

# Estrategia Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género en La Autoridad Nacional del Ambiente - ANAM -



República de Panamá



Unión Europea



# Estrategia institucional para la incorporación de la perspectiva de género ANAM

Elaborado por:  
Anabelle Espinoza Ovares



República de Panamá



Unión Europea



## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>I PARTE:</b>	
I. Resumen Ejecutivo	1-2
II. Introducción	3-4
III. Descripción General del trabajo realizado (objetivos de la consultoría)	5-6
IV. Metodología utilizada	
V. Antecedentes y justificación	8-17
<b>II PARTE:</b>	
Requerimientos para lograr la incorporación de la perspectiva de género en ANAM	17-25
Matriz según líneas de intervención, objetivos estratégicos y resultados esperados al 2006	26-38
Plan operativo Anual	39-47
<b>III PARTE</b>	
Conclusiones	48
Referencia bibliografía	49
<b>ANEXOS</b>	50
Diagramas# 1	51 a 53
Diagrama #2	
Diagrama #3	
Plan de trabajo	54
Términos de referencia	55-57
Lista de participantes en los talleres de validación	58-60

## RESUMEN EJECUTIVO

---

El gobierno de Panamá firma un convenio de Colaboración con la Unión Europea, bajo el cual se llevó a cabo el Programa "Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá", (PROIGUALDAD), este convenio es el resultado histórico de acciones concretas y concertadas del movimiento de mujeres y del Estado Panameño.

El objetivo fundamental de PROIGUALDAD ha sido el de "Contribuir a mejorar la situación de las mujeres panameñas" garantizando el incremento cuantitativo y cualitativo de la participación de las mujeres en el desarrollo político, social y económico, en igualdad de condiciones, dentro de un marco democrático.

Uno de los logros alcanzados por PROIGUALDAD, ha sido el de iniciar un proceso de fortalecimiento de la capacidad de las instituciones públicas y privadas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de cada una de las instituciones.

En el ámbito estatal se crean normas legales, se crea el sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG), Adscrito al Ministerio de la Juventud, Mujer, Niñez y la Familia (MINJUMNFA) y se fortalecen las redes de mecanismos gubernamentales, asegurando así las condiciones necesarias para que las mismas instituciones continúen con el proceso de forma sostenible.

En el caso particular de ANAM (Autoridad Nacional del Ambiente), el objetivo general de elaborar la estrategia institucional para incorporar la perspectiva de género a la política nacional del ambiente, así como desarrollar los mecanismos que aseguren su implementación efectiva de forma transversal a lo interno y a lo externo de la institución, forman parte de un esfuerzo conjunto con el MINJUMNFA, donde ANAM debe cumplir con el componente 13 "Mujer y Medio Ambiente" de PROIGUALDAD.

Para la elaboración de la presente estrategia ha sido necesario establecer como antecedentes, los acontecimientos históricos e instrumentos legales fundamentales que en el ámbito internacional y nacional han dado origen a la obligatoriedad de integrar en la política nacional del ambiente la perspectiva de género y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres panameñas.

La consulta y revisión exhaustiva de los siguientes documentos:

- La normativa nacional y en especial la Ley N° 4 (Igualdad de Oportunidades para las mujeres).
- La Ley N° 41, (Ley General de Ambiente de la República de Panamá).
- El diagnóstico institucional (Punto Cero), donde se evidencian los problemas o nudos institucionales para incorporar la perspectiva de género en ANAM
- La Estrategia Nacional del Ambiente. (ENA)
- Programa Nacional del Ambiente.(PAN)

- La contextualización de la Agenda 21, capítulo 24 de Río de Janeiro. "*Medidas Mundiales a favor de la Mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo*" permitió la construcción de una matriz donde se identificaron tres líneas de intervención en el ámbito de la institución con sus respectivos objetivos estratégicos, resultados esperados al 2006 y actividades principales.

- **Línea intervención #1**

Incorporar la perspectiva de género de forma transversal que incluya las necesidades de las mujeres y los hombres en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional. Para esto es importante legitimar y fortalecer la Unidad de Género. Asegurar una capacitación por niveles de los funcionarios y funcionarias de ANAM, lo mismo que garantizar capacitación a los diferentes grupos con los que ANAM trabaja, esto significa Mujeres indígenas, mujeres Afro-panameñas y campesinas,

- **Línea de intervención #2**

Establecer las medidas y los mecanismos en la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal, que permita la equidad de género en la política nacional del ambiente. Esto incluye también asegurar la implantación en ANAM de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, e igualmente en los proyectos y programas que ejecuta y co-ejecuta junto a otros organismos

- **Línea de intervención #3**

Fortalecer las instancias de participación y consulta pública para que las mujeres tomen decisiones relacionadas con la aplicación de la Política Nacional del Ambiente en igualdad de condiciones.

Para cada una de éstas líneas de intervención se identifican objetivos estratégicos, resultados esperados y actividades principales, hasta el 2006.

A partir de la construcción de la matriz se elabora un plan operativo anual (POA), con actividades específicas, con fechas, responsables, método, costo aproximado y posibles fuentes de financiamiento. Se incluyen dentro de las actividades, evaluaciones participativas que permitirán retomar las lecciones aprendidas e implementar las acciones correctivas futuras.

También se incluyen acciones de corto, mediano y largo plazo que harán posible la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal y garantizar que se incremente la participación de las mujeres en la toma de decisiones del uso, manejo y conservación de los recursos naturales.

## INTRODUCCION

---

El presente documento forma parte del apoyo del Programa de Género y Ambiente de PROIGUALDAD, cuyo fin ha sido el de contribuir a mejorar la situación de las mujeres Panameñas. Con el Componente 13 se busca garantizar la incorporación de la perspectiva de género en La Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM).

En este contexto, el protagonismo del movimiento de mujeres panameñas ha dado sus frutos; han luchado, han ganado espacios de decisiones políticas y han concertado acciones en beneficio del reconocimiento de la urgente necesidad de tener asegurada la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ha sido necesario reconocer que hay una diferenciación humana originada por el sexo, se es hombre o mujer y a partir de esta diferencia se construye socialmente las identidades y relaciones de género, donde simbólicamente se asignan roles económicos, sociales y políticos diferentes a hombres y mujeres. A las mujeres se les suele ocupar en una posición de subordinación y desvalorización, resultado de esto es que no gozan de los mismos derechos, oportunidades, recursos y beneficios que los hombres.

Desde el marco legal Panamá ha avanzado, ya que queda prohibida toda discriminación basada en el sexo, tal como lo dice el Artículo 1. Numeral 1, de la Ley N°4 de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, del 29 de enero de 1999. Por tal motivo la incorporación de la perspectiva de género en todas las Instancias e Instituciones estatales, tiene carácter de obligatoriedad legal.

ANAM ha iniciado un proceso para la incorporación de la perspectiva de género tanto al interior de la institución como hacia fuera. Lo que obliga a tomar en cuenta el concepto de desarrollo sostenible y sus 4 dimensiones inter-relacionadas, (dimensión ecológica, dimensión social, dimensión política y dimensión económica) como eje fundamental para reconocer que existe un impacto diferenciado en las mujeres respecto a los problemas ambientales. Donde es necesario revalorizar el capital humano, como valor fundamental para implementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones para el uso y manejo de los recursos naturales.

Se parte del diagnóstico inicial, cuyo estudio tipo exploratorio identificó algunos avances, logros, obstáculos o nudos institucionales que se deben resolver para garantizar la institucionalidad de la perspectiva de género.

Las implicaciones que tiene este proceso son examinar a la luz de la igualdad de oportunidades para las mujeres, toda acción planificada, políticas, programas y proyectos de la institución, donde se deben asimilar las prácticas sociales como

reconocer los aportes, perspectivas, necesidades e intereses estratégicos de las mujeres en relación con el uso, manejo y conservación de los recursos naturales.

