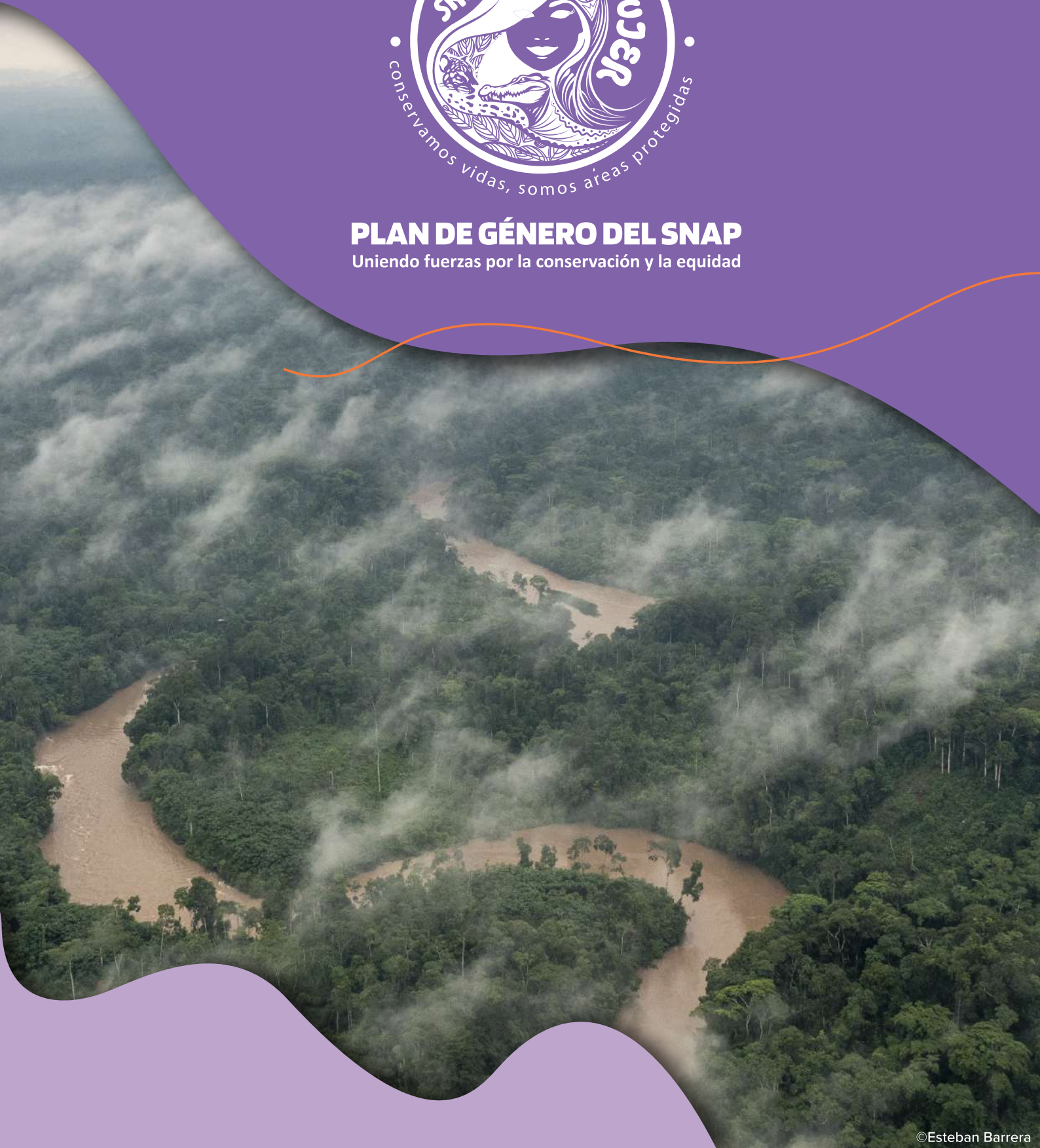




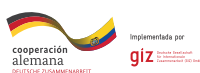
## PLAN DE GÉNERO DEL SNAP

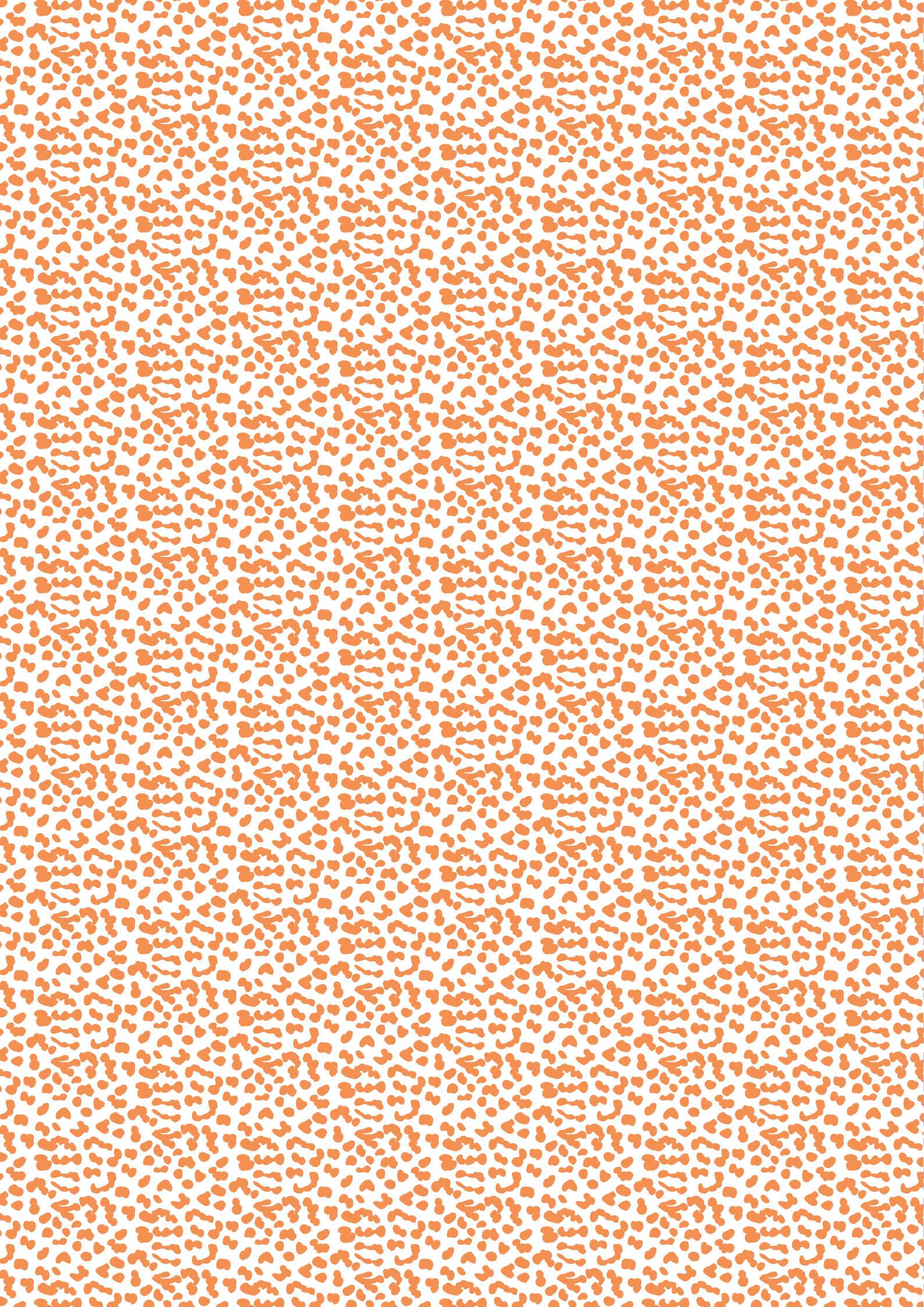
Uniendo fuerzas por la conservación y la equidad

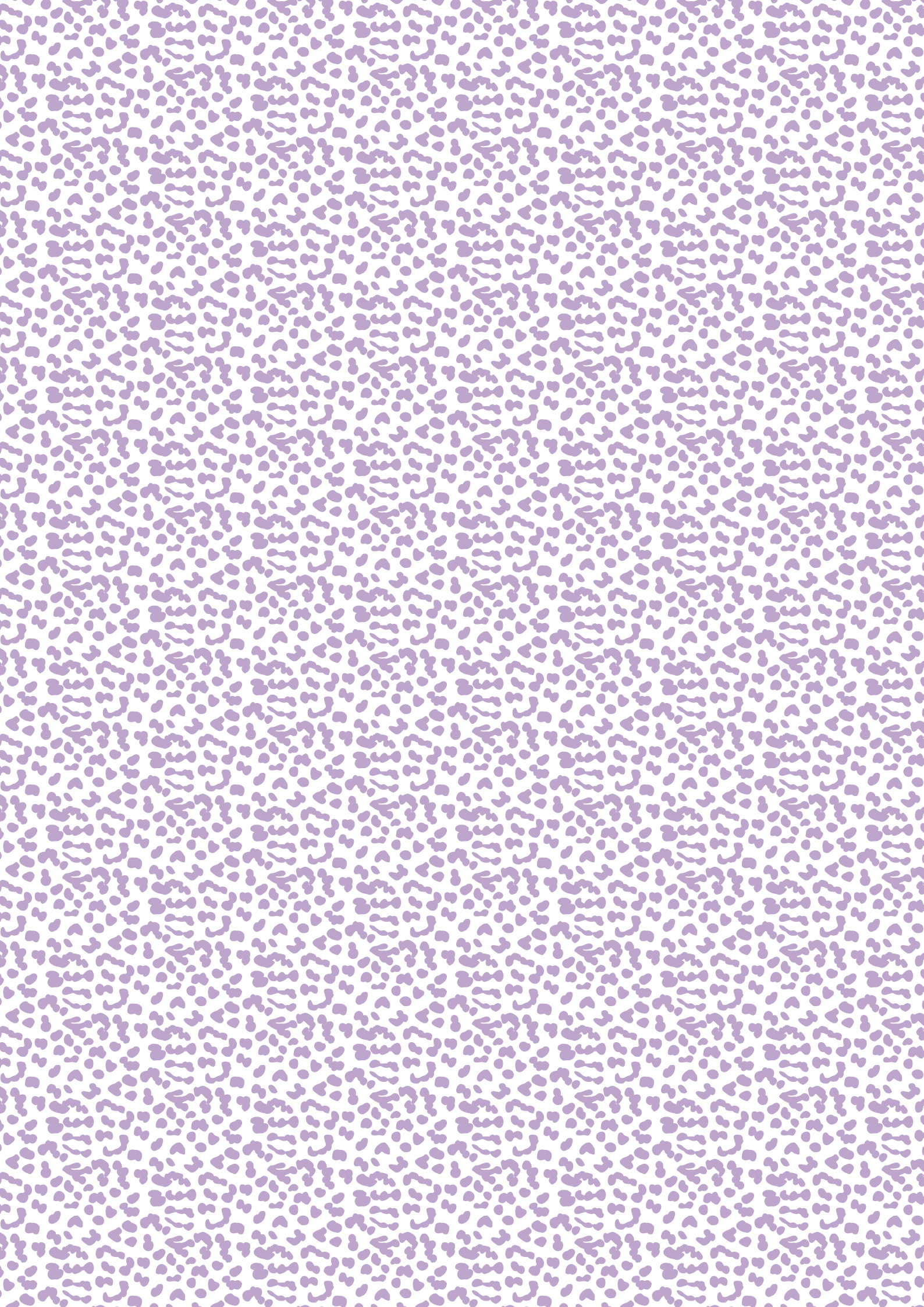


©Esteban Barrera

Con el apoyo de las organizaciones:







# Créditos

**Plan de Género del Sistema Nacional de Áreas Protegidas**  
**Ministra del Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Ecuador**  
María Inés Manzano Díaz

**Viceministra del Ambiente**  
María Cristina Recalde

**Subsecretaría de Patrimonio Natural**  
Glenda Ortega

**Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación**  
Byron Lagla

El proceso de construcción del Plan de Género del Sistema Nacional de Áreas protegidas fue posible con el apoyo técnico y financiero de Conservación Internacional Ecuador gracias a los proyectos: Salvar la Tierra irremplazable empieza por proteger los Andes Tropicales, Corredores Amazónicos de Conectividad y Nuestros Futuros Bosques: Reservas Vitales; en colaboración con WCS, World Wide Fund (WWF Ecuador), GIZ Ecuador, Condesan, Naturaleza y Cultura Internacional (NCI), y Practical Action, en coordinación con la Autoridad Ambiental.

## **Elaboración de los contenidos del documento:**

Alexandra Vásquez F.  
María Isabel Cordero P.

## **Apoyo y revisión técnica:**

### **Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica:**

Telma Paredes  
Vanessa Nieto

### **Conservación Internacional:**

Gabriela Oñate  
María Magdalena Muñoz

## **Diseño y Diagramación:**

Francisco Landy A.  
Mateo Quizhpi C.

## **Fotografías:**

WCS, CONDESAN, MAATE

## **Cita bibliográfica sugerida:**

*Ministerio del Ambiente Agua y Transición Ecológica. 2024. Plan de Género del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Ecuador. Quito, Ecuador.*

La reproducción total o parcial de esta publicación, en cualquier forma y por cualquier medio mecánico o electrónico, está permitida, siempre y cuando sea autorizada por los editores y se cite correctamente la fuente.



# **PLAN DE GÉNERO**

## **del Sistema Nacional de**

### **Áreas Protegidas**

Reserva Marina  
**Hermandad**

Parque Nacional  
**Galápagos**  
Reserva Marina

Manglares  
Cayapas Mataje  
La Chiguita El Pambilar  
Manglares Estuario del Río Esmeraldas  
Galera San Francisco Neblina Piedra  
Mache Chindul El Angel La Bonita-  
Canandé Cofanes-  
Chingual  
Cotacachi Cayapas Nebling Norte  
Manglares Taita Imbabura Mashpi-Tayra Cofán-Bermejo  
Estuario del Pimampiro Cordillera Oriental del Carchi  
Río Muisne Bellavista Paschoa Neblina Sur  
Manglares El Boliche Chimborazo Limoncocha  
Churute Pululahua Ponce-Paluguillo  
Pacoche Cotopaxi Cayambe-Coca  
Cantagallo Los Ilinizas Parque Nacional  
Machalilla Sumaco- Samama Yasuní  
Mumbes  
Puerto Cabuyal Napo-Galeras Colonso-Chalupas  
Punta San Clemente Antisana Río Negro  
Islas Corazón y Fragatas  
Puntilla de Los Samanes Parque Nacional Río Zuñag Sopladora  
Santa Elena Candelaria  
Playas de Villamil Parque Ichubamba Lago Yasepán  
Bajo Cope Manglares Siete Iglesias TiwiNunka  
El Pelado El Salado  
Isla Santay Manglares El Morro Cajas Sangay  
Yacuambi Mazán Tambillo  
Machángara Tomebamba  
Curiquingüe El Cóndor  
Gallocantana El Quimi  
Marcos Pérez de Castilla Quimsacocho  
Isla El Zarza  
Santa Clara Yacuri  
Podocarpus  
Cazaderos  
Arenillas  
Cerro Plateado

# Tabla de contenidos

Lista de tablas.....	8
Lista de gráficos.....	9
Acrónimos.....	9
1   Introducción.....	13
2   Política y legislación .....	19
3   Antecedentes del Plan de Género del SNAP Manifiesto de Mujeres del SNAP y Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral de marzo 2024. ....	24
Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Toda Forma de Discriminación y Violencia Contra la Mujer del Ministerio de Trabajo.....	27
4   Metodología para la construcción participativa del Plan de Acción de Género del SNAP .....	31
5   Diagnóstico Situacional.....	35
5.1   Perfil del personal del SNAP .....	37
5.2   Percepciones y conocimientos sobre género.....	38
5.3   Conocimientos y percepciones sobre violencia de género y acoso sexual .....	39
5.4   Principales causas de la violencia de género .....	42
5.5  Conocimientos y percepciones sobre acoso laboral y sexual en el SNAP .....	44
5.6   Recomendaciones para mejorar la integración del enfoque de género y el conocimiento sobre la violencia de género dentro del SNAP.....	49
6   Objetivos del PG SNAP.....	53
Objetivo general .....	53
Objetivos específicos .....	53
7   Ejes y acciones del PG SNAP .....	55
Eje 1. Fortalecimiento de capacidades para la equidad .....	58
Eje 2. Equidad en las condiciones laborales .....	66
Eje 3. Seguridad y protección frente a delitos ambientales .....	78
Eje 4. Desarrollo Profesional y Participación.....	80
Eje 5. Prevención del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género .....	83
Eje 6. Alianzas y gestión de recursos.....	92
8   Roles y responsabilidades para el cumplimiento del PG-SNAP .....	95
9   Glosario de términos.....	99
10   Bibliografía .....	107

# Lista de tablas

Tabla 1. Instrumentos y acuerdos internacionales para la equidad de género .....	20
Tabla 2. Políticas y normativas nacionales .....	22
Tabla 3. Resumen de la composición del personal del SNAP desagregada por género.....	36
Tabla 4. Causas de la violencia de género.....	44
Tabla 5. Recomendaciones para la integración del enfoque de género en el SNAP .....	50



# Lista de gráficos

Figura N. 1. Componentes del Manifiesto de Mujeres del SNAP .....	27
Figura N. 2. Etapas clave de la metodología.....	31
Figura N. 3. Proceso participativo de construcción del PG SNAP .....	32
Figura N. 4. Personal del SNAP desagregado por género.....	35
Figura N. 5. Tiempo de servicio en el SNAP.....	37
Figura N. 6. Percepción sobre la importancia de integrar el enfoque de género en la gestión de AP .....	38
Figura N. 7. Percepción sobre la integración del enfoque de género en la gestión del SNAP .....	38
Figura N. 8. Percepción sobre la capacitación sobre género en las AP.....	39
Figura N. 9. Percepción sobre cómo integrar el enfoque de género en la gestión de AP .....	39
Figura N. 10. Conocimiento sobre violencia basada en género .....	40
Figura N. 11. Conocimiento sobre los ámbitos de la violencia.....	40
Figura N. 12. Percepción sobre la violencia de género en la sociedad .....	41
Figura N. 13. Percepción sobre roles de género en el trabajo de AP.....	41
Figura N. 14. Conocimiento sobre casos de discriminación de género en las AP .....	42
Figura N. 15. Percepción sobre cómo identificar la violencia basada en género .....	42
Figura N. 16. Conocimiento sobre la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual ....	45
Figura N. 17. Conocimiento sobre acoso sexual .....	45
Figura N. 18. Conocimiento sobre diferencias entre acoso sexual e interacciones amistosas .....	46
Figura N. 19. Percepción sobre el acoso sexual en el SNAP .....	46
Figura N. 20. Conocimiento sobre cómo denunciar casos de acoso sexual .....	47
Figura N. 21. Conocimiento de casos de acoso sexual en el SNAP .....	47
Figura N. 22. Factores que contribuyen al acoso sexual .....	48
Figura N. 23. Conocimiento sobre casos de discriminación de género .....	48
Figura N. 24. Ejes Estratégicos del PG SNAP.....	58
Figura N. 25. Roles y responsabilidades para el cumplimiento del PG SNAP .....	96

# Acrónimos

<b>AP</b>	Áreas Protegidas
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CNIG</b>	Consejo Nacional de Igualdad de Género
<b>COP</b>	Conferencia de las Partes
<b>CRE</b>	Constitución de la República del Ecuador
<b>DAPOFC</b>	Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación
<b>FAP</b>	Fondo de Áreas Protegidas
<b>FIAS</b>	Fondo de Inversión Ambiental Sostenible
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
<b>LGBTIQ+</b>	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores.
<b>MAATE</b>	Ministerio de Ambiente Agua y Transición Ecológica
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>PGOA</b>	Plan de Gestión Operativo Anual
<b>SNAP</b>	Sistema Nacional de Áreas Protegidas
<b>PG SNAP</b>	Plan de Género del Sistema Nacional de Áreas Protegidas
<b>REDD+</b>	Reducción de las emisiones de la deforestación y la degradación de los bosques
<b>UICN</b>	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
<b>VBG</b>	Violencia basada en Género



Créditos Fotos:  
© Lizeth Jurado / CI-Ecuador



# 1 | Introducción

Ecuador, reconocido como uno de los países megadiversos del mundo, posee una riqueza natural extraordinaria, caracterizada por una gran variedad de ecosistemas, microclimas y altitudes que sustentan una biodiversidad única. Esta riqueza es fundamental no solo para la conservación de la flora y fauna, sino también en la lucha contra el cambio climático. Ecosistemas como los páramos y glaciares, por ejemplo, alimentan los ríos que abastecen de agua a millones de personas y a la vasta cuenca del Amazonas, la red de agua dulce más importante del planeta (MAATE, 2022).

