

UNIÓN MUNDIAL PARA LA NATURALEZA/OFICINA REGIONAL PARA MESOAMÉRICA

FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

EMBAJADA REAL DE LOS PAÍSES BAJOS

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO “PROCESOS DE INCIDENCIA POLÍTICA
PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN
AMBIENTAL Y AGROPECUARIA EN CENTROAMÉRICA”**

Consultoras: Roxana Volio y Lola Ocón

Mayo de 2002

ÍNDICE

	Resumen Ejecutivo.....	4
I.	Introducción.....	12
II.	Antecedentes.....	13
III.	Análisis del proceso generado por el proyecto en el espacio gubernamental:.....	14
	a) El contexto.....	14
	b) La institucionalización e integración de la equidad de género en el nivel ministerial:.....	16
	.- Guatemala.....	16
	.- Ministerio de Agricultura.....	16
	.- Ministerio de Medio Ambiente.....	20
	.- El Salvador.....	23
	.- Ministerio de Agricultura.....	23
	.- Ministerio de Medio Ambiente.....	26
	.- Honduras.....	29
	.- Secretaría de Agricultura.....	29
	.- Secretaría de Medio Ambiente.....	32
	.- Nicaragua.....	35
	.- Ministerio de Agricultura.....	35
	.- Ministerio de Recursos Naturales.....	37
	.- Costa Rica.....	40
	.- Ministerio de Agricultura.....	40
	.- Ministerio de Medio Ambiente.....	42

IV.	Análisis del proceso de incidencia en los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente en los cinco países de la región.....	44
V.	Análisis del proceso generado por el proyecto en el espacio de las REDNAS.....	48
VI.	Los niveles de vinculación generados por el proyecto al interior del proceso.....	59
VII.	Valor agregado de la regionalidad e inserción del proyecto en la política sectorial de Holanda.....	62
VIII.	Conclusiones.....	64
IX.	Recomendaciones.....	68
X.	Anexos.....	73

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe contiene los resultados de la evaluación externa realizada al proyecto “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” (RL 016904) en cumplimiento de una de las cláusulas del convenio de donación del Ministerio de Cooperación al Desarrollo de los Países Bajos a la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza.

La evaluación se realizó en cinco países de Centroamérica, a saber: Guatemala, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Costa Rica y tuvo una duración total de 25 días. La misión de evaluación, sin embargo, comenzó en la ciudad de Cuernavaca, México, en donde se realizaba la reunión semestral del Comité de Gestión Regional (CGER) del proyecto.

El proyecto “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” es producto de varios procesos simultáneos que se han gestado en los últimos años: en primer lugar, este proyecto parte del desarrollo, los resultados y necesidades que han surgido de la ejecución del Proyecto “Hacia la Equidad: asistencia técnica y apoyo a iniciativas de desarrollo rural en la región mesoamericana”, financiado por la cooperación de los Países Bajos. En segundo lugar, del proceso iniciado y liderado por la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza, que ha dado como resultado la adopción de políticas de equidad de género en los entes rectores del sector ambiental en la región, y, por último, de la coordinación con el Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, a través de los proyectos “Acceso de las mujeres a la tierra: forjando la organización de mujeres rurales en Centroamérica” y “Sembrando cambios en Centroamérica: mujeres, propiedad de la tierra y procesos de incidencia organizada”.

El proyecto esta dirigido a hacer converger y consolidar procesos iniciados mediante otras iniciativas apoyadas por la cooperación holandesa en la región. Aspira a fortalecer la equidad de género en la región centroamericana, promoviendo la aplicación de metodologías género sensitivas y la identificación de mecanismos que aseguren la equidad en las políticas ambientales y agropecuarias.

Para comprender los alcances y limitaciones del proyecto es preciso enmarcarlo en el contexto político de los diferentes países sumados y acentuados con problemas ambientales, tales como los desastres naturales que han sufrido algunos de los cinco países, así como problemas en el agro centroamericano vinculados con la caída de los precios de ciertos productos agrícolas y la inserción de los países en el mercado mundial.

El proyecto inicia su ejecución poco tiempo después de los desastres causados por el huracán Mitch. Esto hizo que los recursos de la cooperación y las instituciones gubernamentales y no gubernamentales se orientaran a la reconstrucción limitando las posibilidades de incidir en políticas y procedimientos favorables a la

institucionalización de la perspectiva de género, objetivo fundamental del proyecto que nos ocupa. El terremoto sufrido por El Salvador en febrero de 2001, fue otro de los fenómenos naturales que dificultaron el accionar del proyecto, especialmente en el sector agropecuario.

Transversalizar el enfoque de equidad de género requiere de ciertas condiciones de estabilidad en la cultura organizacional, tanto en las políticas como en la estructura y personal directivo y técnico de los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente. El período de ejecución del proyecto se ha caracterizado por reformas en la estructura y funcionamiento de los sectores ambientales y agropecuarios y en los cambios constantes del personal directivo de los Ministerios y las instituciones que conforman cada uno de ellos. Para citar algunos ejemplos, en Guatemala, en el Ministerio de Medio Ambiente, la cartera ministerial ha sido ocupada por cuatro ministros diferentes en un período de tres años. En Nicaragua, en la anterior gestión gubernamental, la cartera de Agricultura fue ocupada por cuatro ministros diferentes. Con estos cambios, también se dieron los de Viceministros y personal directivo de confianza como oficiales mayores, directores generales de departamentos y unidades que a efectos del proyecto vinieron a dificultar la creación de un ambiente político favorable a la equidad de género y aprobar normas y procedimientos que facilitarían la institucionalización de las políticas de género.

Esta falta de gobernabilidad se ha visto acentuada, además, por cambios en las autoridades gubernamentales por elecciones nacionales que se dieron en Guatemala, Nicaragua, Honduras y, recientemente, Costa Rica.

Otro factor que debe ser tomado en cuenta en este análisis es el cambio en las políticas de la cooperación internacional que ha dado énfasis a temas como los de gobernabilidad, transparencia, descentralización, etc, aunado a que la cooperación ha disminuido el monto de su apoyo financiero para Centroamérica, particularmente en el tema de género. Ambos aspectos han afectado las inversiones en procesos para fortalecer las políticas de género, esfuerzos estos que cada vez reciben menos fondos. Una de las consecuencias de estas políticas ha sido la desaparición de programas, proyectos e iniciativas dedicadas a fortalecer la igualdad y la equidad de género.

Cabe señalar, además, que los sectores con los que trabaja el proyecto (agricultura y medio ambiente) son también muy diferentes entre sí y entre los distintos países. Algunos cuentan con más recursos, otros son de reciente creación, en algunos hay mayor compromiso en relación con la incorporación de las mujeres a los programas y proyectos que ejecutan y en otros apenas se comienza a lograr esos grados de conciencia. Estas diferencias se aprecian también en las REDNAS que han venido modificando sus planes de trabajo y su conformación organizacional a lo largo de los años que llevan funcionando. Todo ello imprime grados de dificultad a la ejecución del proyecto que la UFAR ha tomado en cuenta para la planificación de sus actividades de apoyo en materia de incidencia en políticas.

En términos generales se puede afirmar que el proceso de institucionalización e integración de la equidad de género a nivel de los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente es significativamente heterogénea entre países y entre Ministerios. Sin embargo, y pese a lo anterior, el proyecto indudablemente ha contribuido a crear un

clima favorable a la incorporación de la perspectiva de equidad de género tanto en las instituciones de agricultura y medio ambiente, como en los proyectos que ejecuta.

En todos los ministerios de los cinco países, con mayor o menor grado de presencia institucional, se han creado Unidades de Género encargadas de coordinar con el proyecto y de impulsar los procesos de incidencia. Algunas de ellas ya se encuentran integradas al organigrama de los ministerios y otras están en proceso de hacerlo. En algunos países, además, la UFAR ha firmado convenios con los respectivos ministerios, para la incorporación de la perspectiva de equidad de género. Todas las Unidades han diseñado Planes Operativos para orientar su estrategia de incidencia.

En el menor de los casos, algunas de las Unidades cuentan con recursos provenientes de los ministerios pero, en general, éstas más bien funcionan gracias a los recursos financieros que aporta el proyecto y la cooperación internacional. Esto último es particularmente notable en el caso de Costa Rica en donde la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Medio Ambiente gozó del apoyo decidido de la anterior Ministra de la cartera. Por ello, una de las más importantes recomendaciones que brinda el equipo de evaluación, es la de que los ministerios incluyan, en su planificación financiera, recursos propios para financiar la incorporación de esta perspectiva en la institución y en sus proyectos. La cooperación internacional también puede hacer una contribución en este sentido, poniendo como condición, a los proyectos que financian, la inclusión de recursos para transversalizar la perspectiva de equidad de género.

Uno de los mecanismos más notables para hacer incidencia dentro de los ministerios ha sido la programación de actividades de sensibilización y capacitación. La Serie Hacia la Equidad, elaborada en el proyecto anterior, ha sido el instrumento por excelencia de estos procesos de capacitación y sensibilización. Puesto que los ministerios han estado sometidos a cambios constantes, la estrategia de capacitación ha dado énfasis a la formación de las funcionarias y funcionarios que tienen mayores posibilidades de permanecer en sus puestos. Aún no puede ser evaluado el impacto de estos procesos de capacitación y por ello es recomendable que, en la siguiente fase de ejecución del proyecto, se sistematicen y se evalúen. Esto permitirá, entre otras cosas, ajustar la programación y afinar la estrategia de incidencia.

La evaluación del trabajo de las REDNAS en cada país, también permitió constatar la importancia que sigue teniendo este mecanismo para el proyecto y su estrategia de incidencia. Aunque no se puede hablar de procesos homogéneos, pues cada una de ellas es diferente, sí puede afirmarse que todas han servido como espacios de coordinación, para compartir experiencias, para fortalecer a las organizaciones y personas participantes y para reforzar la estrategia de incidencia del proyecto. La importancia de las REDNAS ha sido reconocida por las organizaciones que participan en ellas pero también por otras organizaciones y organismos a nivel nacional. La Serie Hacia la Equidad, como instrumento de capacitación, ha sido reproducida por las personas participantes en la REDNA. Estos procesos de formación se realizan en las organizaciones que hace parte de la Red y también fuera de ella.

Cabe señalar el caso especial de Honduras país en el que no está funcionando la REDNA. En el proceso de negociación del proyecto de Incidencia se dieron tensiones y diferencias de criterios entre la REDNA de este país y la UFAR. La relación entre ambas instancias, además, ya mostraba signos de deterioro por el manejo insatisfactorio de la administración del proyecto por parte de la IFN. Esto culminó con la ruptura de relaciones entre la UFAR y la organización que funcionaba como IFN y con la exclusión de Honduras del primer objetivo del proyecto de Incidencia. Sin embargo, durante la misión de evaluación, muchas de las personas y organizaciones entrevistadas señalaron la importancia de volver a rehacer este espacio de coordinación y, por ello, esta es una de las recomendaciones de la evaluación.

Uno de los aspectos que fue medido por la misión de evaluación fue el impacto que ha tenido la modalidad de financiamiento propuesto por la Embajada de Holanda para el proyecto. Este consistía en ir reduciendo, paulatinamente, los recursos financieros del proyecto a disposición de cada país (IFN y REDNAS). Aunque con algunas excepciones (el caso de El Salvador) todos los países coincidieron en señalar este mecanismo como negativo para el proceso puesto que limita las posibilidades de hacer incidencia, pone a competir a las organizaciones participantes en las REDNAS al tener que buscar, cada una de ellas, distintas modalidades de financiamiento (la capacitación a otras instancias es una de ellas) y obliga a las organizaciones que funcionan como Instancias de Facilitación Nacional, a cubrir, con sus propios recursos (ya de por sí limitados) algunas de las actividades antes financiadas con recursos del proyecto.

En cuanto a las relaciones de coordinación entre las distintas instancias que forman parte del proyecto se podría afirmar que son, en general, muy buenas. La UFAR mantiene una relación permanente con las IFN's en forma de Asistencia Técnica para la elaboración de sus planes de trabajo, capacitación y diseño de estrategias de incidencia, formulación de políticas públicas y elaboración de convenios institucionales. Sin embargo, caben dos consideraciones en este sentido. La primera, que en el proyecto de Incidencia (a diferencia del proyecto "Hacia la Equidad") las dos organizaciones que conforman la UFAR han mantenido una relación independiente con cada uno de los ministerios. Dicho de otra manera, cada una de ellas se ha especializado. Así, la Fundación Arias da apoyo y asistencia a los Ministerios de Agricultura y la UICN a los Ministerios de Medio Ambiente sin que se refleje, como antes, un trabajo en equipo. Esto, eventualmente, podría restar impacto al proyecto y por ello, una de las recomendaciones de esta evaluación, es retomar el trabajo en equipo que ambas instancias mostraron durante el proyecto Hacia la Equidad.

La segunda consideración se refiere al hecho de que algunas de las IFN's señalaron que, en algunas ocasiones, la UFAR actuaba en el país al margen de ellas. Es decir, no siempre las actividades que esta instancia realiza en cada país, son coordinadas con las IFN's y, en consecuencia, éstas reclaman un mayor grado de comunicación y coordinación.

Por otra parte, las IFN's mantienen un estrecho contacto con las REDNAS y sus organizaciones. Su trabajo es fundamental para lograr la cohesión interna que cada una de ellas muestra tener. También mantienen relaciones de comunicación y

coordinación con otras organizaciones, programas y proyectos a nivel nacional, particularmente con los mecanismos institucionales de la mujer (ministerios, institutos o secretarías, según sea el caso en cada país).

En cuanto a la contribución del proyecto a nivel regional, se puede afirmar que éste es algo más que la suma de esfuerzos y acciones por países. Se ha creado un ambiente colectivo y regional en materia de políticas de género en Medio Ambiente y Agricultura que viene a sumarse a otros esfuerzos que, en distintas materias, se realizan en Centroamérica. La presencia del proyecto en los distintos países, el conocimiento de lo que ocurre en cada uno de ellos por parte del resto y la coordinación de esfuerzos con otras instancias regionales, como la CCAD, por ejemplo, hacen que, con el proyecto, se llene un vacío que, de lo contrario, quedaría sin cubrir en las agendas nacionales y regional. Además de apoyar a la CCAD, el proyecto ha brindado Asistencia Técnica al Ministerio de Ambiente en México y ha dado a conocer sus resultados en distintos foros internacionales. De hecho, la Serie Hacia la Equidad se ha traducido ya al inglés y al francés. La CGER es otro de los espacios que fomentan la coordinación regional.

Los Términos de Referencia de la evaluación también pedían un criterio acerca de la Política Sectorial de la Embajada de Holanda. En este sentido, se puede afirmar que ésta puede ser, al mismo tiempo, una fortaleza y una debilidad para el proyecto. Éste, con las acciones que realiza en materia de incidencia con las instituciones del sector medio ambiental y agropecuario, contribuye a fortalecer las políticas gubernamentales en materia de equidad de género. De allí que se afirme, en este documento, que el proyecto se inserta y apoya la política sectorial de la Embajada. Sin embargo, y para que esto no debilite la ejecución del proyecto, en países con escaso nivel de gobernabilidad y con instituciones gubernamentales débiles, financiera y estructuralmente, resulta fundamental el fortalecimiento de la sociedad civil y su incorporación en las actividades que desarrolla el proyecto. Fortalecer las capacidades de la sociedad civil podría contribuir a impulsar procesos de incidencia en políticas públicas de equidad de género.

La misión de evaluación, una vez analizado el proyecto y sus actividades y tomando en cuenta el contexto político en que se ejecuta, proporciona recomendaciones para lo que resta de la actual fase de ejecución del proyecto y también para la siguiente fase. Las recomendaciones, tanto para una fase como para la otra, se brindan en tres niveles: político, técnico-institucional y de organización y estructura del proyecto. La idea es que estas recomendaciones contribuyan con el desarrollo de una estrategia que consolide la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente de los cinco países de la región en que se ejecuta el proyecto. Algunas de las más importantes recomendaciones están relacionadas con la necesidad de fortalecer los procesos de incidencia y, para ello, es necesario que la UFAR y las IFN's retomen el contacto con las nuevas autoridades de los ministerios. La idea es evitar que se pierda continuidad en los procesos que ya el proyecto venía desarrollando en cada una de estas instituciones. Las reuniones deberían servir, además, para fortalecer el apoyo, financiero, técnico y político, de los Ministerios a las Unidades de Género. En este sentido, también es importante fortalecer la capacidad de incidencia de las IFN's y de las REDNAS. Esto, entre otras cosas, significa evaluar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (análisis FODA) de IFN's y REDNAS para

hacer incidencia y diseñar actividades para reforzar los aspectos en que todavía se manifiestan debilidades y amenazas y aprovechar las ventajas comparativas de las fortalezas y las oportunidades. El resultado de este esfuerzo tendrá que traducirse en actividades concretas que queden incorporadas en los planes de trabajo de las REDNAS y las IFN's.

Para fortalecer, a su vez, la capacidad de incidencia de la UFAR, se recomienda que la UICN y la Fundación Arias retomen la relación de coordinación que mantuvieron durante el proyecto Hacia la Equidad para fortalecer la imagen y el trabajo en equipo y aprovechar, en función del proyecto en su conjunto, las ventajas comparativas de ambas organizaciones. Esto, además, fortalecerá la capacidad de diseñar una segunda fase del proyecto con carácter más estratégico.

Para la segunda fase del proyecto también se brindan recomendaciones. Entre ellas se destacan las siguientes: que la UFAR concentre sus actividades en los niveles jerárquicos y de dirección de los Ministerios y sus organismos adscritos. La capacitación a técnicos debería dejarse en manos de las IFN y de las REDNAS y esta función debe quedar plasmada tanto en la estrategia del proyecto, como en los Planes de Acción que elaboren estas dos instancias.

El trabajo que desarrolle la UFAR debe ser de carácter más político para reforzar el ambiente y el espacio creado en esta primera fase de ejecución. Esto significa que podrían sostener reuniones de trabajo y coordinación más constantes con los Ministros, Vice-Ministros y directores sobre la base de una estrategia y un plan de trabajo que conduzca a la institucionalización del enfoque de equidad de género.

En este esfuerzo por consolidar los espacios políticos abiertos durante la primera fase de ejecución del proyecto, la UFAR deberá reforzar la creación de redes y vínculos con otras instancias, tanto nacionales, como regionales (tales como los Institutos de la Mujer o la CCAD, por ejemplo) que conduzcan a crear las condiciones para institucionalizar las políticas de género en el sector ambiental y agropecuario.

En la institucionalización y transversalización de la perspectiva de equidad de género en el sector agropecuario y ambiental, la Embajada de Holanda podría jugar un papel muy importante en, al menos, tres sentidos: 1) a nivel político haciendo que, en todos los convenios que se firmen con las instituciones de ambos sectores, la equidad de género aparezca como un criterio relevante para la Embajada que debe ser asumido por éstas; 2) a nivel de proyectos, promoviendo el compromiso de que todo proyecto que la Embajada apoye, debe destinar un porcentaje de sus recursos a financiar actividades que promuevan la equidad de género. Esto, entre otras cosas, podría contribuir a la sostenibilidad de los esfuerzos que se realizan. Y, 3) a nivel de otros donantes convocando a mesas de trabajo, de discusión y sensibilización sobre los aspectos que se mencionan en los puntos 1 y 2 de este apartado. Dicho de otra forma, todas los organismos de cooperación podrían homologar criterios para que la equidad de género aparezca como un compromiso en todos los convenios que firmen con las instituciones del sector y podrían promover que todos sus proyectos destinen un porcentaje de recursos a impulsar la igualdad y la equidad de género.

La estrategia para la segunda fase del proyecto deberá concentrar sus esfuerzos en realizar un diagnóstico de los Ministerios y analizar su funcionamiento, los manuales, mecanismos y procedimientos que utilizan para: a) la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos; b) la movilización de recursos; c) la recopilación de información estadística y la creación de indicadores; d) la planificación; e) la contratación de personal; y d) las redes y vínculos que establecen con otras instituciones, programas y proyectos, entre otros. Este diagnóstico, y el análisis de los Ministerios en este sentido, permitirá identificar los ejes en que se deberá incorporar el enfoque de equidad de género y diseñar la estrategia de incidencia específica para cada ministerio, sus unidades y departamentos.

La estrategia que se diseñe para la segunda fase del proyecto deberá tomar medidas para el fortalecimiento de las Unidades de Género en cada uno de los Ministerios. Tres, al menos, son las recomendaciones en este sentido: 1) que la UFAR consiga el compromiso, por parte de los Ministerios, para financiar, con recursos propios, una parte de las actividades de las Unidades de Género. En esta tarea podrían ser apoyadas por los Institutos u oficinas de la Mujer en cada país. 2) Conseguir acuerdos y compromisos por parte de los proyectos para que destinen un porcentaje de sus recursos a financiar la incorporación de la perspectiva de equidad de género. En este esfuerzo podrían contar con el apoyo de la Embajada de Holanda y otros donantes. 3) Fortalecer la capacidad de las Unidades de Género en estrategias de movilización de recursos, cabildeo, formulación de proyectos y formulación de Políticas Públicas y procesos de incidencia.

La nueva estrategia del proyecto deberá ser diseñada y consensuada primero por la UICN y la Fundación Arias y luego en la CGER. Es importante que, en esta fase, se retome el vínculo de coordinación y visión de conjunto que la UFAR desarrolló durante el proyecto Hacia la Equidad para dar mayor fuerza y cobertura a las demandas y negociaciones con los Ministerios a nivel político y de dirección.

La nueva estrategia del proyecto deberá planificar una mayor coordinación entre las Unidades de Género del Ministerio de Agricultura y el de Medio Ambiente en cada país. Esto podría contribuir a fortalecer a las Unidades, dar mayor coherencia al trabajo y fortalecer la visión estratégica. El trabajo en equipo de las dos instancias de la UFAR podría contribuir a lograr este propósito.

Tomando en consideración la importancia del proyecto de Incidencia y las recomendaciones brindadas por distintas personas entrevistadas, el equipo de evaluación considera importante que en Honduras se reactive el trabajo de la REDNA. Para ello, es necesario implementar un proceso de negociación y resolución de conflictos en que participen las distintas instancias, organismos y organizaciones a nivel nacional que hayan estado involucradas en el trabajo anterior de la REDNA o bien, que estén interesadas en comenzar este proceso de nuevo. En necesario, además, identificar, luego de lograr un consenso con las organizaciones, una nueva Instancia de Facilitación Nacional. Quizá convenga que, para facilitar el proceso de negociación y consenso, se nombre a una persona o instancia de facilitación externa (instancia de mediación) que promueva el diálogo y la resolución de conflictos surgidos a raíz de la ruptura de relaciones entre la UFAR y la IFN.

Dadas las diferencias entre países en cuanto a amplitud geográfica y diversidad étnica y cultural, entre otras, se recomienda a la UFAR y a la Embajada de Holanda considerar la posibilidad de distribuir los recursos financieros del proyecto, en su segunda fase, de manera proporcional. Los criterios antes mencionados, así como el programa de trabajo de cada IFN y la cantidad de actividades que se planifiquen, deberán servir como punto de referencia para diseñar la estrategia financiera.

