiales, sociales y ambientales. Por tanto, la Política de Equidad e Igualdad de Género del Fondo de las Iniciativas para las Américas (FIAES) se orienta a la creación de condiciones institucionales para la transversalización de los aspectos de género en su cultura organizacional y en las intervenciones territoriales, como apuesta importante para avanzar hacia la igualdad entre los géneros en el desarrollo de los procesos de conservación y restauración de los ecosistemas nacionales.

La construcción de esta política se realizó a través de la revisión de distintas fuentes de información, estadísticas nacionales y documentos institucionales y la consulta con informantes claves. Por esa razón, está sustentada en un proceso de construcción colectiva, lo que permitió identificar las principales brechas de

género que están vigentes a nivel nacional, institucional y en las intervenciones territoriales, como elementos base para plantear los objetivos y los principales ejes de acción orientados a la disminución de estas desigualdades.

El propósito principal de la política es la transversalización de los enfoques de igualdad de género e inclusión social en la cultura organizacional y en las intervenciones territoriales del FIAES, como una apuesta prioritaria para propiciar la equidad, igualdad e inclusión social para mujeres, hombres y pueblos indígenas en los procesos de conservación y restauración de los ecosistemas nacionales.

Los elementos centrales de la política están plasmados en cuatro líneas estratégicas: a) fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de género e inclusión social; b) construcción de una cultura organizacional sensible a los aspectos de género; c) incorporación de los aspectos de género en la planificación institucional y presupuestaria; y d) creación de mecanismos y estrategias operacionales para el acceso equitativo de mujeres, hombres y jóvenes a los procesos institucionales; los cuales incluyen un conjunto de acciones, resultados y responsables.



Executive Summary

Gender inequalities affect development interventions and distort the results of the public and institutional policies; therefore, considering gender analysis is key to achieve equal progress for all people, reducing inequalities in access and distribution of resources and opportunities. The Gender Equality Policy of the Initiatives for the Americas Fund (FIAES) aims to create institutional conditions for the mainstreaming of gender aspects in its organizational culture and territorial interventions, as an effort to highlight women contribution and improve gender equality in the conservation and restoration of national ecosystems.

This policy was carried out through the review of different sources of information, national statistics and institutional documents, as well as consultation with key stakeholders. The policy is based on a process of collective construction, which allowed the identification of the main gender gaps at the national, institutional and territorial level, this information was used for the design of the objectives and the main lines of actions, in an effort to implement strategies that will tackle and decrease these inequalities.

The main purpose of the policy is mainstreaming gender equality and social inclusion approaches in the organizational culture and territorial interventions of FIAES, as a priority to promote social inclusion for women, men and indigenous peoples in the processes of conservation and restoration of national ecosystems.

The central elements of the policy are embodied in four strategic lines: a) strengthening of institutional capacities in terms of gender and social inclusion; b) construction of an organizational culture sensitive to gender aspects; c) incorporation of gender aspects in institutional and budgetary planning; and d) creation of mechanisms and operational strategies for the equitable access of women, men and youth to institutional processes; which include a set of actions, results and responsibilities.

This policy contributes to the improvement of FIAES performance and set the foundations for the implementation and design of better development interventions, enhancing the organization impact on improving the conservation and restoration processes with inclusion and equity.



Glosario

Género y ambiente: Se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres para utilizar, aprovechar y conservar los recursos naturales como una condición previa y necesaria para el desarrollo sustentable.

Análisis de género: Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos y políticas sobre los hombres y las mujeres, debido a su género y de las relaciones desiguales de poder entre los mismos. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (Análisis basado en género. Ver Plataforma de Beijing, capítulo IV, párrafo 47).

Brechas de género: Son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, ingresos, recursos, participación política, etc. Colocando a las mujeres en desventaja y discriminación ante la sociedad, cuyo origen se ubica en la construcción social de los géneros. Pueden ser cuantitativas o cualitativas.

Empoderamiento de las mujeres: Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Se refiere al proceso mediante el cual las mujeres –al igual que otros grupos excluidos y oprimidos–, desarrollan capacidades para analizar, cuestionar y subvertir las estructuras de poder que las mantienen en posición de subordinación. (Ver Plataforma de Beijing, capítulo II, párrafo 9).

Equidad de género: “Son las acciones que conducen a la igualdad, por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.” (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres).

Género: Categoría de análisis de la realidad que estudia los aspectos culturales que explican la situación de discriminación que ha vivido la mujer a lo largo de la historia. Se entiende por “género” a la construcción sociocultural e histórica de la diferencia sexual que asigna a mujeres y hombres con base en su sexo biológico, una identidad, roles y relaciones; así como deberes y derechos diferenciados.

Principio de Igualdad: Según la LIE (art. 1.-) “para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos”.

Transversalización (del enfoque de género): “Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley”. La LIE (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres).



Presentación

El Fondo de la Iniciativa para Las Américas (FIAES) asume el reto de fortalecer los procesos institucionales y operativos incorporando la igualdad entre los géneros, como una medida importante para mejorar la eficiencia de las intervenciones.

Este reto parte de la consideración que las mujeres y los hombres hacen uso y aprovechamiento de los recursos naturales de forma diferenciada, de igual forma los efectos adversos de la degradación ambiental y el cambio climático los experimentan de manera diferente, por los recursos y capacidades a los que ambos tienen acceso de manera desigual.

De igual forma las múltiples y valiosas aportaciones que las mujeres hacen a la conservación y restauración de los recursos naturales muchas veces no se evidencian ni visibilizan por no reconocer sus saberes y la conexión especial que tienen con los recursos naturales. Por lo que son necesarias acciones concretas que permitan abordar las desigualdades, por lo que una medida clave es la formulación de políticas que incorporen los aspectos de género en la gestión ambiental, para contribuir con el desarrollo sustentable igualitario y equitativo para todas las personas.

Las políticas de gestión ambiental con perspectiva de género se orientan a la reducción de las desigualdades en el acceso y distribución de los recursos ambientales, materiales y sociales. En este contexto, la propuesta actual de Política de Igualdad de Género del FIAES se orienta a la creación de condiciones institucionales para

la transversalización de los aspectos de género en la cultura organizacional y en las intervenciones territoriales, como una apuesta importante para avanzar hacia la igualdad entre los géneros en la gestión de los recursos naturales de El Salvador.

La formulación de esta política se realizó a través de revisión bibliográfica y la consulta a informantes claves, mediante diferentes herramientas de consulta con el personal técnico del FIAES y con las organizaciones que desarrollan intervenciones territoriales. Además, se consultó a miembros del Consejo Administrativo del FIAES.

El documento está estructurado en tres grandes secciones, una referente al análisis contextual de las desigualdades de género del país, el análisis de la situación institucional con relación al compromiso con los aspectos de género y la situación de las organizaciones que desarrollan proyectos en las áreas de intervención, el marco de referencia, marco teórico y los fundamentos de la política que incluyen la normatividad nacional e internacional. Finalmente, la tercera sección contiene la propuesta de política que incluye los principios rectores, enfoques y objetivos, así como las áreas estratégicas y sus medidas.

La política propuesta se convierte en un instrumento operativo y de toma de decisiones que permita al FIAES avanzar en el logro de la igualdad entre los géneros y la inclusión social, tanto al interior de la institución como en su accionar en los territorios de intervención.



I. Antecedentes y contexto

1. Análisis contextual de la situación nacional con relación a las desigualdades de género

En El Salvador las mujeres enfrentan desigualdades de género en diferentes áreas como educación, empleo y acceso a los recursos productivos. Las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan en el área rural debido a la persistencia de condiciones y patrones culturales desfavorables para las mujeres. Las mujeres realizan importantes aportes al desarrollo sostenible, particularmente en la conservación de recursos naturales, por lo que es necesario evidenciar las restricciones que ellas enfrentan en diferentes ámbitos, con el objetivo de mejorar el diseño y la ejecución de intervenciones que favorezcan su plena participación como agentes de transformación en sus territorios.

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2017 las mujeres representan el 53% de la población, siendo las niñas y jóvenes entre 10 y 24 años el 28.1% de este grupo poblacional. En cuanto a la ubicación geográfica de la población, a pesar de que el país ha experimentado un proceso progresivo de urbanización, el 40% de personas habitan en espacios rurales y las mujeres conforman el 52% de este grupo, situación que evidencia la importancia de contar con mecanismos institucionales que faciliten la incorporación de mujeres, en igualdad de condiciones, en todos los ámbitos (DIGESTYC, 2018).

Las condiciones socioeconómicas del país generan contextos de pobreza y exclusión para toda la población. Actualmente, según datos de la EHPM, el 33.4% de hogares se encuentra en situación de pobreza multidimensional, es decir, experimentan de forma simultánea una serie de privaciones relacionadas con la educación, las condi-

ciones de la vivienda, el trabajo y la seguridad social, el acceso a la salud, servicios básicos y seguridad alimentaria, así como deficiencias en la calidad del hábitat. En el área rural, el porcentaje de hogares que reportan las privaciones mencionadas asciende al 53.3%.