En este contexto, el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP) constituye un pilar fundamental para la conservación en Ecuador. Su misión es preservar los ecosistemas andinos, tropicales y marino-costeros, que regulan el clima, sostienen la biodiversidad y proporcionan recursos vitales para la vida humana y el desarrollo económico del país. Esto incluye la protección de ecosistemas representativos de diferentes entornos (terrestre, dulceacuícola, marino y marino-costero), así como la recuperación de especies amenazadas, especialmente aquellas nativas y endémicas. Además, el SNAP impulsa la protección de cuencas hidrográficas, el respeto por el conocimiento tradicional y el desarrollo de actividades sostenibles como el ecoturismo y la educación ambiental.

Al 2024 el SNAP está conformado por cuatro subsistemas: estatal, autónomo descentralizado, comunitario y privado. Actualmente, el SNAP abarca 78 áreas protegidas (AP): 56 pertenecen al subsistema estatal, 8 al subsistema autónomo descentralizado, 3 al subsistema comunitario y 11 al subsistema privado; cubriendo una superficie total de 26'243.598 hectáreas, equivalente al 19,45% del territorio nacional.

Cada área protegida dentro del subsistema estatal del SNAP cuenta con un equipo especializado de guardaparques, técnicos-as y administradores-as de área que coordinan con las Direcciones zonales y forman parte de la Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE, 2022).

El Plan Estratégico del SNAP 2022-2032 identifica diversos desafíos y problemáticas clave para la conservación, conectividad, gestión efectiva, sostenibilidad financiera y participación comunitaria, estableciendo ejes y metas orientados a abordar estos retos. En cuanto a la igualdad de género, el plan señala en su problema No. 7 que la gestión participativa es deficiente, lo que ha llevado a una baja incorporación de actores sociales, así como a la falta de integración del enfoque de género e interseccionalidad.

El Primer Encuentro de Mujeres del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Ecuador (2024) destacó la necesidad de integrar el enfoque de género en la gestión del SNAP, para promover una gobernanza equitativa, integrar nuevas perspectivas, garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en el subsistema estatal.

En función de la necesidad de integrar el enfoque de género en la gestión del SNAP, el Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE) solicitó apoyo a organizaciones aliadas, principalmente a ONG que trabajan por la conservación y que comparten el compromiso con la igualdad de género. Estas organizaciones juegan un rol clave en el desarrollo de iniciativas que promueven la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión de las áreas protegidas, fortaleciendo el vínculo entre la conservación de la biodiversidad y el empoderamiento de las mujeres en las comunidades locales. Además, constituyen aliadas importantes para la implementación del Plan de Género del SNAP (PG-SNAP), aportando su experiencia y recursos para asegurar que las políticas y acciones incluyan de manera efectiva el enfoque de género en la conservación y manejo sostenible de los recursos naturales.

“

Un plan de género es una estrategia que consiste en un conjunto de medidas diseñadas a partir de un diagnóstico de la situación, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos establecidos en diversos ejes de actuación. Estas medidas se concretan en acciones a corto y medio plazo, orientadas a lograr la equidad y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La elaboración del diagnóstico y la implementación de las acciones previstas en el plan requieren la participación activa de las administraciones públicas, los agentes sociales, las organizaciones y las personas clave en el territorio.

”

El Plan de Género del SNAP tiene como objetivo promover la equidad y crear un ambiente seguro, inclusivo y libre de violencia, acoso y discriminación por razones de género, visibilizando el aporte de las mujeres en la conservación. Este enfoque reconoce y valora los conocimientos y habilidades de las mujeres en la gestión sostenible de los recursos naturales, contribuyendo a un manejo de áreas protegidas más inclusivo y efectivo. Asimismo, se alinea con compromisos internacionales como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 y la Meta 23 del Marco Mundial Kunming-Montreal, que impulsan el empoderamiento femenino y la igualdad de género en las políticas de biodiversidad.

La integración del enfoque de género busca mejorar las condiciones laborales dentro del SNAP y garantizar que las áreas protegidas se conviertan en espacios seguros, libres de discriminación y violencia. Este enfoque enriquecerá la planificación y ejecución de actividades de conservación, promoviendo un mayor compromiso de los actores involucrados. Fomentar la participación de las mujeres y facilitar su acceso a roles de liderazgo tiene como objetivo crear un ambiente inclusivo, que responda mejor a las necesidades y realidades de las áreas protegidas y las comunidades locales, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.

En fases futuras, se incluirá líneas de acción para promover la igualdad de género en las interacciones con

comunidades vinculadas al SNAP. La incorporación del enfoque de género contribuirá a mejorar el relacionamiento con las comunidades, promoviendo prácticas de conservación que respeten y valoren los conocimientos ancestrales y las contribuciones específicas de mujeres y hombres, en su diversidad. Esto facilitará el desarrollo de estrategias de manejo más integrales y colaborativas, impactando positivamente la gobernanza de las AP al fortalecer el sentido de corresponsabilidad y confianza entre las autoridades del SNAP y las comunidades locales. En este sentido, *el enfoque de género no solo es una herramienta de equidad, sino también un elemento clave para la sostenibilidad y efectividad de la conservación a largo plazo.*



**Créditos Fotos:**  
© MAATE



### **Para reflexionar**

La integración de la perspectiva de género en la gestión de áreas protegidas en Ecuador es fundamental para abordar las desigualdades relacionadas con el uso y conservación de los recursos naturales, como la biodiversidad, el agua y los alimentos (CEPAL, 2021). Ecuador presenta una brecha de género del 73.7%, siendo el 10° en América Latina (Foro Económico Social Mundial, 2023), reflejo de las desigualdades económicas, políticas y sociales que enfrentan las mujeres, especialmente en la gestión de recursos naturales.

Las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes enfrentan barreras como el acceso limitado a la propiedad de la tierra, agua y servicios financieros, además de ser subrepresentadas en la toma de decisiones. Esto afecta su autonomía económica, seguridad alimentaria y perpetúa la pobreza (CNIG, 2021). A pesar de que las mujeres constituyen el 51.7% de la población económicamente activa, solo el 27.4% tiene empleo adecuado y el 73% de las unidades agrícolas están bajo control masculino (INEC, 2024).

El trabajo no remunerado, particularmente en zonas rurales, limita el acceso de las mujeres a la educación y el mercado laboral. Las tasas de analfabetismo, tanto general como digital, son más altas entre las mujeres rurales, lo que agrava su exclusión (CNIG, 2022). La participación política femenina, aunque ha avanzado, aún enfrenta discriminación, violencia política y subrepresentación en comunidades rurales e indígenas (Observatorio Participación Política de la Mujer, 2023).

En términos ambientales, las mujeres rurales son clave en la conservación de la biodiversidad, pero las normas tradicionales de género limitan su acceso y control sobre los recursos naturales y a espacios de decisión, lo que, junto con la violencia de género, las hace más vulnerables al cambio climático. La investigación de la UICN (2020) señala cómo la destrucción de la naturaleza y el control de recursos escasos perpetúan desigualdades de poder y violencia. A pesar de esto, las mujeres identifican los impactos ambientales y proponen soluciones, aunque la violencia y la exclusión dificultan su capacidad de adaptación. La degradación ambiental y el cambio climático intensifican las dificultades para las mujeres, especialmente cuando el acceso al agua y otros recursos se ve limitado.

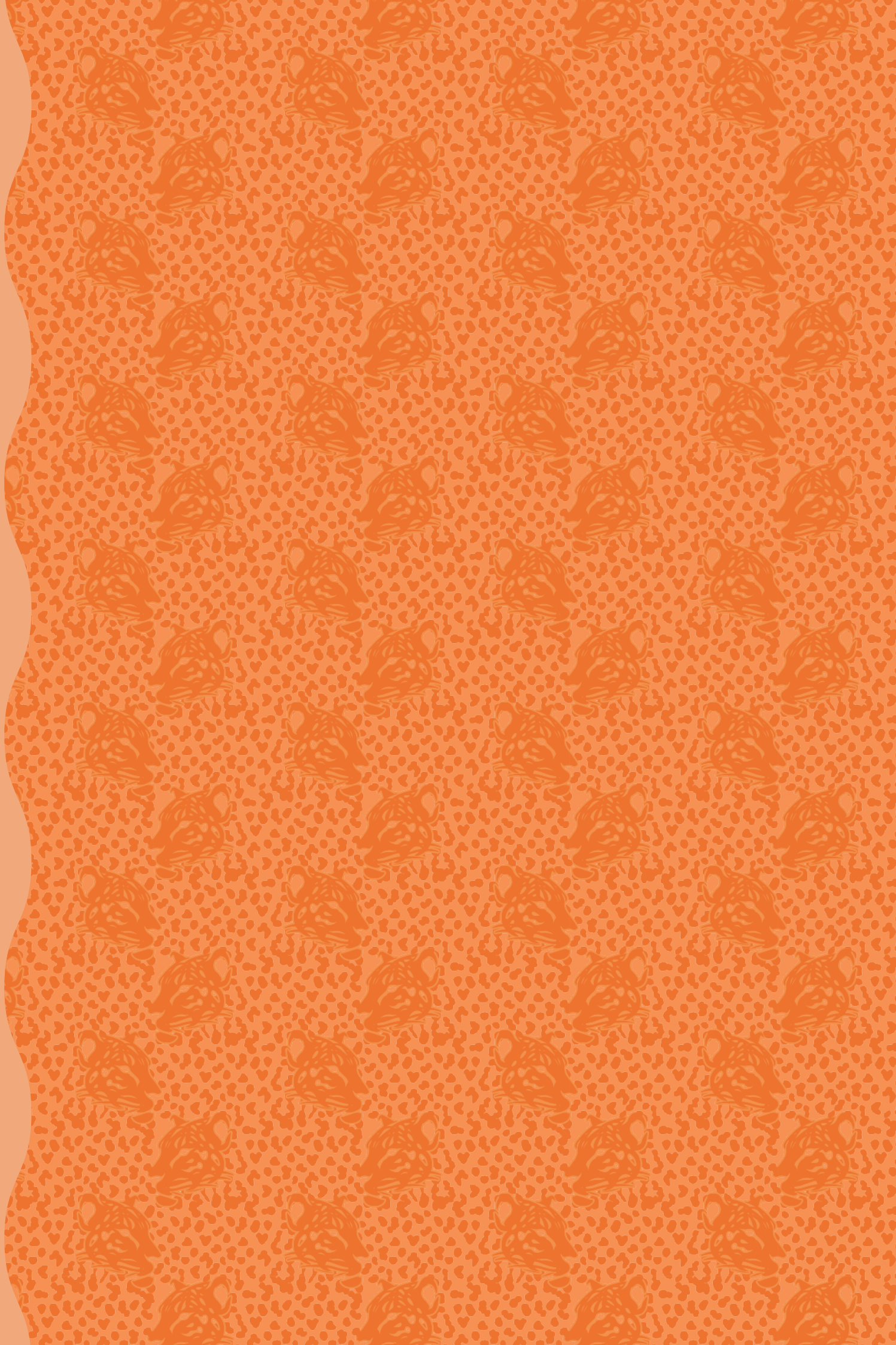
Incorporar el enfoque de género en la gestión de áreas protegidas reduce estas desigualdades, permitiendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre conservación y gestión de recursos.





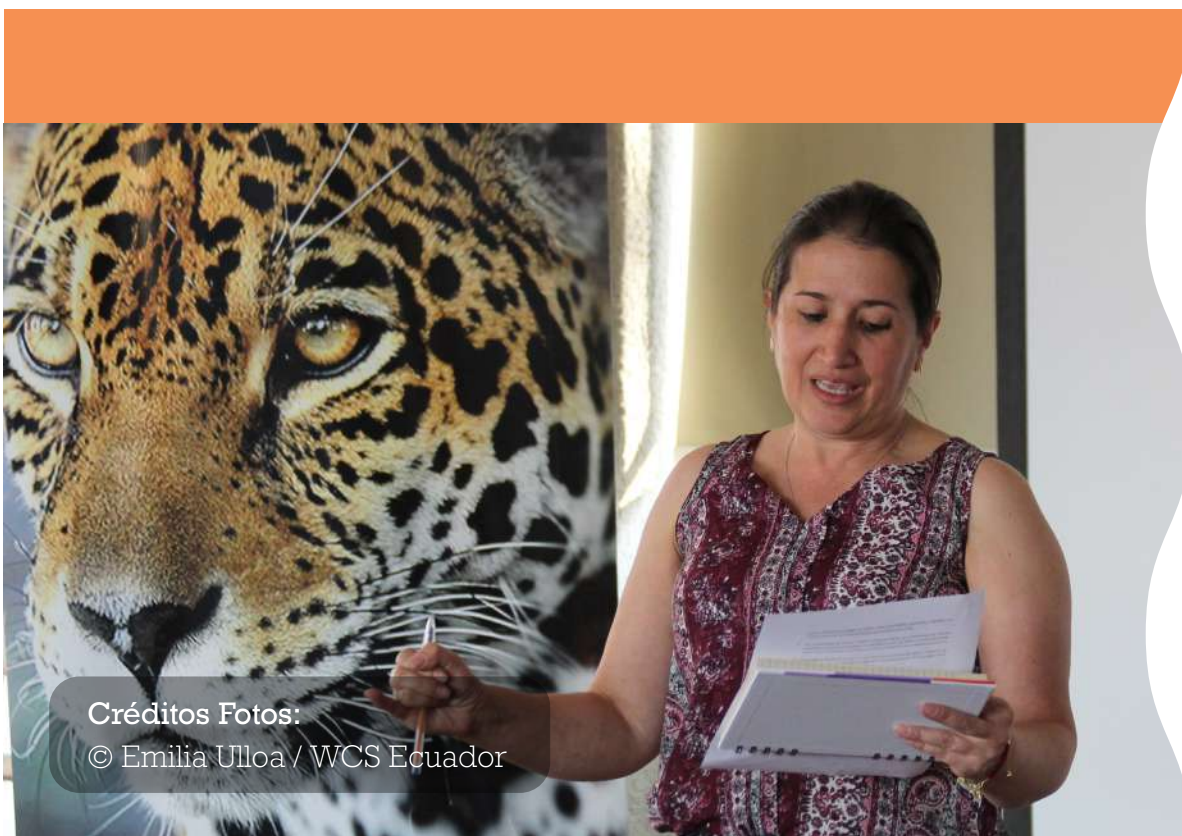


Créditos Fotos:  
MAATE



## 2 | Política y legislación

La igualdad de género es un derecho humano fundamental reconocido en instrumentos internacionales. Desde 1981, Ecuador ha demostrado un compromiso significativo con la igualdad de género al ratificar diversos convenios internacionales. Esta base ha permitido una evolución en la comprensión de la relación entre la igualdad de género y la formulación de políticas ambientales.



Créditos Fotos:  
© Emilia Ulloa / WCS Ecuador

Ecuador es signatario del Convenio de Diversidad Biológica y se ha comprometido a adoptar el Plan de Acción sobre Género 2023-2030.

La adopción del Marco Mundial Kunming-Montreal del Convenio de Diversidad Biológica en la COP15 (diciembre de 2022) representó un avance significativo hacia la inclusión de la igualdad de género en la conservación de la biodiversidad. La Meta 23, en particular, promueve la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en los esfuerzos de conservación. Para el personal encargado de la gestión de áreas protegidas, esto refuerza la obligación de integrar una perspectiva de género en todas las políticas y acciones relacionadas con la biodiversidad. Esto no solo responde a los compromisos internacionales, sino que también contribuye a amplificar las voces de las mujeres y reconocer sus contribuciones en la conservación de los ecosistemas, alineándose con los ODS y promoviendo un enfoque más inclusivo y equitativo.

**Tabla 1. Instrumentos y acuerdos internacionales para la equidad de género**

Año	Instrumento/Acuerdo	Descripción
1951	El Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo	Dirigido a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Los Estados partes del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva.
1979	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y suscrita por Ecuador en 1981.	<p>Cuando un Estado es parte de la CEDAW, voluntariamente acepta una gama de obligaciones legalmente vinculantes para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Ecuador ratificó la Convención de Belém do Pará el 15 de septiembre de 1995 y ha participado activamente en el Mecanismo de Seguimiento de la Convención desde 2004. La Convención fue aprobada durante el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994.</p> <p>La Recomendación General No. 37 (2018) de la CEDAW subraya la importancia de abordar las dimensiones de género en la reducción del riesgo de desastres y en el contexto del cambio climático.</p>
1995	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	Promueve la inclusión de la perspectiva de género en políticas a todos los niveles, vinculando el empoderamiento de las mujeres con el desarrollo sostenible.
2007	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	En 2007, Ecuador adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP), que reconoce los derechos de los pueblos indígenas y aboga por la inclusión de las mujeres indígenas en la mitigación del cambio climático, como se evidencia en el programa REDD+.

2015

Agenda 2030 para el  
Desarrollo Sostenible

En 2015, Ecuador se comprometió con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus políticas públicas. El ODS 5 se centra en la igualdad de género, mientras que el ODS 14 pretende conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. La existencia humana y la vida en la Tierra dependen de unos océanos y mares sanos. El Objetivo 15 busca conservar y restaurar los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, combatir la desertificación, frenar la degradación de tierras y detener la pérdida de biodiversidad. Estos ecosistemas son esenciales para la vida humana, aportando a más de la mitad del PIB mundial y brindando valores culturales, espirituales y económicos. El ODS 13 hace un llamado urgente a combatir el cambio climático, junto con otros ODS relacionados, como el 7 (energía asequible), el 10 (reducción de desigualdades) y el 11 (ciudades sostenibles).