Si esta práctica se convierte en regular y continua, evidentemente la institución dará un salto cualitativo, dará saltos a cambios de la estructura institucional acordes a la igualdad de oportunidades y dejará de tener esa "neutralidad de género"; asegurando la participación real de las mujeres no solo para escuchar su opinión sino para incluirlas en todos los procesos y niveles de negociación y decisiones, asegurando así la equidad de género al interior y exterior del quehacer institucional.



## **Justificación de la estrategia institucional de la perspectiva de género en ANAM**

La urgente necesidad en la elaboración de una estrategia para incorporar la perspectiva de género en ANAM y darle la institucionalidad requerida, se contextualiza en un proceso generado por diferentes actoras y actores que han dado como resultado la firma de acuerdos, convenios, pactos y compromisos que ANAM debe facilitar para darle continuidad y fluidez a la incorporación de nuevos conceptos, a cambios significativos en el ámbito institucional que permitan ir decantando los nudos sociales e institucionales y así cumplir con el compromiso social asumido como ente regulador del Ambiente.

### **Objetivo principal de la consultoría:**

1. Elaborar una estrategia operativa y funcional para definir las acciones a emprender a corto y medio plazo para incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la Estrategia Nacional del Ambiente (ENA) y en el desarrollo institucional de ANAM

### **Objetivos específicos:**

- 1.1 Establecer líneas de intervención concretas que la menos aborden las siguientes dimensiones institucionales
  - a-Hacia el interior de la Institución
    - Estructura de la organización en el nivel central, regional (Posición de la Unidad de Género y Ambiente, sus funciones, la generación de información segregada por sexo, la igualdad de oportunidades para las mujeres en la cobertura de puestos y cargos institucionales)
    - Nivel normativo (Marco legal Ambiental)
    - Política de Recursos Humanos (Capacitación en género, acceso con discriminación positiva a capacitación continua y especializada, sistema de promoción laboral entre otros)
  - b-Hacia el exterior de la Institución
    - Política de extensión (metodología para identificación, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos ambientales con otros actores y actoras asegurando el acceso equitativo a los servicios institucionales)
    - Proyección Institucional (Estrategias de difusión imagen y lemas institucionales)
    - Definir estrategias de corto y mediano plazo para contribuir a la transversalización de la perspectiva de género



- Definir un plan operativo de al menos un año.
- Orientar acerca de los establecimientos de sinergias con organismos nacionales e internacionales, con redes de grupos organizados, con proyectos institucionales de enseñanza, institutos de investigación, redes nacionales e internacionales para establecer y retroalimentar el proceso en la incorporación institucional de la perspectiva de género.
- Identificar fuentes de financiación de las acciones planteadas en el marco del presupuesto de ANAM y en su caso, en fuentes externas Nacionales e Internacionales

#### **Metodología utilizada:**

Los pasos metodológicos seguidos durante la elaboración de la estrategia de la incorporación institucional de género en ANAM, ha sido los siguientes:

- 1. Revisión de los documentos base:**
  - Estrategia Nacional del Ambiente,(ENA)
  - Plan Nacional del Ambiente (PAN)
  - LEY N°4
  - LEY N°41
  - Diagnóstico Inicial o Punto Cero.
- 2. Revisión de fuentes secundarias**
- 3. Entrevistas con personas claves**
  - (MINJUNFA, CEASPA, Universidad de Panamá, Consultores)
- 4. Sesiones de trabajo con:**
  - Equipo Especializado en Género y la persona responsable de la Unidad de Género.
  - Directora de Fomento a la Cultura Ambiental
  - Responsable de Educación Ambiental
  - Responsable de Participación Ciudadana
  - Responsable en PROIGUALDAD de la consultoría, Directora de Fomento a la Cultura Ambiental, responsable de la Unidad de Género y Ambiente
- 5. Entrevistas a:**
  - Sub-director de Planificación y Política Ambiental
  - Administrador Regional de Kuna Yala
  - funcionarios y funcionarias de ANAM, de Proyecto Agroforestal-GTZ
- 1. Talleres participativos de validación con:**
  - funcionarios y funcionarias de ANAM,
  - PROIGUALDAD
- 6. Instrumentos utilizados durante las sesiones de trabajo**
  - Los diagramas 1, 2 y 3 los cuales permitieron la discusión alrededor de la posición de la Unidad de Género, las líneas de coordinación institucional e inter-institucional.

El proceso de discusión y análisis en las entrevistas y las sesiones de trabajo permitieron identificar algunos puntos clave como la necesidad de coordinar acciones con otras instituciones para lograr mayor impacto en las acciones planificadas y compartir las lecciones aprendidas, a la urgencia de clarificar el papel que cumplirá la Unidad de Género y el apoyo que requiere el Equipo Especializado en Género para cumplir con su compromiso institucional de capacitar a todo el personal de ANAM a nivel nacional.

En el caso de los directores Regionales que participaron ( Los Santos, Herrera, Bocas del Toro y Darién), manifestaron la necesidad de iniciar estos procesos en sus Administraciones Regionales.

Estos puntos clave se unen a lo evidenciado en el diagnóstico inicial para el planteamiento de la presente estrategia.

## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

---

La institucionalización de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en Panamá, tiene su referente legal en el contexto internacional. Es a partir de tres instrumentos legales que se sienta la base para instrumentalizar la legislación panameña respecto a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres:

### 1. Ratificación de la Convención de Todas las formas de discriminación contra la Mujer. (CEDAW)

- En Panamá se nota el impacto en la creación de leyes antidiscriminatorias, por ejemplo: la declaratoria de nulidad de frases sexistas contenidas en varios artículos de la ley de los Códigos de Comercio, Civil y Laboral.
- También se crean espacios de discusión pública de los derechos humanos de las mujeres
- Se ganan espacios nuevos de participación donde las mujeres son interlocutoras desde el propio movimiento de mujeres, lo que conlleva a la concertación de alianzas estratégicas con el gobierno que se concretan en la década de los 90 en el Plan Nacional de Mujer y Desarrollo.

De conformidad a la CEDAW, El Estado Panameño se obliga a:

- Incluir el principio de Igualdad entre hombres y mujeres en sus constituciones nacionales u otras legislaciones apropiadas, si ello aún no se ha hecho, y asegurar,

mediante leyes y otros medios, la aplicación práctica de ese principio.

- Abstenerse de cualquier práctica discriminatoria contra las mujeres y asegurarse de que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con sus obligaciones.

### 2. El segundo instrumento internacional es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres. (Convención Belem Do Pará) La cual rige a partir del 5 de marzo de 1995

- Esta Convención incorpora la interpretación del concepto violencia como "Cualquier conducta o acción basada en género, que cause, muerte, daño, o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado"
- En Panamá se convierte en la Ley N°12 del 20 de abril de 1995

### 3. El tercer instrumento internacional es el Convenio 111 de la Organización Mundial del Trabajo, donde artículo 2 establece que:

- Todo miembro donde este Convenio se encuentre en vigor, esta obligado a formular y llevar a cabo una política Nacional, métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la Igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con

objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

### Contexto Nacional:

Los convenios internacionales ratificados por Panamá, hacen posible, que hoy día el país cuente con una política institucionalizada hacia las mujeres, una legislación progresista, homogénea y sostenida, que le sirve de marco de política de equidad de género.

En esta coyuntura se crea el **Plan de Acción y Desarrollo**, el cual se puede considerarse como uno de los primeros avances, pues a partir de él, se definen áreas importantes de actuación política de las organizaciones de mujeres, logrando establecer pactos importantes con los políticos para el mismo movimiento.

En 1997, mediante la Ley N°42, se crea el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (MINJUMNFA), a partir de ésta ley se inicia la creación de mecanismos gubernamentales para la aplicación de las políticas públicas de equidad de género.

Parte del plan conlleva a la aprobación de la Ley N°4, De **"Igualdad de oportunidades para las mujeres"**, el 29 de enero de 1999, basada en:

- Los principios de la no-discriminación por razón de sexo, igualdad ante la ley, equidad, protección de los derechos humanos, igualdad de oportunidades y de trato y condena de todas formas de violencia.