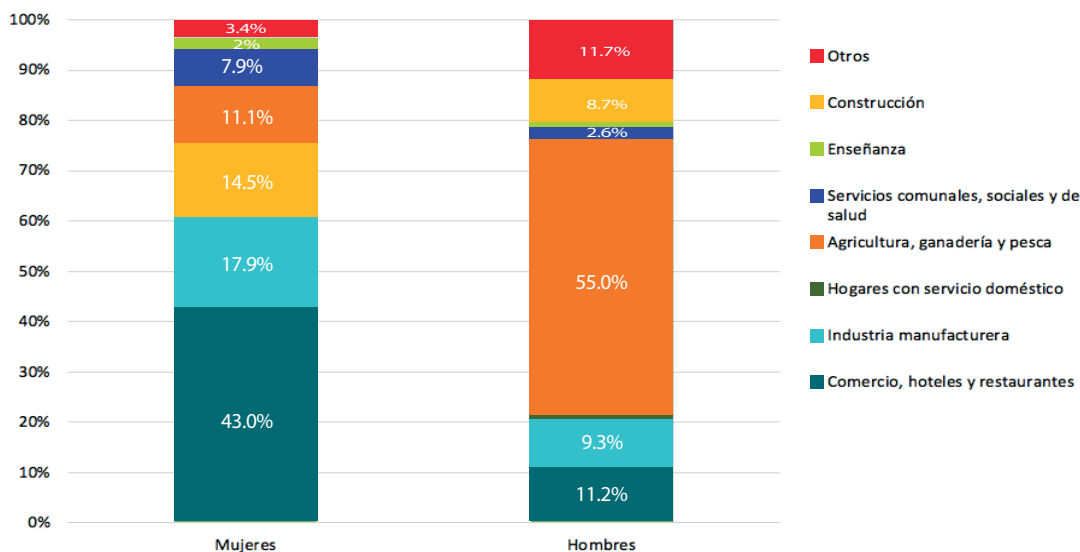
La afectación de los elevados niveles de pobreza se refleja en restricciones de diversa naturaleza; sin embargo, las implicaciones de las condiciones de precariedad se suman a un contexto general de degradación ambiental, reflejado en carencias como la falta de acceso a agua potable en el 21.1% de los hogares salvadoreños, la falta de acceso a servicios de saneamiento (45.8%) y la exposición a daños y riesgos ambientales (5.2%). Por otra parte, el uso de leña como principal combustible para cocinar presenta valores elevados en el área rural (21.3%), esta práctica tiene consecuencias nocivas para la salud y genera incentivos negativos para la destrucción de zonas forestales.

El contexto socioeconómico tiene efectos diferenciados en la vida de hombres y mujeres, debido a la distribución de trabajo remunerado y no remunerado sobre la base de los roles tradicionales de género. En este sentido las tareas del cuidado como la búsqueda y provisión de fuentes de agua potable recaen generalmente sobre las mujeres, al igual que la responsabilidad del cuidado de personas, como ancianos y niños, cuya salud es afectada por las precarias condiciones de salubridad.

En el plano productivo, las condiciones bajo las cuales las mujeres se incorporan a la fuerza laboral continúan siendo desfavorables, ya que ellas se desempeñan mayo-

ritariamente en actividades con menor valor agregado y bajas remuneraciones. Las mujeres conforman el 41.5% de los ocupados a nivel nacional, no obstante, este porcentaje disminuye a 32.4% en el área rural. El 75.4% de las mujeres rurales ocupadas desempeña actividades relacionadas con el comercio (43.0%), la manufactura (17.9%) y la prestación de servicios domésticos (14.5%), siendo los empleos remunerados en el sector agropecua-

rio, la pesca y la construcción ocupados principalmente por los hombres (Gráfico 1). Las condiciones bajo las cuales las mujeres se incorporan en la fuerza laboral continúan siendo desfavorables, ya que éstas se desempeñan mayoritariamente en actividades que reproducen los roles tradicionales de género, siendo rubros con menor valor agregado y bajas remuneraciones.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la EHPM, 2017.

Las actividades agropecuarias y la pesca emplean al 41% de la población rural, en su mayoría hombres, quienes representan una fuente importante de ingresos en esta zona, la poca participación de las mujeres dentro de las actividades agrícolas minimiza el rol que ellas tienen como principales productoras de alimentos debido a que su participación se da principalmente de forma no remunerada.

Por otra parte, el acceso y permanencia en el sistema educativo es un factor que condiciona las posibilidades de ingreso al mercado laboral. En 2017, la EHPM indica que los años de escolaridad promedio a nivel nacional son 7.9 en el caso de los hombres y 8.4 en las mujeres. En el área rural estos equivalen a 6.0 y 6.4 respectivamente. En ambos casos, las mujeres cuentan con mayores niveles de escolaridad, pero menor participación laboral, esto podría explicarse por la prevalencia en el desempeño de

tareas domésticas y el papel de las mujeres en el trabajo reproductivo, en esta línea, la misma encuesta señala que el principal motivo por el cual las mujeres no buscan activamente un empleo es la responsabilidad que deben tomar como titulares de los quehaceres domésticos.

Los indicadores descritos reflejan la realidad que enfrentan las mujeres salvadoreñas, marcada por la desigualdad de oportunidades y la precariedad de las condiciones socioeconómicas. En este contexto, es necesario reconocer que las intervenciones tendrán un efecto diferenciado en hombres y mujeres, el cual es necesario abordar, tanto desde el ámbito organizacional, como en el plano operativo, a manera de contribuir desde el quehacer institucional a la reducción de estas brechas y a la construcción de iniciativas basadas en la equidad y la sostenibilidad.



2. Análisis de la situación institucional

El clima de la organización comprende las relaciones existentes en un entorno en el que se llevan a cabo las distintas actividades y puede repercutir de forma positiva o negativa en la organización. Su análisis permite identificar fortalezas y áreas de mejora que la organización requiere en distintas áreas tales como estructura organizacional, políticas, procedimientos, reglas, sistema de recompensas, toma de decisiones, entre otros. A partir de la percepción compartida de los empleados y directivos de FIAES se presenta un conjunto de elementos que dan sustento al planteamiento posterior de líneas estratégicas y actividades de la Política de Género.

En el caso del Fondo de la Iniciativa para las Américas (FIAES), existe la percepción interna de que el enfoque de género forma parte del pensamiento estratégico institucional aun cuando este no se manifiesta de manera explícita. La institución valora la importancia de la participación de mujeres, hombres y población joven por sus aportes en los procesos de desarrollo, tanto a nivel institucional como en los territorios de intervención. Sin embargo, no se percibe claridad conceptual y operativa en materia de igualdad de género, lo que provoca vacíos normativos y debilidades en la gestión de recursos humanos.

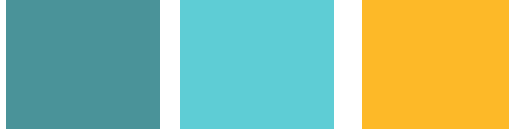
En el trabajo operativo la institución está consciente de la necesidad de valorar los esfuerzos y compromisos de las mujeres y población joven, por lo que practica principios y criterios de justicia y equidad para fomentar la participación de mujeres, especialmente las jefas de hogar en las distintas áreas estratégicas. Los principales logros de FIAES en materia de igualdad de género son: a) fomento del empoderamiento económico de diferentes grupos de mujeres y jóvenes en los territorios; b) mayor

participación de mujeres y hombres en los espacios de gobernanzas de los territorios; c) fomento de la capacitación en temas de género en las comunidades; d) participación de las mujeres en la toma de decisiones; entre otros.

En la actualidad, la institución presenta un conjunto de limitaciones principales para la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de los proyectos, las cuales están vinculadas con la situación de violencia en el país, la carencia de lineamientos institucionales para trabajar el tema en el campo; débil asignación de recursos para trabajar el tema debido a que las bases de las convocatorias no lo contemplan y el hecho de que los Planes Locales de Desarrollo Sostenible (PDLS) no consideran metas de impacto directo o acciones concretas de apoyo a mujeres y jóvenes.

Sin embargo, un aspecto importante es el trabajo realizado con el grupo familiar en la construcción de los Planes Locales de Extracción Sostenibles (PLES) con responsabilidad del manejo y aprovechamiento de los recursos naturales de las áreas protegidas, en los que las mujeres y la población joven tiene destacada participación.

Cabe destacar la participación de mujeres en el Consejo Administrativo de FIAES lo cual refuerza el compromiso para la inclusión del enfoque de género como parte del accionar de la institución, y el respaldo para el desarrollo de acciones de empoderamiento de grupos de mujeres en los territorios y la incorporación en los proyectos de acciones orientadas a propiciar una mayor participación de grupos de mujeres y jóvenes en los territorios de intervención.