2016

Estrategia de  
Montevideo

La Estrategia de Montevideo (2017), desarrollada durante la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, busca cerrar las brechas de género mediante políticas públicas que garanticen la autonomía y los derechos de las mujeres, abordando las causas de las desigualdades con propuestas a favor de la igualdad de género, derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y desarrollo sostenible inclusivo.

La estrategia identifica cuatro nudos estructurales que deben resolverse para alcanzar los ODS, destacando la dependencia de la región en los recursos naturales, la vulnerabilidad al cambio climático y la necesidad de erradicar patrones patriarcales para que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos, incluyendo en el ámbito ambiental.

2023

Plan de Acción sobre Género  
del Convenio sobre la  
Diversidad Biológica 2023-  
2030

Como firmante del Marco Global de Biodiversidad Kunming-Montreal (2022), Ecuador ha adoptado el Plan de Acción sobre Género 2023-2030, el cual promueve la inclusión de mujeres y niñas en la conservación de la biodiversidad. Este plan busca involucrar a todos los actores relevantes, desde gobiernos hasta comunidades locales, con el fin de asegurar una participación equitativa y efectiva en las acciones de conservación.

El marco normativo nacional sobre igualdad de género en Ecuador tiene su fundamento en la Constitución de la República del Ecuador (CRE), aprobada en 2008. En el Artículo 11 de la Constitución se prohíbe toda forma de discriminación, incluida aquella por razones de género; en su Artículo 66, que garantiza el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado. La CRE obliga al Estado a tomar medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, especialmente contra mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas LGBTQ+.

Asimismo, el Artículo 70 de la Constitución establece que el Estado debe formular y ejecutar políticas para lograr la igualdad de género entre mujeres y hombres, integrando el enfoque de género en planes y programas y proporcionando asistencia técnica para su implementación en el sector público.

A nivel nacional, Ecuador ha adoptado un marco normativo robusto que promueve la igualdad de género en todas las áreas, incluyendo la ambiental. Políticas como la Estrategia Nacional de Biodiversidad 2015-2030 y el Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Ecuador (2023) integran el enfoque de género en las políticas de conservación. Estas políticas aseguran que la gestión de AP esté en consonancia con las directrices nacionales, promoviendo la equidad de género y la participación inclusiva en la gestión de los recursos naturales. Entre los mandatos nacionales destacan los siguientes:

**Tabla 2. Políticas y normativas nacionales**

<b>Política/normativa</b>	<b>Descripción</b>
Constitución Política de 2008	Establece igualdad en derechos y en un ambiente sano.
Plan de Desarrollo 2024-2025	Se organiza en cuatro ejes fundamentales: Social, Desarrollo Económico, Infraestructura, Energía y Medio Ambiente, e Institucional. A lo largo de todos los ejes, se incorporan políticas con enfoque de igualdad, de manera transversal.
Política Nacional Ambiental	Promoción de la visión de género en la gestión ambiental.
Estrategia Nacional de Cambio Climático 2012-2025	Integración del enfoque de género y reconocimiento de grupos de atención prioritaria.
Agenda Nacional de Igualdad de Género 2021-2025	Garantiza el cumplimiento de derechos de mujeres y personas LGBTQ+; incluye el ámbito de Ambiente y Cambio Climático. Propone políticas para cerrar brechas de desigualdad y transversalizar el enfoque de género.

<p>Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)</p>	<p>Tiene como objetivo prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.</p>
<p>Ley de Economía Violeta (2023)</p>	<p>Busca fortalecer la participación económica de las mujeres mediante incentivos y capacitación. Promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral, reduciendo brechas económicas.</p>
<p>Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023)</p>	<p>Garantiza el derecho de las personas trabajadoras a cuidar a sus hijos/as y dependientes. Establece licencias y obliga a los empleadores públicos y privados a ofrecer servicios de cuidado infantil.</p>
<p>Plan de Acción de Género y Cambio Climático (2023)</p>	<p>Integración de la perspectiva de género en políticas sobre cambio climático.</p>
<p>Ley Orgánica de Servicio Público de 2010</p>	<p>Garantiza la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación, en los procesos de selección e incorporación al servicio público.</p>
<p>Código Orgánico Integral Penal (2014)</p>	<p>Establece normas para la persecución y sanción de diversos delitos, incluyendo aquellos relacionados con la violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar. En el COIP se reconocen tres tipos de violencia contra las mujeres o miembros del núcleo familiar: la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual. Además, se reconoce otros delitos como el femicidio, delitos de discriminación y delitos de odio y delitos contra la integridad sexual y reproductiva. Este código establece medidas para evitar la revictimización, asegurar el acceso a la justicia y fortalecer los mecanismos de prevención y protección.</p>
<p>Código de Trabajo (última actualización 2021)</p>	<p>Concreta los derechos de trabajadores. Licencias de maternidad/paternidad, lactancia, y prohibición de despido intempestivo por maternidad.</p>

Sin embargo, aunque se han implementado diversas políticas y estrategias que fomentan la igualdad de género, su aplicación enfrenta desafíos, tales como la falta de recursos y de mecanismos claros.



Créditos Fotos:  
© MAATE





Créditos Fotos:  
© Emilia Ulloa / WCS Ecuador



### 3 | Antecedentes del Plan de Género del SNAP

El Manifiesto de las Mujeres Administradoras, Técnicas y Guardaparques del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP) y el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral elaborado por el Ministerio de Trabajo, constituyen antecedentes fundamentales para la creación del Plan de Género del SNAP (PG-SNAP).

#### Manifiesto de Mujeres del SNAP

El Manifiesto de las Mujeres Administradoras, Técnicas y Guardaparques del SNAP destaca la importancia de reconocer y respaldar el papel fundamental de las mujeres en la conservación de la naturaleza, revelando los múltiples desafíos que enfrentan, como discriminación, violencia basada en género, acoso sexual y laboral, y la falta de reconocimiento y oportunidades laborales. En este documento se delinearon demandas claras para mejorar sus condiciones laborales y promover la igualdad de género. Entre las principales demandas se incluyeron la capacitación en igualdad de género, la creación de un Servicio Nacional de AP que facilite el acceso administrativo y financiero para brindar asistencia psicológica y legal en casos de violencia de género, la revisión de turnos laborales y salarios, el apoyo interinstitucional frente a delitos ambientales, la designación de puntos focales para casos de violencia basada en género, y la promoción de la participación femenina y desarrollo profesional en el SNAP. También se propuso la creación de una red de apoyo o asociación de mujeres guardaparques para impulsar cambios positivos.

Figura N. 1. Componentes del Manifiesto de Mujeres del SNAP



## Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Toda Forma de Discriminación y Violencia Contra la Mujer del Ministerio de Trabajo



Créditos Fotos:  
© Emilia Ulloa / WCS Ecuador

El Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Toda Forma de Discriminación y Violencia Contra la Mujer elaborado por el Ministerio de Trabajo tiene como objetivo principal establecer lineamientos y medidas para prevenir estas conductas negativas en el ámbito laboral, definiendo las acciones necesarias para su identificación e intervención. Este protocolo busca facilitar a las personas que trabajan en el sector público y privado un procedimiento adecuado para presentar denuncias y fomentar condiciones laborales dignas y seguras. Entre sus objetivos específicos están la identificación temprana de casos, la promoción de una cultura de prevención, la implementación de mecanismos ágiles de denuncia y seguimiento, y la creación de medidas que aseguren la confidencialidad y protejan a víctimas y testigos frente a represalias.

El protocolo aplica a todas las instituciones del sector público, incluidas las empresas públicas, y se extiende al sector privado conforme a la normativa laboral ecuatoriana.

Además, en línea con la misión del Ministerio de Trabajo, este protocolo promueve un ambiente laboral equitativo y respetuoso, apoyando la igualdad de oportunidades. Complementariamente, el Ministerio exige que todas las instituciones desarrollen un Plan de Igualdad, un conjunto de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación y el acoso en el entorno laboral.

Sin embargo, debido a la estructura orgánica en la que se desenvuelven las áreas protegidas la aplicación de este protocolo se torna inejecutable. La divergencia de competencias entre la Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación, Dirección de Talento Humano y Direcciones Zonales han dificultado la aplicación eficiente del protocolo. Bajo este contexto se plantea una actualización del mencionado protocolo aclarando las responsabilidades con las Direcciones Zonales.



Créditos Photos:

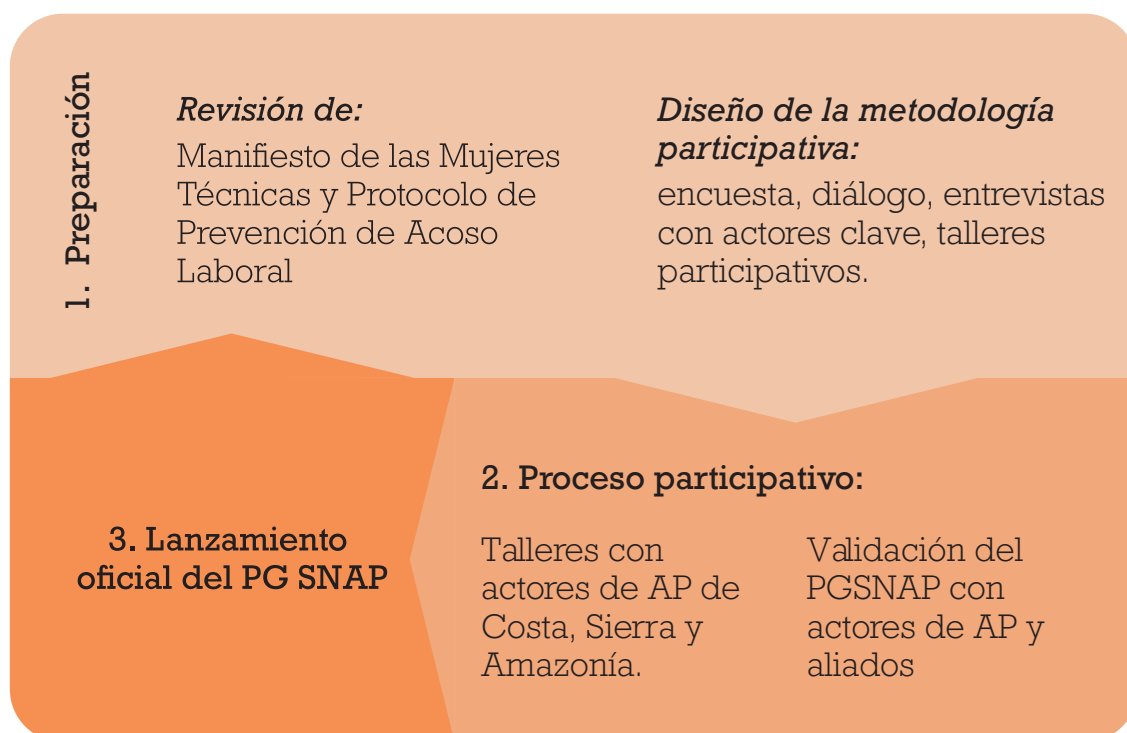
© Emilia Ulloa / WCS Ecuador



# 4 | Metodología para la construcción participativa del Plan de Género del SNAP

La elaboración del Plan de Género del SNAP se fundamentó en un enfoque participativo; apoyado por organizaciones aliadas del MAATE, que involucró a diversos actores, incluyendo equipos directivos nacionales y zonales, técnicos, administrativos de las AP y de Talento Humano, así como guardaparques. Este proceso se desarrolló en tres fases que facilitaron la identificación de necesidades, la recopilación de opiniones y la construcción conjunta de soluciones. A través de talleres, reuniones y actividades de sensibilización, se fomentó la conciencia sobre la importancia de integrar el enfoque de género en la gestión de las AP, promoviendo así el compromiso y la colaboración entre los y las participantes. Este enfoque garantizó que las voces de las personas involucradas fueran escuchadas y consideradas en la formulación del Plan. El siguiente gráfico ilustra las etapas clave de esta metodología, destacando la relevancia de la participación activa en cada fase del proceso:

Figura N. 2. Etapas clave de la metodología

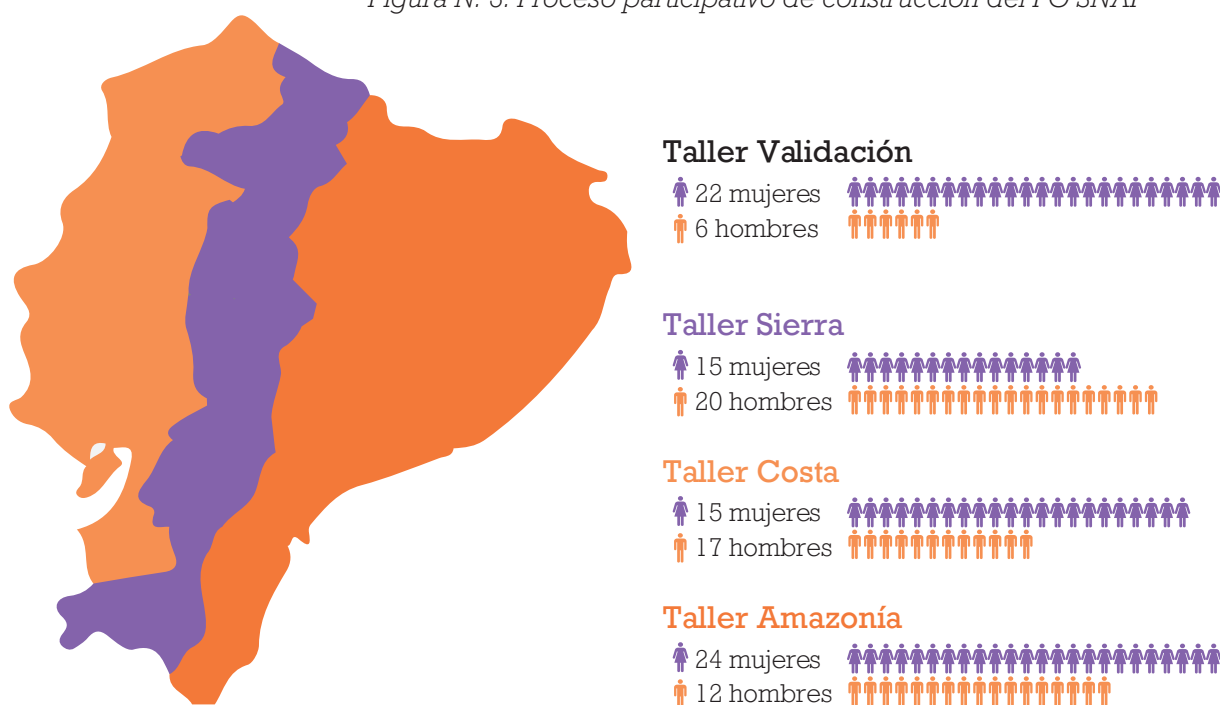


Durante la preparación del proceso, se diseñó una metodología participativa y se estableció un cronograma para la elaboración del PG-SNAP. La metodología consistió en una serie de talleres presenciales, encuestas en línea de diagnóstico del SNAP y revisión de documentos clave, como el Manifiesto Mujeres del SNAP y el Protocolo de Prevención de Acoso Laboral.

La segunda fase tuvo como objetivo sensibilizar y construir el Plan de Género del SNAP con el compromiso de los y las participantes. Para ello, se diseñó una metodología que permitió diagnosticar las capacidades sobre género, sensibilizar en temas de igualdad de género, interseccionalidad y nuevas masculinidades, y construir el PG-SNAP de manera conjunta.

Se realizaron tres talleres con la participación de 112 personas (63 mujeres y 49 hombres), representantes del SNAP de las regiones Sierra, Amazonía, Costa y Galápagos. Durante los talleres, se promovió el diálogo y la colaboración, asegurando que todas las voces fueran escuchadas y consideradas. Los resultados y recomendaciones obtenidas fueron sistematizadas para integrarlas en el PG-SNAP. Al finalizar esta etapa, se organizó un taller final, donde se recogieron recomendaciones finales y se validó su contenido.

Figura N. 3. Proceso participativo de construcción del PG SNAP



La autoridad del MAATE mediante memorando Nro. MAATE-MAATE-2024-0349-M del 28 de noviembre de 2024 dispuso la ejecución del Plan y la actualización del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Toda Forma de Discriminación y Violencia Contra la Mujer, ajustado a la realidad del SNAP.





**Créditos Fotos:**  
© Lizeth Jurado / CI-Ecuador



**Créditos Fotos:**  
© Ricardo Astudillo/WCS Ecuador



# 5 | Diagnóstico Situacional

Para el 2024, el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP) cuenta con un total de 639 personas, de las cuales el 13.5% (86) son mujeres y el 86.5% (553) son hombres. Esta notable disparidad refleja una clara brecha de género en la composición del personal, destacando la subrepresentación significativa de las mujeres en la gestión de áreas protegidas y en la conservación ambiental. La desigualdad de género en el SNAP puede estar influenciada por diversos factores, como barreras culturales y sociales, estereotipos de género arraigados, y la falta de políticas inclusivas que promuevan la participación femenina en el sector ambiental. Esta diferencia en la representación de género también sugiere la existencia de obstáculos adicionales, como el limitado acceso de las mujeres a formación especializada y a oportunidades de empleo equitativas en el ámbito de la gestión ambiental.

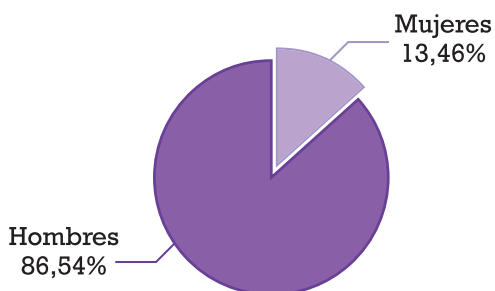
La baja representación femenina en el SNAP limita la diversidad de perspectivas y enfoques en la toma de decisiones.

Resulta fundamental implementar políticas proactivas que fomenten la participación femenina en el SNAP, como programas de formación y desarrollo profesional específicos para mujeres, así como campañas de sensibilización que desafíen los estereotipos de género en el ámbito ambiental y promuevan una mayor equidad.

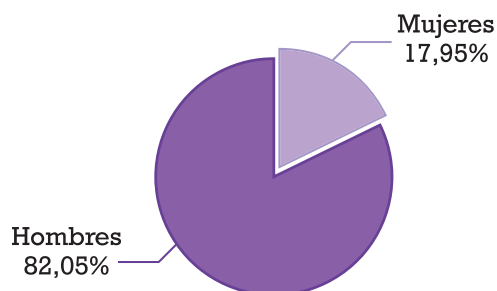
Es esencial llevar a cabo un seguimiento continuo de la participación de las mujeres en el SNAP. Evaluar el impacto de las iniciativas y estrategias implementadas permitirá ajustar las acciones para garantizar que sean efectivas y sostenibles a largo plazo. La creación de un entorno de trabajo inclusivo requiere un cambio tanto en las políticas como en la cultura organizacional del SNAP. Promover la equidad de género debe ser una prioridad transversal, involucrando a todos los niveles jerárquicos para asegurar que las mujeres se sientan apoyadas y motivadas a participar activamente en la gestión y conservación de las áreas protegidas.

