

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

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 mesoameric

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.

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 4 Tw Ho por la

coordinación con otras organizaciones, programas y proyectos a nivel nacional, particularmente con los mecanismos institucionales inst

hacer incidencia y diseñar actividades para reforzar los aspectos en que todavía se manifiestan debilidades y amenazas y aprovechar

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,

I.

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 c

II.

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.

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.

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 inic

Esta falta de gobernabilidad

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

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

.- 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.

.- 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 lim

.- 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 f1 Tf0 Tc 73 Tw 12 0 0 12 70.9212 22trategias que sas 2

:

.- Apoyar, con recursos financieros y técn

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.

.- 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 esca

.- 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.

.- 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

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

- .- 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 q

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 ministeriale

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.

.- 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.

.- 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

.- 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.

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

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 Pla5.539cn6 Tc 0.189 Tw 12 0 0 12

.- 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.

.- 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

El Proyecto inicia con algunas oportunidades en el sector agropecuario y ambiental,

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.

.- 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

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.

.- 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 poli0 0 12 40.05

..- 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

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

.- 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.

.- Que la Ir7BDC13.92 649rCj1 pa04 Tc 0.0126 Tw 1805 0 12 289.6201 7m(1 el apoyo a la e

.- 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.

.- 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

.- 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.

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

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.

.- 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 técnico

.- Desarrollar procesos de empoderamiento y asesoría en negociación con las

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 colo

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

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

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

- 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

.- 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, desco

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

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.

- 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.

- 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.

.- Que todos los proyectos de las organizaciones representadas en la REDNA incorporen un porcentaje de recursos para apoyar y promover iniciativas de género.

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.

.- 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.

.- 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.

.- 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.

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 mencionaba en Costa Rica). C 421L24

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.

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 id1

Las reuniones semestrales de la CGER son otro momento de encuentro para la planificación y el intercambio

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).

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.

.- 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

.- 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.

:

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.

.- 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

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

.- 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.

.- 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 reco

.- 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 \$33 Tnal. Los cr

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

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

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.



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.