En ese contexto también existen desafíos importantes para la transversalización de los aspectos de género en el accionar del FIAES, tanto en el ámbito institucional como en las intervenciones territoriales, entre los que destacan:

- Definir una política institucional de género, dotada de mecanismos de seguimiento, que sea aplicable a nivel interno de la institución y al trabajo de las ejecutoras en los territorios.
- Diseñar herramientas o mecanismos de evaluación de personal con perspectiva de género, para contratación y medición del desempeño, aplicables a la institución y las ejecutoras.
- Transversalizar los aspectos de género en todo el accionar del FIAES.
- Definir lineamientos de formulación de proyectos que incorporen los aspectos de género.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres, hombres y población joven participen en igualdad de condiciones en la ejecución de proyectos en los territorios.
- Fomentar la participación de mujeres y jóvenes en los espacios de gobernanzas territoriales.
- Desarrollar procesos de sensibilización para el personal y ejecutoras.
- Revisar los PLDS para incorporar o visibilizar la equidad e igualdad de género.
- Desarrollar sistema de monitoreo y seguimiento con indicadores de género.
- Incorporar el tema de género en los procesos de comunicación y sistematización de experiencias.



3. Enfoque de género en las instancias ejecutoras

Las ejecutoras de proyectos de FIAES tienen incorporada la perspectiva de género en sus planteamientos estratégicos institucionales como eje transversal en los diferentes programas y proyectos. No obstante, también se evidencian niveles diferenciados de su apropiación lo cual genera limitaciones a la participación efectiva de las mujeres, ya que la igualdad de género no es visualizada como un mandato institucional.

La inclusión de la igualdad de género se manifiesta en las ejecutoras mediante una diversidad de acciones tales como: sensibilización y capacitación en aspectos de género y nuevas masculinidades (autoestima, empoderamiento, igualdad y equidad); capacitación de equipos técnicos, lideresas y líderes comunales, definición de indicadores y monitoreo de avances; acciones afirmativas con mujeres, inclusión de juventudes en los proyectos. Al respecto resulta clave el compromiso que asume la dirección y gerencia de las ejecutoras.

En general las ejecutoras incluyen el enfoque de igualdad de género en todo el ciclo del proyecto, para lo cual asignan presupuestos para acciones específicas. Sin embargo, se requiere de acciones de sensibilización a las ejecutoras para ampliar las oportunidades de participación a las mujeres y población joven.

Si bien a nivel interno de FIAES no se definen limitaciones para la participación de mujeres y población joven en función de las áreas estratégicas priorizadas, ni restricciones para el acceso a oportunidades igualitarias, la ejecución de proyectos en las diferentes áreas estratégicas muestra un reducido involucramiento de la mujer en los proyectos. Esto se manifiesta en el hecho de que, en la cuantificación de los esfuerzos para efectos presupuestarios, la valoración del trabajo de mujeres y jóvenes es considerado con frecuencia como parte de la contrapartida comunitaria más que como una categoría de labores remuneradas. Estas diferencias se ven más acentuadas en función del área estratégica en que participan.

En suma, para hacer efectiva la igualdad sustantiva en materia de género, tanto al nivel institucional como en las ejecutoras de los proyectos se debe ampliar la participación de las mujeres en los proyectos y los espacios de toma de decisión para mejorar la gobernanza y el liderazgo en los territorios, fomentar emprendimientos, sistematización de los aportes de las mujeres en la conservación de la naturaleza, monitorear la reducción de brechas entre mujeres y hombres a partir las líneas de base con enfoque de género.


II. Marco Conceptual

La importancia de incorporar dentro del marco conceptual la categoría (Género) radica en el hecho que ser mujer y hombre en una sociedad es producto de la socialización y de la construcción cultural. Esta construcción determina el grado de participación que mujeres y hombres tienen en los procesos de desarrollo y

de aprovechamiento y restauración de los recursos naturales, así como también las relaciones de poder en que se desarrollan (Caballero, 2015).

La categoría de (Género) es utilizada por las ciencias sociales para hacer referencia a las características,





diferencias y relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres. Se define también como el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales que son construidas en cada cultura y toman como base las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Estas características se convierten en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses personales a los de los otros (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre sí y los distintos roles que asumen en una sociedad determinada, estableciéndose las relaciones de poder y el marco de actuación dentro de la sociedad.

La existencia de estas relaciones de poder provoca el surgimiento de desigualdades que se expresan a través del acceso y control desigual sobre los recursos, entendiendo como los bienes o servicios a disposición de las personas. Dentro de estos recursos pueden señalarse, los recursos naturales, asistencia técnica, la información y conocimiento, acceso a recursos económicos, acceso a los procesos de toma de decisión, uso de nuevas tecnologías, la protección frente a la violencia, entre otros.

Diversos estudios que han vinculado el tema de género y ambiente señalan que estos tienen su origen en modelos de interpretación de la realidad ambiental, las realidades de las mujeres y sus vínculos con la naturaleza, los cuales han surgido del enfoque del eco feminismo y del enfoque de mujer y medio ambiente. Lo anterior determina la importancia de la categoría género como un factor fundamental en el análisis de los cambios ambientales y en las propuestas de conservación de los recursos naturales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

El marco analítico de género da énfasis en explicar la construcción social, simbólica, histórica y cultural de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual y

la asignación de roles ligados a cada sexo, lo que a su vez determina el papel que mujeres y hombres desarrollan en la sociedades, estableciendo las condiciones de vida de los seres humanos y mediatizando las maneras de sentir, pensar y actuar, de tal forma que constituye nuevas y diversas realidades que determinan el acceso al uso y control de los recursos materiales, simbólicos y naturales (Fondo para El Medio Ambiente Mundial, 2008)

Como categoría de análisis, (Género) constituye un factor fundamental en las propuestas de conservación en tanto que determina la forma de apropiación, distribución, acceso y uso del ambiente, señala la importancia del papel de mujeres y hombres, en los procesos de conservación y restauración de estos recursos, destaca el papel importante que tienen mujeres y hombres, desde su conocimiento en el manejo y utilización de los recursos naturales y en el acceso y control sobre dichos recursos (Verónica Vázquez, 2007).

Asimismo, reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades e intereses particulares, diferentes aspiraciones y contribuyen de forma distinta a la conservación y al manejo sostenible de la biodiversidad. Por tanto, incorporar los aspectos de género en las políticas de conservación de los recursos naturales conlleva un compromiso importante para evitar que se reproduzcan relaciones inequitativas y de subordinación de las mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas; de tal manera que se convierte en una oportunidad para avanzar hacia la igualdad entre los géneros, como un reconocimiento de los derechos humanos y del compromiso institucional con el ejercicio pleno de la justicia social (SEMARNAT, 2008).

En suma, promover la igualdad de género constituye un desafío estratégico, tanto por su valor intrínseco como por consideraciones de carácter instrumental, de tal manera que las políticas institucionales deben atender los asuntos vinculados con las disparidades en el acceso, uso y control a los recursos naturales.

III. Marco normativo e institucional, nacional e internacional que sustenta la política institucional de igualdad de género

1. Normatividad y convenios internacionales

El Estado Salvadoreño ha suscrito acuerdos, convenios y declaraciones internacionales, sobre los derechos de las mujeres, que tienen como fundamento el respeto a los derechos humanos en general y de las mujeres en particular. Para efectos de la Política de Igualdad de Género se destacan:

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Proclamada en 1948 establece en el Artículo 1 que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia y deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (ONU, 1945).

b. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)

Esta Convención establece que la discriminación por razón de sexo no sólo supone la negación de oportunidades y resultados desiguales, sino que ante todo constituye una violación de los derechos humanos de la mujer. De esta manera obliga a los Estados a respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres y señala tres obligaciones para los países que la ratifiquen: i) garantizar que no haya discriminación directa, ni indirecta contra la mujer en las leyes; ii) proteger a la mujer en los espacios públicos y privados; y iii) mejorar su situación adoptando políticas y programas concretos y eficaces (ONU, 1981).

c. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)

Fue ratificada por El Salvador en 1995 y se constituye el primer instrumento internacional que reconoce la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres.

Según el artículo 1 de la Convención debe entenderse por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994). Esta Convención, reconoce y garantiza, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica, que suceda en la comunidad o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que esta ocurra.

d. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, establece el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente (ONU, 1995).



e. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

También conocidos como Objetivos Mundiales, plantea en el Objetivo 5 la necesidad de lograr la Igualdad de Género, y tiene como meta lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (ONU, 2015).

Los objetivos de desarrollo sostenible destacan los vínculos entre igualdad de género, alivio de la pobreza y el desarrollo sostenible, establece que las cuestiones de género juegan un papel fundamental para lograr los otros siete objetivos y garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.