Figura N. 4. Personal del SNAP desagregado por género

**# de guardaparques del SNAP**  
Desagregado por género  
Total: 639 personas



**# de hombres y mujeres en cargos directivos en el SNAP**  
Total: 39 personas



Así mismo, al observar los cargos directivos dentro del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP), se evidencia una disparidad significativa en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo. Solo el 17,9% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, mientras que el 82,1% de estos cargos están en manos de hombres. Este desbalance refleja la persistente desigualdad en el acceso de las mujeres a posiciones de toma de decisiones y liderazgo en la gestión de las AP. Además, la diferencia no solo se observa en los equipos administrativos, sino también en los niveles jerárquicos superiores, como la Subsecretaría y otros funcionarios de alto rango, lo que resalta la existencia de barreras estructurales que limitan el ascenso de las mujeres en este ámbito.

Las causas de esta disparidad pueden estar relacionadas con factores como sesgos inconscientes, la falta de oportunidades equitativas para el ascenso, y una cultura organizacional que no favorece la participación femenina en roles de liderazgo. Este contexto pone en evidencia la necesidad urgente de implementar políticas y medidas que fomenten la equidad de género en todos los niveles del SNAP. Resulta fundamental crear un entorno inclusivo que promueva la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y que, a través de políticas claras y acciones concretas, brinde igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional y liderazgo dentro del sistema.

**Tabla 3. Resumen de la composición del personal del SNAP desagregada por género**

<b>Categoría</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Total, de personal del SNAP	639	100%
- Mujeres guardaparques	86	13.5%
- Hombres guardaparques	553	86.5%
Total, de cargos directivos	39	100%
- Mujeres en cargos directivos	7	17.9%
- Hombres en cargos directivos	32	82.1%

*Fuente: SNAP, 2024*

En relación con la seguridad y bienestar del personal, se han registrado casos de acoso laboral y violencia basada en género, en los últimos tres años. Según los datos formales, se reportaron un total de 5 denuncias: 1 en 2023 y 4 en 2024. Cabe señalar que, en 2024, una de las denuncias corresponde a dos casos presentados por el mismo servidor.

Sin embargo, a pesar de estos datos oficiales en los diversos talleres y reuniones el personal ha comunicado informalmente sobre varios casos de violencia, acoso

y sobre todo discriminación. Específicamente después de acceder a las charlas sobre micromachismos el tema de discriminación por ser mujer es relevante. Estos datos evidencian la necesidad de mejorar los mecanismos de atención y prevención de tales situaciones.

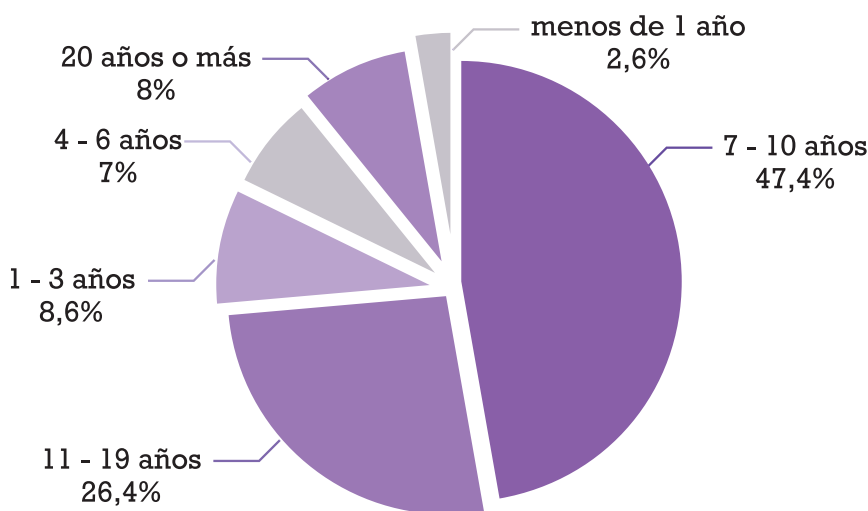
## 5.1 | Perfil del personal del SNAP

Durante la fase de diagnóstico, se realizó una encuesta en línea que fue completada por 428 personas, con el objetivo de recopilar información sobre diversos aspectos relacionados con el personal del SNAP, con un énfasis particular en conocer su nivel de conocimiento sobre igualdad de género, violencia de género y acoso sexual.

En cuanto a la edad, la mayoría de las personas encuestadas se encuentra en el grupo de 35 a 44 años, con un 43,2%, seguido por el grupo de 25 a 34 años, con un 23,6%, lo que indica que son adultos jóvenes que aportan innovación y compromiso al trabajo. A continuación, se encuentra el grupo de 45 a 54 años, con un 23,4%, y, por último, un porcentaje menor de personas mayores de 55 años, con un 8,6%.

Respecto al tiempo de servicio, la mayoría de las personas encuestadas (47.4%) ha trabajado entre 7 y 10 años en el SNAP, lo que implica una estabilidad laboral considerable. Un 26.4% tiene entre 11 y 19 años de experiencia, y un 8.6% de 1 a 3 años.

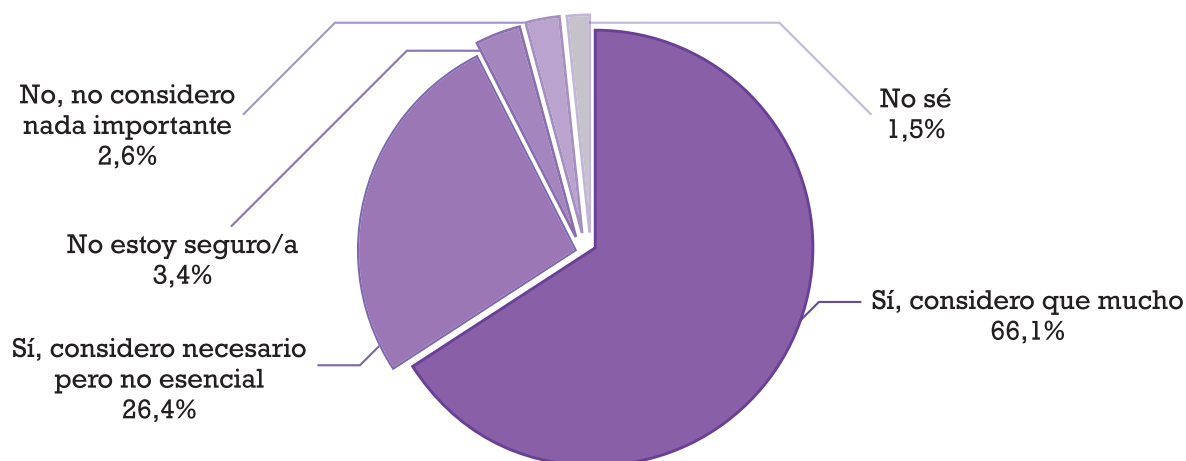
Figura N. 5. Tiempo de servicio en el SNAP



La mayoría de las personas encuestadas (66,1%) considera que el enfoque de género es esencial para una gestión efectiva, mientras que un 26,4% lo ve como un aspecto importante pero no esencial.

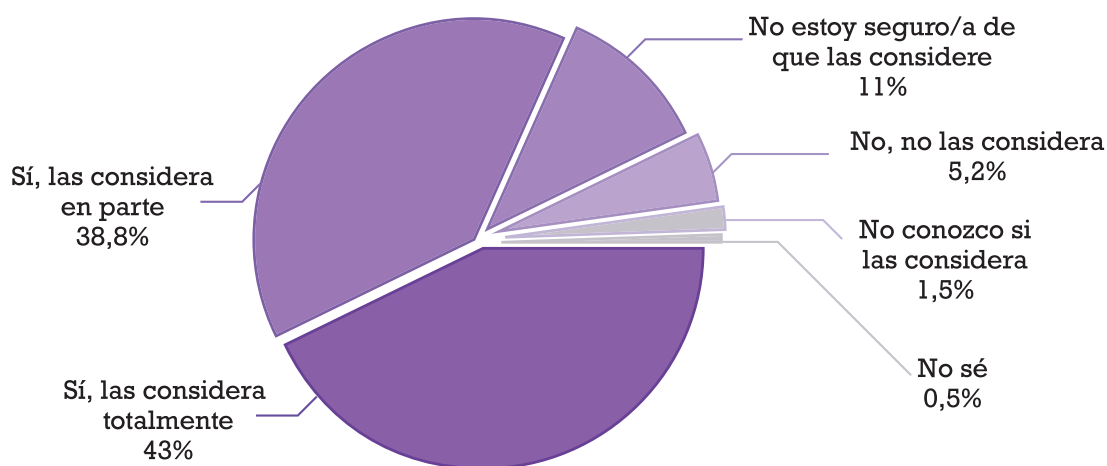
## 5.2 | Percepciones y conocimientos sobre género

Figura N. 6. Percepción sobre la importancia de integrar el enfoque de género en la gestión de AP



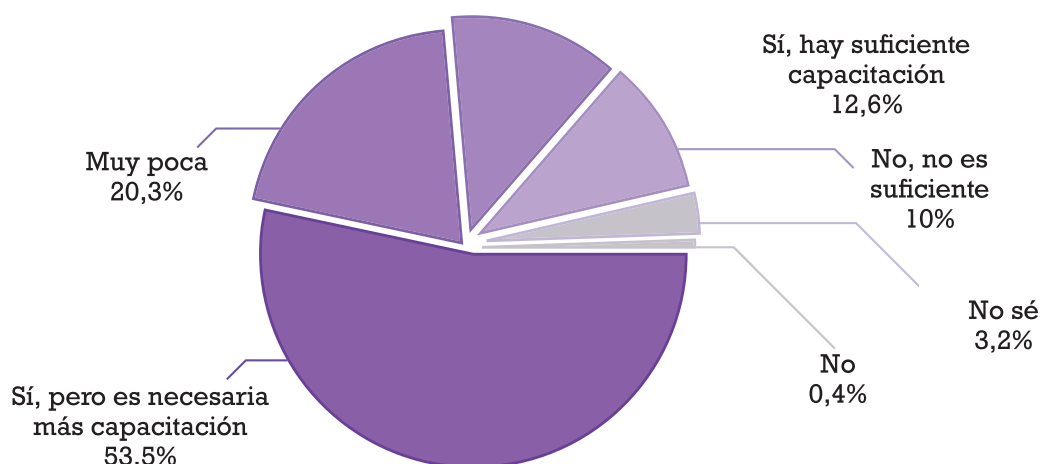
En cuanto a la consideración de necesidades y perspectivas de género en las políticas y programas del SNAP, el 43% de personas encuestadas cree que se consideran totalmente, el 38,8% considera que, en parte, y un 11% no está seguro que se las considere.

Figura N. 7. Percepción sobre la integración del enfoque de género en la gestión del SNAP



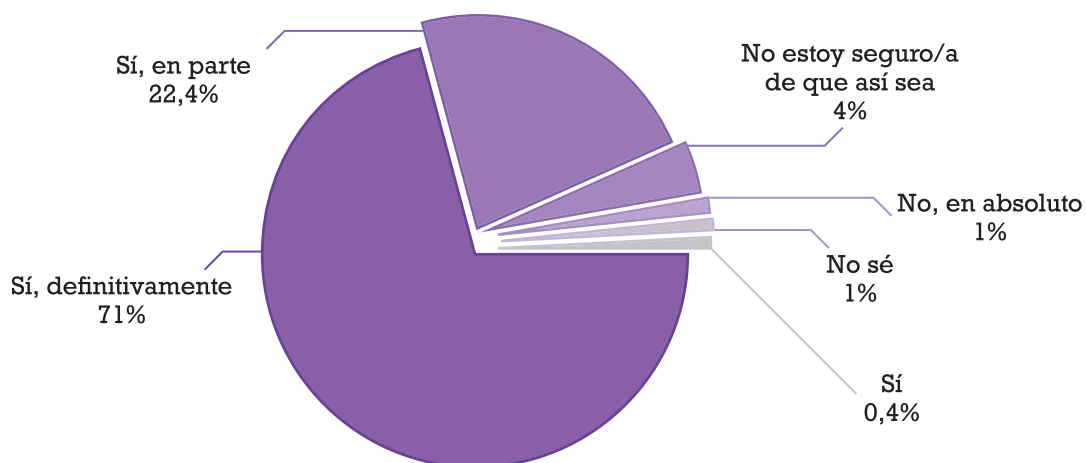
El 53,5% de las personas encuestadas considera que existen espacios de capacitación sobre género, pero que deberían incrementarse. Un 20% opina que la capacitación sobre este tema en el SNAP es insuficiente, y un 10% señala de manera frontal que la formación brindada no es suficiente. Esto evidencia una clara necesidad de contar con más espacios de sensibilización, información y profesionalización en relación con el enfoque de género en el SNAP.

Figura N. 8. Percepción sobre la capacitación sobre género en las AP



En general, el 71% de personas encuestadas coincide en que deberían implementarse mecanismos específicos para garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones dentro del SNAP.

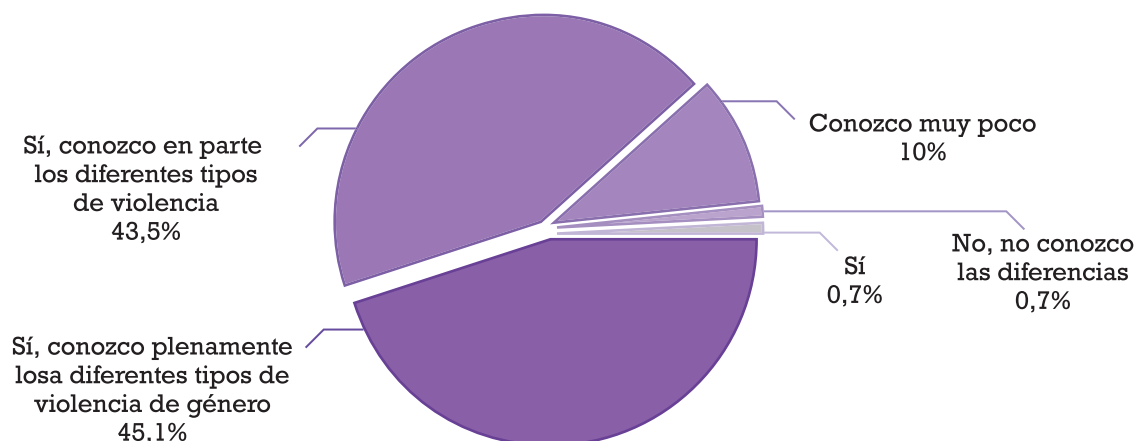
Figura N. 9. Percepción sobre cómo integrar el enfoque de género en la gestión de AP



### 5.3 | Conocimientos y percepciones sobre violencia de género y acoso sexual

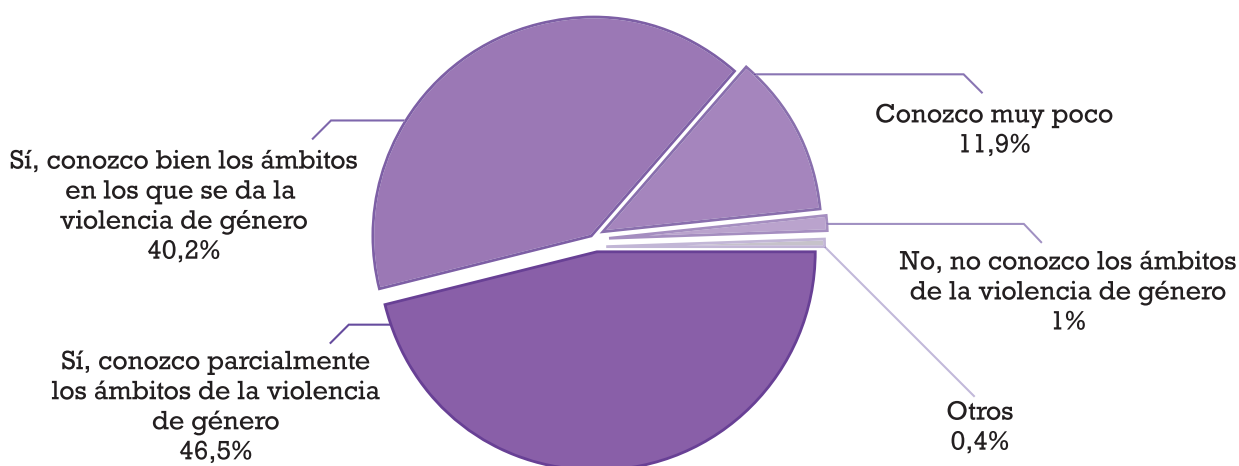
La encuesta revela que un 10% de las personas encuestadas conocen muy poco sobre los diferentes tipos de violencia de género, mientras que un 43,5% afirma conocerlos parcialmente. Un 45,1% de participantes indica que si conoce plenamente el tema. Esta distribución sugiere que todavía hay una falta de conciencia y comprensión sobre las diversas formas de violencia de género, como la física, psicológica, sexual y patrimonial, lo que resalta la necesidad urgente de capacitación y sensibilización en este ámbito.

Figura N. 10. Conocimiento sobre violencia basada en género



En cuanto a los ámbitos en los que se manifiesta la violencia de género, el 11.9% de los encuestados afirma conocer muy poco estos contextos, mientras que un 46.5% dice tener un conocimiento parcial. Un 40.2% señala que conoce los diferentes ámbitos, como el familiar, educativo y comunitario.

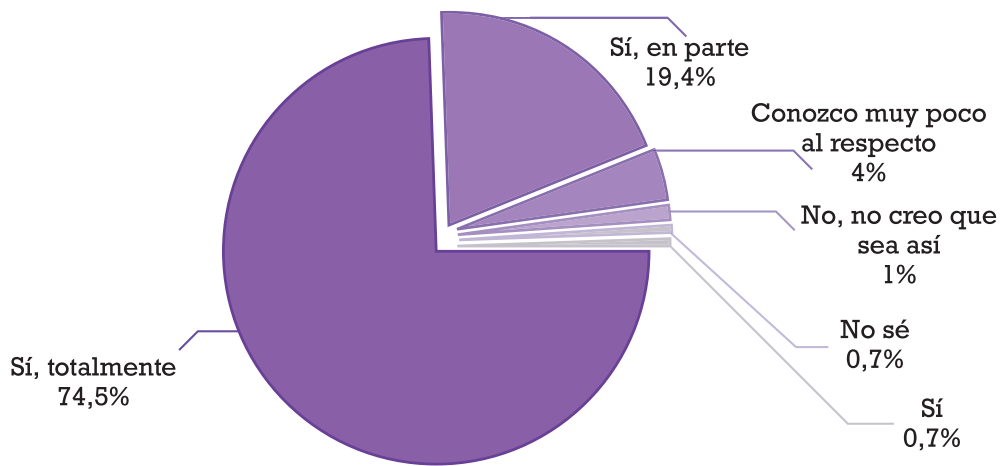
Figura N. 11. Conocimiento sobre los ámbitos de la violencia



Los resultados además sugieren que existe una conciencia social sobre la gravedad de la violencia de género y sus implicaciones, lo que podría facilitar la implementación de políticas y programas destinados a su prevención y atención. Una gran mayoría, el 74,5%, considera que la violencia de género es un problema relevante en la sociedad, afectando diversos aspectos sociales, económicos y culturales. Un 19,4% opina que la violencia de género es parcialmente un problema relevante, mientras que un 10% dice conocer muy poco al respecto.