El artículo 2. Dice:

- El objetivo de ésta ley es el desarrollo de la política pública anti-discriminatoria de género por parte del Estado, tendiente a:
  1. Lograr la integración plena de mujeres panameñas al proceso de desarrollo político, económico, social y cultural del país
  2. Propiciar el desarrollo de estrategias y acciones que permitan, con equidad social, la plena incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo sostenible del país.
  3. Fomentar la creación de estructuras y mecanismos institucionales, que posibiliten la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y garanticen la coordinación, ejecución y evaluación de programas y medidas destinadas a las mujeres.
  4. Contribuir a la democratización plena del país, mediante la participación de las mujeres en todos los procesos y toma de decisiones, que inciden en su vida individual y colectiva.
  5. Sensibilizar y capacitar a funcionarios y funcionarias en la naturaleza de las relaciones inter-genericas y en diversos enfoques, que permitan variar las concepciones tradicionales que tienden a excluir a las mujeres del ámbito público limitándolas al privado.
  6. Capacitar tanto a los hombres como a las mujeres, en la visión

inter-genérica para promover igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo las relaciones de igualdad dentro de la familia.

La Ley N°4, es el resultado de la lucha del movimiento de mujeres panameñas de diferentes sectores de la población que en su momento exigió una legitimidad legal a los procesos ya concertados con el Estado y que se han ejecutado bajo el Programa de Cooperación "Promoción para la igualdad de oportunidades en Panamá" conocido como PROIGUALDAD, cuyo objetivo ha sido el de apoyar en la incorporación del enfoque de género en las políticas, programas, proyectos y acciones institucionales.

El MINJUMNFA, por ley es el ente rector de las políticas públicas para la promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres. Tal como se lo manda la Ley N°4,

- **Artículo 30.** El Ministerio de la Juventud, La Mujer, la Niñez y la Familia, como ente rector de las políticas públicas para la promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres, reglamentará la presente Ley, o objeto de garantizar la ejecución efectiva de sus disposiciones.

En éste contexto se crea la Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU), Adscrita al MINJUNMFA, fortaleciendo así los mecanismos idóneos para coordinar el Plan de Mujer

y Desarrollo, quien es el ente que coordina todas acciones.

También se crea el Sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG), adscrito al MINJUMNFA, así se fortalece con la capacitación y sensibilización en género a funcionarias y funcionarios de las instituciones gubernamentales, para que a corto, mediano y largo plazo incorporen la perspectiva de género en las políticas públicas.

### Las mujeres en el contexto ambiental:

Veinte años antes ya el mundo había demostrado su preocupación por el ambiente, en una conferencia que tuvo lugar en Estocolmo. Pero es en 1992 toda la atención mundial gira en torno al ambiente y su vinculación con el desarrollo, en ocasión de celebrarse la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, la cual tuvo lugar en Río de Janeiro en junio de 1992.

De esta cita mundial se derivó la Agenda 21, la cual constituye el proyecto más firme en la tentativa de promover a escala mundial un nuevo modelo de desarrollo que concilie los métodos de protección ambiental, justicia social y eficiencia económica. En ese sentido, la Agenda 21 es un marco de planeamiento donde quedan conectados el crecimiento económico con el desarrollo sostenible.

La Agenda 21 sirve de base para que cada uno de los países signatarios, 179 en total, elaboren su propia agenda ambiental y de desarrollo.

La misma consta de 40 capítulos, los cuales involucran todas las áreas del desarrollo y su vinculación con el ambiente. Plantea bases para la acción, así como los mecanismos y medidas que deben implementarse en cada país y la financiación requerida.

El capítulo 24 se denomina "Acción mundial para la mujer con vista a su desarrollo equitativo y sostenible".

A continuación se describen algunos de los puntos más sobresalientes del capítulo 24 de la Agenda 21, relacionadas con el ambiente.

**Acciones:**

- **24.1.** La comunidad internacional ha apoyado varios planes de acción y convenciones para lograr la integración plena, equitativa y beneficiosa de la mujer en todas las actividades referentes al desarrollo. Haciendo énfasis especial en las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer 1/, en las que se destaca la participación de la mujer en la ordenación nacional e internacional de los ecosistemas y la lucha contra la degradación del medio ambiente.
  
- **24.2.** Se propone a los gobiernos los siguientes objetivos:
  - a) Aplicar las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, sobre todo en lo que respecta a la participación de la mujer en la ordenación nacional de los ecosistemas y la lucha contra la degradación del medio ambiente;

b) Aumentar el número de mujeres en los puestos de adopción de decisiones, planificación, asesoramiento técnico, dirección y divulgación en las esferas del medio ambiente y el desarrollo;

c) Considerar la posibilidad de elaborar y proclamar a más tardar en el año 2000 una estrategia de cambios necesarios para eliminar los obstáculos constitucionales, jurídicos, administrativos, culturales, sociales, económicos y de comportamiento que impiden la plena participación de la mujer en el desarrollo sostenible y en la vida pública;

d) Establecer mecanismos en los plazos nacional, regional e internacional, a más tardar en el año 1995, para evaluar la aplicación y las consecuencias para la mujer de las políticas y programas sobre medio ambiente y desarrollo y velar por que la mujer contribuya a esas políticas y programas y se beneficie de ellos;

e) Evaluar, examinar, revisar y aplicar, según proceda, programas de enseñanza y materiales didácticos de otra índole con miras a fomentar entre hombres y mujeres la difusión de los conocimientos relacionados con las diferencias entre los sexos y la valoración de las funciones que puede realizar la mujer por medio de la enseñanza académica y no académica, así como por medio de las instituciones de capacitación, en colaboración con las organizaciones no gubernamentales;

f) Formular y aplicar políticas oficiales y directrices, estrategias y planes nacionales inequívocos para

lograr la igualdad en todos los aspectos de la sociedad, lo que abarcaría la promoción de la alfabetización, la instrucción, la capacitación, la nutrición y la salud de la mujer y su participación en puestos claves de adopción de decisiones y en la ordenación del medio ambiente,

#### **Actividades:**

- **24.3.** Los gobiernos deberían dedicarse activamente a poner en práctica lo siguiente:
- Medidas para examinar políticas y elaborar planes que aumente el número de mujeres que participan en calidad de formuladoras de decisiones, planificadoras, directoras, trabajadoras de las ciencias y asesoras técnicas en la formulación, el desarrollo y la aplicación de políticas y programas para el desarrollo sostenible;
- b) Medidas para fortalecer e invertir de facultades a centros, organizaciones no gubernamentales y grupos femeninos a fin de aumentar la capacidad para promover el desarrollo sostenible; y para promover el suministro de tecnologías ecológicamente viables que se hayan elaborado, desarrollado y perfeccionado en consulta con la mujer, el abastecimiento directo de agua apta para el consumo y el suministro eficiente de combustible y servicios de saneamiento adecuados.
- **24.4.** Se insta a los gobiernos a que ratifiquen todas las convenciones pertinentes relativas a la mujer, si no lo han hecho todavía. Aquellos que hayan ratificado las convenciones, deberían hacerlas cumplir y establecer procedimientos jurídicos, constitucionales y administrativos para transformar los derechos acordados en leyes nacionales y deberían tomar medidas para aplicarlos, a fin de fortalecer la capacidad jurídica de la mujer y propiciar su participación plena y en condiciones de igualdad en cuestiones y decisiones relativas al desarrollo sostenible.
- **24.6.** Los países deberían tomar medidas urgentes para prevenir la rápida degradación que está ocurriendo en el medio ambiente y la economía de los países en desarrollo y que, en general, afecta la vida de la mujer y el niño de las zonas rurales que padecen los efectos de la sequía, la desertificación y la deforestación, las hostilidades armadas, los desastres naturales, los desechos tóxicos y las consecuencias del uso de productos agroquímicos inadecuados.
- **24.7.** A fin de alcanzar esos objetivos, la mujer debería participar plenamente en la adopción de decisiones y en la ejecución de las actividades encaminadas al desarrollo sostenible.