2. Convenios y Convenciones Internacionales que sustentan la igualdad de género y ambiente

a. Cumbre de la Tierra

Señala como un elemento importante la necesidad de diseñar programas y proyectos ambientales que incorporen los aspectos de género a fin de mejorar el acceso de las mujeres a los recursos, incrementar su control sobre ellos y mejorar la eficacia en el desarrollo de las intervenciones (ONU, 1992).

b. Estrategia de Nairobi

Reconoce la violencia contra las mujeres en la vida cotidiana de todas las sociedades, y se señala diversas manifestaciones de violencia, resaltando la atención a las mujeres que sufren tratos abusivos en el hogar, las mujeres víctimas de la trata y la prostitución involuntaria, las mujeres privadas de libertad y las mujeres en los conflictos armados. Destaca que uno de los principales obstáculos para el logro de los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: igualdad, desarrollo y paz (ONU, 1986)

c. Cumbre Mundial de Desarrollo Social de Copenhague

Establece que el empoderamiento de las mujeres es condición vital en la resolución de problemas económicos, sociales y ambientales. No se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer (ONU, 1995).

e. Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CDB)

Señala el papel fundamental que tienen las mujeres en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica y

la necesidad de su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación en todos los niveles (ONU, 1992)

f. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)

Es a partir de la COP 21 cuando el Acuerdo de París inicia la inclusión de las referencias al equilibrio de género, a las acciones con una perspectiva de género y a la igualdad de género, relativas no solo a las actividades sobre el terreno, sino también a entornos institucionales y órganos de toma de decisiones envía una señal clara para que se perciba la igualdad de género no sólo como un paso sino como componente esencial y necesario para lograr el desarrollo verdaderamente sostenible (ONU, 1992).

g. Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación

Destaca el papel desempeñado por la mujer en las regiones afectadas por la desertificación o la sequía, en particular en las zonas rurales de los países en desarrollo y la importancia de garantizar en todos los niveles la plena participación de hombre y mujeres en los programas de lucha contra la desertificación y mitigación de los efectos de la sequía (ONU, 1994).

3. Marco jurídico y político nacional en materia de género

Es de reconocer los esfuerzos importantes del Estado Salvadoreño en materia de igualdad de género durante los últimos años. El interés público en la temática de género ha experimentado un notable crecimiento concreto con la aprobación de normativas y leyes importantes.

El marco jurídico nacional se sustenta en la Constitución de la República, las leyes y normativas que brindan protección, seguridad, equidad e igualdad a las mujeres, siendo las más relevantes: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Política Nacional de las Mujeres; Política para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS).

a. Constitución de la República

El artículo 3 de la Constitución, señala que todas las personas son titulares de los derechos civiles, prohibiendo tratos discriminatorios, basados en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión (Asamblea Legislativa-República de El Salvador, 1983)

b. Política Nacional de las Mujeres

La primera Política Nacional de la Mujer fue diseñada como un instrumento de política pública en 1997 y se implementó mediante el primer Plan de Acción 1997-1999, la cual establece el conjunto de medidas pertinentes y viables que deben de cumplir las diferentes dependencias del aparato estatal y compromisos institucionales para alcanzar la igualdad de género. En el

2010 fue objeto de revisión y actualización en la que se definieron seis ejes temáticos: i) autonomía económica; ii) vida libre de violencia; iii) educación incluyente, iv) salud integral; v) cuidado y protección social; y vi) participación ciudadana y política (ISDEMU, 2011).

c. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Esta Ley responde a los compromisos adquiridos en la Convención de *Belén do Pará* y considera como principal objetivo, en su Artículo 1 “establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad” (Asamblea Legislativa-República de El Salvador, 2010).

El Artículo 2, otorga a las mujeres el derecho a ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Asimismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigente.

d. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Esta Ley tiene como objetivo “crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente (Asamblea Legislativa-Republica de El Salvador, 2011) .

e. Política Nacional para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Esta política tiene por objeto establecer un conjunto de lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectoriales de naturaleza pública, orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación por cualquier razón, incluida, la orientación sexual e identidad de género; la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad (ISDEMU, 2013).

f. Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas

Este plan tiene como objetivo garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y de la obligación del Estado de eliminar toda forma de discriminación que impide el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas (ISDEMU, 2012).

Su ejecución se concentra en hacer frente a tres retos importantes: (i) las desigualdades y los obstáculos para el acceso y el control de activos tangibles e intangibles; (ii) la desigualdad y la discriminación en el mercado laboral y (iii) la falta de reconocimiento social, jurídico, político y económico del trabajo reproductivo no remunerado realizado por las mujeres.

En suma, el Plan establece los lineamientos de política gubernamental y la estrategia general en materia de igualdad y no discriminación que deben ser adoptados por las instituciones del Estado y, de acuerdo con sus competencias, ser asumidos como compromisos institucionales.

g. Decreto No. 56 del Órgano Ejecutivo

Este Decreto ejecutivo prohíbe toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual y manda a sus titulares a revisar políticas, programas y proyectos en coherencia con el espíritu de dicha disposición. De igual forma, establece la medida de consignar la observancia de la no discriminación como criterio de evaluación del desempeño laboral del funcionariado público (Diario Oficial, 2012).

h. Ley General de Juventud

Con la aprobación de la Ley General de juventud, se oficializa la incorporación de la juventud en la agenda política del Estado Salvadoreño. La Ley establece los derechos y deberes de la población joven reconocidos en la Constitución, tratados Internacionales o acuerdos ratificados por El Salvador, siendo estos de carácter irrenunciables, inalienables, indelegables, indivisibles e interdependientes

La presente ley es de interés social y tiene por finalidad establecer el marco jurídico y la institucionalidad que dirija las acciones del Estado, en la implementación de políticas públicas, programas, estrategias y planes para el desarrollo integral de la población joven y su vinculación a la participación en todos los ámbitos de la vida nacional (INJUVE, 2013).



IV. Principios rectores de la política de equidad e igualdad de género

1. Equidad de género

“Son las acciones que conducen a la igualdad, por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.” (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres).

2. Igualdad de género en el contexto ambiental

Promover el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la conservación y valorización de los bienes y recursos naturales.

3. No discriminación.

El principio de no discriminación se refiere a la garantía de la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, garantizar la igualdad de derechos y la dignidad para todas las personas (ONU, 2005).

4. Corresponsabilidad

El desarrollo de políticas de corresponsabilidad de género conduce a la modificación de las estructuras sociales y a un nuevo pacto social que permite reorganizar el tiempo dedicado al trabajo, a las tareas domésticas, al cuidado de las personas dependientes y menores, al ocio y a la vida personal.

5. Inclusión social

La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, condición social o actividad. En definitiva, acercarlo a una vida más digna, donde pueda tener los servicios básicos para un desarrollo personal y familiar adecuado y sostenible”

6. Gradualidad

La equidad de género, la conservación del ambiente y los recursos naturales deben implementarse en forma activa y progresiva para ir modificando normas o patrones existentes que necesitan transformarse en beneficios del desarrollo sustentables de los territorios de intervención.

7. Sostenibilidad

Se refiere al acceso, uso y manejo adecuado de los recursos naturales, para asegurar la continua satisfacción de las necesidades básicas de hombres y mujeres de las generaciones presentes y futuras (UICN, 2008).

8. Progresividad.

Implica la obligación de tomar medidas para lograr el ejercicio paulatino de los derechos económicos, sociales y culturales, utilizando para tal fin el máximo de los recursos disponibles.



V. Enfoques de la política de equidad e igualdad de género

1. Enfoque de derechos

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más vulnerables y marginados de la población.

El objetivo de este enfoque es abordar las complejidades del desarrollo desde una perspectiva holística, teniendo en cuenta las conexiones entre las personas y los sistemas de poder o influencia, a la vez que pretende crear una dinámica orientada a la rendición de cuentas.

El enfoque de derechos destaca el reconocimiento de las personas como titulares de derechos, lo que implica a su vez un cambio en la aproximación y forma en que son concebidas las políticas públicas, pasando de la percepción de personas con necesidades que deben ser asistidas, a sujetos o titulares con derecho a demandar ciertas prestaciones y acciones de parte del Estado y los gobiernos, así como a ser parte de su definición, de tal manera que los planes, políticas y procesos de desarrollo se anclan en un sistema de derechos y deberes establecidos por el derecho internacional para promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo (Ochoa, 2011).

En ese sentido adquiere importancia el papel de las políticas públicas e institucionales como acciones orientadas a redimir o suplir las demandas de las

sociedades que no son satisfechas por los modelos económicos en desarrollo, de tal manera que sean concebidas como mecanismos encaminados al cumplimiento de los derechos de las personas de la sociedad en general.

2. Enfoque de género

El enfoque de género permite analizar las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre hombres y mujeres, a la vez que destaca los conflictos y marginaciones socioeconómicas que enfrentan las personas en relación con su sexo vinculadas con las construcciones socio culturales de las diversas sociedades.

Su finalidad es convertirse en una herramienta analítica y metodológica que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y justas. Asimismo, reconoce la existencia de una diversidad de desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social y orientación sexual, entre otras.