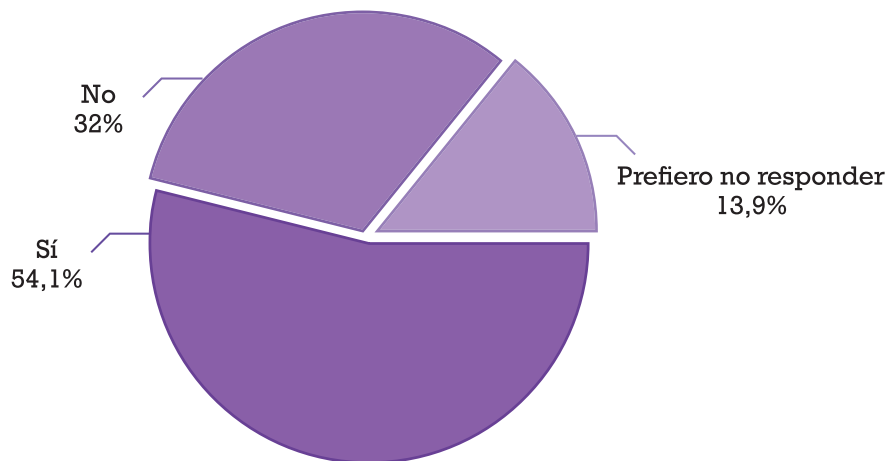


Figura N. 12. Percepción sobre la violencia de género en la sociedad



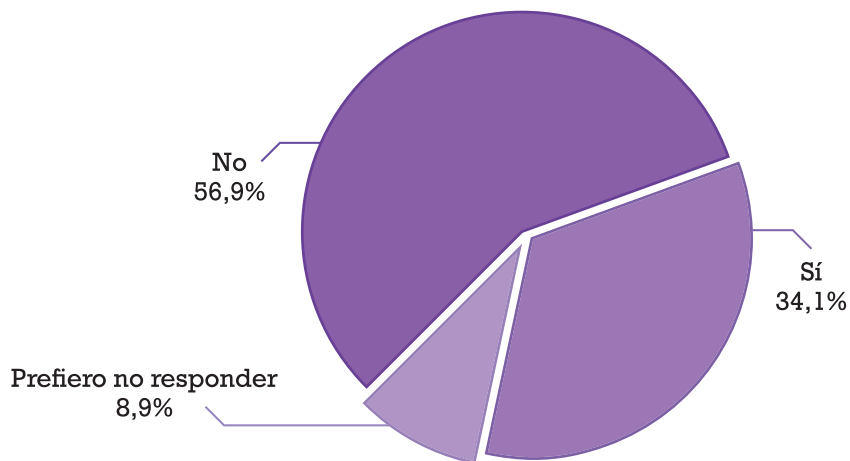
El 54,1% de las personas encuestadas reconoce que existen roles diferenciados para hombres y mujeres en el trabajo de áreas protegidas, mientras que un 32% no está de acuerdo. Este hallazgo sugiere que persisten estereotipos de género en el ámbito laboral, lo que podría limitar la equidad y la inclusión en estos espacios. El 13,9% de los encuestados, que prefirió no responder a la pregunta, también refleja niveles de conflicto frente a este tema.

Figura N. 13. Percepción sobre roles de género en el trabajo de AP



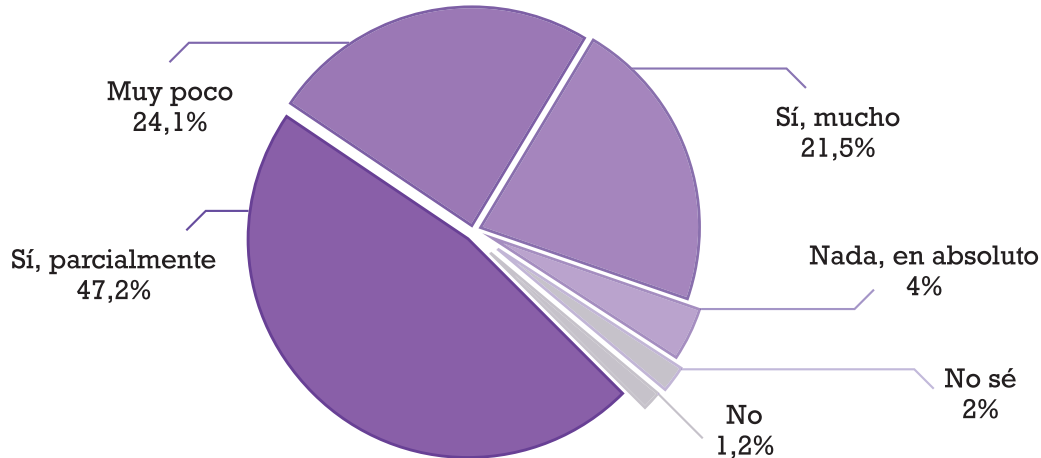
En cuanto a la discriminación de género, el 34,1% de los y las participantes afirma haber presenciado o experimentado alguna forma de discriminación en su lugar de trabajo, mientras que el 56,9% no ha tenido tales experiencias. Este dato refleja que, aunque la mayoría no ha enfrentado discriminación, todavía hay un porcentaje considerable que sí lo ha hecho.

Figura N. 14. Conocimiento sobre casos de discriminación de género en las AP



La percepción de la disponibilidad de herramientas para identificar situaciones de violencia de género en el entorno laboral muestra que solo el 21.5% de las personas encuestadas siente que tiene muchas herramientas, mientras que un 47.2% indica que tiene muy pocas o ninguna. Esto sugiere una necesidad urgente de capacitar en la identificación y manejo de situaciones de violencia de género.

Figura N. 15. Percepción sobre cómo identificar la violencia basada en género



## 5.4 | Principales causas de la violencia de género

La violencia de género es un problema profundo y arraigado en la sociedad que se manifiesta de diversas maneras y tiene múltiples causas interconectadas. Un análisis de las percepciones sobre sus causas revela una clara comprensión de la complejidad del fenómeno y la necesidad urgente de abordarlo.

En primer lugar, la desigualdad en las relaciones entre mujeres y hombres se destaca como la principal causa de violencia de género, el 59,3% de respuestas que

apuntan a la existencia de un sistema patriarcal que otorga privilegios a los hombres y limita la autonomía y los derechos de las mujeres. Esta disparidad de poder se traduce no solo en violencia física, sino también en expresiones más sutiles de la violencia basada en género.

Asimismo, el 55,8% de respuestas revela como un factor crítico la falta de educación y conciencia. La carencia de información sobre la violencia de género y su reconocimiento puede llevar a la normalización de conductas machistas, lo que resalta la necesidad de implementar programas educativos que promuevan relaciones equitativas y saludables desde una edad temprana. La educación se presenta, así como una herramienta esencial para transformar actitudes y comportamientos.

Los aspectos culturales de la sociedad, referidos en el 49,6% de respuestas, también juegan un papel crucial. Normas y valores que perpetúan estereotipos de género y roles tradicionales pueden alimentar un entorno que naturaliza la violencia. Transformar estas percepciones culturales es un proceso vital, ya que se requiere un cambio en la visión colectiva sobre las relaciones de género para erradicar la violencia.

Otro aspecto importante es la falta de denuncia por parte de las mujeres, identificada en el 43% de respuestas. El miedo a represalias, la desconfianza en las instituciones y la creencia de que sus experiencias no serán tomadas en serio pueden limitar el proceso de denuncia y por tanto obstaculizar el acceso a la justicia. Es fundamental crear espacios seguros y accesibles para que las mujeres

puedan hablar sobre sus experiencias y recibir el apoyo necesario.

Además, entre las causas para la violencia de género, los aspectos culturales del hogar, mencionados por el 36,6% de personas encuestadas, revelan que las dinámicas familiares también pueden influir en la perpetuación de la violencia de género. Los hogares donde se normalizan actitudes abusivas pueden contribuir a la transmisión intergeneracional de comportamientos violentos, lo que hace imprescindible intervenir en la educación y promover relaciones más equitativas desde el núcleo familiar para romper con el círculo y la perpetuación de la violencia de género.

Finalmente, aunque la falta de leyes y normas fue la causa menos mencionada, con el 20,3% de respuestas, sigue siendo un aspecto preocupante. La deuda estatal del acceso a la justicia y el cumplimiento del marco legal existente en el país, que proteja a las víctimas y sancione a los agresores puede fomentar un entorno de impunidad. Por lo tanto, fortalecer la capacidad de respuesta del Estado y de la aplicación de las políticas públicas y las leyes existentes es esencial para ofrecer una mayor protección a quienes sufren violencia de género.

Tabla 4. Causas de la violencia de género

Causa	Número de Respuestas
Desigualdades en las relaciones entre mujeres y hombres	59,3%
Falta de educación y conciencia	55,8%
Falta de denuncia por parte de las mujeres	43%
Aspectos culturales de la sociedad	40,6%
Aspectos culturales del hogar	36,6%
Falta de leyes y normas	20,3%

Fuente: SNAP, 2024

## 5.5 | Conocimientos y percepciones sobre acoso laboral y sexual en el SNAP

Los resultados de la encuesta revelan una conciencia generalizada sobre el acoso laboral y sexual en el entorno del SNAP, pero también evidencian un conocimiento limitado sobre las diferencias entre ambos y las conductas que conducen al acoso sexual. A pesar de que la mayoría reconoce que el acoso sexual es un problema relevante, el hecho de que una gran parte de personas encuestadas no sepa cómo actuar en caso de sufrir acoso resalta la necesidad de mejorar la capacitación y sensibilización.

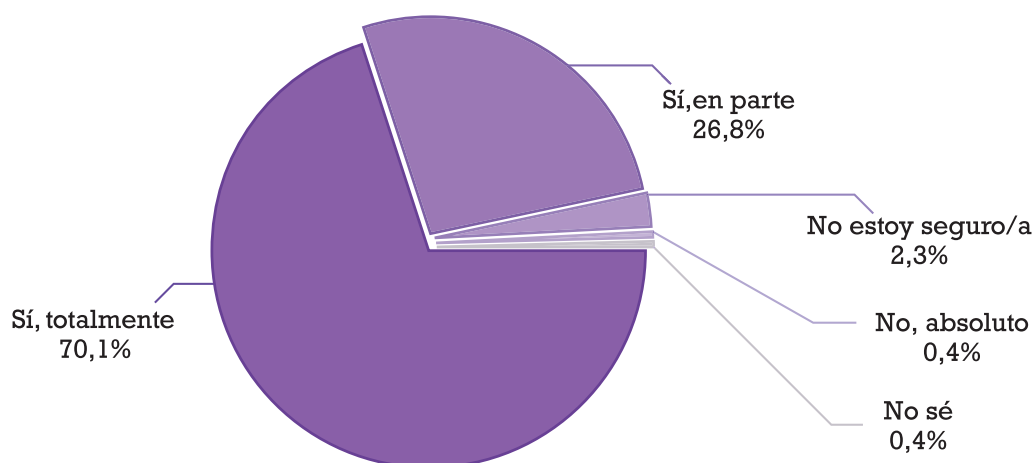
La baja tasa de denuncias de acoso y los factores identificados como contribuyentes, como el abuso de poder y la falta de políticas claras, sugieren que se requiere un enfoque integral para abordar estos problemas, que incluya la promoción de un ambiente de trabajo más seguro y libre de violencia basada en género.

“

El 26.8% de personas encuestadas afirmó entender en parte la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual, mientras que un 70.1% dijo entenderlo totalmente.

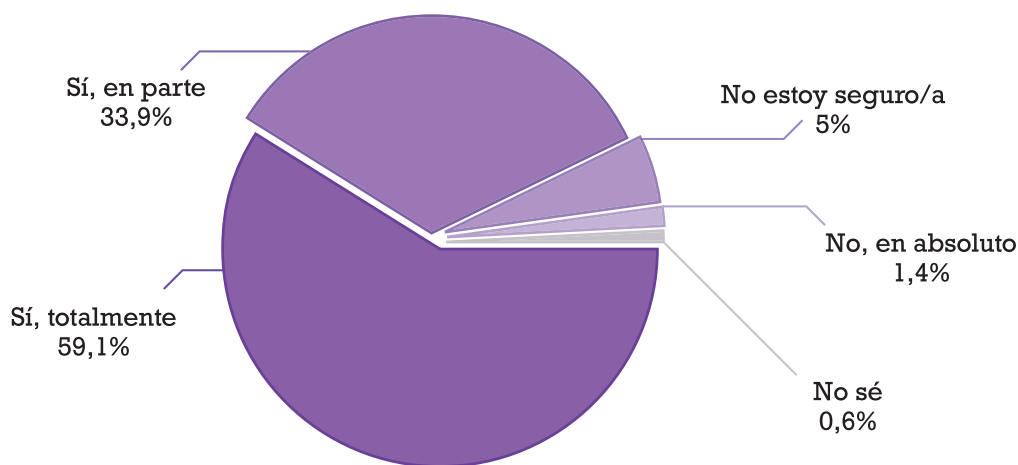
”

Figura N. 16. Conocimiento sobre la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual



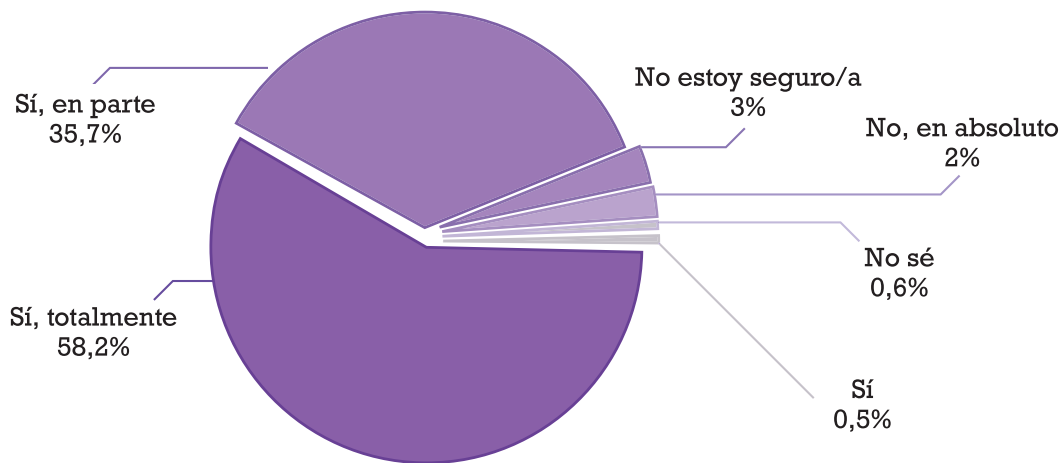
Un 33.9% de los participantes indicó que entiende en parte qué comportamientos constituyen acoso sexual en el lugar de trabajo, mientras que un 59.1% lo entiende totalmente. Este hallazgo indica la necesidad urgente de brindar procesos de información y sensibilización sobre acoso sexual al equipo del SNAP.

Figura N. 17. Conocimiento sobre acoso sexual



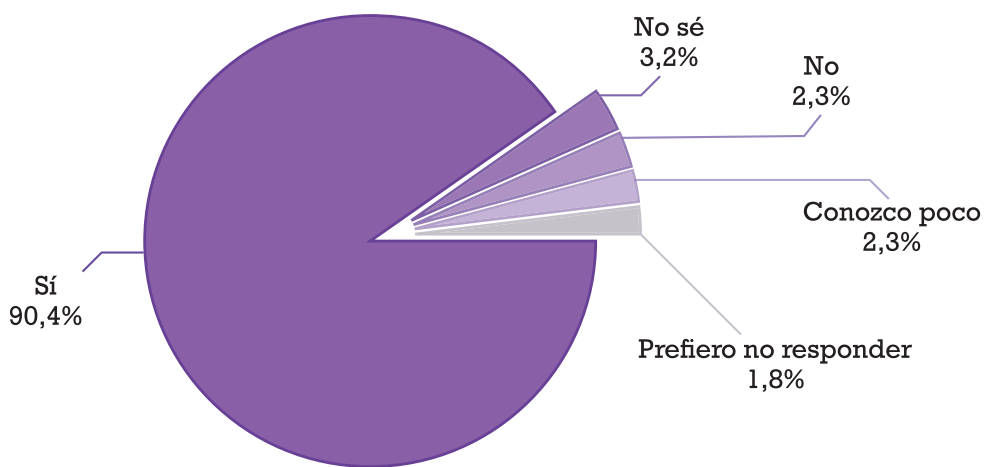
El 35.7% de las personas encuestadas respondió que reconoce en parte la diferencia entre interacciones amistosas y conductas que pueden considerarse acoso sexual, y el 58.2% las reconoce completamente. Esto sugiere un buen porcentaje de personas con percepciones de interacciones que pueden ser malinterpretadas, lo que podría llevar a situaciones de acoso sexual sin que las personas involucradas sean plenamente conscientes, o que naturalicen conductas de acoso sexual entre sus pares y no sean capaces de identificarla.

Figura N. 18. Conocimiento sobre diferencias entre acoso sexual e interacciones amistosas



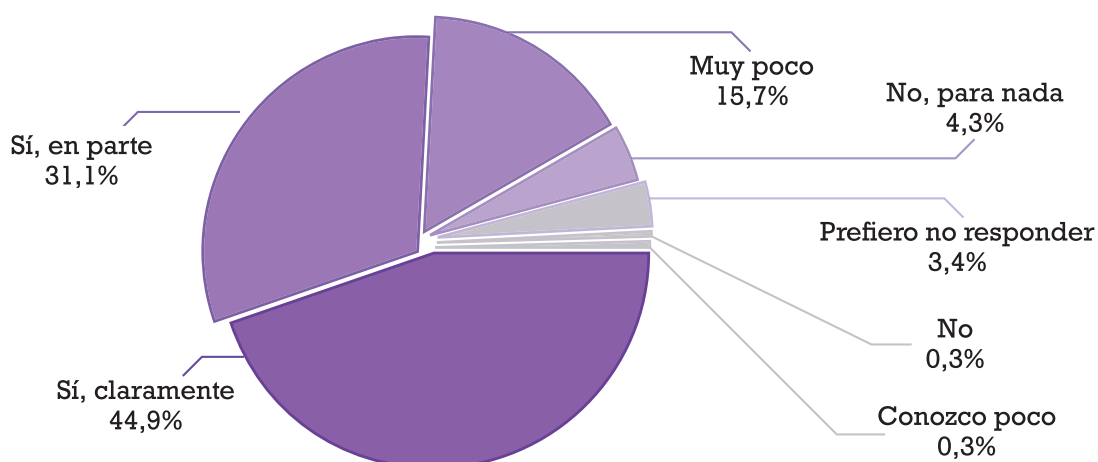
El 90.4% de participantes considera que el acoso sexual puede ocurrir en cualquier entorno laboral, incluido el SNAP.