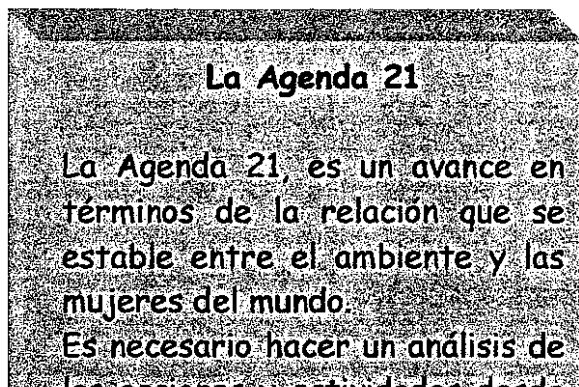


- b) Investigación, reunión de datos y difusión de información
- 24.8. Los países, con la colaboración de las instituciones académicas y las investigadoras locales, deberían crear bases de datos y sistemas de información y análisis de políticas y realizar investigaciones orientadas hacia la acción con miras a la participación, en que se tuvieran en cuenta las diferencias entre sexos, sobre los aspectos siguientes:
  - a) Conocimientos y experiencia por parte de la mujer respecto de la gestión y conservación de los recursos naturales, que se han de incorporar a las bases de datos de los sistemas de información con miras al desarrollo sostenible;
  - b) Consecuencias para la mujer de los programas de ajuste estructural. En las investigaciones que se lleven a cabo sobre los programas de ajuste estructural, debería prestarse especial atención a la forma diferente en que estos programas repercuten sobre la mujer, sobre todo en lo que respecta a las reducciones de servicios sociales, educación y salud y a la eliminación de los subsidios a la alimentación y al combustible;
  - c) Consecuencias para la mujer de la degradación del medio ambiente, en particular la sequía, la desertificación, los productos químicos tóxicos y las hostilidades armadas;
  - d) Análisis de los vínculos estructurales existentes entre las funciones que realizan el hombre y la mujer y el medio ambiente y el desarrollo;
  - f) Como elemento básico de la formulación y vigilancia de programas y políticas, medidas para llevar a cabo y tener en cuenta los análisis sobre sus consecuencias para el medio ambiente, la sociedad y cada uno de los sexos;
  - g) Programas para crear centros de capacitación, investigaciones e información en las zonas rurales y urbanas de países desarrollados y países en desarrollo para dar a conocer a la mujer las tecnologías ecológicamente racionales.
  - c) Cooperación y coordinación internacionales y regionales
- 24.9. El Secretario General de las Naciones Unidas debería examinar la idoneidad de todas las instituciones de la Organización, incluidas las que prestan atención especial al papel de la mujer, en el cumplimiento de los objetivos de medio ambiente y desarrollo, y formular recomendaciones para reforzar su capacidad. Entre las instituciones que requieren atención especial en esta esfera figuran la División para el Adelanto de la Mujer (Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios, Oficina de las Naciones Unidas en Viena), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Instituto Internacional de

Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y los programas de las comisiones regionales relativos a la mujer. En el examen se debería analizar la manera de fortalecer los programas de medio ambiente y desarrollo de cada uno de los órganos del sistema de las Naciones Unidas en la ejecución del Programa 21, y de incorporar a la mujer a los programas y decisiones relacionados con el desarrollo sostenible.

- 24.11. El UNIFEM debería celebrar consultas periódicas con los donantes, en colaboración con el UNICEF, con miras a promover programas de capacitación

plenamente en cuenta en todas las políticas, programas y actividades.



## Elementos que justifican la incorporación de la perspectiva de género en ANAM.

Institucionalizar la perspectiva de género en ANAM pasa por entender que la dimensión ambiental está interconectada a un conjunto de políticas públicas del Estado. Tal como lo dice el artículo 4, de la Ley N°41, (Ley General del ambiente), que hace referencia a los principios y lineamientos de la política Nacional del Ambiente:

1. Dotar a la población, como deber del Estado de un ambiente, saludable y adecuado para la vida y el desarrollo sostenible.
2. Definir las acciones gubernamentales en el ámbito local, regional y nacional, que garanticen la eficiente y efectiva coordinación inter-sectorial, para la protección, conservación, mejoramiento y restauración de la calidad ambiental.
3. Incorporar la dimensión ambiental en las decisiones, acciones y estrategias económicas, sociales y cultural del Estado, así como integrar la política del ambiente al conjunto de políticas públicas del Estado.

El mandato de la Ley N°4, de Igualdad de oportunidades para las mujeres, es el de incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional del ANAM, como órgano regulador del ambiente, entonces habrá que crear, apoyar y fortalecer los mecanismos necesarios al interior de ANAM para

cumplir con el mandato que enuncia el artículo 31 de dicha Ley.

- **Artículo 31:** Se crearán, dentro de las entendidas públicas organismos especializados encargados de la coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres, los cuales presentarán un informe anual de la gestión de la implementación de esta ley, a la comisión correspondiente de la Asamblea Legislativa.

ANAM implementará el concepto de perspectiva de género en su política nacional de ambiente. Esto significa que debe incluir los intereses, derechos, necesidades, realidades y puntos de vista de mujeres y hombres en cada aspecto, a nivel de una política, plan y programa. También deberá visualizar y tomar en cuenta las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias, razas o condiciones socioeconómicas, o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras, dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influye en la manera como se experimenta dicha subordinación y discriminación.

Para lograr la incorporación de la perspectiva de género en ANAM se deberá en primer lugar crear y definir claramente los roles y funciones de la Unidad de Género, fortalecerla, para

que a su vez ésta Unidad sea la responsable de coordinar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, deberá promover y garantizar la creación de mecanismos institucionales y legales con discriminación positiva de las mujeres en todas las acciones ambientales. Así se cumplirá con la obligatoriedad de la Ley N°4, de Igualdad de oportunidades para las mujeres, que en su artículo 2 dice:

- El objetivo de la presente Ley es el desarrollo de la política pública anti--discriminatoria de género por parte del Estado, tendiente a:
- **Numeral 3:** Fomentar la creación de estructuras y mecanismos institucionales, que posibiliten la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y garanticen la coordinación, ejecución y evaluación de programas y medidas, destinados a las mujeres.
- **Numeral 4:** Contribuir a la democratización plena del país, mediante la participación de las mujeres en todos los procesos y toma de decisiones, que inciden en su vida individual y colectiva.
- **Numeral 5:** Sensibilizar y capacitar a los funcionarios y funcionarias en la perspectiva de género, en la naturaleza de las relaciones inter-genéricas y en diversos enfoques, que permiten variar las concepciones tradicionales que tienden a excluir a las mujeres del ámbito público limitándolas al privado.

En el Capítulo XI, referente al Medio ambiente de la Ley N°4 dice:

- **Artículo 20:** El Estado desarrollará la política pública para la existencia y supervivencia de la especie humana, que se encuentra amenazada por la degradación de los recursos humanos, tomando en cuenta los siguientes aspectos:
- **2:** Ejecutar proyectos que capaciten e involucren a las mujeres en la conservación ambiental y en las actividades para lograr este desarrollo
- **3:** Diseñar proyectos de desarrollo ambiental que fortalezcan la participación de las mujeres, tomando en consideración el área residencial rural o urbana.
- Diseñar un sistema de registro estadístico para la recolección de indicadores de género, que permita determinar el grado de participación que tienen las mujeres en la conservación del medio ambiente.

Hilar ambas leyes e implementar una política de equidad de género en la ANAM y que se convierta en una práctica regular y continua dentro de la Institución, requiere de acciones de cambio en los proyectos, programas, direcciones técnicas, Administraciones donde se asegure la participación directa de las mujeres en la conservación del ambiente.

- Es pensar en equidad entendiendo ésta como una condición que permite a la persona en desventaja

participar en igualdad de condiciones,

- significa redistribución de recursos y de poder,
- de negociación de necesidades prácticas e intereses estratégicos, transformando los estereotipos de los roles tradicionales. Siendo esos estereotipos las ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidos e impuestos por el medio social y cultural, que se aplican en forma general a todas las personas perteneciente a la categoría, etnia, edad o sexo.
- Es hablar de igualdad política, es decir donde se reconoce a las mujeres los mismos derechos y deberes ciudadanos que a los hombres.
- Es reconocer las necesidades y los puntos estratégicos de las mujeres.

### **Requerimientos para lograr la incorporación de la perspectiva de género en ANAM:**

Entendiendo el concepto de desarrollo sostenible, como el proceso de transformación de unidades territoriales, fundamentado en una estrategia nacional y respaldado por políticas diseñadas para superar los factores responsables de los desequilibrios espaciales, sociales, económicos e institucionales, que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada.

La dimensión ambiental, es entonces la forma de ver los efectos del ambiente en los aspectos económicos, sociales y culturales y el futuro del desarrollo va

a depender de la capacidad de los actores institucionales y económicos para manejar, según una perspectiva de largo plazo, su stock de recursos naturales renovables y su ambiente.

Significa entonces que hablar de desarrollo sostenible es tomar en cuenta cuatro dimensiones que están interconectadas e interaccionan entre si, es importante analizar cada uno de éstos ámbitos para visualizar el aporte de las mujeres campesinas, indígenas y afropanameñas y asegurar la participación activa en el manejo de los recursos naturales.

- **La dimensión ecológica.** Pone atención a la biodiversidad, al recurso suelo, el agua, y la cobertura boscosa, pues son los factores que en un plazo menor determinan la capacidad productiva de cualquier espacio. De tal forma que toda actividad productiva debe ajustarse a una serie de parámetros para asegurar el manejo racional de los recursos naturales y equilibrio del ambiente.

Esta dimensión se relaciona con el potencial productivo de las zonas agroecológicas y con los conflictos que surgen entre el potencial de uso y el uso efectivo de los recursos naturales.

- **Dimensión social:** Se refiere a la distribución espacial y etaria de las poblaciones conformadas por hombres y mujeres, los cuales establecen un conjunto de relaciones sociales y económicas acordes a su propia cultura. Estas relaciones determinan en buena

medida el grado de acceso a las diversas formas del poder político, regional y local, donde las mujeres no están en igualdad de condiciones. Muchas veces opinan pero no participan en la toman de decisiones de sus intereses estratégicos.

Estos grupos interactúan entre sí y con los gobiernos locales. Por eso la población es un referente básico a tomar en cuenta como actores y actoras principales.

Hay grupos organizados dentro de las comunidades los cuales deben participar en los procesos de toma de decisiones para que ellos comanden su propio desarrollo.

Desde este punto de vista el recurso humano tiene un valor inigualable porque son los protagonistas de su desarrollo. Genera bienes y usa los recursos naturales, ya que son su base para el desarrollo y también deterioran esos recursos.

#### • Dimensión Institucional y Política

Se refiere al proceso de democratización y participación ciudadana. Esta sustentada en que la democracia reorienta el camino del desarrollo y por lo tanto la reasignación de recursos hacia diferentes actividades de los grupos sociales.

Esta dimensión considera la estructura y el funcionamiento del sistema político, sea nacional, regional o local. Es el nicho donde se negocian posiciones y donde se toman decisiones sobre el punto que se desea impartir al proceso de desarrollo económico. Por

eso acá se determinan los diferentes grupos de interés y las mujeres son parte de éste grupo.

La dimensión política e institucional involucra al sistema institucional público y privado, a las Organizaciones no Gubernamentales, a las Organizaciones Gremiales, y a los mismos habitantes de las comunidades, es decir mujeres y hombres, jóvenes, niños y niñas

Desde la nueva perspectiva de desarrollo sostenible los espacios locales regionales se transforman en un foro de negociación e intercambio de demandas y prioridades de los grupos sociales. Los técnicos son entonces representantes del estado, son agentes de desarrollo, capacitarán, negociarán y apoyarán estos procesos sin excluir a las mujeres.

Se pretende aumentar de manera significativa, las oportunidades y mecanismos de participación política de la sociedad civil, garantizando la participación de las mujeres con discriminación positiva. Así se fortalecen los gobiernos locales y las instituciones regionales.

Las comunidades organizadas definirán, cuales son sus principales problemas, identificarán los servicios que requiere para enfrentar esos problemas y llegue a proponer soluciones alternativas.

A éste tipo de acciones impulsadas por la comunidad organizada, el Estado deberá responder de forma orgánica y sistemática.

- **Dimensión económica:** Se vincula con la capacidad productiva y con el potencial económico de las regiones, se visualiza desde una perspectiva multisectorial que involucra las interfaces de las actividades primarias con aquellas propias del procesamiento y del comercio y con la que corresponde al uso de la base de los recursos naturales.

Forman parte de esta dimensión, técnicas y tecnologías específicas, es decir insumos modernos, generalmente agroquímicos y maquinaria utilizados en la producción agropecuaria y forestal. Adicionalmente se incluyen también aquellas tecnologías requeridas para transformar, procesar y transportar apropiadamente estos productos.

La capacidad de gestión de los grupos es por su parte un componente fundamental que condiciona la transición de la producción desde formas más tradicionales a estadios más complejos.

En un contexto de cambios drásticos; tanto desde la producción como desde la demanda, el manejo eficiente y competitivo de las unidades productivas es sin duda decisiva para garantizar el éxito de la transformación productiva, sin dañar el ambiente.

Acá debe prestarse especial atención a las tecnologías denominadas tradicionales ya que, en muchos casos ellas contienen la solución a numerosas contradicciones generadas por la tecnología "punta".

Dichas tecnologías se derivan de un acervo ancestral de conocimientos

empíricos, cuya valía ecológica, práctica y económica, se está reconociendo cada vez con mayor fuerza, razón por la cual se están fortaleciendo los procesos para su identificación y revalorización. Generalmente las comunidades son el foco de estas iniciativas, ellas son las detentoras de un inmenso legado de conocimientos básicos, en donde el manejo y el aprovechamiento del bosque y la utilización subproductos silvestres, fibras, alimentos, medicinas, resultan en impactos ambientales negativos mucho menores. Las mujeres, principalmente entre los grupos indígenas tradicionalmente son poseedoras de este conocimiento ancestral.

En este contexto, la interacción entre los agentes económicos y el ambiente es fundamental. Se toma por lo tanto como trascendental la capacitación de la sociedad civil en general y la de quienes representan a los gobiernos locales y a las instituciones. Igualmente importante es el papel del sector público y del sector privado, sus mecanismos de interacción y los dispositivos legales que pueden dar viabilidad a la utilización racional de los recursos naturales y el ambiente.

Por eso, al incorporar institucionalmente la perspectiva de género se requiere de una revisión y análisis de los cuatro componentes del desarrollo sostenible y de la forma en que estos interactúan. Identificando el papel de las mujeres en el uso y manejo que hacen de los recursos



naturales. Promoviendo espacios de participación real con equidad de género.

A partir de ese reconocimiento del papel de las mujeres, la institución debe urgentemente readequar los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación institucional con perspectiva de género. En este sentido el MINJUMFA es un apoyo real, porque por medio de las capacitaciones a personal seleccionado por ANAM se puede a corto plazo tener un equipo que haga los ajustes, que elabore y que ponga en ejecución nuevos instrumentos dentro y fuera de la Institución.

Con una metodología que incluya la dimensión de negociación política como punto central, donde el conflicto sea parte de un aprendizaje y enriquecimiento a esa planificación porque se habla de negociación de intereses estratégicos. Diferenciando claramente entre necesidades e intereses estratégicos.

La interacción de estos cuatro componentes del desarrollo sostenible nos lleva a incorporar justamente ese recurso humano, darle un valor y potenciar a esos grupos compuesto por hombres y mujeres, donde a las mujeres se les debe dar la oportunidad de empoderamiento para que tomen decisiones sobre su entorno, sobre su futuro. No solo que participen para recibir información, sino una participación real y directa, donde participar es un derecho y no una concesión.

Si se garantiza, se promueve y se fortalece la participación de las mujeres se logran cambios que influyan en las decisiones sobre las cuestiones ambientales, es decir se define la vida cotidiana de los seres humanos.

Este proceso, de incorporar la perspectiva de género en ANAM, requiere implantar en la institución un sistema de información segregada por sexo. Tomando en cuenta como fuentes los diagnósticos, planificaciones, seguimiento y evaluación de programas y proyectos.

Contar con datos estadísticos permite:

- valorar los niveles de participación de las mujeres en la solución de los problemas ambientales en las comunidades, tomando en cuenta su grupo étnico, estrato social, y su edad entre otros.
- Permite generar información sobre la situación actual de mujeres y hombres y reconocer así esa diferencia y diversidad de intereses estratégicos y necesidades.
- Reconocer el valor del capital social y del recurso humano.
- El producir esta información promueve cambio en las acciones tradicionales de ejecutar programas y proyectos.
- Permite intercambiar información con otras instituciones afines, con institutos de investigación.
- Permite redimensionar la visión y misión de la institución.

- Permite develar lo "oculto" del aporte de las mujeres en el uso, manejo y conservación de los recursos naturales.

### **Punto de partida para incorporar la perspectiva de género en ANAM**

A continuación se cuenta con algunos eventos y actividades que evidencian puntos de avance que sirven como plataforma para la incorporación de la perspectiva de género en ANAM.

Estos datos son tomados del informe de Consultoría del PION II. Se debe aclarar que las mujeres son tomadas en cuenta, no con un concepto de perspectiva de género; ni participativo para la toma de decisiones, pero que son un punto de partida para que actualmente se pueda ir construyendo el proceso de institucionalizar la perspectiva de género en ANAM.

Entre ellos tenemos:

- **1990-1996:** Se ejecuta el Plan Nacional de Acción Forestal de Panamá, que permitió en ese momento fortalecer el componente MUJER Y MEDIO AMBIENTE. A partir de aquí se identifica la necesidad de que las mujeres participen más directa y efectivamente.
- **1998:** Mediante la Ley 41 del 1º de julio se crea ANAM, teniendo por primer vez un instrumento para la protección del ambiente. Este velará por el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales

con equidad social para un desarrollo económico justo. A partir de esta fecha se plantea una política Nacional de Ambiente. A la cual es necesario incorporar la perspectiva de género y eliminar el vocabulario sexista.

- **1998:** A partir de la Ley General de Ambiente, el Estado Panameño se preocupa por elaborar la Estrategia Nacional del Ambiente (ENA). Donde se evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género, aunque no dice cómo hacerlo. Es importante resaltar que la elaboración de la ENA fue por medio de un proceso de consulta con diferentes grupos de la Sociedad Civil, ONG`S entre otros.
- ANAM participa en la Comisión Centroamericana del Ambiente y Desarrollo a la cual solicita la incorporación para la creación de su Política de género para el Sector ambiental. A partir de esta solicitud se obtiene una propuesta de Declaración de Política de Equidad de Género, aplicable a los espacios internos y externos de ANAM
- El aprendizaje que ha conllevado el apoyo en capacitaciones sobre la temática de género de la UICN, quien ha promovido capacitaciones y participaciones en eventos internacionales.
- Esto conlleva a que se apruebe por medio de la Resolución N°46-0022-99, como documento oficial de ANAM. Una vez aprobada la política se crea el Programa de Género y Ambiente, Adscrito a la

Dirección Nacional de Fomento a la Cultura Ambiental de ANAM, siendo esta instancia responsable de incorporar el enfoque de género en los proyectos que planifica y ejecuta ANAM.

- Actualmente el Programa de Género y Ambiente, no existe, en su lugar, se cuenta con una Unidad de Género, bajo la misma Dirección de Fomento a la Cultura Ambiental, y es necesario clarificar el rol y la función que tendrá ésta Unidad en el marco de la incorporación de la perspectiva de género en ANAM.
- ANAM se compromete a desarrollar el componente 13 "MUJER Y MEDIO AMBIENTE" de PROIGUALDAD. El cual se propone incorporar la perspectiva de género en ANAM a partir de un proceso de capacitación a su personal, sensibilizaciones, desarrollar las bases informáticas y promover legislaciones que incorporen las realidades y necesidades de las mujeres.
- Producto de éste compromiso se cuenta con un excelente Equipo Especializado en Género, gracias a los esfuerzos del Sistema Nacional de Capacitación en Género, quienes han realizado una ardua labor, con calidad técnica para conformar los equipos especializados en género de cada institución.
- Este equipo ha iniciado un proceso de sensibilización al interior de ANAM, con miras a planificar actividades de capacitación futuras dirigida a las funcionarias y

funcionarios de todos los niveles dentro de la Institución.

Un punto de avance con información sistematizada, es el diagnóstico Inicial o Punto Cero, realizado en el primer trimestre del 2001, cuyo objetivo era identificar la capacidad de ANAM, sus potencialidades y proyecciones a futuro, para incorporar metodología de trabajo con Perspectiva de Género en sus políticas, planes y proyectos institucionales.

Se identifica la situación a cambiar, se identifican prácticas institucionales actuales de atención a la problemática de las mujeres, con relación a los hombres, en los aspectos socio-productivos y ambientales.

Los nudos o obstáculos que la institución debe resolver con miras a garantizar una efectiva incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en su quehacer como Autoridad Nacional del Ambiente.

Cabe aclarar que algunos de estos obstáculos identificados, ya son parte de un proceso para solventarlos a corto, mediano y largo plazo.

Obstáculos por causas estructurales:

- Marco legal Institucional no contiene el enfoque de género.
- Desconocimiento de la Política de Género limita su aplicación
- La Unidad de Género y ambiente aún no tiene definido claramente su papel dentro de la Institución
- La Dirección de planificación y política ambiental de ANAM, no incorpora la perspectiva de género

ni en su planificación, ni en planes operativos.

- No se cuenta con recursos financieros, logísticos y humanos.
- Falta información estadística oficial y técnica que reflejen indicadores de género.
- La coordinación inter-institucional es débil.
- En los proyectos y programas no se contempla la incorporación de género.
- La estrategia Nacional del Ambiente (ENA, no contiene la perspectiva de género, solo la menciona)

### ESTRATEGIA INSTITUCIONAL hasta el 2006

La estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en ANAM, es la vía por la que se intenta dar soluciones a la problemática evidenciada en el diagnóstico inicial o punto cero.

Se enmarca bajo un enfoque de desarrollo sostenible con sus 4 ámbitos interrelacionados, el ecológico, el social, el político y el económico. Que permite hacer una lectura social equitativa del papel de las mujeres en el uso, manejo y conservación de los recursos naturales, que a su vez conlleva a plantearse acciones concretas respecto a la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y tomando en cuenta los mandatos de la Ley N°41, o Ley General del Ambiente y la Ley N°4 de Igualdad de oportunidades para las mujeres.

A partir de la revisión de la información secundaria e información obtenida por entrevistas a personas claves, la estrategia propone 3 grandes líneas de intervención, cada una con sus objetivos estratégicos y resultados esperados.

Se proponen como actividades prioritarias de corto plazo (de 6 meses)

1. La creación de la Unidad de Género
2. La capacitación de funcionarias y funcionarios en la temática de perspectiva de género en e todos los niveles
3. La aprobación de un presupuesto para el funcionamiento operativo de la Unidad de género.
4. Iniciar un proceso de capacitación con la Dirección de planificación para la incorporación de la perspectiva de género en sus instrumentos de planificación
5. Iniciar un proceso de capacitación de al menos 3 personas en la conformación de un sistema institucional de información estadística segregada por sexo. (Dos funcionarios de ANAM participaron anteriormente en el proceso, pero no se hizo de forma sistemática, a una sesión asistió una persona y a otra más avanzada el otro funcionario, luego ninguno de los dos regreso a las capacitaciones)
6. La necesidad fortalecer los canales de coordinación con MINJUMFA como ente rector de la aplicación de la Ley N°4.

7. Fortalecer la coordinación con otras instituciones para continuar con la Sinergias establecidas y así retroalimentar las acciones que se realizan desde ANAM.
8. Fortalecer los canales existentes e identificar nuevos canales de información y coordinación entre la Dirección de Fomento a la Cultura Ambiental, la Unidad de Género y el Equipo Especializado en Género con miras a garantizar la concertación de acciones planificadas con las otras instancias al interior de ANAM (ver diagrama #2 propuesto por la LIC. MABEL MORCILLO, DIRECTORA DE FOMENTO A LA CULTURA AMBIENTAL)

### 3.2 Líneas de intervención identificadas:

- Línea intervención #1

Incorporar la perspectiva de género de forma transversal que incluya las necesidades de las mujeres y los hombres en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional.

Para esto es importante legitimar y fortalecer la Unidad de Género. Y Asegurar una capacitación por niveles de los funcionarios y funcionarias de ANAM, lo mismo que garantizar capacitación a los diferentes grupos con los que ANAM trabaja, esto significa mujeres indígenas, mujeres Afro-panameñas y mujeres campesinas campesinas,

- Línea de intervención #2

Establecer las medidas y los mecanismos en la aplicación de la perspectiva de género que permita la equidad de género en la política nacional del ambiente de forma transversal.

Esto incluye también asegurar la implantación en ANAM de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, e igualmente en los proyectos y programas que ejecuta o co-ejecuta junto a otros organismos

- Línea de intervención #3

Fortalecer las instancias de participación y consulta pública para que las mujeres tomen decisiones relacionadas con la aplicación de la política nacional del ambiente en igualdad de condiciones.

Las Comisiones Consultivas son uno de los espacio donde ANAM, puede promover para que las mujeres estén presentes y participando activamente en el análisis y solución de los problemas ambientales. Por ejemplo y tal como lo manda el Decreto Ejecutivo N°57 del 16 de marzo del 2000, sobre la Conformación y Funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

#### Capítulo II

#### De las Comisiones Consultivas Comarcales:

**Artículo. 28:** Las Comisiones Consultivas Comarcales tendrán por función analizar los temas ambientales que afecten a la Comarca respectiva y

hacer observaciones, recomendaciones y propuestas al Administrador Regional del Ambiente.

**Artículo. 29:** Las Comisiones Consultivas Comarcales estarán integradas por tres (3) representantes del Congreso General Indígena, la Junta Técnica, dos (2) representantes del Consejo Comarcal de Coordinación y cuatro (4) representantes de la Sociedad Civil.

En cada una de éstas líneas de intervención, cuenta con los indicadores de logro, fuentes y medios de verificación, e instituciones responsables.

A partir de estas tres líneas de intervención se identifican objetivos estratégicos, resultados esperados hasta el 2006.

Se presentan las actividades principales que a su vez son desglosadas en actividades específicas en una planificación operativa anual, (POA). Cabe aclarar que las actividades principales no necesariamente se cumplen en un año. Por eso es importante la evaluación y el seguimiento para retomar, adecuar o desechar o verificar si ya se cumplió con ella.

Para la presentación del POA no se incluyen todas las actividades principales, sino únicamente las que permiten cumplir con las acciones prioritarias para el avance en la incorporación de la perspectiva de Género en ANAM.

## **ESTRATEGIA INSTITUCIONAL CUENTA CON:**

### **3 LINEAS DE INTERVENCIÓN**

- **Objetivos estratégicos**
- **Resultados esperados**
- **Actividades principales**
- **El POA que cubre de mayo del 2002 a mayo del 2003**

---

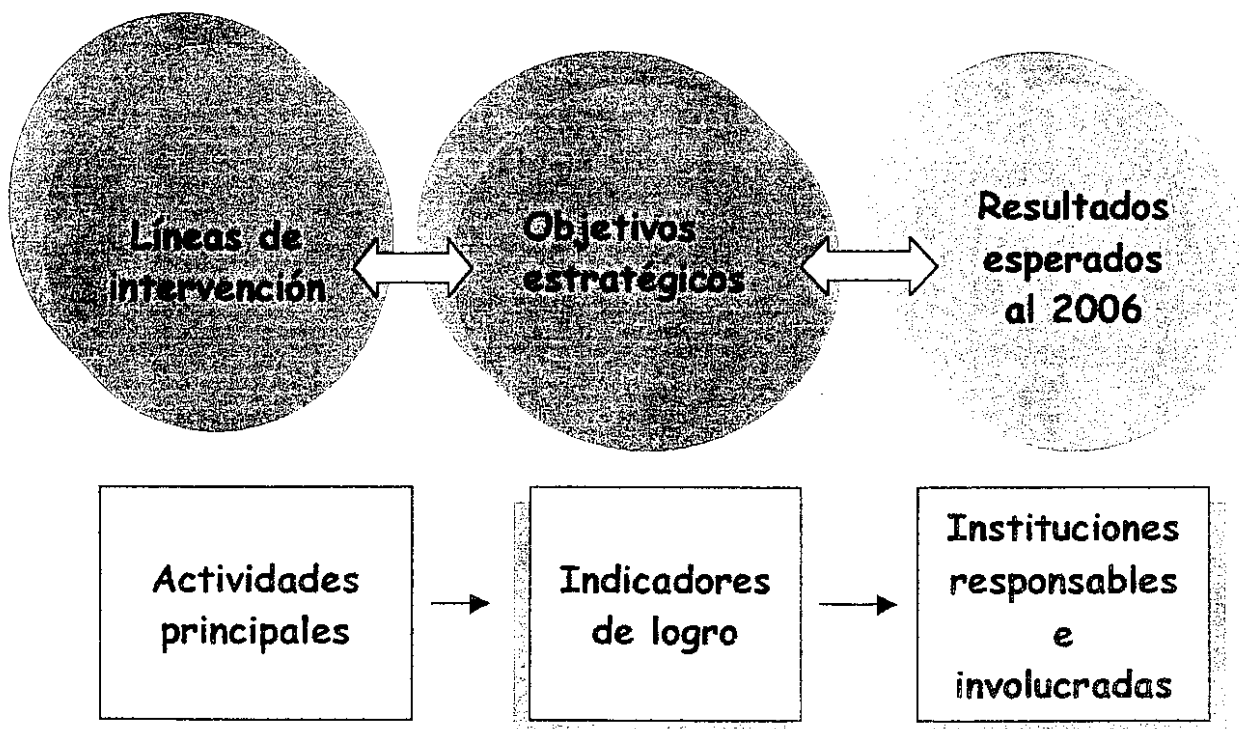
**Matriz según línea de intervención,  
objetivos estratégicos y resultados esperados**



## MATRIZ PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

Con el propósito de facilitar la puesta en marcha de la Estrategia Institucional en el corto y mediano plazo, se ha elaborado una matriz con las tres líneas de intervención y sus correspondientes objetivos estratégicos, resultados esperados al 2006 y actividades principales. Los indicadores presentados son los construidos alrededor de los logros y acompañados de su fuente de verificación.

En la matriz también se toma en cuenta las instituciones que comparten responsabilidad en la ejecución de las actividades, que apoyan acciones específicas y con las que se coordinan acciones concretas.



## ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE

**Matriz de actividades principales según líneas de intervención, objetivos estratégicos y Resultados esperados.**

<b>LINEA DE INTERVENCIÓN 1</b>		Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional.		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 1</b>		1.1.Implementar transversalmente la perspectiva de género a la política institucional de la ANAM.		
<b>RESULTADO ESPERADO 1</b>  <b>AL 2006</b>		1.1.La ANAM trabaja con perspectiva de género y promueve la igualdad de oportunidades en las funcionarias y funcionarios de la institución en la ejecución de todas las responsabilidades asignadas a ella como entidad pública.		
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	<b>INDICADORES DE LOGROS</b>	<b>FUENTES Y MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>INSTITUCIONES RESPONSABLES</b>	
			<b>EJECUTORAS</b>	<b>VINCULADAS</b>
1.1.1 Crear la Unidad de Género y Ambiente de la ANAM para asegurar la transversalidad de la incorporación de la perspectiva de género	Existe Unidad de Género y Ambiente con funciones y responsabilidades definidas que incluyan la coordinación interinstitucional y presupuesto	Partidas presupuestarias asignadas	ANAM	MINJUMFA MEF
1.1.2. Capacitar a funcionarias y funcionarios de todos los niveles en perspectiva de género	Al menos dos actividades de capacitación que cubre todos los niveles.	Recursos invertidos, lista de participantes desagregada por sexo y memorias de las actividades de capacitación	ANAM	DINAMU
1.1.3. Garantizar la discriminación positiva en la capacitación, seminarios, contratación, incentivos y movilidad de funcionarias y funcionarios	Se incrementa un 25% la participación de las mujeres en la capacitación, seminarios, contrataciones, incentivos, movilidad.	Listado de participantes, programa e informes	ANAM	DINAMU

## ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE

Matriz de actividades principales según líneas de intervención, objetivos estratégicos y Resultados esperados.

<b>LINEA DE INTERVENCIÓN 1</b>	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional.			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 2</b>	1.2. Establecer los lineamientos que deben cumplir las diferentes instancias institucionales para incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS 2 AL 2006</b>	1.2. La política nacional del ambiente se define y se ejecuta en concordancia con los intereses, puntos de vista y necesidades de hombres y mujeres y con participación activa de los grupos de mujeres indígenas, afropanameñas y campesinas			
ACTIVIDADES PRINCIPALES	INDICADORES DE LOGROS	FUENTES Y MEDIOS DE VERIFICACION	INSTITUCIONES RESPONSABLES	
			EJECUTORAS	VINCULADAS
1.2.1-. Asegurar la perspectiva de género en los servicios ambientales ofrecidos por ANAM:	<p>Se incrementa un 25% la participación de las mujeres en los servicios ambientales tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de viveros forestales</li> <li>• Manejo de plantaciones forestales</li> <li>• Manejo de incendios forestales</li> <li>• Manejo de bosques naturales</li> <li>• Manejo de suelos</li> <li>• Manejo de aguas</li> <li>• Manejo de áreas protegidas</li> <li>• Manejo de residuos sólidos</li> <li>• Educación ambiental (formal y no formal)</li> <li>• Manejo de Zoonocriaderos</li> <li>• Evaluación de impacto ambiental</li> <li>• Registro de calidad ambiental</li> <li>• Capacitación y asistencia técnica</li> </ul>	Informes con datos desagregados por sexo.	ANAM	ACP AM MIDA MEDUC

**ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE**

**Matriz de actividades principales según líneas de intervención, objetivos estratégicos y Resultados esperados.**

<b>LINEA DE INTERVENCIÓN 1</b>	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional.			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 3</b>	1.3.Asegurar que la Política Nacional del Ambiente se defina y ejecute teniendo en cuenta los intereses, puntos de vista y necesidades de hombres y mujeres.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS 3</b>  <b>AL 2006</b>	1.3. La política nacional del ambiente se define y se ejecuta en concordancia con los intereses, puntos de vista y necesidades de hombres y mujeres y con participación activa de los grupos de mujeres indígenas, afropanameñas y campesinas			
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	<b>INDICADORES DE LOGROS</b>	<b>FUENTES Y MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>INSTITUCIONES RESPONSABLES</b>	
			<b>EJECUTORAS</b>	<b>VINCULADAS</b>
1.3.1- Determinar el efecto diferenciado que tiene en los hombres y las mujeres la contaminación ambiental, los desastres naturales y la escasez de agua.	Existe al menos una evaluación y diagnóstico anual sobre la temática	Sistema de información desagregado por sexo  Informes de la evaluación y diagnóstico Estudios de impacto ambiental concertados	ANAM (Cuencas Hidrográficas, Estudios de Impacto Ambiental)	MINJUMFA UNIVERSIDADES ONG'S ACP AMP
1.3.2- Determinar socialmente y valorar el aporte de la mujer en la protección y manejo de los recursos naturales.	Existen evaluaciones y diagnósticos sobre la temática	Informe con resultados de estudio	ANAM	MIDA UNIVERSIDADES
1.3.3- Determinar el papel preponderante en el mantenimiento de la cultura y la protección de los recursos naturales de las mujeres indígenas	Existen evaluaciones y diagnósticos sobre la temática	Informes de resultados Documentos de diagnóstico	ANAM	INDÍGENAS

**ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE**

**Matriz de actividades principales según líneas de intervención, objetivos estratégicos y Resultados esperados.**

<b>LINEA DE INTERVENCIÓN 1</b>	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la política nacional del ambiente y en el fortalecimiento institucional.			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 4</b>	1.4. Incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos y programas que ejecuta la ANAM y en los que participa como entidad co-ejecutora			
<b>RESULTADOS ESPERADOS 4 AL 2006</b>	1.4. La política institucional de la ANAM tiene como requerimiento fundamental la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos, programas y actividades en las que participa como ejecutora y co-ejecutora.			
ACTIVIDADES PRINCIPALES	INDICADORES DE LOGROS	FUENTES Y MEDIOS DE VERIFICACION	INSTITUCIONES RESPONSABLES	
			EJECUTORAS	VINCULADAS
1.4.1.- Implementar el procedimiento normativo institucional que asegure la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos y programas que ejecuta la ANAM como entidad ejecutora y co-ejecutora.	Todos los programas y proyectos se ejecutan con perspectiva de género	Informes de avances de proyecto y programas Informes finales de proyectos y programas Normativa implementada	ANAM (Corredor Biológico Mesoamericano)	Fundación Natura, Proyecto Cerro Hoya, GTZ Proyecto Agroforestal, Ngbe-Bugie, GTZ Programa del Desarrollo Sostenible del Darién-Bid ACP
1.4.2.- Evaluar las experiencias de la incorporación de la perspectiva de género desarrolladas por los proyectos y programas e incorporar las lecciones aprendidas a la política nacional del ambiente.	Se desarrollaron al menos un taller de evaluación participativo por proyecto y programa	Memoria de los Talleres	ANAM	Con los responsables de proyectos y programas.

**ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE**

**Matriz de actividades principales según líneas de intervención, objetivos estratégicos y Resultados esperados.**

<b>LINEA DE INTERVENCIÓN 2</b>	<b>Asegurar las medidas y los mecanismos en la aplicación de la perspectiva de género que asegure la equidad de género en la política Nacional del Ambiente.</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 1</b>	2.1. Adecuar y / o rediseñar instrumentos metodológicos de planificación que incorporen la perspectiva de género.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS 1</b>  <b>AL 2006</b>	2.1. Se aplican los procedimientos con perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos que desarrolle la institución.			
<b>ACTIVIDADES PRINCIPAL</b>	<b>INDICADORES DE LOGROS</b>	<b>FUENTES Y MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>INSTITUCIONES RESPONSABLES</b>	
			<b>EJECUTORAS</b>	<b>VINCULADAS</b>
2.1.1- Elaborar los instrumentos de planificación que incluyan el enfoque de género.	Se cuenta con los instrumentos de planificación (formularios y procedimientos) con perspectiva de género	Instrumentos diseñados y en uso. Informes.	ANAM	MINJUMNFA-DINAMU