La importancia de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas e institucionales radica en el hecho de que permite reconocer e identificar la persistencia de desigualdades de género en el acceso y distribución de los recursos materiales, sociales y simbólicos en la sociedad, por lo que plantea nuevas intervenciones, que permitan valorar y favorecer igualitaria y equitativamente,

los intereses, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres, lo cual implica trato justo o equivalente de acuerdo con las necesidades de género, de igual forma plantea la necesidad de desarrollar acciones concretas que permitan potenciar el avance hacia la igualdad entre los géneros.

3. Enfoque de ciclo de vida

El enfoque de ciclo de vida considera las diferentes etapas del desarrollo del ser humano, durante las cuales se tienen distintas necesidades y acceso a recursos económicos, sociales y productivos. Cada etapa del ciclo de vida plantea retos y ofrece oportunidades que hombres y mujeres pueden aprovechar, pero sin eximirles de los riesgos asociados a las distintas etapas de la vida: niñez, adolescencia, adultez y adultez mayor, en tanto que estos riesgos pueden ser exacerbados por la prevalencia de desigualdades e inequidades.

De esta manera este enfoque plantea la necesidad de reorientar las políticas de desarrollo social para la generación de oportunidades, el poder y la redistribución del bienestar hacia los diferentes grupos de edad dentro de una estructura social, especialmente a los grupos más vulnerables.

En general el género, la edad y la condición étnico-racial se consideran tres ejes determinantes de la distribución del bienestar y del poder en la sociedad. Las políticas públicas e institucionales deben acompañar a las personas en las diferentes etapas de sus vidas, respondiendo a los riesgos y vulnerabilidades particulares de cada una (CEPAL, 2017).





VI. Objetivos generales y específicos

1. Objetivo general

Transversalizar los enfoques de igualdad de género e inclusión social, en la cultura organizacional y en las intervenciones territoriales del FIAES como apuesta importante para propiciar la equidad, igualdad y la inclusión social para mujeres y hombres en los procesos de conservación y restauración de los ecosistemas nacionales.

2. Objetivos específicos

- Institucionalizar los enfoques de equidad e igualdad de género en la cultura organizacional y funciones operativas del FIAES, sobre la base de la normativa de inclusión social e igualdad de género vigentes en el país.
- Propiciar cambios institucionales y organizacionales orientados a generar nuevas formas de intervención, que incorporen el enfoque de igualdad de género e inclusión social.
- Establecer mecanismos institucionales que favorezcan la transversalización del enfoque de género y la inclusión social en las intervenciones territoriales del FIAES, como acción prioritaria para la conservación y uso sostenible de los recursos naturales.

VII. Líneas estratégicas de la Política

Línea estratégica 1

Fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de género e inclusión social.

Línea estratégica 2

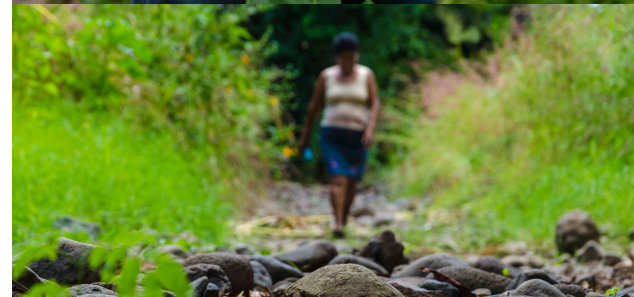
Construcción de una cultura organizacional sensible a los aspectos de género.

Línea estratégica 3

Incorporación de los aspectos de género en la planificación institucional y presupuestaria.

Línea estratégica 4

Creación de mecanismos y estrategias operacionales que permitan acceso equitativo de mujeres, hombres y jóvenes a los procesos institucionales que se desarrollan en los territorios de intervención y en las áreas de interés del FIAES.





VIII. Medidas por eje estratégico

Línea estratégica 1:

Fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de género e inclusión social

Define un marco de actuación que permita establecer acciones concretas para la transversalización del enfoque de género en las funciones sustantivas del FIAES, a fin de transformar y fortalecer la institucionalidad y su compromiso expreso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

1.1

Crear una instancia responsable de género e inclusión social como responsable de dirigir y monitorear el proceso institucional para la transversalización de los aspectos de género en el accionar del FIAES.

1.2

Armonizar las políticas, normativas y procedimientos institucionales con la legislación de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres del país.

1.3

Incorporar la perspectiva de género en la estrategia comunicacional en los informes divulgativos y en todo el material comunicacional del FIAES.

1.4

Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación en aspectos de género dirigido a todo el personal del FIAES y al personal técnico de las organizaciones que implementan acciones en los territorios de intervención.

Línea estratégica 2:

Construcción de una cultura organizacional sensible a los aspectos de género

Integra todos los procesos de cambio organizacional en pro de la igualdad de género que permiten generar mayores oportunidades en el desempeño institucional para mujeres y hombres, así como el desarrollo de un trabajo más eficiente.

2.1

Incorporar la perspectiva de género en el Pensamiento Estratégico institucional, como una medida de transformación institucional sensible a los aspectos de género.

2.2

Incorporar medidas de equidad e igualdad de género en el Reglamento Interno de Trabajo del FIAES, que incluya: política salarial con criterios de igual trabajo por igual salario para hombres y mujeres; acciones específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar y la facilitación de espacios para la lactancia materna.

2.3

Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección y contratación del personal del FIAES y el personal de las con ejecutoras en los territorios de intervención. (capítulo II, requisitos de ingreso, art 7 y siguientes).

2.4

Incorporar el enfoque de género en los descriptores de puestos y en el manual de inducción del nuevo personal (transmitir sugerencia a la empresa de contratación de personal. Descriptor de puesto).

2.5

Actualizar la normativa institucional para prevenir y eliminar el acoso y el hostigamiento sexual y laboral para su aplicabilidad oportuna en el ámbito institucional y en las intervenciones territoriales.



Línea estratégica 3:

Incorporar los aspectos de género en la planificación institucional y presupuestaria

Concebida como una medida orientada a propiciar un trabajo más eficiente en el quehacer institucional y en las intervenciones territoriales, permitiendo visibilizar la participación de mujeres, hombres y población joven en los procesos de conservación y restauración de los ecosistemas .

3.1

Incluir en el sistema de planificación institucional la generación de información desagregada por sexo y edad que permita visibilizar el papel y participación de mujeres, hombres y población joven en la gestión de los recursos naturales.

3.2

Transversalizar el enfoque de género en los planes estratégicos y operativos institucionales.

3.3

Revisar y actualizar los Planes de Desarrollo Local Sostenible (PLDS) para incorporar el enfoque de género en las acciones de los territorios de intervención.

3.4

Incorporar el enfoque de género en las Bases de las Convocatoria y en los criterios de evaluación de elegibilidad de proyectos.

3.5

Asignar presupuesto para el cumplimiento de las acciones de la política institucional de igualdad de género.

3.6

Definir indicadores para medir el avance en la igualdad de género en la gestión institucional y en las intervenciones territoriales del FIAES.

3.7

Incorporar en la ejecución de los proyectos, la realización de auditorías sociales en las áreas de intervención de los territorios.

3.8

Definir asignaciones presupuestarias específicas para apoyar las acciones en materia de género e inclusión social a nivel institucional y operativo.

3.9

Presentación de informes anuales de cumplimiento de las acciones de la Política institucional de igualdad de género.



Línea estratégica 4:

Definición de estrategias operacionales que permitan el acceso equitativo de mujeres, hombres y jóvenes a los procesos institucionales que se desarrollan en los territorios de intervención y en las áreas de interés del FIAES.

Orientada a establecer las estrategias que permitan propiciar condiciones de equidad tanto en las relaciones internas como con los ejecutores y las comunidades vinculadas con estos.

4.1

Elaborar diagnósticos socios ambientales participativos con enfoque de género, en los territorios de intervención del FIAES que permita visibilizar el papel de mujeres, hombres y jóvenes, las condiciones en que participan y desarrollan las acciones de conservación y aprovechamiento de los recursos naturales, incluyendo el desarrollo de las acciones del cuidado.

4.2

Brindar asistencia técnica, acceso a nuevas tecnologías vinculadas con el uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, a grupos de mujeres y jóvenes, para incrementar sus capacidades productivas.

4.3

Fortalecer capacidades técnicas, organizativas y de gobernanza de mujeres, población de jóvenes y pueblos indígenas de los territorios de intervención.

4.4

Incluir en las bases de las convocatorias de las intervenciones territoriales, el desarrollo de iniciativas productivas novedosas vinculadas a la conservación de los recursos naturales en las áreas prioritarias de intervención del FIAES, que permitan la generación de ingresos a grupos de mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas.

4.5

Apoyar el empoderamiento económico de grupos de mujeres y jóvenes a través de incentivos económicos y de mejoramiento de la calidad de vida, para impulsar proyectos que impliquen conservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

4.6

Sistematización de experiencias realizadas que promueva la igualdad entre los géneros, la participación de jóvenes y población indígenas, en los procesos de conservación de los recursos naturales en las áreas prioritarias de intervención del FIAES.