Figura N. 19. Percepción sobre el acoso sexual en el SNAP



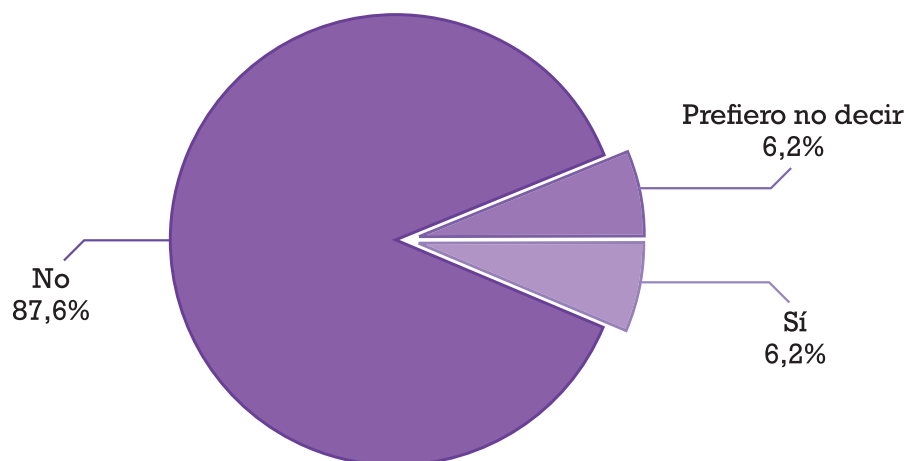
Estas cifras resaltan la magnitud del problema del acoso dentro de la institución. El 44.9% sabe claramente qué hacer en caso de sufrir acoso sexual, el 31% sabe en parte qué hacer, y un 15,7% sabe muy poco al respecto. Este dato es alarmante, ya que sugiere que una gran mayoría no tiene claro cómo proceder ante situaciones de acoso, lo que puede perpetuar el problema.

Figura N. 20. Conocimiento sobre cómo denunciar casos de acoso sexual



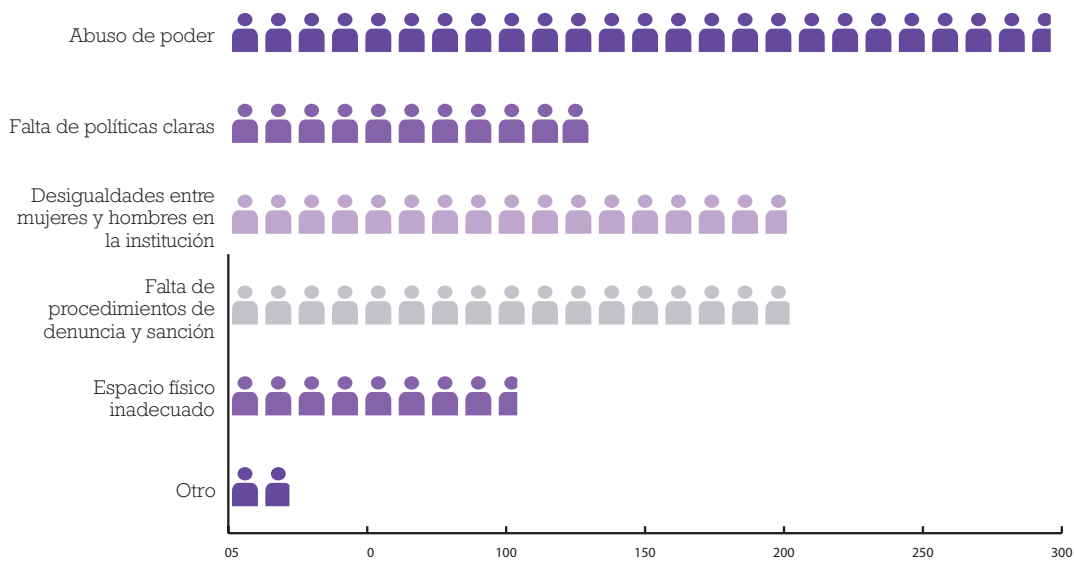
Aunque un 87,6% no ha presenciado ni experimentado acoso sexual en el último año, un 6% si lo ha vivido y un 6,4% prefiere no contestar, este dato es alarmante, pues significa que 27 personas del SNAP han experimentado o sido testigos de acoso sexual. A esto se suma que sólo el 9,8% reportó el incidente a las autoridades. Este bajo índice de denuncia puede reflejar la falta de confianza en los procedimientos de denuncia o el miedo a represalias.

Figura N. 21. Conocimiento de casos de acoso sexual en el SNAP



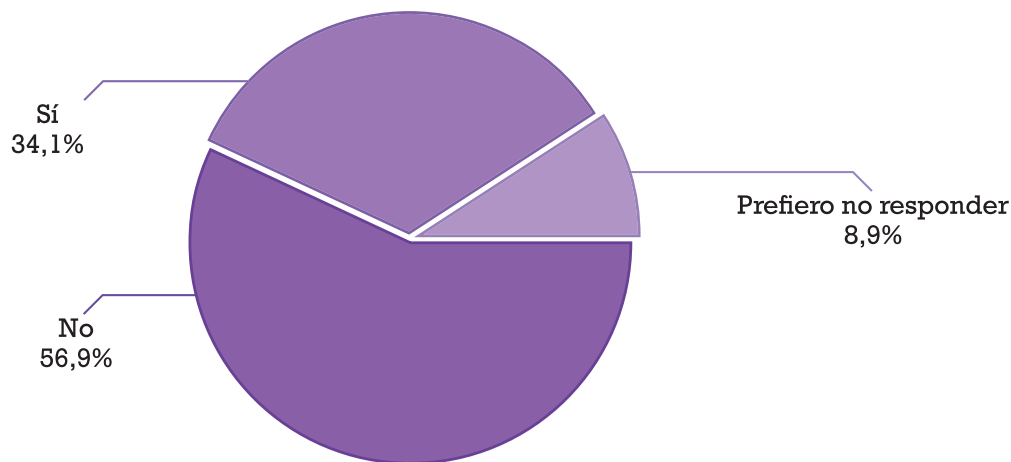
Respecto al conocimiento sobre casos de discriminación de género, el 56,9% de las personas indicó no haber experimentado este tipo de discriminación, el 34,1% señaló haber presenciado o experimentado alguna forma de discriminación de género en su lugar de trabajo, y el 8,9% prefirió no responder.

Figura 22. Factores que contribuyen al acoso sexual



Las personas encuestadas identificaron varios factores que contribuyen al acoso sexual, siendo el abuso de poder el más mencionado (69.2%). Otros factores significativos incluyen la falta de políticas claras y la desigualdad de género en la institución. Esto indica que para abordar el acoso sexual se debe considerar una revisión de las dinámicas de poder y políticas existentes.

Figura N. 23. Conocimiento sobre casos de discriminación de género



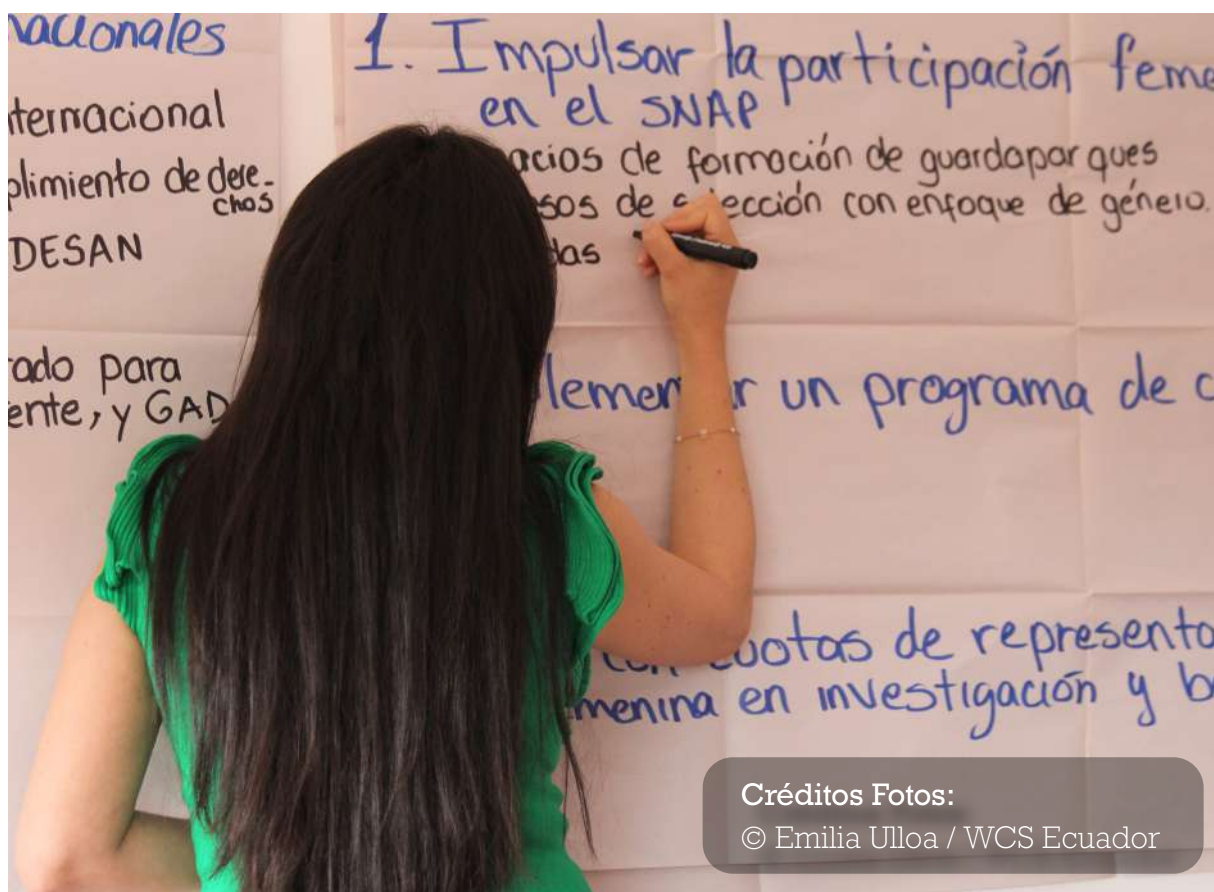
En este sentido, las mujeres guardaparques en Ecuador enfrentan diversos desafíos relacionados con la discriminación de género. A pesar de su valiosa contribución a la conservación, a menudo deben superar barreras que limitan su desarrollo profesional. Entre los principales obstáculos se encuentran los estereotipos de género, que subestiman sus capacidades físicas e intelectuales; la falta de oportunidades para asumir roles de liderazgo; y la violencia de género, tanto física como psicológica. Estas situaciones no solo afectan su bienestar individual, sino que también comprometen la gestión efectiva de las áreas protegidas, ya que integrar perspectivas y experiencias diversas es clave para una conservación exitosa.



## 5.6 | Recomendaciones para mejorar la integración del enfoque de género y el conocimiento sobre la violencia de género dentro del SNAP

Las personas encuestadas han propuesto varias acciones para mejorar la integración del enfoque de género en la gestión del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP). Entre las principales recomendaciones, destacan la implementación de programas de capacitación y sensibilización permanentes dirigidos tanto a hombres como a mujeres, así como al personal responsable de recibir denuncias de violencia de género. Esto permitiría al personal del SNAP comprender mejor los diferentes tipos y ámbitos de violencia y sus implicaciones, fomentando un ambiente de trabajo más informado, seguro y empático.

Además, es fundamental establecer políticas de género con el respaldo de la máxima autoridad y protocolos claros para la denuncia y atención de casos de violencia. Estos procedimientos deben ser accesibles y eficaces para apoyar a las sobrevivientes de violencia, generando un clima de confianza y apoyo y una cultura con cero tolerancia a la violencia. También se recomienda garantizar la paridad en los procesos de contratación y ascenso, promoviendo la participación equitativa en roles de liderazgo y toma de decisiones, lo cual contribuye a desmontar estructuras de poder desiguales.



Créditos Fotos:

© Emilia Ulloa / WCS Ecuador

En cuanto a las condiciones laborales, se sugiere incrementar la presencia femenina en el personal del SNAP y asegurar igualdad de oportunidades, incluyendo condiciones justas de trabajo y la provisión de incentivos para actividades de campo y administrativas. La integración de indicadores de género en los sistemas de monitoreo y evaluación del SNAP permitiría medir avances en este ámbito y fortalecer la gestión.

Para fomentar la inclusión comunitaria, se sugiere involucrar a las comunidades locales y visitantes de las AP en la sensibilización sobre la violencia de género, ampliando el alcance de la conciencia sobre esta problemática. Asimismo, se destaca la importancia de

la participación activa de los hombres del SNAP, quienes pueden contribuir a transformar estereotipos de género y a promover actitudes de respeto y apoyo.

Finalmente, se recomienda reconocer y abordar los desafíos que representa el machismo y la resistencia al cambio dentro del SNAP. Para ello, es esencial promover un diálogo que permita superar estas barreras y evaluar la efectividad de las capacitaciones presenciales y virtuales, asegurando que las estrategias formativas sean adecuadas para maximizar el aprendizaje sobre violencia basada en género y empoderar a las mujeres en sus roles laborales.

**Tabla 5. Recomendaciones para la integración del enfoque de género en el SNAP**

Área de Propuesta	Acciones Principales
Capacitación y Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar programas de capacitación y sensibilización permanentes para el personal que recibe denuncias de violencia de género, en un tiempo definido.</li> <li>• Fomentar el reconocimiento de los tipos de violencia y sus implicaciones, promoviendo un ambiente de respeto y empatía en el ámbito administrativo y especialmente para actividades en campo.</li> <li>• Definir metodologías innovadoras que involucren a los hombres en procesos de cambio de actitudes violentas y sexistas contra sus colegas.</li> </ul>
Paridad en Liderazgo y Contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar paridad de género en procesos de contratación, evaluación y ascenso.</li> <li>• Promover la paridad de género en roles de liderazgo y toma de decisiones para reducir desigualdades en las estructuras de poder.</li> </ul>

## Políticas y Protocolos

- Institucionalizar políticas de género y de cero tolerancia a la VBG, respaldadas por la máxima autoridad.
- Crear protocolos claros, accesibles y eficaces para la denuncia y atención de casos de violencia, generando confianza y mecanismos de apoyo para las víctimas y que estén ajustados a la estructura del SNAP.
- Establecer alianzas locales en todos los territorios para facilitar una atención integral de VBG.
- Apoyo a víctimas de VBG, a través de la provisión de espacios seguros y confidenciales donde las víctimas puedan recibir atención integral en el área legal, psicológico, laboral, evitando la revictimización.

## Condiciones Laborales

- Incrementar la representación femenina en el personal del SNAP.
- Asegurar igualdad en el acceso a oportunidades, condiciones de trabajo justas e incentivos para actividades de campo y administrativas.

## Área de Propuesta

## Acciones Principales

## Monitoreo y Evaluación

- Integrar indicadores de género, especialmente de VBG, en los sistemas de monitoreo y evaluación del SNAP para medir avances y fortalecer la gestión de género.

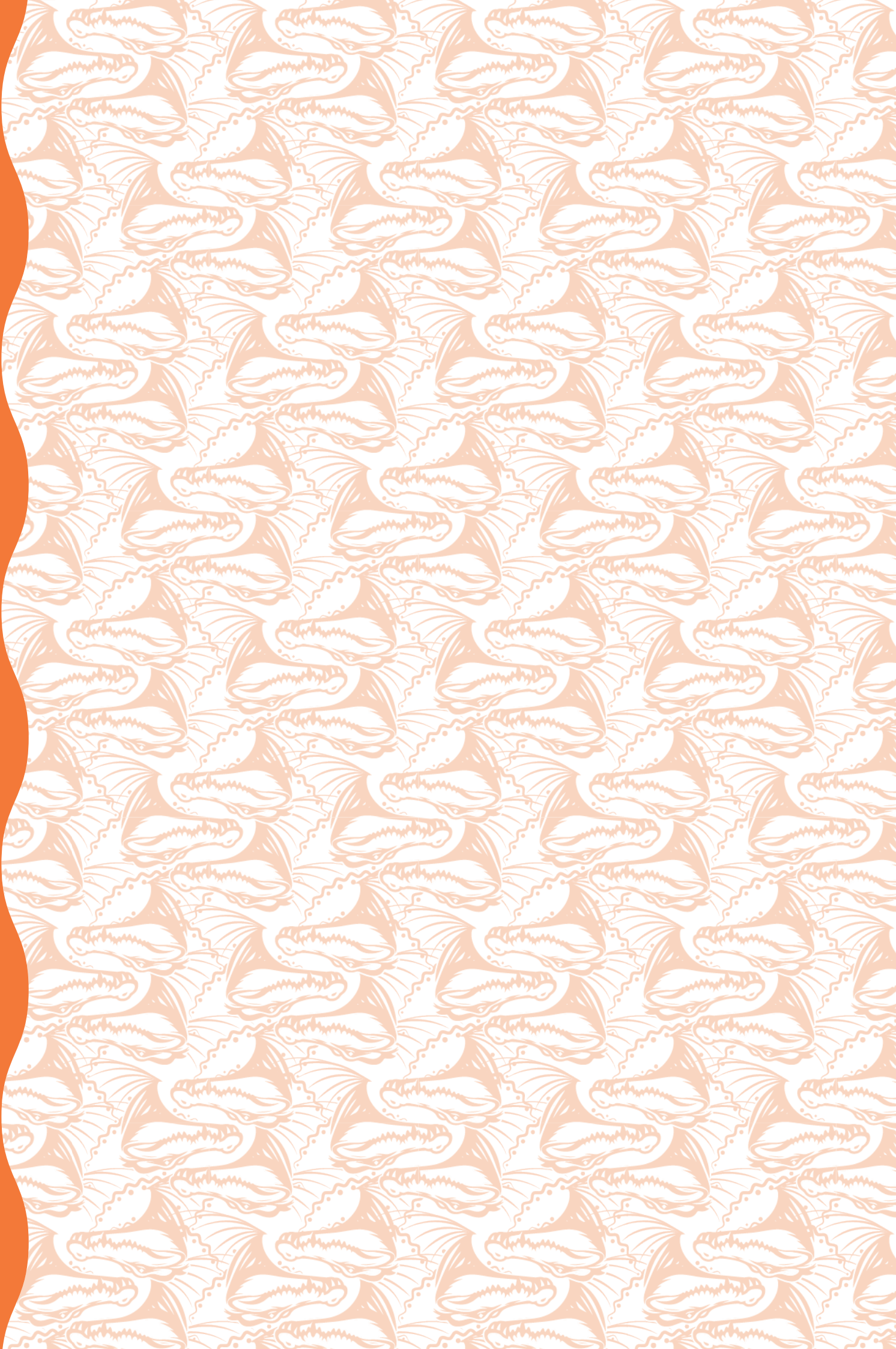
## Inclusión Comunitaria

- Involucrar a comunidades locales y visitantes en actividades de sensibilización sobre la violencia basada en género.
- Promover la participación de los hombres del SNAP para transformar los esquemas patriarcales y fomentar actitudes de respeto y apoyo.