I. INTRODUCCIÓN

Este informe contiene los resultados de la evaluación externa realizada al proyecto “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” (RL 016904) en cumplimiento de una de las cláusulas del convenio de donación del Ministerio de Cooperación al Desarrollo de los Países Bajos a la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza.

La evaluación se realizó en cinco países de Centroamérica, a saber: Guatemala, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Costa Rica y tuvo una duración total de 25 días. La misión de evaluación, sin embargo, comenzó en la ciudad de Cuernavaca, México, en donde se realizaba la reunión semestral del Comité de Gestión Regional (CGER) del proyecto.

Este informe trata de responder a lo solicitado por la Embajada Real de los Países Bajos en los Términos de Referencia (anexo N° 1) y consta de diez apartados, incluidos los anexos. En el primero, la introducción, se explican los contenidos de este informe. El segundo se refiere a los antecedentes del proyecto y los objetivos que persigue la evaluación. En el tercero se analiza el proceso generado por el proyecto en el espacio gubernamental en cada uno de los cinco países evaluados. Para cada país se incluyen los logros, las limitaciones y las recomendaciones proporcionadas por las y los funcionarios entrevistados. A continuación, en el cuarto apartado, las evaluadoras realizan un análisis del proceso de incidencia en los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente en los cinco países de la región en el que toman en cuenta los resultados observados en los cinco países.

El quinto, hace referencia al proceso generado por el proyecto en el espacio de las REDNAS, el sexto se refiere a los niveles de vinculación, coordinación y relaciones que existen entre las distintas instancias que forman parte del proyecto.

En el séptimo apartado las consultoras tratan de dar respuesta a los puntos 5 y 6 de los TDR’s en relación con la contribución del proyecto a la equidad de género en la región y su valor agregado en este sentido y su inserción en la nueva política sectorial de Holanda .

El octavo apartado contiene las conclusiones de las evaluadoras luego de analizados los cinco países y el noveno recoge las recomendaciones para el seguimiento del proyecto. Finalmente, se incluye un último apartado con los Anexos.

Las evaluadoras desean dejar plasmado su agradecimiento a todas las personas, instituciones y organizaciones que generosamente nos brindaron información y nos ayudaron a reunir distintas piezas de este proyecto proporcionándonos una visión amplia, de conjunto y de enorme riqueza acerca del proyecto, su contexto, sus complejidades, logros y limitaciones. Nuestro agradecimiento particular a la UICN/ORMA, a la Fundación Arias y a las Instancias de Facilitación Nacional de cada país, por todo el apoyo logístico brindado para la realización de esta consultoría.

II. ANTECEDENTES

El proyecto “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” es producto de varios procesos simultáneos que se han gestado en los últimos años: en primer lugar, este proyecto parte del desarrollo, los resultados y necesidades que han surgido de la ejecución del Proyecto “Hacia la Equidad: asistencia técnica y apoyo a iniciativas de desarrollo rural en la región mesoamericana”, financiado por la cooperación de los Países Bajos. En segundo lugar, del proceso iniciado y liderado por la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza, que ha dado como resultado la adopción de políticas de equidad de género en los entes rectores del sector ambiental en la región, y, por último, de la coordinación con el Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, a través de los proyectos “Acceso de las mujeres a la tierra: forjando la organización de mujeres rurales en Centroamérica” y “Sembrando cambios en Centroamérica: mujeres, propiedad de la tierra y procesos de incidencia organizada”.

El presente proyecto está dirigido a hacer converger y consolidar procesos iniciados mediante otras iniciativas apoyadas por la cooperación holandesa en la región. Aspira a fortalecer la equidad de género en la región centroamericana, promoviendo la aplicación de metodologías género sensitivas y la identificación de mecanismos que aseguren la equidad en las políticas ambientales y agropecuarias.

Objetivo general:

Impulsar procesos de incidencia política en la gestión ambiental y agropecuaria en la región centroamericana, que promuevan la incorporación de la equidad de género en el nivel local, nacional y regional.

Objetivos específicos:

1. Fortalecer y consolidar los procesos nacionales y regionales que se han impulsado en Centroamérica en busca de la participación equitativa de mujeres y hombres en las iniciativas de desarrollo rural sostenible.
2. Promover e incidir en la elaboración de políticas públicas en las instancias rectoras del sector ambiental en cinco países de la región para que incorporen de forma transversal el enfoque de equidad de género.
3. Iniciar un proceso de incidencia y apoyo a los entes rectores del sector agropecuario en cinco países de la región, que viabilice la incorporación de un enfoque de equidad de género.
4. Desarrollar una estrategia que busque garantizar la sostenibilidad del proceso que este proyecto se propone ejecutar en el ámbito nacional y regional.

La ejecución del proyecto RL 016904 se realiza gracias a la alianza establecida entre la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN/ORMA) y la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, quienes conforman un equipo de coordinación llamado Unidad de Facilitación Regional (UFAR). Este espacio se complementa en el nivel nacional, con el trabajo de

organizaciones no gubernamentales como Instancias de Facilitación Nacional (IFN), y las Redes Nacionales “Hacia la Equidad” (REDNAS) que aglutinan a proyectos e iniciativas de desarrollo y las Unidades de Género de los Ministerios de Ambiente y Agricultura de la región.

III. ANÁLISIS DEL PROCESO GENERADO POR EL PROYECTO EN EL ESPACIO GUBERNAMENTAL:

a) El contexto:

El proyecto “Proceso de incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” se ejecuta en cinco de los siete países de Centroamérica. Con otros esfuerzos y recursos de la UICN el proyecto se ha extendido a México en el marco de procesos mesoamericanos del sector ambiental.

Para comprender los alcances y limitaciones del proyecto es preciso enmarcarlo en el contexto político de los diferentes países sumados y acentuados con problemas ambientales, tales como los desastres naturales que han sufrido algunos de los cinco países, así como problemas en el agro centroamericano vinculados con la caída de los precios de ciertos productos agrícolas y la inserción de los países en el mercado mundial.

El proyecto inicia su ejecución poco tiempo después de los desastres causados por el huracán Mitch. Esto hizo que los recursos de la cooperación y las instituciones gubernamentales y no gubernamentales se orientaran a la reconstrucción limitando las posibilidades de incidir en políticas y procedimientos favorables a la institucionalización de la perspectiva de género, objetivo fundamental del proyecto que nos ocupa. El terremoto sufrido por El Salvador en febrero de 2001, fue otro de los fenómenos naturales que dificultaron el accionar del proyecto, especialmente en el sector agropecuario.

Transversalizar el enfoque de equidad de género requiere de ciertas condiciones de estabilidad en la cultura organizacional, tanto en las políticas como en la estructura y personal directivo y técnico de los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente. El período de ejecución del proyecto se ha caracterizado por reformas en la estructura y funcionamiento de los sectores ambientales y agropecuarios y en los cambios constantes del personal directivo de los Ministerios y las instituciones que conforman cada uno de ellos. Para citar algunos ejemplos, en Guatemala, en el Ministerio de Medio Ambiente, la cartera ministerial ha sido ocupada por cuatro ministros diferentes en un período de tres años. En Nicaragua, en la anterior gestión gubernamental, la cartera de Agricultura fue ocupada por cuatro ministros diferentes. Con estos cambios, también se dieron los de Viceministros y personal directivo de confianza como oficiales mayores, directores generales de departamentos y unidades que a efectos del proyecto vinieron a dificultar la creación de un ambiente político favorable a la equidad de género y aprobar normas y procedimientos que facilitarían la institucionalización de las políticas de género.

Esta falta de gobernabilidad se ha visto acentuada, además, por cambios en las autoridades gubernamentales por elecciones nacionales que se dieron en Guatemala, Nicaragua, Honduras y, recientemente, Costa Rica.

Otro factor que debe ser tomado en cuenta en este análisis es el cambio en las políticas de la cooperación internacional que ha dado énfasis a temas como los de gobernabilidad, transparencia, descentralización, etc, aunado a que la cooperación ha disminuido el monto de su cooperación para Centroamérica, particularmente en el tema de género. Ambos aspectos han afectado las inversiones en procesos para fortalecer las políticas de género, esfuerzos estos que cada vez reciben menos fondos. Una de las consecuencias de estas políticas ha sido la desaparición de programas, proyectos e iniciativas dedicadas a fortalecer la igualdad y la equidad de género. Esto se ilustra con el funcionamiento fluido de las mesas y grupos de donantes en temas como gobernabilidad y el funcionamiento más irregular de los Comités Interinstitucionales de Género creados en la década de los noventa promovidos por la Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Beijing en el año 1995.

La Cooperación, en materia de género, se ha centrado en temas como violencia y salud sexual y reproductiva, siendo marginal su apoyo financiero y técnico al sector agropecuario y ambiental en todos los países con excepción de Honduras que tiene un proyecto¹, con fondos de aproximadamente un millón de dólares, aportados por ASDI.

De hecho, el único proyecto para apoyar la transversalización de la perspectiva de género en agricultura y medio ambiente, es el proyecto de Incidencia en Políticas. Su ejecución por tanto, en medio de las dificultades reseñadas en los párrafos anteriores, ha tenido el mérito de haber creado las condiciones para que en todos los Ministerios existan políticas de género y unidades de género tal como será explicado en los apartados siguientes.

Cabe señalar, además, que los sectores con los que trabaja el proyecto (agricultura y medio ambiente) son también muy diferentes entre sí y entre los distintos países. Algunos cuentan con más recursos, otros son de reciente creación, en algunos hay mayor compromiso en relación con la incorporación de las mujeres a los programas y proyectos que ejecutan y en otros apenas se comienza a lograr esos grados de conciencia. Estas diferencias se aprecian también en las REDNAS que han venido modificando sus planes de trabajo y su conformación organizacional a lo largo de los años que llevan funcionando. Todo ello imprime grados de dificultad a la ejecución del proyecto que la UFAR ha tomado en cuenta para la planificación de sus actividades de apoyo en materia de incidencia en políticas.

De acuerdo con lo planteado por los términos de referencia, se hará un análisis por país de lo que ha sido, en el marco del contexto anterior, el proceso de institucionalización de la equidad de género en los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente. Se analizarán, además, la metodología utilizada y el impacto que el proceso ha tenido en distintos niveles de cada una de las instituciones. Puesto que en cada país se realizaron una gran cantidad de entrevistas (ver anexo N° 2), en el

¹ Proyecto "Apoyo a la implementación de la política de igualdad de oportunidades del sector rural PIOM RURAL, PNUD/ASDI".

análisis por país se recogen, además, los logros, las limitaciones y las recomendaciones brindadas por las personas entrevistadas. Este material sirvió de insumo a las consultoras (aunque no fue el único) para elaborar sus propias recomendaciones al proyecto, tanto para su fase de ejecución actual, como para la siguiente fase del mismo.

b) La institucionalización e integración de la equidad de género en el nivel ministerial:

En términos generales se puede afirmar que el proceso de institucionalización e integración de la equidad de género a nivel de los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente es significativamente heterogénea entre países y entre Ministerios.

GUATEMALA

Ministerio de Agricultura:

En Guatemala el Ministerio de Agricultura tiene elaborada una Política de Género y un Plan de Acción que ha sido consensuado con los distintos departamentos y unidades de la institución. Sin embargo, esta política no ha sido aún firmada e institucionalizada por parte del Ministro. Aunque existe una Unidad de Género y Juventud Rural creada en octubre de 2000 por acuerdo ministerial, esta aún no está integrada en el organigrama del ministerio. Tampoco está incorporada en los presupuestos institucionales por lo que depende casi exclusivamente de los recursos que aporta el proyecto y la cooperación internacional. La Unidad está conformada por tres personas que son las responsables de desarrollar el proceso de institucionalización de la política de equidad de género en el Ministerio.

En Guatemala, los Acuerdos de Paz y los compromisos asumidos por el presidente Portillo de incorporar a las mujeres en todos los procesos de desarrollo y de crear una instancia para concretar los Acuerdos de Paz en todo lo referente a las mujeres, son dos importantes antecedentes del trabajo que realiza la Unidad de Género dentro del Ministerio de Agricultura.

Con apoyo de la Fundación Arias, la Unidad de Género ha desarrollado una serie de actividades de capacitación tanto en las unidades y departamentos del Ministerio a nivel central, como en las oficinas descentralizadas del mismo en los 22 departamentos del país dentro de las cuales han sido nombradas enlaces de género. También se ha brindado capacitación a proyectos que, sin pertenecer al Ministerio, coordinan con ellos. La serie "Hacia la Equidad" ha sido el instrumento metodológico por excelencia utilizado por la Unidad de Género para realizar las capacitaciones. El fortalecimiento del recurso humano del Ministerio, a través de la capacitación, ha sido la primera línea de intervención de la Unidad de Género como punto de partida para la institucionalización del enfoque de equidad de género. La capacitación ha permitido crear el ambiente político necesario para desarrollar los procesos de incidencia en las políticas del ministerio. Sin embargo, el impacto de las capacitaciones aún no puede ser medido pues hasta hace muy poco tiempo es que se finalizó la capacitación con la Serie Hacia la Equidad.

La capacitación se ha basado en una estrategia en la que se da prioridad a los funcionarias y funcionarios que no están sujetos a cambios políticos y a las unidades claves como las de Cooperación Externa, la de Operaciones Rurales, Planificación e Información Estratégica y Seguimiento, Monitoreo y Evaluación.

La Fundación Arias también ha dado Asistencia Técnica a la Unidad de Género para la formulación de la Política de Género y diseñar la estrategia para su institucionalización. A su vez, la Unidad de Género, a nivel de campo, ha dado Asistencia Técnica para incorporar el enfoque de equidad de género en los proyectos que ejecutan las unidades descentralizadas del Ministerio. Las distintas autoridades entrevistadas en el Ministerio reconocen que el apoyo de la Fundación Arias en todo el proceso ha sido fundamental para alcanzar los logros que hasta ahora se tienen.

La Unidad de Género también coordina acciones con La Secretaría de la Mujer y con el Ministerio de Ambiente.

Uno de los funcionarios entrevistados fue el director de Gestión para el Desarrollo. Esta unidad tiene, como responsabilidad, revisar todos los proyectos que se diseñan y ejecutan dentro del Ministerio y dar seguimiento a las inversiones. Aunque tienen claro que deben velar por que la perspectiva de género esté incluida en todos los proyectos, no han modificado los instrumentos que se utilizan para realizar el trabajo de formulación, seguimiento y evaluación de las inversiones. Tampoco tienen a una persona específica dedicada a velar porque la perspectiva de género quede incorporada en los proyectos. La única acción que, en este sentido están realizando, es recopilar información desagregada por sexo.

Uno de los aspectos más interesantes señalados por varios funcionarios, incluidas las funcionarias de la Unidad de Género está relacionado con el rol que dan a la cooperación internacional. Puesto que el ministerio funciona con recursos muy limitados, la mayoría de los proyectos se financian con recursos provenientes de la cooperación. Estos organismos, por lo general, cuentan con políticas de género que deberían comprometer a todos los proyectos a incorporar la perspectiva de género. Los directores de proyecto, al ser financiados por la cooperación, muchas veces responden más a los mandatos de ésta que al mismo ministerio. El apoyo que los organismos de cooperación puedan brindar para impulsar políticas de género en los proyectos es fundamental para el proceso de institucionalización de la política de equidad de género en el ministerio y las instituciones adscritas.

Parece haber conciencia en las y los funcionarios entrevistados (que no pertenecen a la Unidad de Género) en la importancia de incorporar a las mujeres en todos los programas y proyectos que desarrolla el Ministerio, sin embargo, esta apertura aún no consigue impactar en los mecanismos, instrumentos y procedimientos que utiliza la institución para realizar su trabajo.

El ambiente político dentro del MAGA para transversalizar la Política de Género está dado, aún con la amenaza que implica los cambios políticos que siempre pueden darse. Sin embargo, aún no ha sido diseñada una estrategia para realizar este

proceso y para incidir en los mecanismos, procedimientos y normas a través de los cuales funciona la institución.

Logros:

- .- La creación de la Unidad de Género dentro del ministerio y la formulación de una Política de Género, aunque no han sido institucionalizadas todavía.
- .- La Asistencia Técnica a los proyectos, tanto los que ejecuta el Ministerio como aquellos que coordinan con él.
- .- La perspectiva de género ya comienza a incluirse en los proyectos, aunque aún no se pueden medir los resultados.
- .- La recolección de información desagregada por sexo que era una práctica que no se realizaba y la incorporación de esta información en los informes trimestrales de la institución.
- .- La Unidad de género con las capacidades e instrumentos metodológicos que le permiten capacitar al personal técnico del MAGA utilizando la Serie Hacia la Equidad.
- .- La cobertura nacional lograda con el proceso de capacitación: alrededor de 150 a 200 funcionarios, hombres y mujeres, en todo el territorio nacional.
- .- La UFAR, a través de la Fundación Arias, está dejando capacidad instalada dentro del Ministerio en materia de género.

Limitaciones:

- .- La Unidad de Género no está institucionalizada dentro del organigrama de la institución. Tampoco cuenta con recursos del presupuesto institucional y funciona básicamente gracias a los recursos del proyecto y de la cooperación internacional lo que hace muy vulnerable su sostenibilidad.
- .- La Unidad de Género también se ha visto afectada por los cambios constantes de ministros, viceministros y directores de algunos departamentos claves.
- .- Las condiciones de pobreza que vive un alto porcentaje de la población en Guatemala que afecta de manera particular a las mujeres. Las limitaciones presupuestarias del Ministerio hacen imposible dar una atención adecuada, a través de la Unidad de Género, al tema del combate a la pobreza a través de las políticas, programas y proyectos.
- .- Las resistencias de algunos funcionarios y funcionarias a los temas relacionados con la equidad de género.

.- La politización y burocratización del Ministerio hace que la institucionalización de la perspectiva de género sea un proceso difícil puesto que, con cada cambio de ministro, cambian las políticas, las prioridades y algunos funcionarios haciendo difícil la sostenibilidad de ciertas iniciativas como la de la Política y la Unidad de Género.

.- El Ministerio, a pesar de tener presencia en los 22 departamentos, no tiene capacidad para llegar a los 331 municipios del país. Su presupuesto general, además, se ha reducido por problemas presupuestarios del país. Esto hace que, algunos de los funcionarios entrevistados, consideren de suma importancia establecer alianzas con la sociedad civil para que también desde allí se puedan asumir responsabilidades y sostener las estrategias que se implementen.

.- El apoyo que tiene la Unidad de Género y sus actividades dentro del Ministerio es muy desigual. El ministro apoya pero hay directores de áreas o unidades importantes que no apoyan o no facilitan la labor de la Unidad y, en ocasiones, también la dificultan. Las funcionarias que trabajan en la Unidad están conscientes de que, una de las actividades más importantes en las que deben continuar trabajando, es la de sensibilizar a todo el personal, en particular, a los directores y tomadores de decisión y a aquellos técnicos y técnicas cuyos puestos no dependen de decisiones políticas y que, por ello, pueden continuar en sus puestos aunque cambien los ministros o el partido político en el gobierno.

.- No han sido revisados y modificados los mecanismos e instrumentos que las distintas unidades utilizan para realizar su trabajo de formulación, seguimiento y evaluación de los proyectos de inversión que ejecuta el Ministerio. Esto dificulta la tarea de velar por que la perspectiva de género quede incorporada en los proyectos y de recoger información estadística que de cuenta de las transformaciones que los proyectos puedan estar generando en materia de género y en cuanto a la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Instalar capacidades en el Ministerio para la creación de un sistema de monitoreo de género, a nivel de programas y proyectos, que permita a las técnicas y técnicos dar seguimiento a las actividades que se ejecuten en materia de género y evaluar su impacto en comunidades y familias.

.- Preparar estudios de caso sobre la incorporación del enfoque de equidad de género en el sector, que sirvan para crear conciencia en las autoridades del ministerio sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género como un imperativo del desarrollo. Es necesario que a nivel gerencial se tenga clara la importancia estratégica de incorporar el tema y analizar casos concretos y su impacto podría contribuir a esta toma de conciencia.

.- Incidir para que la Política de Género y la Unidad de Género se oficialicen e institucionalicen.

Al Ministerio:

.- Apoyar, con recursos financieros y técnicos propios y políticamente, el trabajo de la Unidad de Género.

Ministerio de Medio Ambiente de Guatemala:

El Ministerio fue creado en enero de 2001 a partir de dos instancias que existieron previamente: la Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) y la Secretaría del Ambiente. En la CONAMA existía un Plan de Acción en materia de género y el borrador de una Política de Género elaborados con el apoyo técnico del proyecto "Hacia la Equidad". Sin embargo, estos esfuerzos se perdieron con el cambio de la estructura en Ministerio².

A partir de febrero de 2002 se nombró a una funcionaria como encargada de Género dentro del Ministerio. Sin embargo, esta función se le asigna como recargo a sus responsabilidades de asistente del Viceministro. No hay, por el momento, una Unidad de Género establecida pero sí una propuesta para su creación y un borrador de Política de Género para el Ministerio. Por las limitaciones presupuestarias del ministerio, de crearse la Unidad de Género no dispondrían ni de recursos institucionales ni de equipo. Otra iniciativa importante, promovida por la responsable de género, ha sido la creación de un Comité de Género integrado por el Director de Políticas, la Coordinadora de Cooperación Internacional, la Coordinadora del Área de Biodiversidad, la directora del Sistema de Información Ambiental y la responsable de Género. El Comité tiene como funciones la formulación de la política, la orientación de acciones de género y dar sostenibilidad a dichas acciones.

La UICN ha brindado Asistencia Técnica al Comité para la formulación de los lineamientos de la Política de Género y el Plan de Acción y está apoyando a la responsable de género en sus nuevas tareas. Asimismo, le ha brindado formación y asesoría técnica en el seguimiento de sus actividades.

Al igual que en el MAGA, los Acuerdos de Paz y los mandatos presidenciales en materia de género son el marco de política global en el que se enmarcará el trabajo que, en materia de género, realice el Ministerio de Ambiente. En este sentido, están coordinando con la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Aunque el Gobierno tiene una Política Nacional de Mujer y Género, no incorporó la perspectiva de equidad de género en el tema de Medio Ambiente. Por ello, en este momento realizan esfuerzos coordinados con la UICN, la Fundación Guatemala (IFN) y la Secretaría de la Mujer para incorporar un adendum a dicha política para que quede incorporada la equidad de género.

Aunque hay resistencias por parte de algunos funcionarios, en general parece existir un ambiente favorable a las iniciativas para incorporar la perspectiva de equidad de

² El trabajo fue realizado con Olga María Pinto quien era la responsable de la Unidad de Género en CONAMA. Al crearse el Ministerio, la responsabilidad fue asumida por Viviana Gonzáles y, al salir ésta, la coordinación fue asumida por Marlene Oliva.

género como eje transversal de todo el quehacer del ministerio. El director de Políticas está interesado en conseguir recursos específicos para impulsar la perspectiva de equidad de género dentro del Ministerio.