4.7

Fortalecer las intervenciones territoriales del FIAES a través de las coordinaciones y alianzas con organizaciones de mujeres y el establecimiento de vínculos con el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres en los territorios priorizados.

4.8

Definir y asignar presupuesto a las acciones afirmativas de apoyo a grupos de mujeres y jóvenes, ubicados en las áreas de conservación.

4.9

Definir herramientas y metodología para realizar diagnósticos comunitarios, socio ambiental participativo con enfoque de género en las áreas de intervención.

4.10

Establecer un sistema de cuotas de participación de mujeres y población de jóvenes en los proyectos de conservación de los recursos naturales en las áreas de intervención.



IX. Metodología y Plan de implementación

La implementación de las acciones establecidas en cada eje de la política se realiza de acuerdo con un plan de acción para un periodo de 5 años 2018-2023, el cual formará parte de la planificación estrategia del FIAES. El cumplimiento del este plan estará impulsado por la instancia responsable del área de género e inclusión social y todo el personal de la institución.

La estrategia de intervención para la transversalización de los aspectos de género se basa en la generación de los cambios institucionales necesarios que garanticen que el FIAES adopta como eje transversal la igualdad de género lo que permitirá disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres, en el ámbito institucional y en las intervenciones territoriales.

Para ello será necesario contar con una instancia responsable del área de género e inclusión social, legal mente constituida, acción que deberá realizarse en el corto plazo cuando se oficialice la Política institucional de igualdad de género.

Se deberá contar con un Comité Técnico Institucional responsable del seguimiento de la Política de equidad e Igualdad de Género, el que estará integrado por el personal técnico y administrativo del FIAES, de igual forma se deberá elaborar Protocolo de funcionamiento en el que se consigne las responsabilidades específica de este comité y la definición de los mecanismos de control para el cumplimiento de las acciones de la política. El comité deberá crearse cuando se oficialice la Política institucional de igualdad de género.

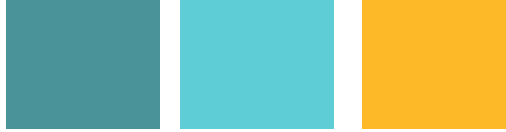
Para desarrollar el proceso de transversalización de los aspectos de género en la cultura organizacional y en las intervenciones del FIAES, se requiere de generación de condiciones favorables para lograr la progresividad y apropiación de las acciones de la política para ello es necesario realizar las siguientes acciones:

1. Definición de un marco legal para la transversalización de los aspectos de género en el accionar del FIAES.

Acciones requeridas

- Institucionalizar vía resolución del Consejo Administrativo acuerdo de creación de la Instancia responsables del área de género e inclusión social y del comité técnico para el seguimiento de las acciones de la Política Institucional de igualdad de género, esta acción deberá cumplirse después de la aprobación y oficialización de la política.

- Oficialización de la Política institucional de igualdad de género, plan de acción y la asignación presupuestaria para su implementación, acción que deberá ejecutarse en el 2018.
- Reglamentación de la ratificación periódica de las personas claves que formarán parte del Comité técnico de seguimiento a la implementación de la Política institucional de igualdad de género, acción que deberá realizarse en el 2018.



2. Promoción de cambios institucionales para la transversalización de la igualdad de género, desde niveles de toma de decisión hasta las áreas operativas del FIAES.

- Establecer las funciones específicas del comité técnico de seguimiento a la implantación de la Política institucional de igualdad de género.
- Revisión de reglamentos internos, normativas, Reglamento Interno de trabajo, Manual de operaciones, Manual de evaluación para incorporar los lineamientos de la política.
- Revisión de la estrategia de monitoreo para la incorporación de indicadores de cumplimiento de las

acciones de la Política institucional de igualdad de género.

- Implementar la estrategia de divulgación de la Política institucional de igualdad de género, facilitando el acceso de esta a todo el personal, a las organizaciones que implementan proyectos en los territorios y a los pobladores de las comunidades de las zonas de intervención.

3. Implementación de las acciones de la Política institucional de igualdad de género en las áreas operativas para las intervenciones territoriales.

- Revisión de las bases de las convocatorias, para incorporar las acciones de la Política institucional de igualdad de género.
- Elaboración de diagnósticos socio ambientales participativos con enfoque de género para identificar el grado de participación de mujeres y población jóvenes, las principales desigualdades sociales y de género en las 7 áreas estratégicas en los territorios de intervención.
- Establecer el mecanismo de cuotas de participación en las 7 áreas estratégicas de intervención dependiendo de los resultados de los diagnósticos socioambientales participativos con enfoque de género.
- Establecer en las bases de las convocatorias, acciones para el desarrollo de iniciativas productivas para el empoderamiento económico de las mujeres, grupos de jóvenes y poblaciones indígenas donde existieren.

- Establecer un mecanismo de incentivos, que incluya incentivos económicos: como capital semilla para iniciativas productivas, crianza de especies menores, emprendimientos para la compra de herramientas de trabajo y otras enfocadas en el mejoramiento de la calidad de vida (estufas ahorradoras de leña, bombas de mecate para la extracción de agua, biofiltros para mejorar la calidad del agua, generación de energía a través de fuentes alternativas), para mejorar la participación de las mujeres, grupos de jóvenes y poblaciones indígenas en proyectos novedosos de conservación y restauración de áreas naturales.

- Definir en las bases de las convocatorias como criterios de elegibilidad los aspectos de género, los que deben de establecerse de acuerdo con el proyecto el parámetro de elegibilidad.

- Definir las acciones de la Política institucional de igualdad de género que deberán incluirse en la actualización de los PLDS.

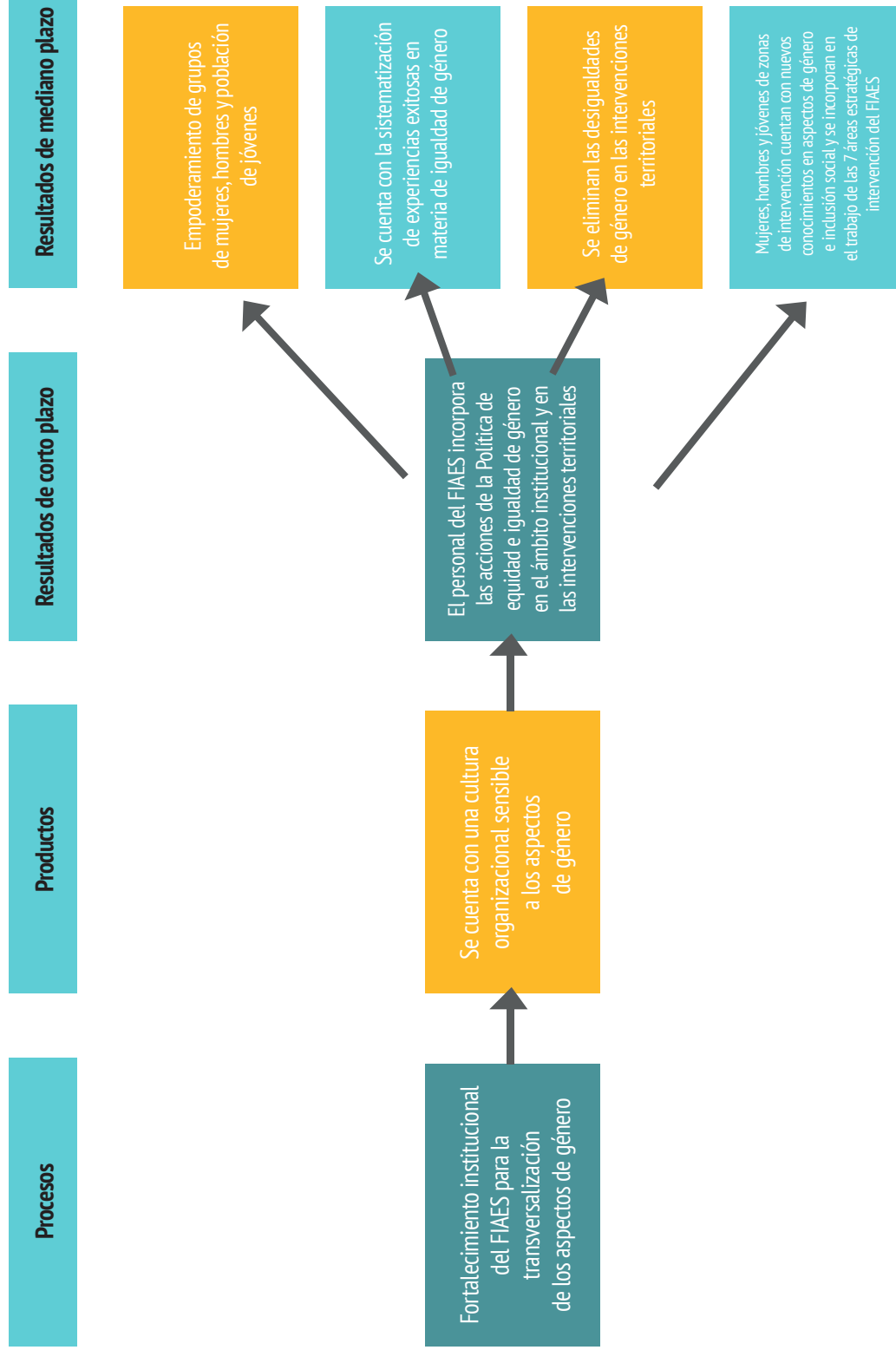
- Revisión de todos los formatos de informes e indicadores de seguimiento para incorporar los aspectos de género y las acciones de la Política institucional de igualdad de género .