## Superación de Barreras Culturales

- Reconocer y abordar el machismo. Los esquemas patriarcales y la resistencia al cambio dentro del SNAP.
- Promover un diálogo abierto para superar estas barreras y evaluar la efectividad de las capacitaciones (presenciales y virtuales) en violencia basada en género y empoderamiento femenino.

Fuente: SNAP, 2024



# 6 | Objetivos del PG SNAP

## Objetivo general

Promover la igualdad de género como un componente clave para una gestión eficiente del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP), a través de la interacción efectiva con las comunidades y garantizando un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación, donde se respeten los derechos humanos de todas las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres.

## Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades en el SNAP mediante formación en género, interseccionalidad e interculturalidad, en espacios que reconozcan el rol de las mujeres en la conservación, promuevan la sensibilización sobre igualdad y diversidad, y faciliten el intercambio de buenas prácticas entre Áreas Protegidas (AP).
- Promover políticas laborales en el SNAP para fomentar la equidad de género para grupos en situación de vulnerabilidad.
- Fortalecer la seguridad y protección del personal del SNAP mediante el uso de herramientas de diagnóstico de vulnerabilidades, la implementación de planes de contingencia, y la colaboración con comunidades locales para establecer redes de apoyo y protocolos de seguridad.
- Desarrollar e implementar un reglamento interno con enfoque de género que promueva y fortalezca la participación equitativa de las mujeres en áreas clave como investigación, liderazgo, capacitación, representación y contratación, asegurando condiciones de igualdad y acceso a oportunidades dentro de la organización.
- Implementar el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, violencia basada en género (VBG) y Acoso Laboral actualizado a la estructura del SNAP, mediante la creación de canales de denuncia seguros, efectivos y confidenciales, el fortalecimiento institucional en la gestión de casos de VBG o acoso, la capacitación del personal encargado y la promoción de una cultura libre de acoso y discriminación mediante campañas informativas y de sensibilización.
- Consolidar una base estratégica y financiera para el PG-SNAP mediante alianzas con la cooperación internacional, agencias de desarrollo, ONG, empresas privadas e instituciones estatales, que brinden recursos y respaldo continuo, y fortalecer la sostenibilidad financiera de las áreas protegidas para implementar proyectos de igualdad de género y sostenibilidad ambiental.





# 7 | Ejes y acciones del PG SNAP

El PG se basa en un diagnóstico de la situación de género en la institución, identificando brechas y desafíos. A partir de este diagnóstico, se establecen objetivos claros y acciones específicas para promover la equidad de género, mejorar las condiciones laborales y prevenir la violencia y el acoso. Además, se incluye la participación activa de las partes interesadas para garantizar que las acciones respondan a las necesidades reales del personal.

El PG del SNAP incluye seis ejes estratégicos, sobre los cuales se trazan líneas de acción, se plantean metas, indicadores, responsables y recursos, y se establece la temporalidad de ejecución, en un período de dos años, dividido en dos fases: la primera, de 2025 a 2027, y la segunda, de 2028 a 2030.

Es fundamental que las líneas de acción del PG SNAP se integren de manera efectiva en los Planes de Gestión Operativa Anual (PGOA) de cada Área Protegida (AP). Esto incluye la planificación de actividades de sensibilización, capacitación e intercambio, en el PGOA, promoviendo una participación activa del personal en estas iniciativas.



Créditos Fotos:  
© Ricardo Astudillo / WCS Ecuador

### 1. Fortalecimiento de capacidades

- Capacitación permanente en género, igualdad de derechos, interseccionalidad, interculturalidad, nuevas masculinidades y cero tolerancia a la VBG.
- Fortalecimiento de capacidades y visibilización del rol de las mujeres en la conservación.
- Espacios frecuentes para la sensibilización sobre equidad e igualdad de género y VBG.
- Espacios de intercambio entre AP como estrategia de monitoreo del PG SNAP.

### 3. Seguridad y protección frente a delitos ambientales

- Análisis de vulnerabilidades para el trabajo en áreas protegidas con enfoque de género.
- Plan de contingencia que garantice la seguridad del personal, con especial atención en mujeres y grupos vulnerables.

### 5. Prevención del acoso y la Violencia basada en Género

- Diseño, actualización e implementación del protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y todas las formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en alineación con el marco legal vigente y adaptado a la estructura y necesidades específicas del SNAP.
- Creación de redes de apoyo integral para mujeres, en el SNAP.
- Campañas informativas y de prevención del acoso sexual y la violencia basada en género.
- Evaluación continua a las acciones y mecanismos de prevención de acoso y violencia de género.





## 2. Equidad en las condiciones laborales

- Análisis de la política de jornadas especiales con criterios de género.
- Análisis de la reubicación del personal, según su lugar de residencia, considerando criterios de equidad género en relación con la legislación vigente.
- Institucionalización del Código de conducta del SNAP que incluye la equidad de género, la prevención del acoso sexual y la discriminación de género, el respeto a los derechos, saberes y cosmovisión de pueblos indígenas y otros grupos en desventaja, la prevención de la corrupción y cero tolerancia a la violencia dentro de la AP.
- Incentivos con criterios de género para personal del SNAP.
- Mejora de la infraestructura de las AP, asegurando que los espacios sean inclusivos, accesibles y adecuados a necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.



## 4. Desarrollo profesional y participación

- Inclusión de criterios de género en el Reglamento para las AP del SNAP:
- Cuotas de representación para mujeres guardaparques en investigación, programas de formación y acceso a becas.
- Promoción de la participación activa de mujeres en actividades científicas, técnicas y de liderazgo.
- Acceso con criterios de paridad a programas de capacitación.
- Promoción de la paridad de género en la contratación y promoción del personal del SNAP.



## 6. Alianzas y gestión de recursos

- Mapeo y fortalecimiento de alianzas estratégicas.
- Gestión de recursos para la implementación del PG SNAP.

## Eje 1. Fortalecimiento de capacidades para la equidad

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>1.1 Capacitación permanente en equidad de género, interseccionalidad, interculturalidad y nuevas masculinidades para todo el personal del SNAP y Talento Humano.</p>		
<p>1.1.1 Realizar un diagnóstico sobre igualdad de género, interseccionalidad, interculturalidad y nuevas masculinidades para identificar brechas de conocimiento y sensibilización del personal del SNAP y Talento Humano, con el fin de diseñar contenidos formativos adaptados a sus necesidades y desafíos específicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar el diagnóstico de necesidades formativas dirigido al personal del SNAP y Talento Humano de planta central y direcciones zonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de diagnóstico con recomendaciones específicas de formación validado.</li> </ul>
<p>1.1.2 Desarrollar e implementar contenidos sobre enfoque de género, interculturalidad, interseccionalidad, y prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso sexual. Integrar enfoques prácticos basados en situaciones reales del campo que fomenten la reflexión crítica y el análisis de casos, utilizando una modalidad híbrida (virtual y presencial) para asegurar flexibilidad y accesibilidad a todo el personal, sin importar su ubicación geográfica. Esta estructura facilitará la participación inclusiva y constante sin afectar el cumplimiento de sus funciones diarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear y adaptar módulos de capacitación.</li> <li>Diseñar e implementar la estructura híbrida</li> <li>Lograr que el 60% del personal participe en el primer año.</li> <li>Lograr que el 40% y/o personal rezagado de la capacitación, participe en el segundo año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de módulos implementados.</li> <li>Encuestas de retroalimentación post capacitación.</li> <li>Estructura híbrida de formación operativa.</li> <li>Porcentaje de participación del personal, desagregado por sexo.</li> </ul>
<p>1.1.3 Coordinar la ejecución de un curso autoguiado obligatorio, con base a la estructura modular para impartirlo en línea a través de la plataforma Moodle del MAATE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un curso autoguiado en línea sobre igualdad de género, interseccionalidad, interculturalidad y nuevas masculinidades, utilizando una estructura modular en Moodle, para fortalecer el conocimiento y la sensibilización del personal del SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso completo y funcional en la plataforma.</li> <li>Cantidad de módulos finalizados y aprobados según la estructura planificada.</li> <li>Porcentaje del personal del SNAP que accede al curso en un período específico.</li> <li>Porcentaje de participantes que completan todos los módulos.</li> <li>Nivel de satisfacción de los participantes mediante una encuesta post-curso.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
<p>1.1 Capacitación permanente en equidad de género, interseccionalidad, interculturalidad y nuevas masculinidades para todo el personal del SNAP y Talento Humano.</p>			
2025-2027	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales</p> <p>Externa: Organizaciones aliadas</p>	1.500.00
2025-2027	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación.</p>	<p>Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales</p> <p>Externa: Organizaciones aliadas</p>	31.000.00
2025-2027	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales</p> <p>Externa: Organizaciones aliadas</p>	20.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>1.1.4 Coordinar la evaluación del impacto de la capacitación mediante la aplicación de pre y post test, con indicadores que midan cambios en conocimientos, prácticas y actitudes con relación a la igualdad de género, la inclusión y la prevención de violencia y el acoso.</p> <p>Con relación al diagnóstico de la acción 1.1.1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar evaluaciones de impacto de las capacitaciones dentro de 3 meses tras la capacitación.</li> <li>Obtener un 80% de mejora en comprensión y actitud en temas de género e inclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de impacto post-capacitación.</li> <li>Porcentaje de mejora en comprensión y actitud (meta: 80%).</li> </ul>
<p>1.1.5 Promover una estrategia de formación de formadores/as, con el fin de crear un equipo capacitado internamente que pueda replicar el conocimiento adquirido en sus respectivas áreas de trabajo, garantizando la sostenibilidad de los esfuerzos de capacitación a largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar a un equipo de Formadores/as</li> <li>Realizar al menos una réplica de formación en cada área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de formadores capacitados.</li> <li>Número de réplicas realizadas.</li> </ul>
<p>1.1.6 Promover capacitaciones específicas para preparar al personal que deseen optar por puestos en áreas remotas sobre liderazgo, seguridad, defensa personal, manejo de conflictos, manejo de condiciones extremas y el establecimiento de un programa de apoyo psicosocial para mitigar el impacto emocional de jornadas prolongadas en campo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar e implementar una propuesta que detalle la necesidad de capacitaciones específicas para mujeres, abarcando liderazgo, seguridad, condiciones extremas y apoyo psicosocial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta implementada que aborde las capacitaciones sugeridas y el programa de apoyo psicosocial.</li> <li>Nivel de especificidad con el que se abordan las necesidades particulares de las mujeres para trabajar en áreas remotas.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2025-2027	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	2.000.00
2028-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	10.000.00
2027-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	4.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
------------------	-------	-------------

1.2 Visibilización del rol de la mujer en la conservación y prevención de buenas prácticas de equidad para un ambiente laboral libre de acoso sexual, discriminación y VBG.

<p>1.2.1 Gestionar la implementación de campañas de visibilización que resalten el rol fundamental de las mujeres guardaparques y promuevan las buenas prácticas de equidad de género en la gestión de AP, entre ellas la importancia de mantener un ambiente laboral libre de acoso sexual, discriminación y VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y ejecutar campañas de visibilización sobre el rol de las mujeres guardaparques, buenas prácticas de equidad de género en la gestión de AP, entre ellas la importancia de mantener un ambiente laboral libre de acoso sexual, discriminación y violencia basada en género de AP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de campañas de visibilización implementadas.</li> <li>• Número de campañas informativas implementadas a través del INFOMAE.</li> <li>• Medición del alcance de las campañas en el personal de AP y en el público general (por ejemplo, a través de medios digitales o eventos de divulgación).</li> <li>• -Porcentaje de incremento en la percepción positiva sobre el rol de las mujeres guardaparques y la importancia de la equidad de género, evaluado mediante encuestas pre y post campañas.</li> </ul>
--	---	---

1.3 Creación de espacios frecuentes para la sensibilización sobre equidad.

<p>1.3.1 Gestionar el desarrollo de una caja de herramientas para la sensibilización continua sobre género, interculturalidad, interseccionalidad y nuevas masculinidades, que incluya recursos prácticos y sea adaptable a diferentes contextos dentro y fuera del SNAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear y distribuir una caja de herramientas de sensibilización adaptable a los diferentes contextos de todas las áreas protegidas (AP) dentro del SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de recursos (guías, videos, casos de estudio, ejercicios interactivos) identificados e incluidos en la caja de herramientas.</li> <li>• Porcentaje de áreas protegidas que reciben la caja de herramientas y la implementan en sus actividades.</li> <li>• Frecuencia de uso de la caja de herramientas en actividades de sensibilización, medida a través de reportes de actividades y encuestas al personal de AP.</li> </ul>
---	---	---

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
1.2 Visibilización del rol de la mujer en la conservación y prevención de buenas prácticas de equidad para un ambiente laboral libre de acoso sexual, discriminación y VBG.			
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Comunicación del MAATE Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	30.000.00
1.3 Creación de espacios frecuentes para la sensibilización sobre equidad.			
2026-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	25.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>1.3.2 A partir de la caja de herramientas, promover la aplicación de metodologías y mensajes de sensibilización en las actividades del programa CEPA, integrando de manera transversal la equidad de género y la prevención de violencia. Esto incluye incorporar dinámicas de sensibilización en actividades educativas, de divulgación y comunicación, ajustadas a los diferentes públicos del programa. Además, gestionar la inclusión de acciones de sensibilización mensuales para el equipo de trabajo de las AP, utilizando cápsulas temáticas breves y prácticas que fomenten el diálogo abierto y la reflexión sobre problemáticas de género y diversidad en situaciones cotidianas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar metodologías de sensibilización en actividades educativas anuales, de divulgación esto es interno de las AP no con CEPA.</li> <li>• Incorporar cápsulas temáticas de sensibilización sobre género, en las reuniones mensuales de las AP en un plazo de 12 meses, por tres años consecutivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de los y las participantes sobre temas de equidad de género y prevención de violencia, medido a través de encuestas antes y después de las actividades.</li> <li>• Nivel de satisfacción de los y las participantes con la metodología de sensibilización utilizada, evaluado mediante encuestas de retroalimentación.</li> <li>• Número de reuniones mensuales de las AP que incluyen cápsulas temáticas de sensibilización.</li> <li>• Porcentaje de participantes que reportan un aumento en la identificación y comprensión sobre problemáticas de género y diversidad, evaluado a través de encuestas de retroalimentación.</li> </ul>

1.4 Promover espacios de intercambio entre AP como estrategia de monitoreo de acciones del PG SNAP.

<p>1.4.1 Organizar espacios de intercambio entre Áreas Protegidas (AP), que incluyan visitas de Talento Humano para evidenciar el funcionamiento del Plan de Género (PG) SNAP y otros temas relevantes. Estos espacios deben promover la participación de guardaparques, autoridades, comunidades locales y actores clave, facilitando la reflexión y la construcción colectiva de soluciones en temas como la equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer espacios de intercambio entre áreas protegidas, promoviendo la participación de guardaparques, autoridades, comunidades locales y actores clave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de espacios de intercambio organizados.</li> <li>• Porcentaje de participación de mujeres y hombres guardaparques, autoridades y comunidades locales en los espacios de intercambio.</li> <li>• Nivel de satisfacción de participantes respecto a la utilidad de los espacios.</li> </ul>
---	---	---



Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2027-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones zonales Dirección de AP  Externa: Organizaciones aliadas	60.000.00

1.4 Promover espacios de intercambio entre AP como estrategia de monitoreo de acciones del PG SNAP.

2028-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Dirección AP  Externa: Organizaciones aliadas	60.000.00 por cada fase
-----------	---	--	----------------------------

## Eje 2. Equidad en las condiciones laborales

Líneas de acción	Metas	Indicadores
2. 1 Análisis de la política de jornadas especiales con criterios de género.		
<p>2.1.1 Coordinar el Levantamiento de una línea de base sobre las necesidades específicas de personas responsables de cuidados de hijos, hijas y grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres con enfermedades catastróficas), garantizando que se escuchen las necesidades específicas de las mujeres especialmente en relación con la conciliación de vida laboral y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que participantes en las consultas de áreas protegidas sean mujeres, y que se documente al menos una inquietud específica relacionada con la conciliación de vida laboral y familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de participación de mujeres en las consultas.</li> <li>Número de inquietudes específicas de mujeres documentadas en relación con la conciliación de vida laboral y familiar.</li> </ul>
<p>2.1.2 Promover la inclusión criterios de género en la política de jornadas laborales, enmarcado en la legislación vigente.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción de la conciliación de vida laboral y familiar, considerando la flexibilidad en horarios de trabajo para equilibrar responsabilidades domésticas y laborales, el cuidado de niños y niñas y grupos vulnerables,</li> <li>Evaluar si las áreas remotas o jornadas de larga duración representan barreras adicionales para las mujeres, ajustando las opciones laborales.</li> <li>Analizar la viabilidad de optar voluntariamente por el tipo de jornadas que mejor se adapte a las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar una política de jornadas laborales inclusiva que incorpore criterios de género garantizando opciones de flexibilidad y rotación para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de una política de jornadas laborales que incluya criterios de género.</li> <li>Porcentaje de mujeres que acceden a horarios flexibles y opciones de rotación, evaluado anualmente.</li> <li>Número de barreras identificadas (como áreas remotas o jornadas largas) y ajustadas en la política laboral para mejorar el acceso equitativo.</li> <li>Número de mujeres que optan voluntariamente por jornadas de larga duración que se adapten a sus realidades.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2. 1 Análisis de la política de jornadas especiales con criterios de género.			
2026-2028	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales Dirección AP  Externa: Organizaciones aliadas	4.000.00
2027-2030	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales	N/A

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>2.1.3 Coordinar la revisión de mecanismos de monitoreo como evaluaciones anuales, para analizar el bienestar y desarrollo profesional de las personas con enfoque de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en las evaluaciones anuales un mecanismo de monitoreo desagregado por género para evaluar el bienestar y desarrollo profesional de hombres y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de una recomendación en la propuesta que describa la necesidad de un sistema de monitoreo desagregado por género.</li> <li>Mención en la propuesta de posibles ajustes a políticas laborales a partir de los resultados de dicho monitoreo.</li> </ul>