En cuanto a la capacitación, ya fue impartido el taller de áreas protegidas al que asistieron 25 funcionarios, pero aún no se realizan los talleres de la Serie Hacia la Equidad. Este proceso dará inicio a partir del mes de mayo de 2002.

Tanto la encargada de género como los miembros del Comité reconocieron la importancia y eficacia de las Asistencias Técnicas brindadas por la UICN. La encargada de género también mencionó el apoyo que las participantes de la CGER le proporcionaron en la última reunión de este comité en México. Participar en la CGER le ayudó a saber que no está sola. Conoció otras experiencias y sabe que otras funcionarias ya pasaron por las experiencias que ella está viviendo ahora. En este sentido asume la regionalidad del proyecto como una ventaja comparativa no sólo porque se responde, en materia agropecuaria y medioambiental, a los esfuerzos de integración centroamericana, sino porque en un tema tan difícil como este, la unión de varios países y varias experiencias las fortalece.

El Ministerio de Ambiente se ha incorporado recientemente a las reuniones de la REDNA y allí han encontrado apoyo y experiencias prácticas que las enriquecen. También forman parte del Consejo Consultivo de la Secretaría de la Mujer.

Logros:

.- Apertura y voluntad política para crear la Unidad de Género adscrita al despacho del Viceministro de Medio Ambiente³.

.- Creación del Comité de Género con la participación de cuatro de los departamentos de la institución en los que se toman las decisiones de políticas, proyectos, cooperación e inversión.

.- El apoyo de la UICN les ha ayudado a alcanzar los logros que hasta ahora tienen. Los consideran importantes dado el escaso tiempo que tiene de formado el Comité de Género y nombrada la responsable. Sin el respaldo de esta organización probablemente el enfoque de equidad de género no sería hoy un tema de importancia dentro del ministerio. Ha sido un apoyo respetuoso y sin imposiciones.

.- La UFAR, a través de la UICN, está dejando capacidad instalada dentro del ministerio en materia de género y medio ambiente.

.- Taller sobre Áreas Protegidas con perspectiva de género impartido a 25 funcionarios de la institución.

.- Plan de capacitación diseñado. Dará inicio en el mes de mayo de 2002.

³ Esta voluntad ha existido desde el momento en que se creó el MARN. El cambio institucional, de CONAMA a Ministerio, atrasó el proceso para institucionalizar la Unidad de Género aunque en ambas instancias siempre existió una persona responsable del tema.

Limitaciones:

- .- El recargo de funciones que tiene la encargada de género pues tiene la responsabilidad de dar asistencia al despacho del viceministro, además de impulsar género en la institución.
- .- No hay buena coordinación con el departamento de Participación Social y éste es importante para impulsar el proceso de institucionalizar la perspectiva de equidad de género. Hay resistencias dentro de este departamento, sobre todo, de algunos hombres.
- .- El ministerio tiene limitaciones financieras. Es el más pequeño de Centroamérica y de Guatemala. Esto limita sus posibilidades de apoyar nuevas iniciativas, como la de institucionalizar la perspectiva de género, con recursos propios.

Recomendaciones:

Al proyecto:

- .- Que los talleres de capacitación en Serie Hacia la Equidad se realicen tomando ejemplos prácticos que interesen al Ministerio. Incluir temas relacionados con poblaciones indígenas.
- .- Incidir en los Sistemas de Información para que la información que se recopile información desagregada por sexo. Esta directriz tiene que quedar incorporada en la Política de Género para que no se pierda en caso de que las funcionarias o funcionarios cambien. Incorporar a los sistemas de información indicadores de género.
- .- Mayor capacitación para la responsable de la Unidad de Género y que la capacitación llegue a todos los funcionarios y funcionarias de la institución para darle mayor sostenibilidad al tema. La capacitación en legislación ambiental y género es un tema importante dentro del ministerio.
- .- Que la UFAR de a conocer el documento de proyecto a las nuevas autoridades del Ministerio para ajustar sus Planes de Trabajo a las directrices del mismo.
- .- Incorporar la interculturalidad en las capacitaciones y metodologías que el proyecto diseñe para apoyar al Ministerio del Ambiente en Guatemala.
- .- Retomar la Asistencia Técnica en la elaboración de indicadores de género para incorporarlos al Sistema de Información del Ministerio.
- .- Que la estrategia para la institucionalización de la equidad de género incorpore las alianzas con la sociedad civil para darle mayor sostenibilidad a los procesos que se implementen. De esta manera se protegen los esfuerzos de los cambios políticos que ocurren dentro de las instancias gubernamentales. La sostenibilidad no se

puede garantizar sólo con esfuerzos internos porque los gobiernos cambian. Hay que crear redes y alianzas con otros sectores, grupos y movimientos sociales.

Al Ministerio:

- .- Fortalecer a la responsable de género asignándola a sus responsabilidades en esta materia sin recargos laborales adicionales.
- .- Crear la Unidad de Género, dotándola de recursos suficientes y ubicándola en la estructura organizacional en un nivel en el que pueda incidir en la toma de decisiones.
- .- Que en el Comité de Género haya un responsable por cada dirección que tenga nivel directivo o técnico.
- .- Formar un Comité de Enlace con delegaciones y que en cada delegación se nombre a una persona responsable de coordinar con la Unidad de Género.
- .- Que la Unidad de Género, la Política y el Plan de Acción se diseñen de manera que no dependan de los vaivenes políticos sino que se mantenga dentro de la institución de forma permanente. En este sentido, la estrategia que se diseñe tiene que tender a dar continuidad a los esfuerzos.
- .- Que dentro de los Términos de Referencia de la encargada de la Unidad de Género quede establecido que debe dejar preparada a quién la reemplace en caso de que esta situación llegue a darse.

A la Cooperación Internacional⁴:

- .- Que en todos los proyectos que financie la cooperación se tome, como directriz, la asignación de un porcentaje de los recursos totales de los proyectos para incorporar género. Esta sería una medida para dar sostenibilidad a los esfuerzos.

EL SALVADOR

Ministerio de Agricultura:

Desde 1997, con la creación del Instituto Salvadoreño de la Mujer (ISDEMU) se formula la Política Nacional de la Mujer una de cuyas áreas es la de Agricultura y Pesca que incide directamente en las instituciones del sector agropecuario. A partir de esa fecha se han hecho varios esfuerzos con la conformación de una instancia técnica de coordinación y el nombramiento de funcionarias de diferentes instituciones del sector, como enlaces del ISDEMU, para la operacionalización de la Política. Este comité, hasta ahora no ha sido funcional por la falta de voluntad y

⁴ En las recomendaciones de algunos países no aparecen recomendaciones dirigidas a la cooperación internacional. Esto es porque las y los entrevistados no lo mencionaron o no hicieron recomendaciones dirigidas a estos organismos.

decisión política para la formulación de una política sectorial de género, tanto en el Ministerio de Agricultura, como en las instituciones adscritas al mismo.

Los mayores esfuerzos han sido encaminados a constituir comités de género en las instituciones y en algunos proyectos de cooperación, como los del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola de Naciones Unidas, FIDA. Sin embargo, las funcionarias nombradas como enlaces ministeriales tienen una diversidad de funciones, carecen de presupuestos para realizar procesos de institucionalización del enfoque de equidad de género y los esfuerzos han estado más centrados en la capacitación de estos comités y en la incorporación del enfoque de género en los proyectos FIDA, los cuales sí cuentan con presupuesto, aunque limitado en comparación con otros componentes.

La única institución del sector que cuenta con una Unidad de Género y con Política de Género es el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria (CENTA) que ha centrado su trabajo en los programas de transferencia y extensión agropecuaria y en el último año, dados los cambios institucionales, en los procesos de investigación y generación de tecnología. El CENTA ha recibido apoyo de la cooperación internacional con el proyecto GINO del Banco Mundial y del proyecto CENTA/FAO y otros, con los que se logró la formulación de la Política favorecer el acceso de las mujeres a los servicios de apoyo técnico, a la producción con cocinas LORENA, pequeños proyectos de hortaliza y fondos revolventes, entre otros.

La funcionaria que coordina el Comité Ministerial de Género es actualmente responsable de Cooperación externa del Ministerio por lo que el recargo de sus funciones en este puesto y área tan sensible dentro de la institución limitan su dedicación al enfoque de equidad de género. En el tema, se dedica más a la coordinación del proyecto, que a la institucionalización del enfoque en los procedimientos y normativas de formulación de proyectos de cooperación.

El proyecto ha sentado las bases para direccionar las futuras acciones en la institucionalización y transversalización del enfoque de equidad de género ya que a través de él se formuló un diagnóstico institucional que da pautas de líneas de acción y prioridades y ha capacitado a personal técnico y a los enlaces ministeriales y al responsable de la Dirección Legal. El impacto de las capacitaciones promovidas por el proyecto ha sido que los investigadores del CENTA han incorporado la variable género en sus protocolos de investigación tecnológica básica y de validación. Otro impacto importante ha sido que, con el apoyo directo de la Fundación Arias, ha sido capacitado el personal técnico y la funcionaria encargada del programa de género del Programa de Desarrollo Rural en el nor-oriente de El Salvador (PRODERNOR), uno de los más importantes del FIDA en este país. PRODERNOR por su parte contrató a la REDNA para capacitar al personal técnico y operativo del proyecto y actualmente la Serie Hacia la Equidad está siendo replicada por el programa en sus organismos coejecutores (OCE'S).

Dadas las limitaciones institucionales que ha tenido este proceso en El Salvador, la Asistencia Técnica a programas y proyectos se ha visto limitada y no se pueden reportar logros significativos en este sentido en el Ministerio de Agricultura y las instituciones adscritas excepto en el caso de CENTA en el que la Fundación Arias

revisó los protocolos de investigación reformulados por los investigadores, luego de incorporada la perspectiva de género por parte de éstos.

La oportunidad en la actualidad es que a través del Programa de Reconstrucción y Modernización Rural del FIDA se tiene contemplada la apertura, con fondos del programa, de la Unidad de Género en el Ministerio con una persona a tiempo completo que compartirá funciones para la operacionalización de la Política Nacional de la Mujer en el sector agropecuario y de coordinación y asesoría a los proyectos FIDA.

Lo anterior ofrece las condiciones para que el proyecto pueda hacer sinergia y catalice los esfuerzos de formulación e instrumentalización de la política en normas y procedimientos en las distintas instituciones del sector.

Logros:

.- Apoyo al más alto nivel (Ministro) para la ejecución del proyecto en el Ministerio de Agricultura. Se socializó la firma del convenio a través de una circular despachada por el Ministro.

.- Nombramiento de una persona de enlace para la ejecución del proyecto dentro del MAG.

.- Elaboración de un diagnóstico institucional de género dentro del MAG.

Limitaciones:

.- La no oficialización de la Unidad de Género y el funcionamiento irregular del Comité Ministerial de Género en el Ministerio de Agricultura.

.- Una debilidad del Ministerio de Agricultura es la falta de personal designado para trabajar el tema de género en el Ministerio. El Enlace Ministerial de Género tiene esa responsabilidad como sobrecarga de trabajo.

.- La falta de voluntad política del Ministerio de Agricultura para oficializar la política y las Unidades de Género.

.- La prioridad de las políticas del Ministerio de Agricultura está dirigida a la atención de la sequía y todo lo relacionado con el fenómeno del niño. El tema de género no está colocado en la agenda institucional y esto dificulta que se mantenga, de manera sistemática, un plan de capacitación y asistencia técnica.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Apoyar políticamente, desde la UFAR, el proceso de oficialización e instalación de la Unidad de Género del Ministerio.

.- Mayor capacitación y asistencia técnica en procesos de formulación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas de género. Esta recomendación es válida para ambos Ministerios e, incluso, para todos los países.

.- Que la UFAR brinde asistencia técnica para demostrar, con datos estadísticos y financieros, los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ambiental y agropecuaria.

.- Que la UFAR brinde asistencia técnica en la operacionalización de la Política de Género y los lineamientos de género en las políticas agrícolas específicas, en los procedimientos y normativas gerenciales de las diferentes direcciones del Ministerio, priorizando en Cooperación Externa.

Al Ministerio:

.- Formular y formalizar, en la agenda institucional del Ministerio de Agricultura, una Política de Género para el Sector Agropecuario.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN):

En cuanto al Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales de El Salvador (MARN), se puede afirmar que su trabajo de género es uno de los más antiguos de la región redundando en la formulación de la Política de Género en enero de 1998, poco tiempo después de la creación del Ministerio en 1997. Este esfuerzo contó con la Asistencia Técnica de la UICN/ORMA y el apoyo financiero de otros donantes como la AID. Posterior a su aprobación, se formuló el Plan de Acción a corto, mediano y largo plazo para la operacionalización de la política y se logró que la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo ocupara una posición jerárquica de asesoría en el organigrama del Ministerio. Este esfuerzo se inició en el marco del proyecto Hacia la Equidad el cual, además, dio un importante apoyo para la constitución de la Gerencia de Género.

El MARN es quizá el Ministerio que más logros reporta en cuanto a la incorporación del enfoque de equidad de género en las políticas ambientales, tal es el caso de la Política para la sostenibilidad de los recursos hídricos, la política nacional ambiental, la política para el manejo e integración de los desechos sólidos y la política forestal. Este esfuerzo fue realizado con la Asistencia Técnica de la REDNA y de la UICN⁵.

El espacio abierto en la dirección de políticas es un proceso que apenas se inicia y ya hay compromisos para la operacionalización y transversalización del enfoque de equidad de género en las normas y procedimientos del MARN en sus diferentes direcciones y departamentos.

⁵ El MINAE, en Costa Rica, es la otra institución con una experiencia similar.

Otro gran logro del proyecto fue el proceso de formulación del reglamento interno contra la discriminación y el abuso sexual del MARN, a través de un proceso de consulta y capacitación con fondos del proyecto y fondos propios. Además de ser una normativa novedosa se hicieron modificaciones en los instrumentos normativos de la dirección de Recursos Humanos tales como contratación de personal, manual de funciones, evaluación del personal, etc.

El proceso de capacitación sobre masculinidad desarrollado en el marco del proyecto tuvo mucho impacto en los funcionarios que recibieron los talleres y sus resultados se difundieron hacia otras áreas del MARN.

La Gerencia de Género, además de aparecer en el organigrama del Ministerio bajo una dirección estratégica (Participación Social y Atención Ciudadana) cuenta con presupuesto propio aunque limitado. Esta Gerencia se apropió de la Serie Hacia la Equidad y con el apoyo de la REDNA y la UICN ha logrado crear un ambiente político favorable a la incorporación del enfoque de equidad de género dentro del Ministerio y posicionarse a nivel nacional como la institución gubernamental pionera en el tema de género al implementar procesos de sensibilización y capacitación y diplomados de género en el Ministerio, otras instituciones del sector público, ong's , organizaciones campesinas y fondos ambientales como el FONAES y el FIAES.

La Asistencia Técnica en el MARN ha sido significativa para la elaboración del reglamento, las políticas y en la formulación de un proyecto sobre la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las municipalidades de El Salvador.

La relación entre el MARN y el ISDEMU se puede caracterizar como de mutuo apoyo ya que las acciones emprendidas dentro del Ministerio apoyan la implementación de la Política Nacional de la Mujer. Además, parte del personal del ISDEMU se ha beneficiado de la capacitación realizada por el Ministerio con la Serie Hacia la Equidad.

Logros:

.- La creación de la Gerencia de Género con fondos propios y definida en el organigrama y la formulación de la Política de Género en el MARN e incorporación de la Política de Género en cuatro políticas ambientales.

.- Todo el personal del MARN, personal técnico del CENTA, de los enlaces ministeriales de género del MAG y departamentos de asesoría legal, sensibilizado y capacitado en la Serie Hacia la Equidad.

.- Incorporación del enfoque de equidad de género en los protocolos de investigación tecnológica del CENTA.

.- Formulación y aplicación del Reglamento contra la discriminación y el abuso sexual en el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN).

.- Posicionamiento del MARN como institución líder en el enfoque de equidad de género en El Salvador.

.- Investigación sobre la adecuación de los instrumentos internacionales sobre la perspectiva de género en el sector ambiental en la política y legislación nacional de El Salvador.

.- Apoyo a la implementación de la Política Nacional de la Mujer en el sector agropecuario y ambiental y la relación ISDEMU-MARN e ISDEMU-MAG.

.- Inicio de la capacitación del personal de ambos Ministerios en la metodología de incidencia en políticas.

.- Gerencia de Género, Medio Ambiente y Desarrollo institucionalizada, con dos personas nombradas y equipo y recursos presupuestarios gubernamentales.

Limitaciones:

.- Aunque es un punto de partida con el que tiene que lidiar el proyecto, no se pueden dejar de considerar las resistencias del personal de los dos Ministerios. Esto, quizá, más que una limitación constituye un reto para el proyecto.

.- La politización de las ONG's en época electoral que limita el accionar conjunto con la REDNA, aunque esto es un elemento coyuntural.

.- Falta un plan sistemático de asistencia técnica y acompañamiento en los procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de equidad de género. En el caso del MARN, no se tienen aún los elementos técnicos necesarios para la modificación de procedimientos y normas gerenciales que operacionalicen los objetivos y/o lineamientos de género incorporados en las políticas ambientales específicas.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Que la UFAR brinde asistencia técnica en la operacionalización de la Política de Género y los lineamientos de género en las políticas específicas ambientales, en los procedimientos y normativas gerenciales de las diferentes direcciones del MARN, dando prioridad a Cooperación Externa.

.- Dado el cambio de Ministro y de posibles cuadros directivos, se debe priorizar la sensibilización al más alto nivel de las/los funcionarias/os entrantes.

Al Ministerio:

Dado que se ha creado un ambiente favorable a la equidad de género, se debe enfocar la operacionalización del mismo en las normas de las direcciones y priorizar a la Cooperación Externa.

HONDURAS

El Proyecto inicia con algunas oportunidades en el sector agropecuario y ambiental, sectores en los que se han desarrollado procesos de formulación de políticas, aún antes de la formulación de la Política Nacional de la Mujer, que aún no ha sido oficializada por el Ejecutivo, pero que tiene relación y hacer referencia al sector agropecuario y ambiental en el Área de Economía y Pobreza. Con el nuevo gobierno, se tiene la intención de fortalecer la coordinación y brindar asistencia técnica desde el Instituto a las demás Secretarías de Gobierno, en el marco de la Política Nacional.

Secretaría de Agricultura:

En el sector agropecuario se había implementado el proceso de formulación de la Política de Género en el Sector del Agro de Honduras, que inicia en 1993 y culmina con su aprobación en marzo del año 2000, con diferentes fases e impases por factores como el Huracán Mitch. El documento de política es lanzado públicamente en octubre de ese mismo año, pero no ha sido oficializado por el Consejo de Ministros o la Presidencia. Este proceso fue acompañado por diferentes agencias de cooperación, entre ellas FAO, ASDI, PNUD.

En el marco de este proceso se crea el Comité Interinstitucional de Género del Sector Agropecuario, COTIGSA, integrado por las responsables o Puntos Focales de Género de las instituciones que conforman el Sector y por las de las diferentes direcciones de la Secretaría de Agricultura, quien coordina el Comité a través de la Unidad de Planificación, Evaluación y Gestión, UPEG. Cabe mencionar que solamente las Direcciones Generales de Pesca, DIGEPESCA, la Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria, DICTA, y DINADERS cuentan con Unidades de Género. En las otras instituciones y direcciones, las personas encargadas de género tienen como funciones principales las inherentes a su cargo.

La implementación de la política es acompañada por el Proyecto de Apoyo a la Implementación de la Política de Igualdad de Oportunidades del Sector Rural, PIOM-Rural con financiamiento de ASDI y administrado por PNUD, que cuenta con aproximadamente un millón de dólares. En diciembre del 2000 tanto la coordinación de COTIGSA, como la ejecución del PIOM Rural pasan a ser responsabilidad de la Dirección Nacional de Desarrollo Rural, DINADERS, recién creada con apoyo de la cooperación internacional, responsable de manejar los proyectos importantes de desarrollo rural del país, en el marco del Programa Nacional de Desarrollo Rural.

Esta decisión afectó fuertemente el funcionamiento de la COTIGSA, ya que hubo desacuerdo entre sus integrantes acerca del traslado de las responsabilidades de la implementación de la Política y del Proyecto PIOM Rural a DINADERS. Se dio una especie de ruptura conforme al espacio, distancia y convocatoria, además de los problemas de grupo al tener una coordinadora nueva en el ministerio y en la instancia de coordinación.

El COTIGSA empieza a funcionar con irregularidad y las integrantes, especialmente de la Secretaría de Agricultura no participan de manera sistemática en sus actividades. Se hicieron planes de trabajo en 2001 pero no se incluyeron en el POA de la institución.

Otra limitante en la implementación de la política es la falta de conocimiento que hay entre las y los funcionarias/os de los diferentes niveles de la SAG y las demás instituciones del sector, tanto de la política como de los elementos técnicos necesarios para su operacionalización.

En este marco institucional, limitado en términos de género, en medio del proceso de planificación estratégica para la implementación de la Política dentro del PIOM Rural y del proceso electoral del 2001, la Fundación Arias establece coordinaciones con la Secretaría de Agricultura y firma un Convenio de Cooperación el 31 de mayo del 2001, en el marco del Proyecto de Incidencia. Éste tuvo que reprogramarse por el contexto político, la asunción de las nuevas autoridades políticas y porque las funcionarias claves de las distintas instituciones estaban concentradas en el diseño de procesos de planificación estratégica.

El Proyecto viene a significar un apoyo a la implementación del programa de institucionalización de la perspectiva de género. Las actividades han estado centradas fundamentalmente en el desarrollo de un proceso de capacitación en incidencia política y asistencia técnica en la formulación de una Plan de Incidencia para la oficialización de la Política de Género por parte del Gabinete, Concejo de Ministros o el Ejecutivo. Así mismo, se han desarrollado dos talleres de planificación con la Serie Hacia la Equidad con Planificadores del Sector y con integrantes de COTIGSA y del personal de otras direcciones de la SAG.

Logros:

- .- El taller con planificadores sirvió como herramienta para elaborar y presentar una propuesta para dar a conocer la participación de las mujeres en pesca y agricultura en un evento internacional.
- .- Conocer los problemas de la falta de información desagregada por sexo y el inicio de bases de datos desagregados por sexo a partir del Registro de Licencias de Pesca.
- .- Presentación de una idea de proyecto para conseguir recursos que faciliten la participación de las mujeres en pesca y agricultura.
- .- Sensibilizar a las mujeres funcionarias de las instituciones del sector, participantes en los talleres de género impartidos a las/los planificadoras/es sobre la exclusión de las mujeres.
- .- El material de capacitación y divulgación de la SAG presentaba sesgos genéricos, ahora se están reformulando cartillas con perspectiva de género.

.- La persona de Relaciones Públicas de la SAG, dispone de tiempo en programas radiales para especialistas de género y para divulgar y proyectar acciones y videos sobre la importancia de las mujeres en actividades económicas y productivas.