- Monitoreo y evaluación del cumplimiento de las acciones de la Política en las intervenciones territoriales a través de la presentación periódica de informes, de las organizaciones que ejecutan proyectos en las áreas de intervención.

Gráfico 2. Vinculaciones clave para la implementación



LÓGICA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL FIAES





PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Línea Estratégica 1

Formación de capacidades institucionales en materia de género e inclusión social

Nº	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
1	Crear una instancia institucional responsable de dirigir y monitorear el proceso para la transversalización de los aspectos de género en el accionar del FIAES.	Creación de una instancia de género e inclusión social	Acuerdo de aprobación de la instancia	Dirección Ejecutiva y Consejo Administrativo	X				
2	Armonizar las políticas, normativas y procedimientos institucionales con la legislación de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres del país.	Actualizar reglamentos y políticas institucionales, que procedan para armonizarlas con la legislación de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres del país.	Reglamentos y políticas institucionales	Dirección Ejecutiva y Consejo Administrativo Instancia de género e inclusión social Asesora legal, Gerencia Financiera Administrativa	X	X	X		

Nº	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
3	Incorporar la perspectiva de género en la estrategia comunicacional en los informes divulgativos y en todo el material comunicacional del FIAES.	Material comunicacional con perspectiva de género	Estrategia institucional	Unidad de Comunicaciones e instancia de género e inclusión social	X	X	X	X	X
4	Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación en aspectos de género dirigido a todo el personal del FIAES y al personal técnico de las organizaciones que implementan acciones en los territorios de intervención.	Plan de sensibilización y capacitación.	Numero de capacitaciones realizadas	instancia de género e inclusión social	X	X	X	X	X

Línea Estratégica 2

Construcción de una cultura organizacional sensible a los aspectos de género

Nº	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
1	Incorporar la perspectiva de género en el Pensamiento Estratégico institucional, como una medida de transformación institucional sensible a los aspectos de género,	Pensamiento estratégico con perspectiva de género	Objetivos, visión y valores de la institución incorporar aspectos de género	Dirección Consejo Administrativo		X			
2	Incorporar medidas de equidad e igualdad de género en el Reglamento Interno de Trabajo del FIAES, que incluya: política salarial con criterios de igual trabajo por igual salario para hombre y mujeres; acciones específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar y la facilitación de espacios para la lactancia materna	Reglamento Interno de trabajo, política de remuneración incorporan los aspectos de género	Reglamento interno de trabajo Y política de remuneración de FIAES	instancia de género e inclusión social Asesora legal Gerente administrativo financiero	X	X			
3	Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección y contratación del personal del FIAES y el personal de las con ejecutora en los territorios de intervención.	Manual de reclutamiento y selección de personal y Manual Operativo	Manuales actualizados	Instancia de género e inclusión social GFA y GT		X			
4	Incorporar el enfoque de género en los descriptores de puestos y en el manual de inducción del nuevo personal	Manual de inducción y descriptores de puestos y Manual de bienvenida Interna incorporan los aspectos de género	Manual de inducción y Manual de bienvenida	Gerencia de género e inclusión social, Personal Administrativo	X	X			

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
5	Actualizar la normativa institucional de prevención y eliminación del acoso y el hostigamiento sexual y laboral para su aplicabilidad oportuna en el ámbito institucional y en las intervenciones territoriales	Reglamento para prevenir y sancionar la violencia y acoso laboral y sexual	Reglamento actualizado	Instancia de género e inclusión social GFA Asesora Legal		X			



Línea Estratégica 3

Incorporar los aspectos de género en la planificación Institucional y la presupuestación

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
1	Incluir en el sistema de planificación institucional la generación de información desagregada por sexo y edad que permita visibilizar el papel y participación de mujeres, hombres y población joven en la gestión de los recursos naturales	Sistema de planificación desagregar información por sexo y edad	Informes institucionales	Instancia de género e inclusión social UMS	X	X	X	X	X
2	Transversalizar el enfoque de género en los planes estratégicos y operativos institucionales.	Planes estratégicos y operativos incorpora el enfoque de género	POA y PEI	Instancia de género e inclusión social GFA	X	X	X	X	X
3	Revisar y actualizar los Planes de Desarrollo Local Sostenible (PLDS) para incorporar el enfoque de género en las acciones de los territorios de intervención.	PLDS financiados por FIAES incorporaran el enfoque de género	Documento de PLDS con enfoque de género	Instancia de género e inclusión social GT		X	X		
4	Incorporar el enfoque de género en las Bases de las Convocatoria y en los criterios de evaluación de elegibilidad de proyectos.	Bases de las convocatorias incorporan los aspectos de género	Bases de las convocatorias	Instancia de género e inclusión social GT	X	X	X	X	X
5	Asignar presupuesto para el cumplimiento de las acciones de la	Monto presupuestario asignado y ejecutado para la	Ejecución presupuestaria de	Instancia de género e inclusión social	X	X	X	X	X

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
	política institucional de igualdad de género.	implementación de las acciones de la Política institucional de equidad e igualdad de género	las acciones de la Política	Consejo Administrativo Dirección Ejecutiva					
6	Definir indicadores para medir el avance en la igualdad de género en la gestión institucional y en las intervenciones territoriales del FIAES.	Indicadores de equidad e igualdad de género incorporados en la estrategia de monitoreo del FIAES	Informes de seguimiento	Instancia de género e inclusión social UMS	X	X	X	X	X
7	Desarrollar auditorías sociales en los territorios de intervención, que permita medir los avances en la igualdad de género desde la visión de las comunidades de los territorios.	Una auditoría social por convocaría	Informes de la auditoría social y listado de participantes	Instancia de género e inclusión social GT y UET		X	X	X	X
8	Definir asignaciones presupuestarias específicas para apoyar las acciones en materia de género e inclusión social a nivel institucional y operativo	Montos presupuestarios asignados	Informes de desembolsos realizados	Gerencia de género e inclusión social Coordinación financiera administrativa Equipos técnicos		X	X	X	X
9	Presentación de informes anuales de cumplimiento de las acciones de la Política institucional de igualdad de género.	Documento de informes	Informes realizados	Instancia de género e inclusión social		X	X	X	X

Línea Estratégica 4

Definición de estrategias operacionales que permitan el acceso equitativo de mujeres, hombres y jóvenes a los procesos institucionales que se desarrollan en los territorios de intervención y en las áreas de interés del FIAES

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
1	Elaborar diagnósticos socios ambientales participativos con enfoque de género, en los territorios de intervención del FIAES que permita visibilizar el papel de mujeres, hombres y jóvenes, las condiciones en que participan y desarrollan las acciones de conservación y aprovechamiento de los recursos naturales, incluyendo el desarrollo de las acciones del cuidado.	Diagnósticos por territorio de intervención con enfoque de género	Documento de diagnóstico	Instancia de género e inclusión social GT Coordinadores territoriales		X			
2	Brindar asistencia técnica, acceso a nuevas tecnologías vinculadas con el uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, a grupos de mujeres y jóvenes, para incrementar sus capacidades productivas.	Usuarías y usuarios de proyectos capacitados y con acceso a asistencia técnica	Listados de participación en actividades realizadas	Instancia de género e inclusión social CT		X	X	X	X
3	Fortalecer capacidades técnicas, organizativas y de gobernanza de mujeres, población joven y pueblos indígenas, donde aplique de los territorios de intervención.	Número de mujeres y jóvenes que participan en organizaciones locales en puestos de toma de decisión	Listados de asistencia	Instancia de género e inclusión social CT		X	X	X	X

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
4	Incluir en las bases de las convocatorias de las intervenciones territoriales, el desarrollo de iniciativas productivas novedosas vinculadas a la conservación de los recursos naturales en las áreas prioritarias de intervención del FIAES, que permitan la generación de ingresos a grupos de mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas.	Bases de las convocatorias incorporan los aspectos de género	Base de convocatoria	Instancia de género e inclusión social GT CT		X	X	X	X
5	Apoyar el empoderamiento económico de grupos de mujeres, jóvenes y pueblos indígenas a través de incentivos económicos y de mejoramiento de la calidad de vida, para impulsar proyectos que impliquen conservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales	Iniciativas productivas realizadas por mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas que participan en actividades productivas	Listado de usuarios y usuarias.	Instancia de género e inclusión social GT CT		X	X	X	X
6.	Sistematización de experiencias realizadas que promueva la igualdad entre los géneros, la participación de jóvenes y población indígenas, en los procesos de conservación de los recursos naturales en las áreas prioritarias de intervención del FIAES.	Experiencias sistematizadas con enfoque de género e inclusión social	Documento de sistematización	Instancia de género e inclusión social UMS UC		X	X	X	X

