

PLAN ANUAL DE SEGUIMIENTO DE GESTIÓN

Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Parques Nacionales

Introducción

Transversalizar la perspectiva de género y diversidad significa visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, e intervenir para transformar esas realidades y para ello es necesario incluir esta perspectiva en todas las acciones que desarrolla la institución.

En este sentido, la igualdad de género debe ser uno de los principios que guíe el diseño, la ejecución y la evaluación de todos sus planes, programas y proyectos.

Una estrategia general, es llevar el análisis de género a todas las etapas de las políticas públicas desde la identificación del problema, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación.

Comenzamos este proceso identificando qué aspectos o dimensiones se presentan factibles de ser modificados y son para este plan de gestión las líneas de acción.

Las iniciativas propuestas son las políticas, programas y acciones de cada Dirección que participa en el Comité Asesor de Género y Diversidad.

2. Líneas de Acción de la Transversalización de la perspectiva de género y diversidad

2.1. Reflexión Personal y Colectiva:

Es una línea central de la implementación de la transversalización, y está centrada en la formación, capacitación y sensibilización. Es necesaria para que podamos reflexionar sobre nuestras ideas previas, resistencias, prejuicios, necesidades e inquietudes. Las actividades parten de la idea de proceso y de lo situado, es decir desde las realidades de las, los y les agentes.

2.2 Revisión, diseño e implementación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas de APN

Esta línea nos señala que es necesario revisar, prever, proyectar, planificar e implementar políticas, programas, planes y proyectos que incorporen una mirada de género y

diversidad, que son formulados e implementados por las distintas Direcciones Nacionales y Generales, así como las Regionales y AP.

2.3 Transformación de la cultura institucional

Esta línea de acción se vincula con las regulaciones, rituales y prácticas que día a día constituyen la cultura institucional. La cual se expresa a través del lenguaje utilizado, del uso de los espacios, de las formas de agrupamiento habituales, los roles desempeñados y las expectativas manifestadas según el género. La transformación implica para poner fin y prevenir situaciones de violencia y cerrar brechas de género en las áreas de participación, de condiciones salariales y de espacios de conducción y liderazgo.

2.4 Articulación y Vinculación con otros actores

Es una línea central la articulación con otras instituciones, ministerios de otros sectores, la relación con movimientos sociales, organizaciones sociales, entendiendo que el vínculo con otras instancias enriquece y fortalece siempre los propios abordajes.

Establecer o fortalecer estos vínculos de trabajo intersectorial y con la comunidad, es también una manera de poder identificar problemas asociados a las desigualdades e implementar políticas interinstitucionales.

En este sentido se trabajará para la elaboración de acuerdos, alianzas y convenios que posibiliten, faciliten, habiliten y/o fortalezcan el proceso de transversalización de género y diversidad.

2.5. Abordaje de Situaciones de Violencias

Esta línea de acción es abordada por el Personal de Orientación y la CIOT, sin embargo, desde este plan de gestión se acompañará en el asesoramiento para la elaboración de protocolos y abordajes de las problemáticas que permitan la prevención y erradicación de las violencias.

3. DIAGNÓSTICO

La transversalización de la perspectiva de Género y Diversidad es una política institucional muy reciente que se inicia durante el presente año como política del Estado Nacional con la creación de Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD) y con la formulación

de políticas a través del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, la Mesa interministerial de Políticas de Cuidado y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género.

Se enmarca en los lineamientos de la capacitación en Ley Micaela, la cual ha sido reformulada como una formación continua para los agentes de la institución, con contenidos específicos y situados del organismo y del MAyDS, aprobada por el MMGyD para su implementación a partir del año próximo.

En este proceso de impulsar la Transversalización de la perspectiva de Género y Diversidad se crea en el ámbito de Parques Nacionales un Espacio Institucional conformado por las Direcciones Nacionales, las Generales y Regionales.

Esta política en Parques Nacionales tiene como marco los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y específicamente el Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Y las políticas de Conservación de la Biodiversidad, misión central de las áreas protegidas, en la ratificación del Convenio de Biodiversidad Biológica (CBD) por Ley Nacional Nº 24375 y en las Conferencias de Partes de dicho Convenio.

En ellas se proponen planes y medidas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como el Plan de Acción sobre Género 2015-2020, que implica el reconocimiento de las relaciones diferenciadas que tienen las mujeres y las personas LGTBI+ con respecto al ambiente, a sus recursos y a los beneficios derivados de dichas relaciones.

El Convenio de Diversidad Biológica reconoce la coevolución, a veces milenaria, o de siglos, entre la diversidad biológica y el conocimiento tradicional local de las comunidades campesinas y de los Pueblos Originarios. Se reconoce la existencia de una estrecha relación entre la dimensión cultural y biológica y que es necesario construir una relación dialógica entre investigadores, técnicos y profesionales junto a las comunidades indígenas y campesinas, cuyas vivencias, saberes y valoraciones sobre la biodiversidad, resultan fundamentales para un manejo sustentable. Sin embargo, para poder llevar a la práctica este conocimiento hace falta deconstruir nuestro sesgo androcéntrico que invisibiliza a las mujeres y LGTBI+ y que identifica sólo a los varones como portadores y ejecutores del mismo.

¿Por qué esto es un problema? Porque si no se realiza esta deconstrucción se desconocen subjetividades e identidades y se niega la diversidad. Cuando se “naturalizan” los estereotipos y sus consecuencias, las sociedades reproducen, justifican y legitiman mecanismos de exclusión y dominación social, cultural, económica y política sobre las mujeres y LGTBI+ dando como resultado relaciones jerárquicas y desiguales de poder. Estas jerarquías atraviesan transversalmente a las sociedades, y pueden estar acompañadas por otras opresiones como las de clase, etnia y grupos vulnerables.

Al hablar de género debemos considerar dos dimensiones de análisis: una cultural, en donde se construyen y reproducen las relaciones de género, y otra política, sobre las que se manifiestan las desigualdades de género. Estas dimensiones, se expresan juntas, son complementarias, y pueden medirse a través de las brechas de género.

Las brechas se manifiestan en las diferencias de oportunidades y de resultados de las mujeres, y LGTBI+ respecto al acceso al uso y/o control sobre la tierra, las herramientas, el agua, la tecnología, la producción, la comercialización, los beneficios obtenidos a partir de su trabajo, que además está invisibilizado y el derecho a la participación política y comunitaria.

El análisis de género permite responder con medidas proactivas y afirmativas que detectan y modifican los factores que ponen a las mujeres y LGTBI+ en desventaja. Supone revisar todo desde cómo organizamos los tiempos y los espacios, hasta las creencias más enraizadas. Ayuda a reconocer cómo las costumbres culturales limitan la participación femenina y diversidades en la vida pública, identifica y se propone eliminar discriminaciones, comprender códigos culturales, prejuicios y estereotipos, se apoya en la formación y la comunicación. Analiza si el impacto de determinadas políticas refuerza desigualdades o apunta a la igualdad de oportunidades.

En este contexto y bajo estos marcos normativos y conceptuales, se está trabajando en las líneas de acción propuestas, realizando diagnósticos situados y análisis de Género y se realizó un relevamiento de las políticas y proyectos que incorporarán la perspectiva y que se incluirán como iniciativas para el año 2021.

4. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Impulsar la transversalización de la perspectiva de Género y Diversidad en todas las políticas, planes, proyectos y estrategias de la Administración de Parques Nacionales a través del Comité Asesor de Género y Diversidad y de los agentes de las Direcciones Nacionales, Generales y Regionales.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades, de resultados, de trato y no discriminación.
- Garantizar la participación y toma de decisiones en igualdad de condiciones.
- Formular e implementar políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, identificando y evaluando los resultados e impactos producidos en el avance a la igualdad real.

5. LINEAS DE ACCION, INICIATIVAS, METAS Y ACTIVIDADES

LINEA DE ACCIÓN	INICIATIVAS	METAS	ACTIVIDADES	ÁREAS INVOLUCRADAS
REFLEXIÓN PERSONAL Y COLECTIVA	Programa de Capacitación en Géneros y DDHH	Formación en herramientas conceptuales y metodológicas para la sensibilización, capacitación y formación en la transversalización de Género y Diversidad en las políticas de APN	Elaboración de los contenidos de la Capacitación en Ley Micaela. Apoyo y asesoramiento al equipo docente y tutor de la implementación del Proyecto de Capacitación en Ley Micaela	Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera

<p>REVISIÓN, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LAS POLÍTICAS DE APN</p>	<p>Proyectos de Conservación y Desarrollo Sustentable en poblaciones rurales y comunidades indígenas en jurisdicción de la APN y zonas de amortiguamiento.</p>	<p>Desarrollar herramientas conceptuales y metodológicas para el análisis de género y contar con líneas de base en los diferentes territorios.</p> <p>Identificar las brechas de desigualdad y las causas que las determinan.</p> <p>Propiciar la formulación y el acompañamiento de proyectos y acciones que respondan a los intereses y necesidades específicas de mujeres, LGTBI+ y varones, relacionadas con el acceso y uso de los bienes naturales y culturales, con el acceso a recursos financieros, asistencia técnica y capacitaciones.</p> <p>Diseñar e incluir acciones que fomenten la participación y la toma de decisiones de las mujeres y LGTBI+ y contribuyan a disminuir las brechas y a modificar los estereotipos y roles establecidos.</p> <p>Co construir los planes y proyectos con los movimientos y organizaciones sociales que desarrollan una agenda de género.</p>	<p>Conformación de equipos de trabajo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Continuar la formación específica en perspectiva de género y diversidad y proyectos de desarrollo sustentable. - Elaboración de documentos de trabajo y recomendaciones para diagnósticos e implementación de experiencias con perspectiva de género. - Realización de trabajos de campo: Participación de las actividades propuestas en las APS (talleres, jornadas de capacitación, etc.), realización de entrevistas a referentes locales y participantes de los proyectos. - Elaboración de indicadores para el seguimiento y evaluación de las acciones. - Acompañar la realización de los informes en las distintas etapas de los proyectos para que contengan desagregados por género los datos disponibles. - Sistematización de experiencias y comunicación de lecciones aprendidas. 	<p>Dirección Nacional de Conservación – Delegaciones Regionales y APs.</p>
	<p>Gestión de la investigación en el ámbito de APN</p>	<p>Acordar los lineamientos institucionales en materia de investigación científica y su aplicación en el ámbito de APN con perspectiva de Género.</p> <p>Sensibilizar y promover la temática de género, igualdad y diversidad en la Educación Ambiental desde un enfoque de derechos humanos.</p>	<p>Aplicación de Reglamento con perspectiva de género y consideraciones respecto a situaciones de violencias</p> <p>Relevar datos cuantitativos y cualitativos de proyectos que incorporan la PG y D</p> <p>Evaluación de estadísticas de investigaciones</p>	<p>Delegaciones Regionales de Conservación (NOA)</p>

			realizadas: presencia y rol de las mujeres en los proyectos de investigación en APs; Difusión de Investigación: Ciclo de audiovisuales de mujeres investigadoras en APs	
	Perspectiva de género, diversidad y derechos humanos en los programas, planes, proyectos y acciones de Educación Ambiental de la educación formal y no formal e interpretación del Patrimonio natural y cultural	Brindar herramientas conceptuales y metodológicas para lograr que los equipos de trabajo de educación ambiental de la APN incorporen las temáticas de género y diversidad a partir del trabajo conjunto e interdisciplinario. Lograr que estas nuevas miradas metodológicas se incluyan en la planificación, planes, proyectos y acciones.	Generar espacios de construcción e intercambio interno para fortalecimiento de saberes referidos a la Educación Ambiental manera integral, que incluya las relaciones entre ambiente-conservación y Género y Diversidad	Delegaciones Regionales de Conservación (Patagonia Norte Centro y NEA)
	Lineamientos del Plan de Gestión de áreas protegidas.	Formular e implementar procesos de evaluación de medio término de los PG con perspectiva de género y diversidad	Conformación de equipos de trabajos Dir. Nac. de Conservación y Dir. Regionales Revisión y elaboración de un documento.	Dirección Nacional de Conservación, Direcciones Regionales de Conservación (Patagonia Austral) Dirección Nacional de Áreas Marinas
	Matriz de Evaluación de Gestión- MEG	Readecuación MEG con perspectiva de Género y Diversidad	Conformación de equipos de trabajos Dir. Nac. de Conservación y D Regionales Revisión y elaboración de un documento.	Dirección Nacional de Conservación y Delegaciones Regionales.
	Plan de Emergencia Institucional – CGIR	Incorporar al Plan la perspectiva de género y diversidad	Relevar información sobre brechas de género, roles en las acciones, necesidades diferenciadas; barreras que impidan la participación plena de mujeres	Dirección Nacional Operativa, Dir. Regionales y APs
	Reglamento de Viviendas	Modificar el actual reglamento de Uso de Viviendas en la APN. Erradicar la violencia de cualquier tipo en viviendas oficiales.	Aprobar el nuevo reglamento de Uso de viviendas en la APN Efectuar relevamiento de la	Dirección Nacional Operativa, Dir. Regionales y APs

			<p>situación actual de ocupación de viviendas oficiales.</p> <p>Impulsar la visibilización de la diversidad en el conjunto de familias de la APN.</p> <p>Crear canales de comunicación en las Intendencias para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia.</p>	
	<p>Reglamento General de Actuación para la Utilización de Armas de Fuego por parte del Cuerpo de Guardaparques Nacionales</p>	<p>Establecer requisitos relacionados con la perspectiva de género y con situaciones de violencia por motivo de género en la tramitación del permiso de portación de armas.</p>	<p>Elaborar modificaciones en los procedimientos y requisitos para la asignación, entrega, portación, transporte, tenencia, uso, mantenimiento, administración y supervisión del empleo de armas de fuego de dotación.</p> <p>Realización de actividades de capacitación sobre el uso de armas de fuego y sobre el nuevo Reglamento con perspectiva de género</p>	<p>Dirección Nacional Operativa, Dir. Regionales y APs</p>
	<p>Programa Gestión Integral de Residuos en las AP</p>	<p>Incorporar la perspectiva de género las líneas de acción: Educación ambiental y Fomento de la Economía circular y el compostaje.</p>	<p>Conformar equipos de trabajo en articulación con programas de educación ambiental y con proyectos de economía circular e inclusión social.</p>	<p>Dirección Nacional Operativa, Dir. Regionales y APs</p>
	<p>Plan de Estudios del Curso de Habilitación para Guardaparque Asistente</p>	<p>Introducir la perspectiva de género y diversidad en el proceso de formación académica de los aspirantes a Guardaparques.</p>	<p>Incorporar especialistas en la temática en el equipo de trabajo para la elaboración del diseño del Plan de Estudios y para el dictado de seminarios y capacitaciones.</p>	<p>Dirección General de Recursos Humanos y Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera</p>
	<p>Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero</p>	<p>Garantizar el cupo de puestos de trabajo destinado a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad. Decreto 721/2020.</p>	<p>Reglamentar el procedimiento para incorporar y contar con la información proporcionada por el Registro que realiza el MMGyD de personas que aspiran a trabajar en la Administración Pública.</p>	<p>Dirección General de Recursos Humanos</p>

	Relevamiento y creación de lactarios	Contar con espacios de uso exclusivo, especialmente acondicionados, dignos e higiénicos para que las mujeres amamenten o extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación y favoreciendo la continuidad de la lactancia materna.	Articular acciones para el relevamiento con la DNO y APs y la Dirección de Infraestructura.	Dirección General de Recursos Humanos
TRANSFORMACIÓN CULTURA INSTITUCIONAL	Comunicación Institucional con perspectiva de Género y Diversidad	<p>Diseñar e implementar lineamientos para una comunicación con perspectiva de Género</p> <p>Revisar los usos lingüísticos excluyentes y las imágenes que refuerzan estereotipos y prejuicios.</p> <p>Difundir campañas y acciones que fomentan la igualdad de oportunidades, de trato y la no discriminación.</p>	<p>Conformación de un equipo de trabajo. Revisión de documentos, comunicaciones escritas y audiovisuales, cartelería folletos y material para centros de visitantes. Elaboración y Diseño de una guía de comunicación. Difusión de lineamientos para todas las modalidades y tipos de comunicaciones</p> <p>Difusión de materiales y agenda de la temática de género y diversidad para el Boletín de Comunicación de APN</p>	Dirección de Comunicación – Dirección Nacional de Uso Público - Coordinación de Mesa de Entradas

<p>ARTICULACIÓN Y VINCULACIÓN CON OTROS ACTORES</p>	<p>Diseño e Implementación de Políticas Interinstitucionales de Género y Diversidad en APN</p>	<p>Generar vínculos interinstitucionales para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de acciones del Plan de transversalización de la perspectiva de género y de transversalización.</p> <p>Trabajar en red para implementar las políticas de género y diversidad junto a organismos nacionales, provinciales, municipales y organizaciones sociales.</p>	<p>Articular y elaborar en forma conjunta acciones con el equipo de trabajo del MAyDS en las comisiones de trabajo: Observatorio de Políticas Ambientales con perspectiva de Género y Diversidades Efemérides Comunicación Ciclo de Conversatorios Capacitaciones y Talleres Política edilicia Plan Nacional contra las Violencias Mujeres Indígenas y conocimientos ancestrales Presupuesto</p> <p>Participar en las políticas y acciones MMGy D junto con MAyDS</p> <p>Participar en el área de Género en la CYCIT</p> <p>Realizar encuentros de coordinación con FAUBA en el marco de los proyectos TICCA</p>	<p>Responsables del Comité Asesor de Género y Diversidad de APN</p>
<p>ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIAS</p>	<p>Programa de sensibilización en materia de violencia por motivos de género</p>	<p>Generar condiciones para la implementación de la licencia por violencia de género</p> <p>Prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral junto a organismos nacionales, provinciales y locales para el acceso a los dispositivos de asistencia y para el cese de situaciones de violencias</p>	<p>Reuniones con el Personal de Orientación para articular acciones</p> <p>Implementación de Protocolos de Actuación.</p> <p>Difusión de campañas</p> <p>Participar en acciones implementadas por el Plan Nacional de Acción contra las violencias.</p>	<p>Dirección General de Recursos Humanos y Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera</p>

6. PLAZOS:

La transversalización de la perspectiva de Género y Diversidad es un plan de trabajo a corto y mediano plazo y todas las actividades se iniciarán durante el año 2021.

7. RECURSOS

HUMANOS: Les agentes de cada dirección y los referentes del Comité Asesor de Género y Diversidad de APN

FINANCIEROS: Los presupuestos de cada actividad presentados en los respectivos POAS y los específicos del Comité.

TECNOLÓGICOS: Equipos y Materiales de las Direcciones

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Elaboración de Informe Anual

Presentación y Difusión de Materiales de Documentos Trabajo



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: PLAN ANUAL DE SEGUIMIENTO DE GESTIÓN Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 11 pagina/s.