.- Se procura divulgar en los medios de comunicación sobre acciones en género y proyectar videos de mujeres en actividades económicas.

Limitaciones:

.- La falta de oficialización de la política y su escasa divulgación y apoyo político entre el personal directivo, técnico y operativo de las instituciones del Sector ha limitado su implementación, a pesar de contar con recursos financieros dentro del Proyecto PIOM Rural.

.- Las Unidades de Género no están dentro de la estructura y organigrama de la todas las direcciones de la SAG, ni en las instituciones del sector, además de no contar con presupuesto. En las que sí hay, su ubicación jerárquica limita su accionar e influencia. Tal como dijo una de la entrevistadas, “si no hay institucionalidad, ni presupuesto, todo queda en cambios individuales, y eso es insuficiente para la implementación de la política”.

.- Se ha dado una falta de voluntad política, de parte de los mandos superiores e intermedios, aunado a la rotación de personal, propio de los cambios de gobierno en el país.

.- El funcionamiento y los problemas de relación entre las integrantes de COTIGSA, por el traslado de la coordinación de la Política y PIOM Rural a DINADERS es un obstáculo que debe ser superado, mediante procesos de reflexión y negociación entre las integrantes de COTIGSA.

.- Cambios derivados del proceso electoral, provocaron también inestabilidad del personal, especialmente de las funcionarias del COTIGSA. Existe la necesidad de reposicionar, con las nuevas autoridades, el tema de género en la agenda institucional del sector público agrícola.

.- A pesar de contar con recursos financieros del PIOM Rural, el COTIGSA no tiene bien definidas sus funciones; su coordinación, en DINADERS, no es aceptada por una parte de sus integrantes; la coordinación y comunicación interna y externa es poco eficaz; no tienen un sistema de planificación definida y su vinculación con las organizaciones de mujeres campesinas es limitada a cierto sector. Por último, la falta de unión entre sus integrantes, limita su accionar e impacto, pese a sus fortalezas.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Asistencia técnica en el proceso de incidencia para la oficialización de la política y en la implementación de la misma, con una alianza estratégica con organizaciones

de mujeres campesinas y de ONGs., así como capacitación en procesos de formulación, implementación y monitoreo y evaluación de políticas públicas.

.- Ampliar el proceso de capacitación al más alto nivel decisorio de las instituciones del sector.

.- Desarrollar procesos de capacitación con la Serie Hacia la Equidad con el nivel técnico y operativo, en lugares más económicos, con más tiempo y con estudios de caso que se adapten al sector y al personal participante. Esta tarea, en la estrategia propuesta para la segunda fase del proyecto, deberá ser asumida, paulatinamente, por la REDNA y la IFN.

Al Ministerio:

.- Proporcionar recursos técnicos y financieros y apoyo político al más alto nivel, a la Unidad de Género, a la aprobación e implementación de una Política de Género y a las funcionarias responsables de incorporar la perspectiva de equidad de género en todos los niveles de la institución.

.- Revisar la decisión acerca de la institución o Dirección que debe coordinar COTIGSA y la implementación de la Política para la Equidad de Género en el Agro Hondureño, tomando en cuenta los lineamientos gubernamentales y la estructura institucional del Sector Público. En la actualidad está en DINADERS y, anteriormente, en la Unidad de Planificación, Evaluación y Gestión, UPEG.

A la cooperación Internacional:

.- Que la Cooperación Internacional incorpore en todos los proyectos el enfoque de equidad de género y fondos suficientes para su implementación.

Secretaría de Recursos Naturales y del Ambiente (SAG):

El proceso de formulación de la Política de Género de la SERNA en Honduras se da en un ambiente de mucho apoyo político de parte de la Ministra anterior y con soporte técnico y financiero del Proyecto de Electrificación en el Istmo Centroamericano, PREIIICA. La Política, formulada mediante un proceso participativo, fue finalizada en Abril del 2001, pero no se ha logrado aún la firma del Ejecutivo.

La contribución de la UICN, en el marco del proyecto, ha estado orientada a apoyar la instauración y fortalecimiento de la Unidad de Género, creada funcionalmente en el año 2000 y oficialmente en Octubre del 2001, mediante el Decreto del Concejo de Ministros PCM-011-2001. Con el Proyecto de Incidencia se equipó, capacitó y dio asistencia técnica a su personal. Actualmente cuenta con recursos presupuestarios oficiales de la SERNA, aunque éstos son muy reducidos.

Con el proyecto se ha implementado un proceso de capacitación de multiplicadores con la Serie Hacia la Equidad y talleres cofacilitados de planificación con personal de las distintas dependencias del ministerio, de la Unidad de Planificación, Evaluación y Gestión, UPEG, y de organizaciones no gubernamentales que trabajan en medio ambiente. Así mismo, se favoreció la creación y fortalecimiento de capacidades del Comité de Enlace Permanente de Género, conformado por puntos focales en cada una de las Subsecretarías y Direcciones de la SERNA.

Se ha brindado asistencia técnica para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación de los POAS, programas y proyectos de la SERNA.

Así mismo, se implementó el proceso de capacitación y asistencia técnica para la formulación de la Reforma del Reglamento Interno de Personal de la SERNA, el cual se realizó a través de un proceso participativo de sensibilización, y se cuenta ya con una versión final en espera de aprobación.

Logros:

.- Motivación y sensibilización del personal de la SERNA, quienes ya ven la equidad de género como algo que hay que incorporar a las vidas y al trabajo.

.- Dar inicio al proceso de incorporación del enfoque de equidad de género en la formulación de los POAs, programas y proyectos, ya que se revisan y complementan aquellos que no la incorporan.

.- Contar con una versión formulada participativamente de la Reforma del reglamento interno, el cual por primer vez incorpora derechos de las personas trabajadoras, como lactancia y permiso de parto a hombres y que mediante el proceso se hayan detectado algunas en la aplicación de la legislación laboral, así como de la equidad de género. Este proceso también ayudó a que el personal se sintiera parte de la institución.

.- La formación de facilitadores de la Serie Hacia la Equidad y la capacitación al personal técnico, especialmente el de la UPEG, permitió crear alianzas importantes a pesar de la resistencia de su directora con el tema.

Limitaciones:

.- Honduras, a pesar de ser un país en el que hay muchas oportunidades en relación a la equidad de género, al contar ya con políticas en los dos sectores, con recursos de la cooperación internacional y cierta institucionalización con el funcionamiento oficial y presupuesto de las Unidades de Género, presenta limitantes para operativizar el enfoque. Entre ellas se pudieron identificar:

.- La falta de visión estratégica de las autoridades de la SERNA para que la política sea aprobada a nivel del Concejo de Ministros o Ejecutivo.

..- La resistencia ante el cambio de actitudes en relación a la equidad de género de funcionarios intermedios.

.- La ubicación de la Unidad de Género, la rotación de personal de las mismas por cambios internos o como consecuencia de procesos electorales; la recarga de funciones de las encargadas del tema en SERNA y del Comité de Enlace Permanente de Género del MARN.

.- No contar con la REDNA para apoyar y dinamizar las acciones de las secretarías.

..- El poco apoyo técnico y político del Instituto Nacional de la Mujer, INAMU en el cabildeo sobre la aprobación oficial de la política y en el de que se cuente con presupuesto para la equidad.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Realizar actividades de formación y concientización dirigidas a los nuevos funcionarios públicos de la actual administración para comprometerlos con los procesos, ya iniciados, de incorporación de la perspectiva de equidad de género. Siguiendo con la estrategia que se propone en este informe, estas actividades de formación podrían estar a cargo de las REDNAS y de las INF.

.- Priorizar la Asistencia Técnica para la nueva responsable de la Unidad, que también se está iniciando en el enfoque de equidad de género.

.- Apoyar técnica y políticamente el proceso de incidencia política para la aprobación oficial de la Política de Género, del Plan de Acción y del Reglamento Interno, ya iniciada con el taller de incidencia.

.- Se están empezando a trabajar con estadísticas desagregadas por sexo, pero hace falta asistencia técnica para profundizar en indicadores y análisis de género, así como el trabajo con el Sistema Nacional de Información Ambiental, SINIA.

.- Se debe dar asistencia técnica en la formulación y aprobación oficial de instrumentos de diagnóstico, planificación y evaluación de planes institucionales, programas y proyectos con enfoque de equidad de género.

Al ministerio:

.- Que se continúe con los lineamientos de política trabajados hasta ahora en planificación y cooperación externa, procurando incrementar el presupuesto asignado a la Unidad que actualmente es del 0.08% del presupuesto total de la SERNA.

.- Desarrollar un proceso interno de incidencia para la aprobación oficial del Reglamento Interno.

A la cooperación internacional:

.- Que las agencias de cooperación exijan la incorporación del enfoque de equidad de género en todos los proyectos que financian.

NICARAGUA

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Recursos Forestales (MAGFOR):

El trabajo en género en algunas de las instituciones vinculadas con este sector data de 1994. Sin embargo, los cambios políticos constantes han hecho que se pierdan la secuencia del trabajo realizado y algunos esfuerzos. En el año 2000, las responsables de género solicitaron el apoyo en capacitación de la Fundación Arias en los temas de la Serie Hacia la Equidad y a finales de ese año se integran a la CGER. El Ministerio oficializó el Comité de Género en mayo de 2001, bajo la División General de Delegaciones Territoriales, que es la que tiene relación con todas las direcciones. En julio de ese mismo año se elabora un Plan de Acción en materia de género pero éste aún no ha sido aprobado por los constantes cambios políticos ocurridos en el Ministerio. Entre noviembre de 2001 y febrero de 2002, se realizó un diagnóstico de género de la institución. Cabe señalar que la responsable del Comité realiza sus funciones como recargo a otras tareas que le son encomendadas.

El Comité de Género no cuenta con recursos del presupuesto ordinario de la institución. Al igual que en otros Ministerios y países, sus recursos provienen de la cooperación internacional. Sin embargo, existe la apertura política para crear una Unidad de Género y dotarla con recursos movilizados expresamente para financiar las actividades de esta Unidad. Esta iniciativa cuenta con el respaldo del Ministro y del INIM (que ha intervenido para que el Ministerio asigne recursos) y actualmente se está preparando una propuesta para el funcionamiento y financiamiento de la Unidad de Género. Un aspecto fundamental, en este sentido, será la ubicación que finalmente tenga esta Unidad en el organigrama de la institución.

El Comité de Género participa en la Comisión Interinstitucional de la Mujer y Desarrollo Rural del INIM y coordinan con otras iniciativas como la del Grupo de Género y Agricultura y con el proyecto PASA/DANIDA.

Otro aspecto que vale la pena resaltar es que el MAGFOR está preparando un Plan Estratégico para los próximos cinco años de la Institución. La Fundación Arias, en el marco del convenio firmado con el Ministerio, pedirá que en su elaboración se invite a las funcionarias que integran el Comité de Género para garantizar que la perspectiva de género quede incorporada.

Las funcionarias entrevistadas reconocieron el apoyo, en capacitación, Asistencia Técnica y apoyo político, brindado por la Fundación Arias. Las capacitaciones

fueron valoradas muy positivamente y en ellas han participado funcionarias y funcionarias de áreas estratégicas del sector. También reconocieron los vínculos de coordinación y apoyo que mantienen con la IFN y con las organizaciones que integran la REDNA, en la que el MAGFOR participa desde marzo de 2001.

Según indicaron las funcionarias entrevistadas, la REDNA es un espacio muy importante de formación e intercambio de experiencias que ayudan a ampliar visiones y perspectivas y que ha contribuido mucho a enriquecer el proceso de formulación de la Política de Género del MAGFOR. Uno de los aspectos que resultan más interesantes es el hecho de que los integrantes de la Red son capacitados para capacitar en la Serie Hacia la Equidad.

Logros:

- .- Aprobación, por acuerdo ministerial, de un Comité de Género integrado por representantes de varias unidades de la institución.
- .- Elaboradas una estrategia de género y un plan de acción, aunque aún no han sido aprobados.
- .- Existe voluntad política en el ministerio, al más alto nivel, para crear la Unidad de Género y dotarla de recursos técnicos y financieros propios.
- .- Diagnóstico institucional de género.
- .- Coordinación y vinculación con varias instancias externas al ministerio: REDA, CGER y varios programas y proyectos.

Limitaciones:

- .- Los constantes cambios políticos en la jerarquía de la institución han detenido iniciativas como la de la aprobación de la Estrategia de Género.
- .- Las funcionarias que participan en el Comité de Género lo hacen como recargo a sus funciones normales.
- .- La falta de recursos propios para el Comité de Género. Esto limita la posibilidad de ampliar acciones y lo hace depender mucho del apoyo de la cooperación externa.

Recomendaciones:

Al proyecto:

- .- Que la Fundación Arias continúe proporcionando Asistencia Técnica al MAGFOR en el diseño de la Estrategia de Género.

.- Que la Fundación Arias sostenga reuniones con el Ministro para que éste apoye la Estrategia de Género y así legitimar el proceso.

.- Que la Fundación Arias continúe realizando actividades de sensibilización y articule iniciativas a los más altos niveles del MAGFOR y del INIM (puesto que ambos son entes rectores de políticas públicas) para lograr el apoyo a la estrategia y la asignación de recursos para la Unidad de Género.

Al Ministerio:

.- Que la funcionaria responsable del Comité de Género (o de la Unidad, cuando ésta haya sido creada) pueda dedicarse a tiempo completo a sus actividades y no como recargo de funciones.

Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARENA):

En el MARENA existe una Unidad de Género conformada por una funcionaria. Esta unidad fue creada en el año 2001 y, a partir de ese mismo año aparece en el organigrama de la institución dentro de la División General de Planificación. La influencia de la UICN en la creación e institucionalización de la Unidad de Género fue fundamental. La funcionaria designada como responsable de la Unidad fue nombrada a partir de enero de 2002 pero existía en el MARENA un punto focal de género desde 1998. El MARENA cuenta con un Plan de Acción en materia de género que se preparó a principios del año 2001 pero cuya aprobación se dio hasta en noviembre de ese mismo año por trabas en el Departamento Legal.

La Unidad de Género también cuenta con un diagnóstico institucional en materia de género en cuya elaboración participaron todas las direcciones de la institución.

La Unidad no cuenta con recursos del presupuesto institucional pero funciona con fondos de contrapartida que el gobierno aporta al Programa de Apoyo al Sector Medioambiental (PASMA). Esto hace que la Unidad tenga una gran vulnerabilidad puesto que, si se acaba el PASMA, se acaba la Unidad de Género a menos que el MARENA la incorpore dentro de su presupuesto ordinario.

La Unidad de Género del MARENA participa en la Comisión Interinstitucional de la Mujer y Desarrollo Rural coordinada por el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM). Este organismo ha manifestado su disposición de apoyar los procesos para institucionalizar la perspectiva de equidad de género en el MARENA y para buscar recursos que apoyen el trabajo de la Unidad.

Los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de equidad de género se han realizado a través de procesos de sensibilización y capacitación, fundamentalmente al personal técnico que tiene incidencia a nivel local y no tanto a nivel directivo, apoyados directamente por el personal de la UICN y de la Instancia de Facilitación Nacional de quien reciben apoyo y asistencia técnica constante. El instrumento metodológico utilizado ha sido la Serie Hacia la Equidad. La Unidad de Género quisiera hacer extensiva la capacitación a todo el personal de la institución, sobre

todo a nivel de directores y asesores pero han encontrado en este grupo de personas algunas resistencias.

A pesar de los esfuerzos realizados en materia de capacitación, su impacto en los proyectos es aún pequeño. Quienes asisten a las capacitaciones son los técnicos y no los directores de proyecto ni los planificadores lo que dificulta que emanen directrices hacia los técnicos y los proyectos.

Vinculados al MARENA existen varios proyectos como el BOSAWAS (convertido ahora en secretaría con la responsabilidad de elaborar un plan de manejo en el que han incorporado género con indicadores específicos), financiado por la GTZ y KFW en el que han incorporado el enfoque de equidad de género. También han brindado capacitación a todos los técnicos que trabajan en el proyecto. Otro de los proyectos es el Programa Ambiental de Nicaragua (PANIC) que ha trabajado con enfoque de género con apoyo de la Unidad de Género del MARENA. Con este proyecto se elaboró una estrategia de género para áreas protegidas.

La UICN ha brindado Asistencia Técnica para la elaboración del Plan de Acción y la Política de Género, proceso que recibió apoyo financiero de DANIDA y Finlandia. En enero de 2002 comenzó el proceso de divulgación de la política.

Logros:

.- La creación de la Unidad y la Política de Género con la Asistencia Técnica de la UICN.

.- Procesos de capacitación con delegaciones territoriales y direcciones técnicas. A finales del año 2001 también se realizó un importante esfuerzo en materia de planificación.

.- Capacitación específica en el tema marino costero con la Dirección General de Áreas Protegidas en la que participaron otras dependencias del MARENA.

.- Capacitación con áreas protegidas en los que se involucraron los directores de proyectos.

.- Diagnóstico institucional para operativizar la estrategia de equidad de género.

.- Documento de sistematización sobre el proceso metodológico de formulación de la Política de Género con apoyo del proyecto de Incidencia en Políticas.

.- Publicación de 1.500 ejemplares de la Política de Género que se están distribuyendo en toda la institución (ministro, vice-ministros, directores, técnicos, secretarías y delegaciones territoriales) como parte de la estrategia de divulgación.

.- Planificación de dos grandes eventos de divulgación, uno a nivel central del MARENA y otro a nivel de técnicos. Se incluirán el sindicato de la institución y los proyectos.

.- Algunos proyectos han incorporado el enfoque de equidad de género a partir de las capacitaciones recibidas.

.- Incorporación de la perspectiva de género en la planificación operativa anual del año 2002 en las delegaciones del MARENA. Este esfuerzo se realizó con las planificadoras y planificadores de casi todas las áreas, incluidas las delegaciones.

.- Se incorporó el enfoque de género en la “Guía del proceso de planificación y seguimiento institucional anual” de MARENA y se brindaron recomendaciones para la elaboración de los reglamentos de ordenamiento territorial y recursos hídricos.

Limitaciones:

.- Recursos insuficientes del Ministerio limita su capacidad de asumir financieramente a la Unidad de Género y sus actividades, lo que la hace depender del financiamiento externo. Esto arriesga la posibilidad de hacer sostenibles estos esfuerzos dentro del MARENA.

.- Limitaciones de personal. La Unidad de Género está conformada por una sola persona y esto resulta insuficiente para todo el trabajo que hay que realizar.

.- Faltan conocimientos e instrumentos para incorporar el enfoque de equidad de género en las distintas políticas, procedimientos y normas de la institución.

.- Políticas de equidad de género avanzan lentamente en el país. La ley de igualdad de oportunidades ni siquiera ha sido aprobada y mientras el nivel macro no avance impulsado por el INIM, es difícil que otras instituciones gubernamentales también lo hagan. El vínculo con el Instituto de la Mujer se ha dado pero en cuestiones muy puntuales.

.- No hay diagnósticos específicos que permitan decir a los proyectos lo que necesitan incorporar en materia de género ni instrumentos suficientes para hacerlo.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Continuar brindando respaldo metodológico y Asistencia Técnica para transversalizar género en políticas, planes, instrumentos, procedimientos, programas y proyectos del MARENA.

.- Apoyar a la responsable de género en la elaboración de guías metodológicas para que en cada proyecto que se formule se incluyan ciertos criterios que aseguren la incorporación del enfoque de equidad de género.

Al Ministerio:

- .- Diseñar algún mecanismo que motive a las y los funcionarios a devolver comentarios sobre la Política de Género.
- .- Que en todos los convenios y proyectos del MARENA se incluyan recursos para impulsar el enfoque de equidad de género como una manera de garantizar la sostenibilidad de los procesos.

COSTA RICA

Ministerio de Agricultura

El sector agropecuario de Costa Rica está conformado por seis instituciones coordinadas por el Ministro de Agricultura a nivel central, y cuenta con un ente asesor y de seguimiento: la Secretaría Ejecutiva de Planificación Agropecuaria, SEPSA.

El tema de género en el MAG inicia en 1994 con la creación de la Oficina de la Mujer Productora, con acciones más encaminadas a las labores de extensión a beneficiarias del sector. El Área de Extensión se traslada al Consejo Nacional de Producción, en donde se diluye el trabajo con las mujeres productoras, retomándose en 1999 con la creación de la actual Oficina de Género y Desarrollo, con funciones de asesoría dentro de SEPSA y encargada de coordinar el Comité de Género, conformado por las encargadas de género de cada institución y de las oficinas regionales del sector.

Existe una Comisión Interinstitucional de Género en la que convergen representantes de las oficinas de género de las instituciones que conforman el sector: MAG, SENARA, CNP, INCOPECA, PIMA e IDA. Solamente el Ministerio de Agricultura tiene una Oficina de Género con dos funcionarias, una de ellas recién incorporada en el mes de mayo de 2002; las funcionarias de las otras instituciones tienen otros cargos y responsabilidades y aunque trabajan con compromiso, tienen la gran limitante de tiempo para dedicarlo al trabajo de género.

En la estructura se cuenta además con una Comisión de Alto Nivel, integrada por los Jefes de las encargadas de género, que ocupan un nivel jerárquico intermedio bajo dentro del organigrama del sector, el que ha resultado disfuncional, y limitado técnica y políticamente para formular, implementar y evaluar acciones tendientes al adelanto de las mujeres rurales productoras.

La Fundación Arias, por medio del proyecto de Incidencia firma convenio de colaboración en el 2001, y realiza visitas de acercamiento con los jefes de las instituciones del sector, teniendo como resultado la firma de cartas de intención con cada uno de estos.

Las acciones que se han desarrollado se han centrado en la capacitación con la Serie Hacia la Equidad a las integrantes del Comité de Género Nacional y a los

Comités Regionales. Se ha capacitado también a los técnicos y profesionales de INCOOPESCA y Jefes de Oficinas Locales de cantones.

Así mismo, se ha brindado asistencia técnica en la revisión de las políticas de SENARA y el IDA, haciendo análisis y diagnóstico para identificar los vacíos para la incorporación del enfoque de equidad de género.

Logros:

.- Proceso de sensibilización y capacitación sobre la Serie Hacia la Equidad entre el personal técnico y los Comités Nacional y Regionales de Género, así como a funcionarios de rangos medios y técnicos que trabajan directamente con las comunidades.

.- Asesoría técnica en la revisión de dos políticas del sector.

.- Reuniones periódicas de coordinación mensual con el Comité Interinstitucional de Género y la Fundación Arias. En estas reuniones se da seguimiento a la planificación, se proporciona asesoría técnica al Comité y se evalúan las actividades de capacitación.

.- Se firmaron cartas de entendimiento con cada una de las entidades del Sector Agropecuario para la implementación del proyecto de Incidencia en Políticas.

.- Introducción pedagógica de elementos y casos relacionados con la realidad en que se desarrolla el trabajo de género, especial énfasis se ha puesto en la elaboración de prácticas a partir de casos, proyectos y propuestas provenientes de los mismos técnicos y técnicas.