N°	Acción estratégica	Indicador	Medio de verificación	Responsable	2018	2019	2020	2021	2022
7.	Fortalecer las intervenciones territoriales del FIAES a través de las coordinaciones y alianzas con organizaciones de mujeres y el establecimiento de vínculos con el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres en los territorios prioritizados.	Convenios realizados con instancias que promueven la igualdad de género	Documentos oficializados	Instancia de género e inclusión social Director Ejecutivo		X	X	X	X
8.	Definir y asignar presupuesto a las acciones afirmativas de apoyo a grupos de mujeres y jóvenes, ubicados en las áreas de conservación.	Montos presupuestarios definidos	Montos ejecutados	Instancia de género e inclusión social UETS		X	X	X	X
9	Definir herramientas y metodología para realizar diagnósticos comunitarios, socio ambiental participativo con enfoque de género en las áreas de intervención	Guía metodológica elaborada	Número de diagnósticos realizados.	Gerencia de género e inclusión social Equipos técnicos		X			
10	Establecer un sistema de cuotas de participación de mujeres y población de jóvenes en los proyectos de conservación de los recursos naturales en las áreas de intervención	Sistema de cuotas definido	Listados de participación de mujeres y jóvenes	Instancia de género e inclusión social UMS GT	X	X	X	X	X

X. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Los mecanismos de seguimiento y evaluación con perspectiva de género permitirán identificar cómo las políticas institucionales y acciones que se ponen en marcha contribuyen a disminuir las desigualdades, constituyen una herramienta valiosa para medir el grado de avance en la reducción de brechas entre mujeres y hombres en el acceso y uso de los servicios que se realizan en los territorios de intervención.

Las acciones de seguimiento y evaluación para medir el alcance en la implementación de las acciones de la política permitirán evaluar los avances, logros e impactos en las intervenciones que se desarrollan en los territorios de intervención y en las 7 áreas estratégicas.

El seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género del FIAES deberá guiarse por una hoja de ruta que marca el camino a seguir la cual inicia con la definición de indicadores con enfoque de género y además deberá de incluir el desarrollo de las siguientes acciones:

a. Definición de indicadores que incorporen los aspectos de género y que permitan medir los avances en la implementación de las acciones de la Política.

b. La producción de la información estadística, desagregada por sexo y edad, precisa y oportuna.

c. Generación de informes trimestrales sobre los avances en la aplicación de las acciones de la política lo que facilitará el accionar de los mecanismos de acceso a la información existentes en el FIAES.

d. Monitoreo de resultado.

e. La realización de auditorías sociales en los territorios, para evaluar resultados a partir de las vivencias de mujeres, hombres, población joven, e indígena de los avances en la implementación de las acciones de la política de equidad e igualdad de género.

f. Evaluación de las intervenciones institucionales y territoriales.

Grafica 3. Lógica de la generación y uso de información



XI. Promoción de la política de género dentro y fuera del FIAES

La estrategia de promoción de la Política institucional de igualdad de género se basa en 2 aspectos importantes.

- Generar mecanismos de divulgación en el ámbito institucional, vía talleres de divulgación. Discusión y apropiación de los contenidos de la política con todo el personal institucional y con el personal contratado en los territorios de intervención.
- Realización de eventos de presentación de la política (talleres, grupos focales) en los territorios de intervención, para el conocimiento directo del documento, con la participación de los actores locales y socios estratégicos de las intervenciones territoriales.
- Realizar evento de presentación y discusión de la política con ejecutoras de proyectos y usuarios y usuarias de los territorios de intervención.
- Desarrollar una estrategia comunicacional que permita una mayor difusión de la política: afiches, trípticos entre otros, esta medida requiere de apoyo estratégico de la gerencia de comunicaciones del FIAES para el diseño de la estrategia de divulgación en coordinación con la gerencia de género e inclusión social instancia responsable de los aspectos de género en el ámbito institucional.





Referencias

Asamblea Legislativa-Republica de El Salvador, 1983. Constitución de la República, San Salvador: s.n.

Asamblea Legislativa-República de El Salvador, 2010. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, San Salvador: s.n.

Asamblea Legislativa-Republica de El Salvador, 2011. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, San Salvador: s.n.

Caballero, V., 2015. Marco conceptual básico para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, Asunción, Paraguay: FAO.

CEPAL, 2017. Enfoque de género y políticas públicas de acompañamiento son cruciales para garantizar los derechos de mujeres, niños y adolescentes, Santiago, Chile: CEPAL.

Diario Oficial, 2012. Decreto No. 56 del Órgano Ejecutivo., San Salvador: s.n.

DIGESTYC, 2018. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017, San Salvador: s.n.

Fondo para El Medio Ambiente Mundial, 2008. Incorporación de las Cuestiones de Género , Washinton,DC: FMAM.
INJUVE, 2013. Ley General de Juventud y su reglamento, San Salvador: s.n.

Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. Género y Sustentabilidad, Reporte de la situación actual, México: INM.

Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. Género y sustentabilidad:Reporte de la situación actual, México: s.n.

ISDEMU, 2011. Política Nacional de las Mujeres, San Salvador: s.n.

ISDEMU, 2012. Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas , San Salvador: s.n.

ISDEMU, 2013. Política Nacional para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, San Salvador: s.n.

Ochoa, G., 2011. Políticas públicas con enfoque de derechos y organizaciones no gubernamentales en Chile, Santiago, Chile: Germina.

OEA, 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, s.l.: s.n.

ONU, 1945. Declaración Universal de los Derechos Humanos , s.l.: s.n.



- ONU, 1981. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), s.l.: s.n.
- ONU, 1986. Nairobi, 1985: Informe de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, New York: s.n.
- ONU, 1992. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, s.l.: s.n.
- ONU, 1992. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático , Nueva York: s.n.
- ONU, 1992. Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica , Rio de Janeiro: s.n.
- ONU, 1992. Objetivos de Desarrollo Sostenible , Rio de Janeiro: s.n.
- ONU, 1994. Convención de las Naciones Unidas de lucha contra la desertificación , Nueva York : s.n.
- ONU, 1995. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. , Beijing: s.n.
- ONU, 1995. Cumbre Mundial de Desarrollo de Copenhague, Copenhague: s.n.
- ONU, 2005. Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Ginebra: ONU.
- ONU, 2015. Objetivos de Desarrollo Sostenible , s.l.: s.n.
- SEMARNAT, 2008. Hacia la Igualdad de Género y la Sustentabilidad Ambiental , México: Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- UICN, 2008. Diseñando un futuro sostenible, Barcelona: UICN.
- Verónica Vázquez, 2007. Desarrollo sustentable y perspectiva de. Generos, 2(2), p. 12.



Bibliografía

Academia Telecentros de Chile, 2010. Módulo Género y Políticas Públicas. [En línea]

Available at: <http://es.slideshare.net/academiachile/unidad-2-politicas-pblicas-y-gnero>
[Último acceso: diciembre 2016].

Alza, C., s.f. El enfoque basado en derechos ¿Qué es y cómo se aplica a las políticas públicas?, s.l.: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Aguilar, L. 2010. Manual de capacitación en género y cambio climático. San José, Costa Rica, UICN, PNUD, UNEP, WEDO. 296 p.

Alfaro, C. 1999. Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. San José, Costa Rica. 20-40p

CATIE, Costa Rica 2012, Estrategia de Equidad e Igualdad de Género 74p.
Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas (CISPO) La equidad de género en las políticas de desarrollo: un desafío para la sustentabilidad. Revista Latinoamericana, Bolivia 2016

FAO, Roma 2013, Política de la FAO en materia de Responsabilidad Ambiental Institucional, 10p.
ISDEMU, 2011. Política Nacional de las Mujeres: actualizada con medidas al 2014 , San Salvador: s.n.
Instituto Nacional de las Mujeres ,Mexico,2003, Equidad de Género y medio ambiente, 15p

Instituto Nacional de las Mujeres, México 2008, Género y Sustentabilidad , Reporte de la situación actual,36p.

Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales, Guatemala, 2015, Política Ambiental de Género, 28p.

ONU. Oficina del Comisionado de Derechos Humanos, 2013. Ficha de datos. Igualdad y no discriminación. [En línea]
Available at: https://www.unfe.org/system/unfe-20-UN_Fact_Sheets_-_Spanish_v1b.pdf

ONU, 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. [En línea]
Available at: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
[Último acceso: diciembre 2016].



Con el apoyo de:

REDD+ Landscape

Implementado por:

