



## INCLUSIÓN DE MUJERES DE MÉXICO Y LATINOAMÉRICA EN LAS TAREAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS Y MANEJO DEL FUEGO:

LOGROS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES.

 7º Conferencia Wildfire 2019
28 de octubre al 2 de noviembre, Campo Grande, Brasil

Rossana Landa Perera



# **PROBLEMÁTICA**



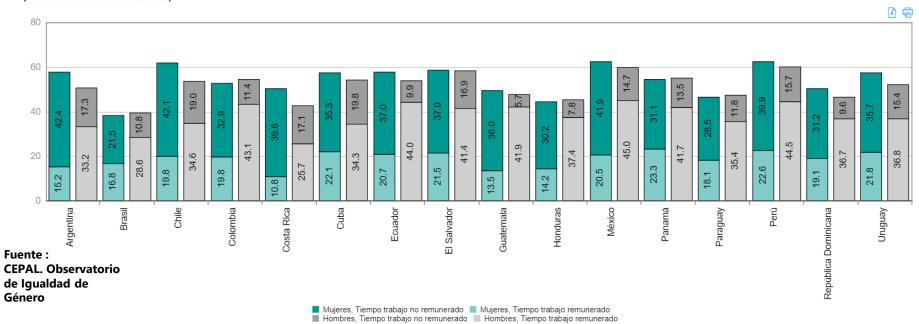
Históricamente, las mujeres han estado ausentes de las políticas, programas y proyectos orientados al sector forestal; de este modo, se pierde la riqueza del conocimiento y la experiencia diferenciada que tienen sobre el territorio y sus recursos.

El estado Mexicano reconoció que persiste un fenómeno 'doloroso' de desigualdad y discriminación hacia la mujer 'anclado a una cultura machista y patriarcal'



### Tiempo total de trabajo

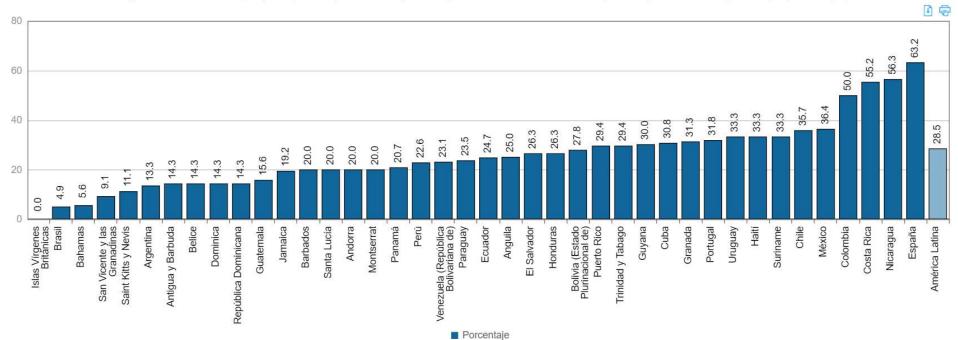
América Latina (14 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)



Según datos de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en México existe una brecha salarial del 30% entre hombres y mujeres. A pesar de que el nivel educativo de ambos sexos es igual en el país, sólo el 46% de las mexicanas en edad productiva participan en el mercado laboral, y el 60% de las que trabajan lo hace de manera informal, además de que dedican el triple de tiempo que los varones a las labores del hogar.

### Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales

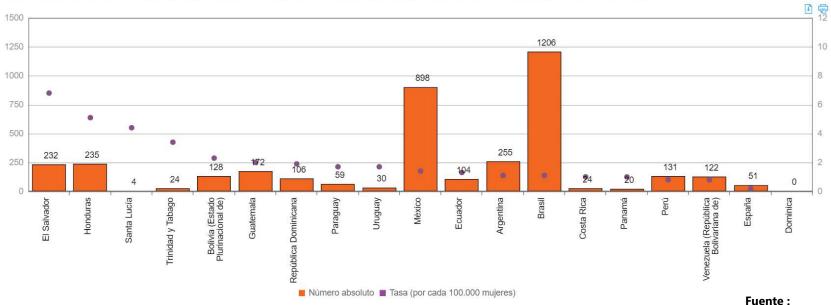
América Latina, El Caribe y La Península Ibérica (39 países): Participación de mujeres en gabinetes ministeriales, último período presidencial disponible (En porcentajes)



Fuente : CEPAL. Observatorio de Igualdad de Cada día, en promedio, son asesinadas 7 mujeres en México, y el 41% de las mexicanas ha sido víctima de violencia sexual en algún momento de su vida.

### **Feminicidio**





CEPAL. Observatorio de Igualdad de

## CONTEXTO EN MÉXICO

México ha avanzado en el diseño de instrumentos jurídicos y políticas públicas en materia de igualdad de género, así como en la firma de compromisos internacionales en materia de igualdad de género, medio ambiente y cambio climático.



Dirección de Equidad de Género y el programa Hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental; red de enlaces de género

### 2006

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

#### 2007

Mandato de incluir consideraciones de género en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

### 2013-2018

### Plan Nacional de Desarrollo Transversalización de l

Transversalización de la perspectiva de género en todos los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales.

### 2013-2018

Reconocimiento de la participación de las mujeres, su papel en el acceso, uso, manejo y control de los recursos naturales meta de incorporar la perspectiva de género en todo el sector medio ambiental.



La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria (estándar) para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.



### Esta norma está ligada a acuerdos internacionales como:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Acuerdos 100, 105 y 111 de la Organización Internacional del Trabaio
- Objetivos



ro Universal Enibl









La Comisión Nacional Forestal obtuvo la certificación en noviembre de 2016. Fue la primera institución del de sector ambiental que se certificó en México.

## Primeros pasos

- Proceso de selección con igualdad de oportunidades.
- Espacios para la lactancia materna.
- · Convenios con guarderías.
- Flexibilidad de horarios.
- Permiso de paternidad.









# Cooperación Técnica Internacional USFS IP Programa México-FMCN-CONAFOR-CONANP.

- Falta de presencia de mujeres en nuestras capacitaciones
- Reconocimiento de los desafíos enfrentados por las mujeres combatientes de USA
- Interés de Coanfor para trabajar este tema (Más que nada por cumplimiento a la norma)



Primer taller en Tucson con mujeres que trabajan temas de incendios forestales de Latinoamérica





# ¿En qué han ayudado los talleres de Tucson?

- Mejorar la visibilidad del rol de la mujer que trabaja en temas de fuego
- Proporcionar una oportunidad de capacitación en el tema
- Generar un espacio reflexión e intercambio de conocimientos y experiencias para mujeres de México y América Latina
- Expandir la red de mujeres de la región que trabajen en incendios.









### 2017-2019

3 talleres en Tucson con mujeres del manejo del fuego de toda América Latina;

L 280 - Curso de Liderazgo exclusivo para mujeres (México;

Involucramiento de mujeres en cursos existentes de manejo de fuego;

Oportunidades para mujeres de participar en intercambios y capacitaciones en USA;

Varios talleres organizados por las mujeres que participaron en los talleres de Tucson;

### Formación de redes de mujeres;













































# Principales retos

- 1. Hay un percepción generalizada de que el manejo de incendios forestales es un trabajo de hombres que las mujeres no están capacitadas para realizar.
  - Discriminación por género
  - Falta de oportunidades para ocupar cargos de mando para mujeres
- 2. Por otro lado: Hay un tema que tienen las mujeres que difícilmente se lo cuestiona un hombre ¿Cómo equilibrar el trabajo y la familia?

¿Qué estamos haciendo las instituciones y las OSC para facilitar la inclusión de mujeres? O ¿qué deberíamos hacer?



¿Cómo generamos oportunidades equitativas ante estas circunstancias?

¿Cómo vencer los estereotipos femenino/masculino?





## Un proyecto/propuesta/estrategia tiene perspectiva de género cuando:

- <u>Visibiliza a las mujeres</u> como parte de la población destinataria de las acciones.
- Advierte la existencia de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres, que opera en desventaja de las mujeres.
- Analiza que esta desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que retroalimentan el rezago de las mujeres.
- Actúa en consecuencia, por una razón de justicia y equidad social.

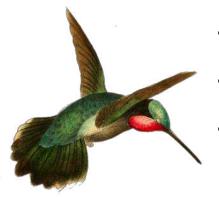
### Seguimiento y evaluación la perspectiva de género significa:

Contar con indicadores de género; Generar información desagregada por sexo y evaluar el aumento o disminución de la brecha de género

## **Oportunidades**



- Fortalecer sus capacidades constantemente
- Ser proactivas para buscar oportunidades
- Tener claridad en sus prioridades y en su visión de futuro. (equilibrio entre la vida persona y el trabajo)
- Comunicar asertivamente estos planes para contar con el apoyo en términos de capacitación y mentoría.
- Alto rendimiento físico. Entrenamiento físico: disciplina, consecuente, voluntad.









2018

# 95 mujeres



 Participó en Tucson en febrero de 2018



2018



2019



# Conclusiones y Reflexiones personales

- Diversidad de personas y experiencias crean diversidad de ideas y soluciones
- Si no se rompe el "estereotipo" del trabajador forestal (combatiente de incendios), no se va a cambiar la cultura
- Si hay un liderazgo homogéneo (sin diversidad) es mas probable que existan prejuicios inconscientes y es más difícil pensar en alternativas para personas diferentes (mujeres)
- Hay que ir mas allá de procesos reactivos
- Hay que analizar las causas de deserción de mujeres y empezar a dialogar acerca de temas como reclutamiento, capacitación enfocada y retención de mujeres



# Para reflexionar

¿Qué tipo de liderazgo requieren tener las mujeres?



# ¡GRACIAS!







WWW.FMCN.ORG