.- Participación del Comité Interinstitucional de Género del Sector Agropecuario en la REDNA de Costa Rica.

Limitaciones:

.- Aunque se han hecho importantes esfuerzos en capacitación y sensibilización, no se ha profundizado tanto en los procesos de incidencia y políticas públicas con las instituciones del Sector.

.- Los limitados mecanismos de participación entre el gobierno y las ONG`s para hacer procesos de incidencia conjuntos.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Continuar con procesos de capacitación y asistencia técnica para la formulación y operativización de las políticas institucionales de género.

.- Desarrollar procesos de empoderamiento y asesoría en negociación con las personas integrantes de los Comités Nacional y Regionales

.- Al igual que en el resto de los países que pasaron recientemente por cambios de gobierno, en Costa Rica se tiene que diseñar una estrategia de incidencia con las nuevas autoridades para posicionar, de nuevo, el tema de género en las instituciones del Sector Agropecuario.

Al Ministerio:

.- Reforzar, con recursos propios y apoyo institucional, al Comité de Género y a las responsables de este tema en las distintas instituciones del Sector.

Ministerio de Medio Ambiente, Energía y Minas (MINAE):

A la misión de evaluación le resultó imposible conseguir una entrevista personal con la funcionaria del MINAE puesto que coincidió con el cambio de gobierno en este país, una incapacidad por bronconeumonía de esta funcionaria y con el cambio de oficinas de la dirección a la cuál ésta pertenece. La información que aquí se proporciona ha sido reconstruida a partir de una entrevista telefónica con una de las personas que dio seguimiento a este proceso, lectura de documentos y entrevistas a las funcionarias de la UICN.

El MINAE cuenta con una Unidad de Género, incorporada en el organigrama de la institución, responsable de llevar a cabo actividades de sensibilización y capacitación en enfoque de equidad de género y dar seguimiento al Plan de trabajo para incorporar dicho enfoque en el quehacer del Ministerio. Esta oficina cuenta, además, con dos plazas inscritas en el Servicio Civil que requirieron de un proceso de seis meses para que la categoría de “Especialista de Género” quedara registrada en dicho Servicio. También cuenta con recursos asignados del presupuesto nacional. Actualmente, se están realizando gestiones para que esta Unidad se incorpore en el marco de la Ley Orgánica del MINAE, como una forma de fortalecer, consolidar y asegurar la continuidad del trabajo realizado hasta el momento. Se ha creado, además, la Unidad de Enlace integrada por un representante de cada departamento o dirección del MINAE.

Una de las actividades más relevantes de la Oficina de Género es que se ha convertido en ente ejecutor de varios proyectos de desarrollo. Uno de ellos es el proyecto “Fondo de apoyo financiero para mujeres en condición de pobreza con énfasis en las zonas marino-costeras” dentro del acuerdo de cooperación firmado por el IMAS y FUNDECOOPERACIÓN. Esta iniciativa cuenta con un fondo de cien millones de colones en donaciones para iniciativas productivo-ambientales. Ya han sido beneficiadas 41 organizaciones de mujeres, es decir, un promedio de 450 mujeres, que, además, han recibido capacitación y Asistencia Técnica.

Otro de los proyectos iniciados en octubre de este año a cargo de la Oficina de Género es el de “Fortalecimiento institucional convenio IMAS-

FUNDECOOPERACIÓN para el desarrollo de proyectos socio-productivos sostenibles en mujeres en condiciones de pobreza y pobreza extrema”. A través del proyecto se generarán procesos de comercialización en el marco de los proyectos productivos ambientales con los que se ha venido trabajando. Este proyecto, que cuenta con un fondo de 20 millones de colones, financiará a unas 15 organizaciones de mujeres en todo el país.

En la provincia de Puntarenas se impulsó otra iniciativa, el proyecto “Establecimiento de un taller de marroquinería en cuero de pescado”. FUNDECOOPERACIÓN aportó, para este proyecto, treinta y seis millones y medio de colones y con él se beneficia a la Asociación para el Desarrollo Artesanal de Puntarenas (ASOARTEP).

Otros proyectos apoyados por la Oficina de Género del MINAE son el proyecto “Desarrollo de productos turísticos y una alianza para el establecimiento de una ruta agroecoturística”, que beneficia a 30 mujeres, el proyecto “Promoción de la participación de las mujeres en el sector forestal” que beneficia a 7 organizaciones de mujeres en todo el país y el proyecto “Componente de género del proyecto ECOMERCADOS FONAFIFO”.

En entrevista telefónica realizada a una de las asesoras de la Oficina de Género, ésta manifestó su satisfacción por la relación de coordinación y permanente apoyo recibido de la UICN en el desarrollo de todas sus actividades, particularmente en materia de capacitación y Asistencia Técnica.

Logros:

.- El MINAE cuenta con una Unidad de Género y una Declaración de Política en el marco de la cual se desarrollan todas las actividades del proyecto.

.- Las actividades de sensibilización y capacitación han sido constantes. Durante los últimos seis meses, estas actividades han alcanzado a unos 450 funcionarios y funcionarias de distintos departamentos del MINAE. Esta capacitación y sensibilización son parte del proceso de incidencia política.

.- Mayor divulgación del quehacer de la Oficina y su posicionamiento en la institución.

.- Inicio del proceso de discusión y reflexión acerca de los requerimientos de una política de recursos humanos con perspectiva de género.

.- Mayor consolidación de la Unidad de Enlace.

.- Identificación de las potencialidades y obstáculos de las condiciones laborales de las mujeres del Sistema Nacional de Áreas de Conservación

.- Se promueve la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

.- La Unidad de Género coordina, da seguimiento y asesoría a 6 proyectos productivos para mujeres.

.- Se han beneficiado 565 mujeres en condiciones de pobreza con recursos financieros, capacitación, asistencia técnica, materias primas y herramientas para la producción.

.- Hay una solicitud de FONAFIFO para hacer la política institucional de género.

Limitaciones:

.- La fuerte vinculación del tema con la gestión gubernamental de la Ministra Elizabeth Odio quién brindó su total apoyo a la Unidad de Género y a la incorporación de la perspectiva de equidad de género en todas las actividades y estructura organizativa del Ministerio.

.- En relación con el MINAE, más que una limitación lo que se identifica es una amenaza: la que significa el cambio de autoridades políticas y lo que esto pueda significar para la Unidad de Género y su trabajo si no recibe el mismo respaldo que tuvo durante la pasada administración.

Recomendaciones:

Al proyecto:

.- Continuar con el proceso de formación y Asesoría Técnica en materia de género y de incidencia en políticas.

.- Iniciar, de inmediato, el diálogo con las nuevas autoridades del MINAE a fin de que éstas continúen brindando apoyo a la Unidad de Género y los proyectos que ésta ejecuta.

Al Ministerio:

.- Continuar con el apoyo que la Unidad de Género recibió de la anterior administración y aprobar los instrumentos administrativos, políticos y metodológicos que sean necesarios para institucionalizar la perspectiva de equidad de género.

IV. ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCIDENCIA EN LOS MINISTERIOS DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE EN LOS CINCO PAÍSES DE LA REGIÓN:

Una vez realizado el análisis por país, en este apartado se analizará el proceso realizado para hacer incidencia en los Ministerios del Sector Agropecuario y Ambiental.

Es preciso, sin embargo, hacer varias consideraciones previas. La primera de ellas está relacionada con diferencias de partida que existen en las dos organizaciones que conforman la UFAR: la UICN y la Fundación Arias. Estas diferencias deben ser consideradas para analizar los grados de dificultad que implica realizar un trabajo en incidencia en políticas y medir los resultados en cada uno de los Ministerios. Cabe mencionar que ambas organizaciones cuentan con un gran prestigio y reconocimiento no sólo en la región, sino también internacionalmente, y esta es una fortaleza que se pone al servicio del proyecto.

La UICN es una organización especializada en temas medio ambientales y los Ministerios de Ambiente forman parte de esta organización. Esto, de algún modo, posibilita una mayor apertura por parte de estas instituciones y facilita un mayor nivel de compromiso. Además, la UICN cuenta con un equipo de seis personas que, aunque tienen responsabilidades en otros proyectos, dedican una parte importante de su tiempo al proyecto de Incidencia en Políticas. La UICN, además, ya se había posicionado en las instituciones del sector ambiental con el tema de género y medio ambiente con la investigación que dio lugar al proyecto Hacia la Equidad.

Por su parte, la Fundación Arias es una organización que realiza su trabajo en muy diversas áreas y, aunque tiene experiencias previas en el Sector Agrícola (por ejemplo, el proyecto de “Acceso de las Mujeres a la Tierra”) esta no es su área de especialidad. El vínculo que establece con los Ministerios de Agricultura es de una naturaleza distinta a la que establece la UICN con los Ministerios de Ambiente. El proyecto de Incidencia en Políticas cuenta, en la Fundación Arias, con un equipo de cuatro personas aunque una de ellas es, al mismo tiempo, la directora de la Fundación por lo que su dedicación en tiempo es menor (no así su compromiso con este proyecto).

La naturaleza de los Ministerios es otra de las diferencias sustanciales. Mientras los Ministerios de Ambiente tienen un área de acción mucho más específica y cuentan con menos personal, los Ministerios de Agricultura son más grandes, complejos y tienen una gran cantidad de funcionarios y funcionarias así como varias instituciones adscritas con las cuales también ha tenido que trabajar la Fundación Arias.

La tercera consideración que es preciso realizar tiene que ver con la lógica del proyecto de Incidencia en Políticas. Mientras que en el proyecto Hacia la Equidad (del cuál se derivó el actual proyecto) la Fundación Arias y la UICN aparecían como un equipo compacto que asumía conjuntamente el trabajo que se debía realizar con los Ministerios de Agricultura y Ambiente, en el proyecto de Incidencia se ha dado una especialización. La UICN se ha concentrado en los Ministerios de Ambiente y la Fundación Arias en los de Agricultura. La gran cantidad de trabajo que ha demandado el proyecto ha hecho que a la UFAR se le dificulte la realización de reuniones de coordinación y análisis conjunto de los resultados que el proyecto va obteniendo en ambos Ministerios. Esta especialización y división de funciones se hizo notar durante la evaluación y podría llegar a limitar el impacto conjunto del proyecto, sobre todo porque el grado de dificultad que implica trabajar en incidencia en políticas es mayor y es de una naturaleza estratégica distinta, que la que tenía el proyecto Hacia la Equidad.

Finalmente es necesario hacer notar que los países en los que se ejecuta el proyecto también son diferentes y tienen niveles de compromiso desiguales en cuanto a políticas de equidad de género. Mientras en algunos existen Institutos de la Mujer con cierto grado de incidencia y poder de decisión, en otros países estas instancias son mucho más débiles y con menor nivel de incidencia en las distintas instituciones gubernamentales como son, por ejemplo, los Ministerios de Ambiente y Agricultura. Los mismos Ministerios tienen que trabajar en áreas geográficas más o menos grandes. No es lo mismo, por ejemplo, el trabajo que estos Ministerios tienen que desarrollar en Guatemala, que el que tienen que realizar en Costa Rica un país mucho más pequeño y con mayores grados de estabilidad política y económica.

Dicho lo anterior, se puede afirmar que el proyecto, en esta primera etapa, y dada la heterogeneidad entre los Ministerios y los países, se ha concentrado en crear un ambiente político favorable a la operacionalización de las políticas de género en cada uno de los Ministerios e instituciones del sector por medio de procesos de sensibilización y capacitación a personal de alto nivel y personal técnico y operativo de los niveles centrales, regionales y locales de estas instituciones. También ha brindado Asistencia Técnica a las Unidades de Género de los Ministerios de Agricultura (e instituciones del sector) y de Medio Ambiente para la formulación de las políticas de género internas y de planes operativos en esta materia. La firma de convenios y cartas de entendimiento así como la asesoría para la ejecución de algunos proyectos específicos (es el caso del MINAE en Costa Rica) también han estado dentro de las actividades más importantes del proyecto en esta primera fase.

En el proceso de formulación, implementación y monitoreo de políticas públicas de género se hace necesaria la reflexión sobre los conceptos de género que se manejan a nivel personal y cómo estos influyen y permean el quehacer institucional manifestándose en diferentes tipos de resistencias hacia la equidad de género y su incorporación como un eje transversal de las instituciones. Estos procesos de reflexión y homologación de conceptos son necesarios para identificar resistencias y superarlas. Sólo mediante estos procesos de creación de ambientes políticos favorables en las instituciones, es que se consigue de manera más ágil y eficiente el análisis de los procedimientos y las contribuciones de los funcionarios en los mismos en términos de equidad de género. En este proceso se encuentra el proyecto en estos momentos, con las diferencias que imponen, como ya ha sido señalado, las diferencias entre países y entre Ministerios.

Este ambiente político favorable redundó en que ya en algunos de los procesos de planificación y formulación de proyectos se utilicen guías que incorporan la perspectiva de género aunque todavía no estén incorporadas como parte de las normativas de estas instituciones. El análisis institucional, desde la perspectiva de equidad de género, para introducir normas y procedimientos, es uno de los aspectos en que el proyecto se debe concentrar en el futuro.

Otro proceso que se realizó fue el de fortalecer las capacidades para hacer incidencia política con la participación de personal técnico de los Ministerios y proyectos y ONG's integrantes de la REDNA. Como resultado de este proceso se cuenta con planes de incidencia en El Salvador y Honduras para la oficialización de las políticas de equidad de género al más alto nivel.

Estas actividades permitieron identificar la falta de conocimiento en procesos de formulación implementación y monitoreo de políticas públicas en las asesorías legales y direcciones de políticas de los Ministerios y en los distintos espacios de la sociedad civil que forman parte de la REDNA. Otro aspecto que surge con claridad de estos procesos es la necesidad de crear alianzas estratégicas con distintos sectores tanto gubernamentales, no gubernamentales y de la sociedad civil como organizaciones de mujeres, organizaciones ambientalistas y organizaciones de productores.

Se considera que están sentadas las bases para una siguiente fase del proceso de incidencia puesto que todos los Ministerios han sido sensibilizados y capacitados en el enfoque de equidad de género, cuentan con una Unidad de Género ya institucionalizada o en vías de estarlo, con una Política de Género y con Planes de Acción para concretar dichas políticas.

Sin embargo, existe una preocupación en algunas funcionarias y funcionarios de los Ministerios y de las REDNAS, compartida por la misión de evaluación, acerca de la sostenibilidad de estos procesos en dos sentidos. Uno, el que tiene que ver con los Ministerios mismos que cuentan con recursos financieros escasos y no están en capacidad, la mayoría de ellos, de asumir los costos que implicaría el trabajo de las Unidades de Género. Estas, como ya se ha señalado, dependen, casi en forma exclusiva, de la cooperación externa. El segundo tiene que ver con la estrategia de financiamiento del proyecto mismo, propuesta por la Embajada de Holanda, que fue reduciendo progresivamente los recursos financieros asignados a cada país. Actualmente la reducción es de un 50% y se preveía que el otro 50% iba a ser proporcionado por la venta de servicios de las instituciones y organizaciones pertenecientes a las REDNAS y por las mismas Instancias de Facilitación Nacional. En la práctica esto no ha logrado concretarse, en parte porque no está dentro de la lógica de las organizaciones, la mayoría de ellas de carácter social, y en parte porque no se ha realizado el proceso de reconversión en las organizaciones que faciliten estos procesos a excepción de El Salvador. Las consecuencias de esta estrategia han sido varias: por un lado, las IFN's, para mantener la calidad de los servicios que ofrecían a las organizaciones miembros de las REDNAS en capacitación y Asistencia Técnica, han debido redoblar sus esfuerzos redundando en un desgaste mayor para quienes están en las IFN's. También ha generado competencias entre las mismas organizaciones integrantes de las REDNAS ya que la venta de servicios limita la capacidad de brindar capacitaciones y Asistencias Técnicas a ONG's y proyectos muchos de los cuales no cuentan con recursos para comprar estos servicios. El cambio en la lógica de funcionamiento de las IFN's y de las REDNAS también ha generado malestar en algunos Ministerios antes acostumbrados a recibir capacitación y Asistencia Técnica en forma gratuita. El cobro por estos servicios no ha sido bien recibido en algunas de estas instituciones. El desgaste que significa esta estrategia financiera limita la sostenibilidad política de la REDNA y su capacidad de alianzas con otras organizaciones y sectores de la sociedad civil para hacer procesos de incidencia en políticas públicas nacionales, sectoriales y locales con perspectiva de equidad de género. La estrategia financiera del proyecto también ha tenido repercusiones en la UFAR.

Otra de las limitaciones para hacer incidencia política es la composición misma de las REDNAS. Estas fueron concebidas como instancias de capacitación y

Asistencia Técnica a lo interno de las instituciones y proyectos que la conformaban y en la que participan generalmente las responsables o encargadas del tema de género en dichas organizaciones mixtas o gremiales. En la práctica, quienes han desarrollado procesos de incidencia hacia otros temas son el personal directivo de estas organizaciones para los que la perspectiva de género es un componente técnico de sus programas y proyectos pero no una reivindicación política a favor de la igualdad y la equidad de género. Aún así, las REDNAS han creado espacios que buscan contar con el apoyo político de las direcciones para el trabajo que realizan.

V. ANÁLISIS DEL PROCESO GENERADO POR EL PROYECTO EN EL ESPACIO DE LAS REDNAS:

Aunque serán mencionadas algunas particularidades por país, en general, se puede afirmar que el espacio de las REDNAS, creado con el proyecto Hacia la Equidad, sigue siendo de gran importancia para los proyectos, organizaciones e instituciones que participan en él. Todas las REDNAS entrevistadas coinciden en señalar que es gracias a esta instancia que han logrado cada vez mayores niveles de formación y capacitación, poniéndolas, incluso, en condiciones de replicar experiencias de capacitación y venta de servicios. También es un espacio de comunicación e intercambio de experiencias en el que las y los participantes encuentran otros puntos de vista, enriquecen sus propuestas y reciben apoyo para sus iniciativas de trabajo. Puesto que promover la incorporación de la perspectiva de equidad de género no es tarea fácil, en la REDNA sus participantes encuentran también una suerte de solidaridad y apoyo emocional que les fortalece.

Las REDNAS ofrecen, además, otra oportunidad para hacer incidencia en políticas tanto al interior de las organizaciones que representan, como a nivel comunal (a través de programas y proyectos) y de las organizaciones de base con las que realizan su trabajo ordinario.

En este apartado se analizarán algunas de las peculiaridades de las REDNAS de cuatro de los cinco países. En Guatemala no fue posible una entrevista con este órgano del proyecto puesto que hacía muy poco tiempo habían tenido su reunión ordinaria y, por estar sus miembros en zonas alejadas, era imposible volver a convocarlos.

REDNA EL SALVADOR

La REDNA de El Salvador es una de las más activas en cuanto a las funciones de capacitación, asistencia técnica y venta de servicios. Está conformada por aproximadamente siete organizaciones no gubernamentales, representantes de los dos Ministerios y de proyectos y/o agencias de cooperación (CARE) adscritos al gobierno, así como personas a título individual que trabajaron para algunas de las instituciones participantes.

La identidad básica de pertenencia a la red gira alrededor del aprendizaje y fortalecimiento de capacidades a nivel individual e institucional sobre el enfoque de

equidad de género, así como su aplicación en las organizaciones a la que pertenecen sus referentes. Para algunas de éstas la incorporación y transversalidad del enfoque es un compromiso y política organizacional y en otras todavía hay falta de voluntad política de sus niveles directivos para su institucionalización. Sin embargo, hay un reconocimiento unánime de los directivos que reconocen que su institución se ha visto fortalecida por los conocimientos y manejo que tiene una parte del personal sobre el enfoque de género y el manejo de la Serie Hacia la Equidad.

Otro aspecto importante de la REDNA es la posibilidad del vínculo entre ONGs y Ministerios en el tema de equidad de género (especialmente el de Agricultura que se integra en el 2002), al carecer el sector de mecanismos sistemáticos de coordinación entre el estado y la sociedad civil.

La REDNA ha jugado un papel importante en la capacitación sobre la Serie Hacia la Equidad en el país, tanto dentro de las organizaciones participantes, como de la venta de servicios a instituciones gubernamentales (MARN, Corte de Cuentas, FIAES, MAG, FONAES), proyectos y agencias de cooperación (PRODERNOR, HIVOS, UNFPA-Morazán), y en menor medida a organizaciones no gubernamentales.

La publicación de la serie ha probado ser un instrumento de sensibilización y capacitación eficaz, ya que posibilita el uso de instrumentos y herramientas metodológicas para procesos de réplica de la capacitación y para la incorporación del enfoque de equidad de género en programas y proyectos.

La estrategia de venta de servicios de la REDNA ha sido positiva en tanto ha posibilitado mantener el 50% del salario de la Coordinadora y Asistente, pero ha significado una tensión y competencia a lo interno de la red, porque la asistencia técnica y capacitación a las organizaciones participantes se ha visto limitada, así también el funcionamiento mismo de la red.

Uno de los impactos de la capacitación y asistencia técnica es el nivel de sensibilización alcanzado; la puesta en práctica de las metodologías de incorporación de la perspectiva de género en planificación, gerencia en algunas organizaciones participantes; lo novedoso del tema de masculinidad; la alta demanda de los servicios; el posicionamiento de la red como un espacio técnico de capacitación en el enfoque de equidad de género

Los objetivos planteados con respecto a la incidencia política están aún a niveles de inicio. Se hizo un primer taller con poca participación por la coyuntura post terremoto. Hay una percepción fuerte de que es un frente nuevo en las que la naturaleza misma de la red, la falta de conocimiento y experiencia sobre el tema de políticas públicas y procesos de incidencia entre sus participantes, el poco compromiso de las organizaciones (no de los referentes) en sumarse a campañas de incidencia a favor de la equidad, limitan el contar con una visión más estratégica sobre este importante tema.

Logros

.- La REDNA ha demostrado ser una instancia de capacitación técnica sobre género con un buen nivel de posicionamiento en el sector agropecuario y ambiental, tanto a nivel gubernamental, como no gubernamental de El Salvador, capacitando con la serie Hacia la Equidad a cientos de funcionarias/os técnicos, promotoras/es, etc. y dejando capacidades instaladas en ONGs y a niveles individuales.

.- El espacio ha posibilitado el acercamiento, coordinación y trabajo conjunto entre organizaciones de la sociedad civil y las encargadas de género de los ministerios del ambiente y agricultura y de proyectos de cooperación, ya que esos mecanismos de coordinación no están institucionalizados desde los ministerios.

.- La REDNA ha desarrollado un proceso de sostenibilidad financiera importante a través de la venta de servicios con bastante éxito, aunque con mucho recargo de trabajo y limitantes en la atención y apoyo a las ONGs.

Limitaciones

.- No ha sido posible dar seguimiento y monitorear el impacto de la asistencia técnica en la incorporación del enfoque de equidad de género en las instituciones, además de que hay demanda que no se puede cubrir por el limitado número de facilitadoras.

.- Cuando las técnicas/os de las instituciones cambian, se va la capacidad instalada acumulada en el proceso.

.- La sostenibilidad ha venido a representar una tensión a lo interno de la REDNA limitando su accionar y apoyo a lo interno de las organizaciones integrantes de la red.

.- La identidad inicial de la REDNA como instancia de fortalecimiento de capacidades y la composición de sus integrantes ha limitado la posibilidad de ir las convirtiendo en redes de incidencia con el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones ambientalistas, de mujeres, y de desarrollo rural en pro de políticas de equidad de género

.- No hay ni visión estratégica, ni conocimiento sobre procesos de formulación de políticas públicas de equidad y/o incorporación de la perspectiva de equidad en políticas, ni manejo conceptual y metodológico sobre incidencia política entre las miembros de la REDNA y las direcciones de sus instituciones. No hubo productos concretos de los talleres de incidencia.

.- La incidencia se ve muy ligada solo a los dos ministerios (hay problemática en la que hay que incidir relacionada con otros ministerios y que tiene que ver con el medio ambiente o el desarrollo rural).

.- La incorporación de los Ministerios de Ambiente y Agricultura no ha implicado presencia de la REDNA en procesos de consulta y toma de decisiones en políticas públicas.

.- No ha habido presencia de la REDNA en espacios de coordinación relacionada con los Ministerios y UFAR. La UFAR, generalmente coordina directamente con los Ministerios, no a través de la REDNA, lo que causa debilidades en coordinar, planificación conjunta, desconocimiento de acciones que se desarrollan. Se percibe que no hay una relación igualitaria: los ministerios son directamente asistidos por la Fundación Arias y UICN, no así el resto, o la REDNA.

Recomendaciones:

.- Desarrollar capacidades mediante talleres, intercambios, bibliografía sobre la formulación, ejecución y monitoreo de políticas públicas y otro taller de incidencia que permita fortalecer a las participantes para su interlocución con el estado en el tema de políticas públicas.

.- Que se elabore un plan de incidencia conjunto definiendo las prioridades en el sector ambiental y en el agropecuario, una vez tengamos claro lo de políticas públicas e incidencia.

.- Que haya un proceso de planificación estratégica para definir la misión, visión, fortalezas, debilidades de organizaciones miembros, fortalecimiento de capacidades, profundización en temas de masculinidad, incidencia, formulación y monitoreo de políticas públicas

.- De cara a una nueva fase, se considera que es estratégico que la REDNA defina su propia estructura y dinámica de funcionamiento. Después de 5 años, no se puede operar bajo el mismo esquema: hay capacidad instalada.

.- Que se defina la estructura de sostenibilidad de la REDNA de acuerdo a la experiencia de estos años.

.- Que se revise el papel, funcionamiento, apoyo y compromiso de la instancia de facilitación nacional a las actividades de la REDNA.

.- Incorporar a otras organizaciones para beneficiarnos con otras experiencias.

REDNA HONDURAS

La REDNA de Honduras fue constituida en el marco del proyecto Hacia la Equidad y se caracterizó por estar integrada en su mayoría por Directores y/o representante de proyectos de cooperación, organizaciones no gubernamentales mixtas y de mujeres, y consultoras independientes. De manera paulatina, participaron también representantes de organizaciones gremiales o independientes de mujeres

campesinas, y de instituciones gubernamentales de los sectores ambiente y agricultura.

Su funcionamiento a nivel de directores y a nivel de referentes fue muy fluido y había una estrecha colaboración de los proyectos de cooperación con la REDNA, apoyando financieramente actividades de capacitación con la Serie Hacia la Equidad, complementarias a las apoyadas por el Proyecto.

ANDAR, como instancia de facilitación nacional, con un buen posicionamiento en el país, había presentado problemas de cumplimiento en tiempo y forma los requerimientos de monitoreo del proyecto, pero la coordinación del Proyecto no tomó medidas correctivas oportunas para mejorar esa deficiente función gerencial, por lo que las relaciones con la UICN comenzaron a tensarse.

En ese marco de relaciones, y amparada la REDNA en el fuerte apoyo de la cooperación, inician un proceso de planificación estratégica, cuando se está en proceso de formulación e inicio del Proyecto de Incidencia.

Diferencias entre la REDNA y la UFAR sobre los conceptos y metodología de incidencia, la insuficiente consulta, de acuerdo con las entrevistadas, sobre los alcances del proyecto, basados en la práctica política de cada país, aunado al deterioro de las relaciones IFN-UFAR, convergen en situaciones de conflicto no manejados de manera exitosa. La propuesta de la UFAR es no renovar el contrato con ANDAR como IFN en Honduras; la REDNA Honduras no acepta la propuesta de cambiar de IFN; y finalmente, en consulta con la Embajada de Holanda, se decidió no ejecutar el objetivo número 1 del proyecto del Incidencia Política en ese país y continuar el trabajo con los Ministerios de Ambiente y Agricultura.

Las cuatro personas entrevistadas integrantes de la REDNA informaron que la instancia continuó trabajando a nivel voluntario y con apoyo de fondos de la cooperación, especialmente de Canadá, y que en el 2002 continuará el apoyo financiero a través del Proyecto de Mesas Sectoriales, PROMESA. El espacio ha demostrado ser un espacio ya consolidado y efectivo en intercambio de experiencias y metodologías, fortalecimiento de capacidades y en negociaciones con agencias de cooperación, alianzas con mujeres campesinas, entre otras.

En este marco opinaron que el espacio debe continuar con el apoyo del Proyecto de Incidencia, después de un proceso de negociación y resolución de conflictos, ya que por un lado, la coyuntura de mesas de trabajo alrededor de la Estrategia de Reducción de la Pobreza requiere de la visión de equidad de género en el desarrollo rural.

Por otro lado, es importante lograr un componente regional tanto en diagnóstico y construcción de procesos de formulación de políticas, propuestas, metodologías y estrategias conjuntas en Centroamérica, ya que cada país puede aportar desde su práctica la experiencia de desarrollar procesos participativos de formulación de políticas e incidencia.

Recomendación general:

Puesto que el trabajo de la REDNA en Honduras no se ha desarrollado en el marco del proyecto de Incidencia, no se recaban aquí sus logros y limitaciones, como ocurre en el caso de las REDNAS de los otros países. Sin embargo, tomando en consideración la importancia del proyecto de Incidencia y las recomendaciones brindadas por distintas personas entrevistadas, el equipo de evaluación considera importante que en Honduras se reactive el trabajo de la REDNA. Para ello, es necesario implementar un proceso de negociación y resolución de conflictos en que participen las distintas instancias, organismos y organizaciones a nivel nacional que hayan estado involucradas en el trabajo anterior de la REDNA o bien, que estén interesadas en comenzar este proceso de nuevo. Hay varias ONG's que participan en la SERNA que manifestaron su interés de participar en la reactivación de la REDNA. En necesario, además, identificar, luego de lograr un consenso con las organizaciones, una nueva Instancia de Facilitación Nacional.

Quizá convenga que, para facilitar el proceso de negociación y consenso, se nombre a una persona o instancia de facilitación externa (instancia de mediación) que promueva el diálogo y la resolución de conflictos surgidos a raíz de la ruptura de relaciones entre la UFAR y la IFN.

REDNA NICARAGUA

La REDNA de Nicaragua está actualmente constituida por organizaciones e instituciones y no tanto por proyectos (como si ocurría en el proyecto Hacia la Equidad). Esto es así puesto que muchos de esos proyectos finalizaron sus actividades y cada vez son menos los recursos de cooperación que llegan al país. En total son 12 organizaciones más cuatro que han solicitado su ingreso recientemente.

Las personas entrevistadas coincidieron en señalar que la REDNA permite la interacción entre proyectos, organizaciones e instituciones, como el MAGFOR y el MARENA. Gracias a este espacio, todos están informados de lo que está ocurriendo en ambos sectores, de sus programas y proyectos. Es también una instancia de interacción, de facilitación de procesos y de intercambio de experiencias constructiva y propositiva. Como una reacción en cadena, las instituciones y organizaciones que conforman la REDNA tienen, a su vez, relación con otros proyectos y organizaciones que se benefician de los aprendizajes recibidos en este espacio. En este sentido, el trabajo de la REDNA trasciende a las organizaciones allí representadas.

La REDNA se ha dado a conocer también externamente y entre distintas instancias tanto es así que hay varios programas y organizaciones que han solicitado su ingreso.

La IFN de Nicaragua, Mujeres para el Desarrollo (MUPADE) es reconocida por las integrantes de la REDNA, como una organización que les ha brindado apoyo y asistencia técnica permanente. Ha realizado una excelente labor de facilitación promoviendo intercambios, realizando actividades de formación y capacitación,

brindando asistencia y apoyando las distintas iniciativas de las organizaciones integrantes.

Algunas de las organizaciones han comenzado a hacer incidencia promoviendo la formulación y aprobación de políticas de género. Hacer incidencia requiere de formación y cambio de mentalidades y estos procesos no son fáciles.

En cuanto a la estrategia para la sostenibilidad propuesta por el proyecto –la venta de servicios- la REDNA reconoció que no era un proceso fácil pues su forma de operar no está preparada para realizar actividades de carácter mercantil. Sin embargo, se han preocupado por hacer una valoración de la demanda, aunque reconocen necesitar un estudio de mercado más amplio para determinar quiénes pueden estar interesados en los servicios que ofrecen. Por el momento, no logran recuperar el 50% restado de los fondos del proyecto y MUPADE está asumiendo los gastos, aunque esperan que esto sea por poco tiempo y que la venta de servicios, como estrategia, se pueda consolidar.

La relación entre MUPADE y la UFAR es buena, de apoyo y coordinación. Sin embargo, cabe mencionar que se ha notado una diferencia entre los vínculos de la UFAR y la IFN del proyecto Hacia la Equidad y el de Iniciativas. En el primero, la UFAR no hacía distinción entre Agricultura y Ambiente sino que daban un enfoque más integral. Ahora, cada institución coordina y da seguimiento a uno de los Ministerios y en los países esto no funciona así, separados. Esto puede hacer perder la visión de conjunto y dificultar la comunicación y coordinación entre la IFN y cada una de las organizaciones de la UFAR.

Logros:

- .- Actividades de formación, sensibilización y asistencia técnica para las organizaciones participantes en la REDNA y otras organizaciones y proyectos con los que coordinan.
- .- Vínculos con otras redes, organizaciones y proyectos.
- .- Se están posicionando como organismo especializado en género en el sector agropecuario y ambiental, como temas específicos, pero también trabajan otros temas como, por ejemplo, el de violencia.

Limitaciones:

- .- La estrategia de sostenibilidad por venta de servicios aún no llega a consolidarse.
- .- La separación de UICN (a cargo de temas ambientales) y Fundación Arias (a cargo de Agricultura) puede resultar una debilidad para el proceso y su fortalecimiento porque se percibe como dos iniciativas y no una sola.

Recomendaciones:

- .- Que todos los proyectos de las organizaciones representadas en la REDNA incorporen un porcentaje de recursos para apoyar y promover iniciativas de género.
- .- Abrir espacios de mercadeo para la venta de servicios con otros organismos y ONG's internacionales.
- .- Que la Embajada de Holanda sea un elemento facilitador del proceso de venta de servicios por parte de la REDNA recomendando a este organismo entre otras agencias de cooperación, programas y proyectos.
- .- Incorporar a la REDNA en la lógica de la estrategia de combate a la pobreza. Esto, entre otras cosas, permitirá fortalecer la creación de redes y espacios locales y fortalecer a la sociedad civil. Este sería otro nivel de incidencia.

REDNA COSTA RICA

La REDNA de Costa Rica está conformada por ocho organizaciones⁶. Anteriormente pertenecieron a la REDNA algunos de los proyectos que financiaba Holanda pero muchos de estos terminaron, este es el caso de los proyectos DRIP, ARADIKES y FUNDDETA.

La valoración que hacen las organizaciones que actualmente pertenecen a la REDNA es muy positiva. A través de esta instancia han recibido talleres de formación, básicamente a partir de la Serie Hacia la Equidad y Asistencia Técnica para la formulación de políticas, elaboración de planes de trabajo con enfoque de género y para hacer incidencia tanto a nivel de sus propias organizaciones como en las comunidades en las que las organizaciones trabajan. La REDNA ha servido también de espacio de discusión en el que encuentran, además, apoyo y orientación a partir de las experiencias que comparten otras organizaciones que asisten a este espacio de trabajo y coordinación. La Red, además, favorece el análisis de la realidad, conocer cómo funcionan las instituciones del sector y fortalece las capacidades para la negociación de sus integrantes.

En algunos casos, la REDNA también ha facilitado el contacto de los organismos gubernamentales (como el MAG) con las organizaciones de mujeres campesinas que también forman parte de esta Red. A través de la REDNA, el MAG también ha capacitado a los puntos focales de género de las instituciones del sector agropecuario. Los talleres de incidencia en políticas, originalmente impartidos a las puntos focales, fueron replicados por éstas a los extensionistas de las regiones para que incorporaran la perspectiva de equidad de género en los proyectos.

La REDNA, además, ha permitido realizar un trabajo en equipo y facilitar la gestión de los recursos. Tanto en estos procesos como en la capacitación y en la Asistencia

⁶ Estas son: el CEP-ALFORJA, CENCCOD, PDR, JUNAFORCA, CNTMC, MCJD, Coordinadora de Género del MAG y El Productor (como IFN).

Técnica, las organizaciones de la REDNA han recibido el apoyo constante de la Fundación Arias. El trabajo de esta organización, como parte de la UFAR, es valorado en forma muy positiva por todas las instancias pertenecientes a la Red.

La REDNA de Costa Rica es conocida en las instituciones y organizaciones que trabajan en agricultura y medio ambiente y su trabajo, además de ser valorado, es respetado. Muchas de las personas, que antes representaban a proyectos u organizaciones en la REDNA y que ahora no están, siguen participando a título personal pues reconocen en este espacio, un lugar en el que reciben apoyo y son retroalimentados en su formación y para el ejercicio de actividad profesional. En este sentido, consideran a la REDNA una fuente de aprendizaje y de riqueza profesional y personal.

A juicio de las organizaciones pertenecientes a la Red, se está haciendo incidencia en muchos niveles: en las organizaciones, a nivel político pero también a través de la formación y la capacitación. Cabe destacar el caso de la Coordinadora Nacional para el trabajo con la Mujer Campesina que gracias a su pertenencia a la REDNA y por encontrarse allí también las instituciones del sector agropecuario, han podido establecer alianzas estratégicas, desarrollar y recibir apoyo en la ejecución de su Plan de Acción Estratégico. La Coordinadora ha recibido también el apoyo del proyecto de “Acceso de las mujeres a la tierra” que coordina la Fundación Arias. Esto sólo ha sido posible por su pertenencia a la REDNA. La capacitación que han recibido las mujeres campesinas las ha fortalecido y empoderado y, gracias a esto, han podido negociar en el marco de la Mesa Nacional Campesina la incorporación, en sus planes de trabajo, de temas que interesan a las mujeres. Este nivel de incidencia no lo habían logrado antes, cuando no pertenecían a la REDNA.

En la reunión que se realizó con motivo de la evaluación, las organizaciones integrantes de la REDNA manifestaron su preocupación por la falta de vínculos y de coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El problema está, básicamente, en esta institución pues, a pesar de las propuestas para la coordinación lanzadas desde la REDNA, el INAMU no sólo no tiene una visión estratégica y se concentra en realizar actividades puntuales, sino que muchas veces se salta los canales acordados con las organizaciones e instituciones para realizar actividades que impulsen la perspectiva de equidad de género. Fue un criterio compartido por las organizaciones la necesidad de crear alianzas estratégicas con el INAMU para hacer incidencia en políticas.

Logros

.- La creación, en el MAG (parte de la REDNA) de un Comité al que asisten los directores de planificación de las siete instituciones del sector agropecuario.

.- Capacitación a mujeres líderes de todas las regiones del país (hace falta aún, apoyarlas para que estas mujeres estén en condiciones de replicar la experiencia de dos años de capacitación en sus comunidades).

.- Los técnicos de las organizaciones e instituciones pertenecientes a la REDNA han recibido talleres de masculinidad y han brindado Asistencia Técnica.

.- Las instituciones del Sector Agropecuario, con el apoyo de FAO, han elaborado un sistema de indicadores de género para este sector. Se está recopilando información desagregada por sexo.

.- La participación del MAG en la REDNA les permitió formarse en materia de género e incidencia en políticas y esta capacitación fue la base para todo el trabajo que hasta ahora han realizado: formulación de políticas, planes de trabajo e incidencia a nivel, básicamente, de técnicos y proyectos.

Limitaciones

.- El enfoque de equidad de género aún no está suficientemente institucionalizado en los organismos del sector agropecuario. Ocurre a nivel de técnicos pero no a nivel político. Aquí es donde se precisa la intervención del INAMU para facilitar el proceso de incidencia en políticas a nivel institucional.

.- Aún no ha sido posible dar seguimiento y monitorear el impacto de la Asistencia Técnica en la incorporación del enfoque de equidad de género en las instituciones, aunque ha sido un tema tratado en las últimas reuniones de la REDNA y hay una propuesta en este sentido. Además, hay demanda para la formación y capacitación que no se puede cubrir por el limitado número de facilitadoras/es.

.- Cuando las técnicas/os de las instituciones cambian, se va la capacidad instalada acumulada en el proceso.

.- La sostenibilidad ha venido a representar una tensión a lo interno de la REDNA limitando su accionar y apoyo a lo interno de las organizaciones integrantes de la red. La nueva estrategia de financiamiento (la venta de servicios) requiere de una lógica y de una estructura (no sólo en la REDNA sino también en las organizaciones que la conforman) que no existe todavía. Aunque podría representar un aprendizaje importante, por no haberse logrado aún el resultado ha sido una reducción en los salarios, sobre todo, para quienes conforma la Instancia de Facilitación Nacional.

.- La IFN está asumiendo los costos de la falta de ingresos que implica la nueva estrategia de financiamiento (venta de servicios) y esto está ocasionando problemas administrativos y de recursos. Además, tampoco es fácil para algunas personas que forman parte de la REDNA vender servicios puesto que tienen otras funciones en sus organizaciones e instituciones y esto les demanda mucho tiempo y porque tienen limitaciones administrativas ya que sus nombramientos son con dedicación exclusiva.

.- La identidad inicial de la REDNA, como instancia de fortalecimiento de capacidades y los relativos cambios en la composición de sus integrantes, ha limitado la posibilidad de ir las convirtiendo en redes de incidencia con el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones ambientalistas, de mujeres, y de desarrollo rural en pro de políticas de equidad de género. Esta dificultad ha aumentado con la reducción de los recursos de la cooperación en casi todos los países.

.- Las organizaciones que pertenecen a la REDNA encuentran una limitación en su falta de visión estratégica y falta de conocimientos sobre procesos de formulación de políticas públicas de equidad y/o incorporación de la perspectiva de equidad en dichas políticas. Tampoco tienen mucho manejo conceptual y metodológico sobre incidencia política y este es un aspecto que debe ser reforzado. Los talleres sobre incidencia tuvieron, como resultado, el reconocimiento de que las organizaciones eran espacios muy institucionalizados y por ello, era necesario un replanteamiento de su orientación. Quienes representan a sus organizaciones tienen, sin embargo, alcances limitados para realizar esta tarea que debería ser, más bien, una responsabilidad de toda la organización y no sólo de las responsables de género.

.- La incidencia se ve muy ligada solo a los dos Ministerios (hay problemáticas y realidades en la que hay que incidir relacionada con otros Ministerios y que tiene que ver con el medio ambiente y el desarrollo rural).

.- La incorporación de los Ministerios de Ambiente y Agricultura no ha implicado presencia de la REDNA en procesos de consulta y toma de decisiones en políticas públicas.

Recomendaciones

.- Desarrollar capacidades mediante talleres, intercambios, bibliografía sobre la formulación, ejecución y monitoreo de políticas públicas y otro taller de incidencia que permita fortalecer a las participantes su interlocución con el estado en el tema de políticas públicas.

.- Que se elabore un plan de incidencia conjunto definiendo las prioridades en el sector ambiental y en el agropecuario, una vez se tenga claro lo de políticas públicas e incidencia.

.- Que haya un proceso de planificación estratégica para definir la misión, visión, fortalezas, debilidades de organizaciones que pertenecen a la REDNA, fortalecimiento de capacidades, profundización en temas de masculinidad, incidencia, formulación y monitoreo de políticas públicas

.- De cara a una nueva fase, se considera que es estratégico que la REDNA defina su propia estructura y dinámica de funcionamiento. Después de 5 años, no se puede operar bajo el mismo esquema para ello, hay que tomar en cuenta que existe capacidad instalada.

.- Que se defina la estructura de sostenibilidad de la REDNA de acuerdo con la experiencia de estos años.

.- Que se revise el papel, funcionamiento, apoyo y compromiso de la Instancia de Facilitación nacional a las actividades de la REDNA, a la luz de la estrategia financiera del proyecto y las demandas del proceso de incidencia en políticas.

.- Incorporar a otras organizaciones para que haya un beneficio con otras experiencias.

.- Retomar el contacto y la coordinación con el INAMU. La participación de esta institución en la REDNA es fundamental puesto que es el ente rector de políticas públicas y tiene un espacio en el Consejo de Gobierno. Esto facilitaría en trabajo en incidencia en políticas en materia de género.

.- Que la UFAR diseñe una estrategia de presentación e incidencia con las autoridades del nuevo gobierno para que se continúe con el apoyo que el proyecto tuvo durante la anterior gestión gubernamental.

VI. LOS NIVELES DE VINCULACIÓN GENERADOS POR EL PROYECTO AL INTERIOR DEL PROCESO:

Relación IFN y proyectos de la REDNA

En todos los países visitados (excepto Guatemala en donde no se sostuvo una reunión con la REDNA por razones que ya fueron explicadas) las organizaciones, instituciones y proyectos que constituyen la REDNA manifestaron tener una muy buena relación de coordinación y comunicación con la Instancia de Facilitación respectiva. En Nicaragua y Costa Rica la relación es estrecha no sólo con la persona que coordina por parte de la IFN, sino con toda la organización (MUPADE en Nicaragua y El Productor en Costa Rica). Como ya se mencionó en cada caso, estas Instancias de Facilitación incluso han asumido algunos de los costos del proyecto dada la reducción de su presupuesto. Ambas gozan, además, de reconocimiento y prestigio en cada país. El caso de El Salvador es un tanto diferente. Allí, la relación es más estrecha con quien hace la facilitación del proceso y mucho menos con la organización que hace las veces de Instancia de Facilitación Nacional. Dicho de otra manera, hay países en donde es toda la organización la que está involucrada en el proyecto y otro (El Salvador) una mayor presencia y vínculo con la REDNA por parte de la facilitadora. Aunque no fue entrevistada la REDNA de Guatemala, la misión de evaluación pudo constatar, por entrevistas realizadas a personas que participan o han participado en la REDNA, que también la Fundación Guatemala está, como organización, comprometida con el proceso que significa el proyecto de Incidencia en Políticas.

Como ya se ha mencionado, al explicar el proceso de cada una de las REDNAS, las Instancias de Facilitación Nacional han brindado capacitaciones en la Serie Hacia la Equidad, han apoyado procesos de incidencia en políticas en las instituciones, las organizaciones y las comunidades, han brindado Asistencia Técnica en la formulación de políticas y planes de trabajo y han colaborado y apoyado los trabajos específicos que realizan las organizaciones e instituciones que conforman la REDNA.

El trabajo realizado por estas organizaciones ha sido considerado, por las REDNAS entrevistadas, como muy satisfactorio.

Cabe mencionar el caso de Honduras. En este país, como ya ha sido mencionado, la REDNA dejó de funcionar vinculada al proyecto. Sin embargo, se pudo constatar, durante la misión de evaluación, que se siguen cosechando los frutos del trabajo realizado durante el proyecto Hacia la Equidad puesto que lo que fue la REDNA en su momento continúa funcionando aunque, como se sabe, no vinculada al proyecto de Incidencia en Políticas.

Hay una preocupación manifiesta que surge de la estrategia de financiamiento del proyecto puesto que, en algunos países, puede llegarse a presentar una competencia entre organizaciones por la venta de servicios. Hasta ahora no se ha producido pero podría llegar a ocurrir dada la limitación de recursos de todas las organizaciones, incluida la IFN.

Relación IFN-UFAR

Para explicar la relación entre la IFN y la UFAR cabe hacer una consideración previa. Durante la ejecución del proyecto Hacia la Equidad el vínculo entre la UFAR y la IFN fue muy estrecho. Esto respondía, en gran medida, a la lógica del proyecto que hacía de las REDNAS (y por tanto de las IFN) un elemento central de la estrategia de ejecución del proyecto. Gran parte de los esfuerzos del proyecto se canalizaron en fortalecer tanto a las IFN como a las REDNAS para dejar consolidada una estructura y una lógica de funcionamiento que persistiera aún si el proyecto no continuaba. Este objetivo se logró en gran medida puesto que, como ha demostrado la realidad, las REDNAS continúan y, con excepción de Honduras y Nicaragua⁷, las IFN siguen siendo las mismas que comenzaron con el proyecto Hacia la Equidad.

Como ya se ha puesto de manifiesto en este informe, el objetivo y la naturaleza del proyecto de Incidencia en Políticas es diferente que el que le dio origen (el proyecto Hacia la Equidad). También se modificó la lógica de financiamiento y la estrategia de ejecución (que, entre otras cosas ha especializado a las dos instancias que constituyen la UFAR y ha demandado, por la naturaleza de los Ministerios, mayores esfuerzos en capacitación y negociaciones políticas). Todo esto ha influido en el carácter que tiene ahora la relación IFN/UFAR. Si bien tanto la UICN como la Fundación Arias están en permanente contacto con las IFN por razones administrativas y de presupuesto, las visitas y las reuniones de trabajo son menos frecuentes ahora. Sin embargo, cuando las IFN lo han requerido ambos organismos han estado dispuestos a brindar Asistencia Técnica, apoyo logístico, asesoría y capacitación.

En algunas ocasiones y cuando la situación lo ha demandado así, las instancias de la UFAR han sostenido reuniones con las autoridades de los Ministerios. En éstas, a veces ha participado la IFN y otras veces no. Algunas IFN manifestaron su interés de ser incluidas e informadas de las gestiones que realiza la UFAR para poder brindar seguimiento.

⁷ Aunque los cambios de IFN se dieron por razones distintas en cada país. Mientras que en Honduras el proyecto dejó de vincularse con la REDNA (sí con los Ministerios) y por tanto con la IFN, en Nicaragua el cambio se debió a una gestión insatisfactoria por parte de la IFN que comenzó con el proyecto Hacia la Equidad.

Las reuniones semestrales de la CGER son otro momento de encuentro para la planificación y el intercambio de experiencias e inquietudes entre las IFN y la UFAR. El grado de independencia con que ahora funcionan la IFN y la REDNA quizá, más que mostrar un distanciamiento entre éstas instancias y la UFAR, lo que refleja es un mayor grado de madurez por los procesos vividos. De todas maneras, es importante que se realicen todos los esfuerzos necesarios, tanto por parte de la UFAR como de las IFN's y las REDNAS, para estrechar la coordinación, la visión estratégica sobre el proyecto y el trabajo en equipo. Los buenos resultados que dio el proyecto Hacia la Equidad en este sentido, son un buen indicador de las ventajas comparativas que podría reportar una relación estrecha entre las distintas instancias que participan en la ejecución del proyecto.

Relación IFN con Ministerios

La relación IFN con los Ministerios no es homogénea. En algunos países, como en Nicaragua, Guatemala y Costa Rica, los Ministerios forman parte de la REDNA y por ello, la relación con las IFN es estrecha, de coordinación, asistencia técnica y apoyo. En el caso del MARN, en El Salvador, en donde la IFN administra sus fondos del proyecto, las relaciones se han deteriorado por problemas administrativos de fallos en pagos de actividades, retrasos en los informes financieros y poca fluidez de la información, entre otras.

La estrategia del proyecto, tanto para lo que resta de esta fase, como para la próxima, deberá contemplar actividades que refuercen el vínculo entre las IFN's y los Ministerios puesto que esta relación es fundamental para los procesos de incidencia en políticas. También es importante que la estrategia diseñe actividades para reforzar el vínculo de las IFN's y los Ministerios de Ambiente y Agricultura con los Institutos de la Mujer puesto que éstos son los entes rectores de políticas públicas en materia de género.

Relación UFAR con Ministerios

Esta es una relación de dos pares, pero muy buena. Es decir, la UICN mantiene una estrecha coordinación, flexibilidad y apoyo técnico con los Ministerios de Ambiente y la Fundación Arias hace lo mismo pero con los Ministerios de Agricultura.

Tanto en la Secretaría de Agricultura de Honduras como en el MAG de El Salvador y Costa Rica, el Proyecto se conoce como el Proyecto de la Fundación Arias. La identidad de proyecto de incidencia se da más con las/os funcionarias/os del MARN por la relación y afinidad temática con UICN y por la del proyecto Hacia la Equidad.

Esta relación entre la UFAR u organizaciones responsables de la ejecución del proyecto con los Ministerios, ha traído ciertos problemas en la relación con la REDNA y con la misma coordinación, ya que a veces se sienten desplazadas, con poca comunicación y asistencia hacia ellas, y con coordinaciones de actividades UFAR-Ministerios de manera directa en las que la REDNA y/o la Coordinadora no siempre son tomadas en cuenta. Esto es así, en parte, por la forma en que se diseñó este proyecto.

VII. VALOR AGREGADO DE LA REGIONALIDAD E INSERCIÓN DEL PROYECTO EN LA POLÍTICA SECTORIAL DE HOLANDA:

En el marco del Proyecto, la UICN, además de estar apoyando a los Ministerios, proyectos y ONGs de los países del área en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas ambientales, colaboró estrechamente con la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo, CCAD, en la formulación de su Política y Plan de Acción de Género. La UICN además capacitó al personal de la Dirección de Ambiente y de los Proyectos Regionales adscritos a la CCAD, dando cumplimiento a lo convenido por los Ministros en relación con la equidad. Otro de los esfuerzos realizados por la UICN con la CCAD fue la revisión de los proyectos presentados por este organismo en la Cumbre de Madrid en el año 2001. Este es uno de los aspectos en que el proyecto refuerza la idea y los esfuerzos por construir iniciativas regionales.

La CGER es otro de los espacios en que los distintos países se encuentran y logran coordinar y compartir el trabajo que realizan en cada país. El proyecto es más que la suma de países, en la CGER se logran amalgamar iniciativas que dan carácter regional al esfuerzo.

Cabe mencionar, en este apartado, el trabajo de apoyo y coordinación que el proyecto está desarrollando con el Ministerio de Medio Ambiente de México, país que no forma parte del proyecto pero que está interesado en aprovechar la experiencia ganada por éste en Centroamérica. Este hecho adquiere mayor relevancia si se toma en cuenta que México, frente a la región Centroamericana, siempre ha funcionado como “exportador” de conocimientos, metodologías y experiencias. En este caso la relación se da en sentido contrario.

La UICN, además, y gracias a la experiencia ganada con la ejecución de los proyectos Hacia la Equidad e Incidencia en Políticas, ha “exportado” sus conocimientos y productos a otras regiones del mundo como África, Europa y Asia, regiones interesadas en conocer y replicar las experiencias de estos proyectos. La Serie Hacia la Equidad ha sido traducida al inglés y al francés y está siendo utilizada en distintos países fuera del área Centroamericana.

La UICN, además, fue una de las organizaciones convocantes a la reunión mundial de Ministras de Medio Ambiente que se realizó en Finlandia. En esta reunión se evaluó el proceso de incorporación de la perspectiva de equidad de género en la gestión ambiental desde la Cumbre de Río y con el propósito de generar posiciones frente a la reunión de Johannesburgo. Por otra parte, el Ministerio de Cooperación Internacional de la Haya, va a utilizar la experiencia generada en la región centroamericana por los proyectos Hacia la Equidad e Incidencia en Políticas, para diseñar guías que apoyen la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos que se presenten en sus Embajadas.

Por último, cabe mencionar también que los protocolos de capacitación generados por el proyecto, han sido distribuidos y utilizados por todas las oficinas de la UICN.

Es importante resaltar que el proyecto asume un tema que nadie más está trabajando en la región, llenando, de este modo, un vacío importante no sólo en cuanto al tema, sino también institucional (por su apoyo a los Ministerios y organismos adscritos).

VIII. CONCLUSIONES:

Procesos de incidencia:

.- La Fundación Arias y la UICN/ORMA han firmado convenios de cooperación con todos los Ministerios de Ambiente y Agricultura en la región. En el marco de estos convenios es que se realizan actividades de capacitación, Asistencia Técnica e incidencia en políticas en enfoque de equidad de género a tales dependencias a través de las Unidades de Género.

.- Se han formulado políticas de género en todos los Ministerios de Medio Ambiente y Agricultura de la región aunque algunas de ellas aún no están oficializadas por parte de las autoridades superiores como consejo de ministros, gabinete o direcciones superiores. Los Ministerios también cuentan con Planes de Acción para transversalizar la perspectiva de equidad de género aunque algunos de éstos, al igual que las políticas, aún no han sido aprobados por las instancias superiores de tales instituciones.

.- En todos los Ministerios se cuenta con una encargada de género y, en la mayoría de los casos, con Unidades de Género. Todas ellas cuentan con el respaldo político al más alto nivel aunque, la mayoría, no están oficializadas y son muy pocas las que aparecen en el organigrama de la institución. La mayoría depende de recursos de la cooperación externa y de los recursos del proyecto de Incidencia y no cuentan con recursos financieros de los presupuestos ordinarios de los respectivos Ministerios. Esto hace que tales Unidades sean frágiles pues, si desaparecen los recursos de la cooperación, difícilmente se sostendrían los esfuerzos realizados hasta ahora.

.- Las Unidades de Género, así como la UFAR, han establecido relaciones de coordinación y cooperación con los Institutos u Oficinas Gubernamentales de la Mujer. La relación es de doble vía: por un lado, las Unidades se integran en los espacios de coordinación creados por los Institutos y Oficinas para impulsar políticas de género y por otro, los Institutos apoyan, en algunos aspectos, los Planes de Acción de las Unidades de Género.

. Se ha creado el ambiente político favorable a la transversalización y operativización de la política de equidad de género en normas, procedimientos y normativas ministeriales a través de un proceso sostenido de sensibilización y capacitación tanto a niveles directivos, técnicos, administrativos, regionales y locales.

. En el proceso de incidencia deben existir distintos niveles de interlocución. No puede esperarse que las Instancias de Facilitación Nacional, en tanto ONG's, mantengan una relación de diálogo con los jefes de las instituciones del sector agropecuario y medio ambiental. Esta comunicación, al más alto nivel, debe ser realizada por la Fundación Arias y la UICN con apoyo de la Embajada de Holanda por el nivel y prestigio que estas instancias tienen a nivel internacional y por el peso que tienen ante las instituciones de ambos sectores. Las IFN's tienen en las REDNAS su nivel de interlocución e incidencia y éstas, a su vez, lo encuentran en sus respectivas organizaciones, en sus proyectos y en las comunidades.

.- El trabajo que realiza el proyecto y las Unidades de Género se ve constantemente amenazado por los cambios políticos que han ocurrido en los Ministerios y por la falta de recursos financieros y la debilidad estructural de algunos de ellos. Estos factores, de alguna manera, significan una limitante a los procesos de incidencia en políticas públicas en materia de equidad de género.

REDNAS:

.- En la mayoría de los países, las REDNAS han cambiado su conformación: durante la ejecución del proyecto Hacia la Equidad, las REDNAS fueron espacios de coordinación, intercambio de experiencias y formación para proyectos financiados por la cooperación Holandesa. Muchos de estos proyectos han terminado y ahora las REDNAS, aunque cuentan con proyectos, están también conformadas por organizaciones no gubernamentales y representantes institucionales de los Ministerios de Ambiente y Energía.

.- La lógica del proyecto de Incidencia en Políticas ha cambiado pero no así la lógica y los mecanismos de funcionamiento de las REDNAS. Aún siguen siendo espacios muy valorados de coordinación, intercambio y formación pero no han logrado, todavía, su transformación en instancia de venta de servicios ni de incidencia en políticas.

.- Por lo anterior, la estrategia de financiamiento propuesta por el proyecto no logra insertarse del todo. Las organizaciones que conforman las REDNAS perciben una especie de contradicción entre la función social que deben realizar con la función mercantil (de venta de servicios) que se espera ahora de ellas.

.- Esta misma contradicción es percibida por algunas de las Instancias de Facilitación Nacional. Éstas, aunque no han disminuido la calidad de su Asistencia Técnica, encuentran que la estrategia de financiamiento propuesta ha conducido a varios problemas: 1) mayor tiempo, esfuerzos y costos emocionales para las funcionarias que trabajan para el proyecto a cambio de mantener la calidad del servicio; 2) relaciones de competencia entre las distintas organizaciones de las REDNAS por la venta de servicios y entre éstas y las IFN; 3) las organizaciones que funcionan como IFN, al no lograr recuperar el 50% de los recursos que ahora no perciben por parte del proyecto, han tenido que asumir los gastos con recursos propios.

Relaciones entre distintas instancias del proyecto:

.- La lógica del proyecto de Incidencia en Políticas ha reforzado la especialización de las dos instancias que conforman la UFAR: por un lado, la UICN se ha concentrado en apoyar a los Ministerios de Ambiente y la Fundación Arias a los Ministerios de Agricultura. Esto, sumado a la gran cantidad de actividades de formación y sensibilización que ambas instancias han tenido que asumir, han dificultado las reuniones de coordinación, discusión y homologación de criterios en relación con el proyecto. Esto podría llevar a que se pierda la visión de conjunto en

relación con los esfuerzos que cada una realiza en los distintos países. A pesar de esto, las relaciones entre ambos organismos son buenas, de respeto y mutuo reconocimiento.

.- En todos los países, con excepción de Honduras, la relación entre las Instancias de Facilitación Nacional y la UFAR son buenas, de diálogo y coordinación, en la mayoría de los casos. Éstas reconocen el apoyo recibido en formación y Asistencia Técnica por parte de la UFAR.

.- También son buenas las relaciones entre las IFN y las REDNAS. Las organizaciones y proyectos que pertenecen a esta última instancia reconocen el apoyo en capacitación, Asistencia Técnica, apoyo logístico y acompañamiento que han recibido de las IFN's y, en particular, de sus responsables.

Regionalidad:

.- En las entrevistas realizadas, las y los integrantes de las REDNAS, así como las IFN's y la UFAR, reconocen el espacio semestral que les proporciona el CGER, como uno en el que comparten y aprenden de otras experiencias, reciben apoyo y participan en las decisiones que se toman en el proyecto. El CGER contribuye a dar unidad de criterios a todas las instancias que forman el proyecto y a este mismo y fortalece, además, la visión de conjunto y de regionalidad.

.- El proyecto es algo más que la suma de esfuerzos y acciones por países. Se ha creado un ambiente colectivo y regional en materia de políticas de género en Medio Ambiente y Agricultura que viene a sumarse a otros esfuerzos que, en distintas materias, se realizan en Centroamérica. La presencia del proyecto en los distintos países, el conocimiento de lo que ocurre en cada uno de ellos por parte del resto y la coordinación de esfuerzos con otras instancias regionales, como la CCAD, por ejemplo, hacen que, con el proyecto, se llene un vacío que, de lo contrario, quedaría sin cubrir en las agendas nacionales y regional.

Política Sectorial de Holanda:

.- La Política Sectorial de la Embajada de Holanda puede ser, al mismo tiempo, una fortaleza y una debilidad para el proyecto. Éste, con las acciones que realiza en materia de incidencia con las instituciones del sector medio ambiental y agropecuario, contribuye a fortalecer las políticas gubernamentales en materia de equidad de género. En este sentido, se puede afirmar que el proyecto se inserta y apoya la política sectorial de la Embajada. Sin embargo, y para que esto no debilite la ejecución del proyecto, en países con escaso nivel de gobernabilidad y con instituciones gubernamentales débiles, financiera y estructuralmente, resulta fundamental el fortalecimiento de la sociedad civil y su incorporación en las actividades que desarrolla el proyecto. Fortalecer las capacidades de la sociedad civil podría contribuir a impulsar procesos de incidencia en políticas públicas de equidad de género.

Capacitación:

.- El énfasis puesto por el proyecto en la capacitación en esta fase de ejecución fue necesario para crear un ambiente político favorable a la incorporación de la perspectiva de equidad de género. Gracias a estos esfuerzos es que se ha logrado crear conciencia, en los distintos niveles jerárquicos y técnicos de las instituciones, sobre la importancia que reviste incorporar esta perspectiva y a las mujeres en los programas y proyectos que cada ministerio desarrolla. Sin embargo, en la siguiente fase de ejecución del proyecto, el énfasis debe ser puesto en una estrategia que logre institucionalizar, en todos los niveles de los Ministerios, en sus mecanismos y procedimientos, la perspectiva de equidad de género.

IX. RECOMENDACIONES:

La misión de evaluación, una vez analizado el proyecto y sus actividades y tomando en cuenta el contexto político en que se ejecuta, proporciona, en este apartado, recomendaciones primero, para lo que resta de la actual fase de ejecución del proyecto y segundo, para la siguiente fase de ejecución. Las recomendaciones, tanto para una fase como para la otra, se brindan en tres niveles: político, técnico-institucional y de organización y estructura del proyecto. La idea es que estas recomendaciones contribuyan con el desarrollo de una estrategia que consolide la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente de los cinco países de la región en que se ejecuta el proyecto.

RECOMENDACIONES PARA LA ACTUAL FASE DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO:

Recomendaciones a nivel político:

.- Que la UFAR, con el apoyo de las IFN's y las Unidades de Género respectivas, sostengan reuniones de información y coordinación con las nuevas autoridades de los Ministerios de Agricultura y Medio Ambiente en aquellos países en que ha habido elecciones recientemente o en aquellos en que las autoridades superiores han cambiado. La idea es evitar que se pierda continuidad en los procesos que ya el proyecto venía desarrollando en cada una de estas instituciones. Las reuniones deberían servir, además, para fortalecer el apoyo, financiero, técnico y político, de los Ministerios a las Unidades de Género.

Recomendaciones a nivel técnico-institucional:

.- Que la UFAR, como una forma de preparar lo que será la siguiente fase de ejecución del proyecto (en la que esta instancia deberá dar más énfasis a la estrategia política y menos a la capacitación), refuerce las capacidades de las IFN's y las REDNAS para que éstas asuman la responsabilidad de brindar capacitación y dar seguimiento a estos procesos. Esto, entre otras cosas, significa evaluar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (análisis FODA) de IFN's y REDNAS para realizar esta tarea y diseñar actividades para reforzar los aspectos en que todavía se manifiestan debilidades y amenazas y aprovechar las ventajas comparativas de las fortalezas y las oportunidades. El resultado de este esfuerzo tendrá que traducirse en actividades concretas que queden incorporadas en los planes de trabajo de las REDNAS y las IFN's.

.- Que la UFAR apoye la "reconversión" de las REDNAS en, al menos, dos sentidos: 1) para que estén en condiciones de asumir la sensibilización y capacitación, no sólo en la Serie Hacia la Equidad sino también en incidencia en políticas públicas con enfoque de equidad de género, a nivel técnico de los Ministerios, de programas y

proyectos y de sus propias organizaciones; y 2) para que estén en condiciones de entender y asumir la nueva estrategia de co-financiamiento del proyecto a través de la venta de servicios. Este apoyo también debe ser brindado a las IFN.

.- Que la UFAR complete los módulos de formación en Incidencia en políticas, sostenibilidad y Gerencia y Recursos Humanos y brinde capacitación específica a las REDNAS y las IFN's en estas materias.

Recomendaciones a nivel de organización y estructura del proyecto:

.- Que la UICN y la Fundación Arias retomen la relación de coordinación que mantuvieron durante el proyecto Hacia la Equidad para fortalecer la imagen y el trabajo en equipo y aprovechar, en función del proyecto en su conjunto, las ventajas comparativas de ambas organizaciones. Esto, entre otras cosas, se puede lograr a través de reuniones periódicas de análisis de los avances del proyecto y de formulación de planes de trabajo conjuntos para asumir los retos que plantean ambos Ministerios.

.- Las reuniones de equipo entre la UICN y la Fundación Arias en esta última etapa, deberán servir también para: a) diseñar los procedimientos a través de los cuales se fortalecerán las REDNAS y las IFN's de cara a la nueva estrategia del proyecto (especialización en capacitación para REDNAS e IFN's y en políticas para la UFAR con el apoyo de estas dos instancias); b) diseñar el proyecto para la segunda fase; c) diseñar su estrategia específica y d) diseñar los instrumentos con los cuales se realizará el diagnóstico los Ministerios para incorporar, en los distintos niveles de la estructura, el enfoque de equidad de género.

.- Que se analicen las posibilidades financieras que tiene el proyecto para reforzar al equipo de la Fundación Arias o bien, que en la ejecución de su trabajo (y para algunos aspectos específicos como la Asistencia Técnica o la capacitación a directores y altos funcionarios) reciba el apoyo puntual de las funcionarias del proyecto en la UICN.

RECOMENDACIONES PARA LA SEGUNDA FASE:

Recomendaciones a nivel político:

.- Que la UFAR ponga, en la siguiente fase de ejecución del proyecto, menos énfasis en la capacitación y la sensibilización a nivel técnico en las instituciones, programas y proyectos, y se concentre, en caso de ser necesario, en los niveles jerárquicos y de dirección de los Ministerios y sus organismos adscritos. La capacitación a técnicos debería dejarse en manos de las IFN y de las REDNAS y esta función debe quedar plasmada tanto en la estrategia del proyecto, como en los Planes de Acción que elaboren estas dos instancias.

.- El trabajo que desarrolle la UFAR debe ser de carácter más político para reforzar el ambiente y el espacio creado en esta primera fase de ejecución. Esto significa

que podrían sostener reuniones de trabajo y coordinación más constantes con los Ministros, Vice-Ministros y directores sobre la base de una estrategia y un plan de trabajo que conduzca a la institucionalización del enfoque de equidad de género. Los temas de negociación y sobre los que se deben lograr acuerdos concretos los proporcionará en trabajo que se realizará a nivel técnico-institucional.

.- En este esfuerzo por consolidar los espacios políticos abiertos durante la primera fase de ejecución del proyecto, la UFAR deberá reforzar la creación de redes y vínculos con otras instancias, tanto nacionales, como regionales (tales como los Institutos de la Mujer o la CCAD, por ejemplo) que conduzcan a crear las condiciones para institucionalizar las políticas de género en el sector ambiental y agropecuario. Retomar los marcos políticos y estratégicos que proporcionan, por ejemplo, las cumbres mundiales y conferencias internacionales, los acuerdos gubernamentales asumidos a nivel internacional, las políticas nacionales (agrícolas, ambientales y de la mujer) los pactos y convenciones y la misión de los distintos Ministerios, podrían contribuir a reforzar un ambiente político de compromiso con la igualdad y la equidad de género.

.- En la institucionalización y transversalización de la perspectiva de equidad de género en el sector agropecuario y ambiental, la Embajada de Holanda podría jugar un papel muy importante en, al menos, tres sentidos: 1) a nivel político haciendo que, en todos los convenios que se firmen con las instituciones de ambos sectores, la equidad de género aparezca como un criterio relevante para la Embajada que debe ser asumido por éstas; 2) a nivel de proyectos, promoviendo el compromiso de que todo proyecto que la Embajada apoye, debe destinar un porcentaje de sus recursos a financiar actividades que promuevan la equidad de género. Esto, entre otras cosas, podría contribuir a la sostenibilidad de los esfuerzos que se realizan. Y, 3) a nivel de otros donantes convocando a mesas de trabajo, de discusión y sensibilización sobre los aspectos que se mencionan en los puntos 1 y 2 de este apartado. Dicho de otra forma, todas los organismos de cooperación podrían homologar criterios para que la equidad de género aparezca como un compromiso en todos los convenios que firmen con las instituciones del sector y podrían promover que todos sus proyectos destinen un porcentaje de recursos a impulsar la igualdad y la equidad de género.

Recomendaciones a nivel técnico-institucional:

.- La estrategia para la segunda fase del proyecto deberá concentrar sus esfuerzos en realizar un diagnóstico de los Ministerios y analizar su funcionamiento, los manuales, mecanismos y procedimientos que utilizan para: a) la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos; b) la movilización de recursos; c) la recopilación de información estadística y la creación de indicadores; d) la planificación; e) la contratación de personal; y d) las redes y vínculos que establecen con otras instituciones, programas y proyectos, entre otros. Este diagnóstico, y el análisis de los Ministerios en este sentido, permitirá identificar los ejes en que se deberá incorporar el enfoque de equidad de género y diseñar la estrategia de incidencia específica para cada ministerio, sus unidades y departamentos.

.- Fortalecer los conocimientos y capacidades de las funcionarias adscritas a las Unidades de Género en materia de formulación de Políticas Públicas y procesos de incidencia de manera que estén en condiciones de dar seguimiento y sostener los esfuerzos que se realicen y contribuyan a incorporar el enfoque de equidad de género en todos los niveles, políticos, técnicos y de procedimientos, de los Ministerios y sus instituciones adscritas.

Recomendaciones a nivel de organización y estructura del proyecto:

.- La nueva estrategia del proyecto deberá ser diseñada y consensuada primero por la UICN y la Fundación Arias y luego en la CGER. Es importante que, en esta fase, se retome el vínculo de coordinación y visión de conjunto que la UFAR desarrolló durante el proyecto Hacia la Equidad para dar mayor fuerza y cobertura a las demandas y negociaciones con los Ministerios a nivel político y de dirección.

.- La estrategia que se diseñe para la segunda fase del proyecto deberá tomar medidas para el fortalecimiento de las Unidades de Género en cada uno de los Ministerios. Tres, al menos, son las recomendaciones en este sentido: 1) que la UFAR consiga el compromiso, por parte de los Ministerios, para financiar, con recursos propios, una parte de las actividades de las Unidades de Género. En esta tarea podrían ser apoyadas por los Institutos u oficinas de la Mujer en cada país. 2) Conseguir acuerdos y compromisos por parte de los proyectos para que destinen un porcentaje de sus recursos a financiar la incorporación de la perspectiva de equidad de género. En este esfuerzo podrían contar con el apoyo de la Embajada de Holanda y otros donantes. 3) Fortalecer la capacidad de las Unidades de Género en estrategias de movilización de recursos, cabildeo y formulación de proyectos, de manera que estén en condiciones de elaborar propuestas y conseguir, por ellas mismas, recursos para proyectos y programas específicos.

.- La nueva estrategia del proyecto deberá planificar una mayor coordinación entre las Unidades de Género del Ministerio de Agricultura y el de Medio Ambiente en cada país. Esto podría contribuir a fortalecer a las Unidades, dar mayor coherencia al trabajo y fortalecer la visión estratégica. El trabajo en equipo de las dos instancias de la UFAR podría contribuir a lograr este propósito.

.- Tomando en consideración la importancia del proyecto de Incidencia y las recomendaciones brindadas por distintas personas entrevistadas, el equipo de evaluación considera importante que en Honduras se reactive el trabajo de la REDNA. Para ello, es necesario implementar un proceso de negociación y resolución de conflictos en que participen las distintas instancias, organismos y organizaciones a nivel nacional que hayan estado involucradas en el trabajo anterior de la REDNA o bien, que estén interesadas en comenzar este proceso de nuevo. En necesario, además, identificar, luego de lograr un consenso con las organizaciones, una nueva Instancia de Facilitación Nacional. Quizá convenga que, para facilitar el proceso de negociación y consenso, se nombre a una persona o instancia de facilitación externa (instancia de mediación) que promueva el diálogo y la resolución de conflictos surgidos a raíz de la ruptura de relaciones entre la UFAR y la IFN.

.- Dadas las diferencias entre países en cuanto a amplitud geográfica y diversidad étnica y cultural, entre otras, se recomienda a la UFAR y a la Embajada de Holanda considerar la posibilidad de distribuir los recursos financieros del proyecto, en su segunda fase, de manera proporcional. Los criterios antes mencionados, así como el programa de trabajo de cada IFN y la cantidad de actividades que se planifiquen, deberán servir como punto de referencia para diseñar la estrategia financiera.

ANEXOS

ANEXO N° 1

TERMINOS DE REFERENCIA PARA LA EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO “PROCESOS DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GENERO EN LA GESTION AMBIENTAL Y AGROPECUARIA EN CENTROAMÉRICA” RL 016904

En cumplimiento de una de las cláusulas del convenio de donación del Ministerio de Cooperación al Desarrollo de los Países Bajos a la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza, con relación al proyecto RL 016904, presentamos a continuación los términos para la realización de la evaluación externa.

I. Antecedentes

El proyecto “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica” es producto de varios procesos simultáneos que se han gestado en los últimos años.

- 1) El desarrollo, los resultados y necesidades que han surgido producto de la ejecución del Proyecto Hacia la Equidad: asistencia técnica y apoyo a iniciativas de desarrollo rural en la región mesoamericana. RL 016902, financiado por la cooperación de los Países Bajos.
- 2) El proceso iniciado y liderado por la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza, que ha dado como resultado la adopción de políticas de equidad de género en los entes rectores del sector ambiental en la región, y
- 3) La coordinación del Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz y el progreso humano, a través de los proyectos “Acceso de las mujeres a la tierra: Forjando la organización de mujeres rurales en Centroamérica” y “Sembrando cambios en Centroamérica: mujeres, propiedad de la tierra y procesos de incidencia organizada”.

El presente proyecto esta dirigido a hacer converger y consolidar procesos iniciados mediante otras iniciativas apoyadas por la cooperación holandesa en la región. Aspira a fortalecer la equidad de género en la región centroamericana, promoviendo la aplicación de metodologías género sensitivas y la identificación de mecanismos que aseguren la equidad en las políticas ambientales y agropecuarias.

Objetivo general:

Impulsar procesos de incidencia política en la gestión ambiental y agropecuaria en la región centroamericana, que promuevan la incorporación de la equidad de género en el nivel local, nacional y regional.

Objetivos específicos:

5. Fortalecer y consolidar los procesos nacionales y regionales que se han impulsado en Centroamérica en busca de la participación equitativa de mujeres y hombres en las iniciativas de desarrollo rural sostenible.
6. Promover e incidir en la elaboración de políticas públicas en las instancias rectoras del sector ambiental en cinco países de la región para que incorporen de forma transversal el enfoque de equidad de género.
7. Iniciar un proceso de incidencia y apoyo a los entes rectores del sector agropecuario en cinco países de la región, que viabilice la incorporación de un enfoque de equidad de género.
8. Desarrollar una estrategia que busque garantizar la sostenibilidad del proceso que este proyecto se propone ejecutar en el ámbito nacional y regional.

La ejecución del proyecto RL 016904 se realiza gracias a la alianza establecida entre la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN/ORMA) y la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, quienes conforman un equipo de coordinación llamado Unidad de Facilitación Regional (UFAR). Este espacio se complementa en el nivel nacional, con el trabajo de organizaciones no gubernamentales como Instancias de Facilitación Nacional (IFN), y las Redes Nacionales "Hacia la Equidad" (REDNAS) que aglutinan a proyectos e iniciativas de desarrollo y las Unidades de Género de los Ministerios de Ambiente y Agricultura de la región.

El proyecto aprobado por la Embajada Real de los Países Bajos, por un monto total para los dos años y medio de duración del proyecto de \$ 1,745,487 (un millón, setecientos cuarenta y cinco mil, cuatrocientos ochenta y siete dólares USA), y la contraparte aportada a nivel local asciende a la suma de \$ 522,231 (quinientos veintidós mil, doscientos treinta y un dólares USA). Inició el 1 junio del año 2000 y finaliza el 31 de mayo del 2003.

II. Objetivos de la evaluación

1. Identificar los logros y limitaciones del proyecto hasta ese momento de ejecución y formular recomendaciones para orientar su seguimiento.
2. Analizar el proceso generado por el proyecto en el espacio gubernamental, principalmente en los siguientes aspectos:
 - La institucionalización e integración de la equidad de género en el nivel ministerial (planificación, políticas y actividades)
 - Metodología utilizada para transversar género
 - Impacto de la capacitación
 - Impacto de la asistencia técnica
 - Impacto en las políticas del sector
 - Relación con Mecanismos Nacionales de las Mujeres, Ministerios de Agricultura o Ambiente y Rednas
3. Analizar el proceso generado por el proyecto en el espacio de la REDNAS principalmente en los siguientes aspectos:
 - Impacto de la capacitación (número de capacitaciones y número de personas) Identificar principales limitaciones (¿Cuáles han sido los cuellos de botella?)
 - Utilidad de las publicaciones

- Impacto de la asistencia técnica (¿Que han hecho? Y cuáles son los resultados?)
 - Coordinaciones y venta de servicios (Resultados de las coordinaciones, Identificación de los servicios)
 - Impacto en las instituciones gubernamentales, (no gubernamentales y proyectos participantes.
 - Sostenibilidad del proceso e identificación de las actividades en esta dirección. Avances y dificultades encontradas.
4. Los niveles de vinculación al interior del proceso.
 - Relación IFN y proyectos de la Redna
 - Relación IFN-UFAR
 - Relación IFN con Ministerios
 - Relación UFAR con Ministerios
 5. Conocer en que medida la estructura de ejecución y la posición del proyecto contribuye a la equidad de género en la región. Valor agregado de la dimensión regional del proyecto. Efectividad del sistema de información y monitoreo del proyecto.
 6. Como se inserta la actividad en la nueva política de Holanda (enfoque sectorial)
 7. Identificación de directrices para una fase de seguimiento del proyecto

III. Niveles a evaluar

1. Impacto e incidencia del proyecto en los ámbitos gubernamentales:

- a. Análisis del proceso organizativo regional
- b. Análisis de la dinámica de los Unidades de Género de los Ministerios (agropecuarios, medio ambiente) e instituciones estatales de las mujeres.
- c. Impacto de las políticas de equidad de género y mecanismos internos de planificación y evaluación
- d. Revisión del cumplimiento de los objetivos y líneas de acción del proyecto.
- e. Problemas enfrentados

2. Impacto e incidencia del proyecto en el nivel de las REDNAS:

- a. Análisis de la dinámica de los espacios nacionales.
- b. Revisión del cumplimiento de los objetivos y líneas de acción del proyecto.
- c. Análisis de la creación metodológica y procesos de asistencia técnica
- d. Problemas presentados

3. Estudio y análisis de documentos:

- a. Informes semestrales
- b. Planes de trabajo nacionales
- c. Nuevos materiales producidos: Marino Costero, Incidencia, Etnicidad, Crédito, Áreas Protegidas, y Gerencia y planificación institucional.

IV. Metodología.

La metodología a utilizar durante la evaluación combinará varias técnicas.

- Sesiones de evaluación y planificación regional (CGER)
- Sesiones de trabajo con la UFAR, las IFN y las REDNAS.
- Sesión de trabajo con las Unidades de Género en Ministerios de Ambiente y Agricultura Y con los sectores responsables de las políticas de cada ministerio.
- Entrevistas con sectores de planificación de los Ministerios y otros informantes claves
- Entrevistas con Direcciones de Proyectos
- Entrevistas por Dirección Regional de la UICN y la Fundación Arias.
- Embajada de Holanda

El proceso se cerrará con una sesión con la UFAR para retroalimentar el proceso de trabajo. Se concluye con la presentación del informe.

V. Calendario

La consultoría implica ... días de trabajo al minimum continuo para dos personas y el desplazamiento por los cinco países, se inicia El 24 de abril y finaliza el ... de mayo. Se posibilitaría la participación en el CGER para tener la oportunidad de analizar la dinámica regional y posteriormente visitar en cada uno de los países los aspectos relevantes para su trabajo. La información recolectada permitirá elaborar el informe final simultáneamente con las visitas.

El briefing y debriefing deberán ser realizados en la Embajada de Holanda en Nicaragua. (por definir como lo hacemos, dependiendo de la disponibilidad)

UICN es responsable para la parte coordinación, la logística (enviar el TOR definitivo a las evaluadoras, enviar los documentos necesarios para realizar la evaluación, reservaciones aéreas, reservaciones con las entidades por evaluar, contactos con los representantes de varios países).

Nota: Los CV's deben ser complementarios en: género, medio ambiente (políticas nacionales, políticas de género), integración género en políticas nacionales.

ANEXO N° 2

LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS POR PAÍS

GUATEMALA

No.	NOMBRES	CARGO	INSTITUCION
1	Marlene Oliva	Unidad de Género	M. Ambiente
2	Nidia Álvarez	Coord. Unidad Biodiversidad	M. Ambiente
3	Ada Muss	Cooperación Internacional	M. Ambiente
4	Olga María Pinto	Sistema Informac. Ambiental	M. Ambiente
5	Ing. José Us	Viceministro	M. Ambiente
6	Carlos Cáceres	Director de Planificación	M. Ambiente
7	Lily Caravantes	Secretara de la Mujer	S.Téc.de la Mujer
8	Samuel Reyes	Coordinador Op. Rurales	MAGA
9	Carlos Roberto Sett.	Cooperación Internacional	MAGA
10	Dora Beckley	Responsable U. De Género	MAGA
11	Rolando Ortiz	Gestión para el Desarrollo	MAGA
12	Rony Abiu	Coord. U. Cooperac. Externa	MAGA
13	Carlos Ruiz Wong	Director Ej. PROFRUTA	MAGA
14	Bernardo López	U.Políticas e Información	MAGA
15	Blanca de Sánchez	Fundación Guatemala	IFN
16	Maité Rodríguez	Fundación Guatemala	IFN
17	To Tjoelker	Segunda Secretaria	E.Holanda GUA
18		U. de Género	MAGA

EL SALVADOR

LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS

No.	NOMBRE	CARGO	INSTITUCION
1	Cecilia Olivares	Funcionaria	UNES
2	Patricia Hernández	Funcionaria	F.S. MONTES
3	Marcia Serrano	Gerente Unidad de Género	MAG
4	Victoria Flores	Funcionaria	CESTA
5	Salvador García	Funcionario	CIAZO
6	Enrique Reyes	Funcionario	CORDES
7	Carolina Tovar	Funcionaria	UNES
8	Reina Santos	Responsable Unidad de Género	CENTA – FAO
9	Ana María Majano	Ministra	MARN
10	Cecilia Hernández	Responsable Proyecto	MSM
11	Susana Lobato	Responsable de Género	PAES – CARE
12	Margarita García	Investigadora	PRISMA
13	Cony Carranza	Asistente Técnica REDNA	ASAPROSAR
14	Miguel Ventura	Director	F.S. MONTES
15	Vicky Guzmán	Directora	ASAPROSAR
16	Ricardo Navarro	Director	CESTA
17	Jaime Tovar	Funcionario Proyecto	CENTA – FAO
18	Hugo Flores	Director	CORDES

19	Angélica Paniagua	Directora	CIAZO
20	Ileana Gómez	Resp. Investigación	PRISMA
21	Cecilia Olivares	Funcionaria	UNES
22	Marisol Ferrer	Gerente Unidad de Género	MARN
23	Marcia Serrano	Responsable Cooperación Externa	MAG
24	Claudia Saldaña	Coordinadora REDNA	ASAPROSAR
25	Mario Orlando Cisneros	Asesor Legal	MAG
26	Berthila Girón	Jefa Unidad de Género	CENTA
27	Doris Ventura	Asesora Género	PRODERNOR
28	Edmundo García	Director General Participación Social	MARN
29	Sonia Ivete Sánchez	Directora de Políticas y Normas	MARN
30	José Luis Rodríguez	Asesor Legal	MARN

HONDURAS

No.	NOMBRES	CARGO	INSTITUCIÓN
1	Judith Castro	Responsable Unidad de Género, Coord. COTIGSA	DINADERS, SAG
2	Tania Najarro	Asistente Técnica Género	SERNA
3	Florencia Núñez	Resp. Unidad de Género	SERNA
4	Narda Meléndez	Directora	ANDAR
5	Dina Rosales	Funcionaria	ANDAR
6	Dalila Pineda	Coordinadora Proyecto Puente PNUD ASDI, Política Nacional de la Mujer	INAM
7	Marcela Suazo	Ministra	INAM
8	Hector Manuel Midence	Asesor Ministra del Ambiente	SERNA
9	Efraín Díaz	Director Ejecutivo	DINADERS
10	Germán Pérez	Viceministro	SAG
11	Diana Vargas	Planificadora III Unidad de Planificación, y Evaluación	SERNA
12	Gloria Noreña	Consultora	PNUD
13	Maritza Guillén	Asesora en Género, Programa de las Mesas Sectoriales	PROMESA-ACDI
14	Cándida Rosa Sánchez	Relacionista Pública	SAG
15	Ma. Daisy Ramos	Encargada Unidad de Género	DIGEPESCA, SAG
16	Eloísa Espinoza	Jefa Departamento Acuicultura	DIGEPESCA, SAG
17	Rosa María Montoya	Jefa de Estadísticas	DIGEPESCA, SAG
18	Zulema Solórzano	Asistente División Reconversión Empresarial	INA
19	Blanca Padilla	Responsable Fortalecimiento Centrales Campesinas	INA
20	Rosaura García	Jefe Departamento Mujer y Joven Rural	INA
21	Nolvia Paguada	Oficial de Personal	SERNA
22	Wilson Cárcamo	Asistente División de RRHH	SERNA

23	Haydée Triminio	Analista Puestos y Salarios	SERNA
24	Norma Lillima Díaz	Proyecto FOMENTA-RELATA	SAG

NICARAGUA

No.	NOMBRES	CARGO	INSTITUCION
1	Elisa Marengo	Coord.Unidad de Género	MARENA
2	Denis Fuentes	Director de Planificación	MARENA
3	Ineke van der Pol	Segunda Secretaria	E. Holanda NIC
4	Gretel Baez	Unidad de Género	MAGFOR
5	Fátima Valdivia	Unidad de Género	MAGFOR
6	Santiago Rodríguez	Asesor Legal	MAGFOR
7	Socorro Ulloa Flores	PRO-PATIO	REDNA
8	Ana Isabel Espinoza	C. Interuniversitario de Género	REDNA
9	Amada Olivas	CARE	REDNA
10	Morena Díaz	FEMUPROCAM	REDNA
11	Gretel Baez	MAGFOR	REDNA
12	Milagros Leytón	MUPADE	IFN

COSTA RICA

No.	NOMBRES	CARGO	INSTITUCION
1	Jeanette Fallas Arias	Coordinadora Sectorial Agropecuaria de Género	SEPSA
2	Luis Echeverría	Oficial Mayor	MAG
3	Yara Miranda	Asistente Despacho O. Mayor	MAG
4	Cecilia Rodríguez	Encargada Oficina de Género	MAG
5	Elia Brown	Funcionaria Oficina de Género	MAG
6	Enrique Lehmann	Director Ejecutivo	UICN
7	Vilma Herrera Chavarría	Coord. Nacional para el trabajo con la mujer campesina	REDNA
8	Liliana Montero Solano	Prog. Desarrollo Rural MAG	REDNA
9	Gustavo Briceño	El Productor	IFN
10	Ana Elena Badilla	Fondo para la igualdad de género en C.A. Ex funcionaria F. Arias	ACDI
11	Lara Blanco	Directora	F. Arias
12	Felicia Ramírez	Proyecto Incidencia	F. Arias
13	Ana...	Proyecto Incidencia	F. Arias
14	Lorena Aguilar	Proyecto Incidencia	UICN/ORMA
15	Guiselle Rodríguez	Proyecto Incidencia	UICN/ORMA
16	Montserrat Blanco	Proyecto Incidencia	UICN/ORMA
17	Sara Sharrat	(Entrevista telefónica)	M. Ambiente
18	Ana Victoria Naranjo	Proyecto Incidencia	F. Arias
19	Karla Morales	Proyecto Incidencia	F. Arias

ANEXO N° 3

LISTA DE DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

Propuesta “Procesos de Incidencia política para promover la equidad de género en la gestión ambiental y agropecuaria en Centroamérica”, Unión Mundial para la Naturaleza, Oficina Regional para Mesoamérica, Área Social; Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, abril, 2002.

Memorias de la distintas CEGER realizadas en el período del proyecto.

Informes Narrativos Semestrales de la UFAR a la Embajada de Holanda.

Lista de proyectos del MAGA, componentes y responsables de género, MAGA, sf.

Módulos de capacitación de la Serie Hacia la Equidad (9 módulos).

“El género también es asunto de hombres”. Cuadernos de Trabajo Hacia la Equidad, propuestas para la reflexión, El Productor, UICN y Fundación Arias, San José, julio, 2001.