2.2 Identificar la reubicación del personal de acuerdo con su sitio de domicilio.

<p>2.2.1 Evaluar los casos en los que sea viable realizar reubicaciones voluntarias, temporales o permanentes, priorizando la eficiencia operativa y la satisfacción del personal. Se otorgará especial prioridad a madres lactantes y con hijos e hijas recién nacidos, reconociendo la importancia de su bienestar y el equilibrio entre trabajo y vida familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reubicaciones voluntarias temporales o permanentes, priorizando casos de madres lactantes y con hijos recién nacidos., enmarcado en la legislación vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de informes de análisis para las reubicaciones voluntarias.</li> <li>Porcentaje de satisfacción del personal reubicado.</li> </ul>
---	---	--

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2027-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales	N/A

2.2 Identificar la reubicación del personal de acuerdo con su sitio de domicilio.

2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones Zonales	N/A
-----------	---	--	-----

Líneas de acción	Metas	Indicadores
2.3 Provisión de uniformes adecuados a las necesidades de mujeres.		
<p>2.3.1 Proveer uniformes adecuados para mujeres en el SNAP, tomando en cuenta sus necesidades específicas de comodidad, seguridad y funcionalidad, asegurando que estén disponibles en tallas y estilos adecuados para el personal femenino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que el 100% del personal femenino del SNAP reciba uniformes adecuados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres del SNAP que reciben uniformes diseñados según sus necesidades (tamaño, estilo, funcionalidad).</li> <li>Cantidad total de uniformes entregados al personal femenino con relación al total de mujeres en el SNAP.</li> <li>Satisfacción del personal femenino: Resultado de encuestas de satisfacción sobre la adecuación y confort de los uniformes proporcionados (medida en una escala del 1 al 5).</li> </ul>
2.4 Desarrollar un código de conducta para guardaparques, técnicos/as y administradores/as que incluya temas de equidad de género, prevención del acoso sexual y la discriminación de género, respeto a los derechos, saberes y cosmovisión de pueblos indígenas y otros grupos en desventaja y prevención de la corrupción.		
<p>2.4.1 Promover la elaboración e institucionalización del código de conducta para el SNAP, alineado con las normativas vigentes y enfocado en el cumplimiento efectivo de las normas que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género, el acoso sexual, la discriminación de género, la prevención de la corrupción y otras prácticas poco éticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar de forma participativa un código de CONDUCTA para el SNAP que esté alineado con las normativas vigentes y promueva la igualdad de género, la prevención de la violencia basada en género, el acoso sexual, la discriminación de género y la corrupción.</li> <li>Lograr el reconocimiento formal del código de ética por parte de las autoridades competentes para su implementación en el SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de participación de actores clave en la redacción del código.</li> <li>Obtener la aprobación formal del código.</li> <li>Capacitar al 100% del personal del SNAP en la aplicación y principios del código de ética.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2.3 Provisión de uniformes adecuados a las necesidades de mujeres.			
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	25.000.00
2.4 Desarrollar un código de conducta para guardaparques, técnicos/as y administradores/as que incluya temas de equidad de género, prevención del acoso sexual y la discriminación de género, respeto a los derechos, saberes y cosmovisión de pueblos indígenas y otros grupos en desventaja y prevención de la corrupción.			
2025-2027	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	6.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>2.5 Promover la aplicación de incentivos para guardaparques en reconocimiento a su labor de conservación ambiental, con criterios de equidad y un enfoque especial en el reconocimiento de las mujeres.</p>		
<p>2.5.1 Incidir en la adopción de política de incentivos para personal del SNAP considerando la legislación vigente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos que apoyen la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, apoyo para la movilización de las mujeres que tienen que cuidar de hijos/as u otras personas dependientes.</li> <li>• Incentivos para movilización y alimentación con enfoque de género.</li> <li>• Mantener un premio anual para "el/la mejor guardaparque" de cada AP como reconocimiento a su labor.</li> <li>• Apoyo al personal del SNAP madres de niños/as hasta 5 años, a través de alianzas con otras instituciones o programas que brinden servicios de cuidado infantil en áreas cercanas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar e implementar una política integral de incentivos para guardaparques, con enfoque de género, que contemple diversas necesidades y apoyos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de guardaparques desagregado por sexo, que reciben incentivos.</li> <li>• Premios anuales otorgados: Mantener el premio anual al o a la "mejor guardaparque" incluyendo a técnicos-as, administradores-as, en cada área protegida, con al menos el 80% de participación en la evaluación.</li> <li>• Número de espacios de autocuidado promovidos.</li> <li>• Número de acuerdos con instituciones de cuidado infantil.</li> </ul>
<p>2.5.2 Analizar la implementación de un fondo semilla de programas y programas para implementar incentivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar fondo semilla para programas que implemente incentivos con enfoque de género, dentro del SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo semilla identificado.</li> <li>• Número de alianzas establecidas para el establecimiento del fondo.</li> </ul>



Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2.5 Promover la aplicación de incentivos para guardaparques en reconocimiento a su labor de conservación ambiental, con criterios de equidad y un enfoque especial en el reconocimiento de las mujeres.			
2025-2034	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna:</p> <p>Dirección Talento Humano</p> <p>Direcciones zonales</p> <p>Externa:</p> <p>Organizaciones aliadas</p>	N/A
2027-2034	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Externa:</p> <p>Organizaciones aliadas</p>	200.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
2.6 Mejora de las condiciones de infraestructura.		
<p>2.6.1 Realizar un diagnóstico completo sobre la infraestructura, los servicios básicos y la cantidad de mujeres que trabajan en cada AP, con enfoque de género que permita evaluar sus necesidades específicas en relación con la infraestructura existente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantar un diagnóstico específico sobre la cantidad de mujeres que laboran en cada AP y evaluar sus necesidades en relación con la infraestructura existente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de AP evaluadas.</li> <li>Porcentaje de AP que requieren infraestructura básica.</li> <li>Número de mujeres que participan en el diagnóstico.</li> <li>Número de recomendaciones basadas en las necesidades de las mujeres.</li> </ul>
<p>2.6.2 Promover la actualización de los lineamientos de infraestructura del SNAP para que respondan a necesidades de género y establecer alianzas estratégicas para implementar mejoras en infraestructura, tales como la creación de espacios seguros y privados, por ejemplo, servicios sanitarios diferenciados y pertinencia de facilidades para el cuidado infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualizar los lineamientos de infraestructura del SNAP para que respondan a las necesidades de género, promoviendo espacios seguros, accesibles y equitativos para todos los miembros del personal.</li> <li>Formar alianzas estratégicas para implementar mejoras de infraestructura que respondan a las necesidades identificadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lineamientos de infraestructura del SNAP revisados y adaptados con un enfoque de género.</li> <li>Número de alianzas establecidas.</li> <li>Número de proyectos desarrollados para mejora de la infraestructura con criterios de género.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2.5 Mejora de las condiciones de infraestructura.			
2025-2028	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones Zonales  Externa: Organizaciones aliadas	10.000.00
2025-2028	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones Zonales Direcciones de las AP  Externa: Organizaciones aliadas	N/A

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>2.6.3 Promover la mejora de la infraestructura básica en las Áreas Protegidas (AP) para que responda a las necesidades de género, incluyendo la creación de cuartos separados para mujeres y hombres en campamentos y refugios, garantizando la privacidad y seguridad de las mujeres. Además, asegurar el acceso a agua de calidad y saneamiento mediante la implementación de equipos de filtración y sistemas de distribución adecuados, promoviendo la salud y bienestar del personal, y abordando las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el entorno de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP cuentan con infraestructura básica adecuada a las necesidades de género, garantizando privacidad y seguridad.</li> <li>• Mejorar las condiciones de cabañas y alojamientos en las AP para garantizar privacidad, seguridad y comodidad.</li> <li>• Asegurar el acceso a agua de calidad en las AP mediante la implementación de equipos de filtración y sistemas de distribución adecuados.</li> <li>• Asegurar sistemas de saneamiento de aguas servidas adecuados y de menor impacto ambiental, que garanticen el bienestar de los/las guardaparques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de satisfacción de mujeres guardaparques respecto a la infraestructura.</li> <li>• Número de campamentos y refugios que han mejorado la infraestructura con relación al diagnóstico.</li> <li>• Porcentaje de refugios y estaciones de trabajo con acceso a agua filtrada.</li> <li>• Número de sistemas de distribución instalados.</li> <li>• Porcentaje de personal desagregado por género que reporta satisfacción con el acceso al agua.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2028-2034	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Externa:</p> <p>Organizaciones aliadas</p>	<p>Por definir</p>

## Eje 3. Seguridad y protección frente a delitos ambientales

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>3.1 Gestionar el levantamiento de un análisis de vulnerabilidades para el trabajo en áreas protegidas, con enfoque de género.</p> <p>3.1.1 Realizar un diagnóstico específico de los riesgos de seguridad y vulnerabilidades con enfoque de género para diseñar estrategias de seguridad que se adapten a las necesidades específicas de las mujeres guardaparques. Este diagnóstico incluye un análisis de las zonas de trabajo para identificar áreas de mayor riesgo y definir estrategias de entrada y salida segura, con recomendaciones específicas para mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un diagnóstico completo de amenazas y vulnerabilidades que enfrentan las mujeres guardaparques y defensoras ambientales en las AP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de diagnóstico de las AP.</li> <li>Cobertura de diagnóstico: Porcentaje de AP en las que se levantó el diagnóstico.</li> <li>Número de mujeres guardaparques y defensoras ambientales involucradas en el diagnóstico.</li> <li>Total de amenazas y vulnerabilidades documentadas con relación al género en cada AP.</li> </ul>
<p>3.1.2 Impulsar procesos de veeduría del cumplimiento de los mecanismos de denuncia y protección, asegurando que se actúe de manera efectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el seguimiento y la supervisión de la implementación de los mecanismos de denuncia y protección, asegurando que se tomen acciones efectivas para garantizar la seguridad de los denunciantes y el cumplimiento de los procedimientos establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de denuncias recibidas y procesadas según los mecanismos establecidos.</li> <li>Porcentaje de denuncias con seguimiento efectivo, basado en la resolución de los casos y la satisfacción de los denunciantes con el proceso de acompañamiento.</li> <li>Número de acciones correctivas implementadas como resultado de la veeduría.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
3.1 Gestionar el levantamiento de un análisis de vulnerabilidades para el trabajo en áreas protegidas, con enfoque de género.			
2025-2028	Subsecretaría de Patrimonio Natural DAPOFC	Interna: Direcciones zonales Direcciones de las AP  Externa: Organizaciones aliadas	20.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural DAPOFC	Interna: Área Jurídica del MAATE Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Direcciones de AP  Externa: Organizaciones aliadas	N/A

## Eje 4. Desarrollo Profesional y Participación

Líneas de acción	Metas	Indicadores
4.1 Promover la inclusión de criterios de género en un reglamento interno del SNAP que incluya criterios de género		
<p>4.1.1 Promover el cumplimiento de cuotas de representación femenina en investigación, programas de formación y acceso a becas, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres guardaparques en actividades científicas, técnicas y de liderazgo, y garantizando igualdad de oportunidades para su crecimiento y desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr un incremento en la participación femenina en programas de investigación, formación y acceso a becas dentro de las áreas protegidas (AP), garantizando el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de participación femenina: mujeres guardaparques involucradas en actividades de investigación, programas de formación y acceso a becas.</li> <li>Porcentaje de mujeres que participan en roles de liderazgo o en actividades científicas dentro de las AP.</li> </ul>
<p>4.1.2 Proponer un sistema de asignación paritaria del personal que participa en las capacitaciones para asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar un sistema de asignación de personal en todas las áreas protegidas del SNAP que asegure la igualdad de oportunidades para las mujeres guardaparques en el acceso a capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres guardaparques en capacitaciones.</li> <li>Número de capacitaciones implementadas con criterios de igualdad de acceso.</li> <li>Porcentaje de áreas protegidas que implementan el sistema de asignación de manera efectiva.</li> </ul>
<p>4.1.3 Promover la paridad de género con cuotas para mujeres en la contratación y promoción de guardaparques, estableciendo metas claras de igualdad en todos los niveles del sistema de áreas protegidas, desde puestos operativos hasta cargos de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la paridad de género en la contratación y promoción de guardaparques, asegurando la igualdad en todos los niveles del SNAP, a través de medidas afirmativas para mujeres, campañas dirigidas específicamente a mujeres, entre otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres en nuevas contrataciones como guardaparques.</li> <li>Número de áreas protegidas con metas de igualdad establecidas en la contratación y promoción de personal.</li> </ul>



Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
4.1 Promover la inclusión de criterios de género en un reglamento interno del SNAP que incluya criterios de género			
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano  Direcciones zonales Direcciones de las AP  Externa: Organizaciones aliadas	50.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano  Direcciones zonales Direcciones de las AP  Externa: Organizaciones aliadas	N/A
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano  Direcciones zonales Direcciones de las AP  Externa: Organizaciones aliadas	N/A

## Eje 5. Prevención del acoso sexual, la discriminación y la

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>5.1 Implementar efectivamente el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y todas las formas de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo.</p>		
<p>5.1.1 Diseñar e implementar un protocolo de prevención y atención de casos que garanticen la confidencialidad y la protección de las personas que denuncian casos de VBG, en el marco del PG-SNAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer procedimientos documentados y aprobados que garanticen la confidencialidad y seguridad de las personas involucradas en casos de denuncia de acoso y violencia de género en un plazo de 12 meses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de procedimientos desarrollados y aprobado.</li> <li>• Número de capacitaciones impartidas al personal en relación con los nuevos procedimientos (al menos 2 capacitaciones al año).</li> </ul>
<p>5.1.2 Coordinar el diseño de canales de denuncia accesibles y confidenciales (línea directa, correo electrónico, formularios en línea).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar canales de denuncia accesibles y confidenciales en todas las áreas de la organización en el primer año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de canales de denuncia implementados.</li> <li>• Porcentaje de personal informado sobre el uso de los canales de denuncia (meta: 90% de personas del subsistema estatal SNAP).</li> <li>• Frecuencia de uso de cada canal para medir su accesibilidad y efectividad.</li> </ul>
<p>5.1.3 Promover la aplicación de mecanismos accesibles de denuncia, atención y seguimiento, mediante hojas de ruta que establezcan procedimientos claros y comprensibles, en el marco del protocolo diseñado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear y difundir hojas de ruta claras y accesibles en las AP, según su contexto, en el primer semestre del siguiente año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de AP donde se ha definido e implementado la hoja de ruta (meta: 100% 56 del subsistema estatal).</li> <li>• Número de casos con seguimiento adecuado según el protocolo establecido (meta: 100% de los casos reportados).</li> </ul>
<p>5.1.4 Promover una cultura de cero tolerancia a la violencia y de denuncia sin represalias para asegurar que todas las personas se sientan apoyados en caso de necesitar reportar una situación a través de campañas de sensibilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una campaña de sensibilización anual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de campañas de sensibilización y talleres realizados anualmente para reforzar la cultura de denuncia sin represalias.</li> </ul>

## violencia de género

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
5.1 Implementar efectivamente el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y todas las formas de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo.			
2025-2026	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones Zonales  Externa: Organizaciones aliadas	N/A
2025-2026	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	6.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	6.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales INFOMAE Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	15.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>5.1.5 Proveer formación integral a las personas de Talento Humano y Seguridad Laboral, quienes tienen a su cargo la recepción y gestión de denuncias de acoso y violencia de género. Esta capacitación debe enfocarse en asegurar un manejo adecuado, confidencial y empático, promoviendo una respuesta efectiva de no revictimización, y, respetuosa hacia las sobrevivientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar al 100% del personal encargado de recibir y gestionar denuncias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de personal capacitado en manejo de denuncias.</li> <li>Nivel de satisfacción de los/as participantes en las capacitaciones, medido mediante encuestas de evaluación post-capacitación -Número de sesiones de actualización realizadas anualmente para mantener al personal al día en prácticas de manejo de denuncias.</li> </ul>
<p>5.1.6 Dirigir los casos de acoso sexual y violencia de género a Fiscalía, según lo estipulado por la ley y garantizar el acceso a la justicia, de manera eficiente, como una atribución del Departamento Jurídico del MAATE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que el 100% de los casos de acoso sexual y, violencia de género reportados sean canalizados a la Fiscalía con el apoyo del Departamento Jurídico del MAATE.</li> <li>Actualizar el Estatuto del Acuerdo 080 para incluir esta atribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de casos reportados que son remitidos a la Fiscalía en el tiempo estipulado (meta: 100%).</li> <li>Nivel de satisfacción de las personas denunciantes sobre el acceso a la justicia, evaluado mediante encuestas de seguimiento (meta: al menos 80% de satisfacción).</li> </ul>
<p>5.1.7 Incidir en la definición de criterios para la reubicación de personal en casos de acoso laboral o acoso sexual, priorizando la movilización de los presuntos agresores por principio de no revictimización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar criterios de reubicación en todos los casos de acoso identificados, asegurando que el 100% de los casos prioritarios de acoso laboral o sexual sean atendidos en un período máximo de 30 días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de reubicaciones realizadas en casos de acoso.</li> <li>Tiempo promedio de respuesta en reubicaciones por acoso.</li> <li>Porcentaje de casos de acoso en los que el agresor fue reubicado.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales  Externa: Organizaciones aliadas	10.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Direcciones AP Departamento Jurídico del MAATE	N/A
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Departamento Jurídico del MAATE	N/A

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>5.1.8 Promover un régimen de visitas regulares de Talento Humano tanto de las direcciones zonales y de planta central, en los territorios de las AP, para evaluar el conocimiento y la implementación del protocolo en el marco del PG SNAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar visitas de Talento Humano a todas las zonas al menos una vez cada semestre para evaluar el conocimiento y la implementación del protocolo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de visitas realizadas por Talento Humano en las diferentes zonas (meta: 2 visitas por año por zona).</li> <li>Porcentaje de zonas que cumplen con los estándares de conocimiento e implementación del protocolo (meta: al menos 90%).</li> <li>Porcentaje de acciones correctivas implementadas tras la evaluación de Talento Humano (meta: 100%).</li> </ul>
<p>5.1.9 Coordinar la socialización del protocolo de prevención y atención de acoso y VBG cada semestre en las diferentes AP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar el protocolo en todas las AP, al menos dos veces al año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de sesiones de socialización realizadas en cada AP por semestre.</li> <li>Porcentaje de personal que participa en las sesiones de socialización, desagregado por género.</li> <li>Nivel de comprensión del protocolo entre los y las participantes, medido a través de evaluaciones post-sesión.</li> </ul>
<p>5.1.10 Incidir a que se incluya en las atribuciones de la Coordinación Jurídica y la Coordinación Administrativa Financiera el seguimiento de casos de acoso y VBG, la misma que evalúe la efectividad de los protocolos y el ajuste de las acciones, según el análisis periódico del seguimiento realizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un sistema de monitoreo del seguimiento y evaluación de atención a casos de acoso y VBG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de monitoreo de seguimiento y evaluación de la atención de casos de acoso y VBG.</li> <li>Número de casos analizados y evaluados periódicamente por la unidad (meta: 100% de los casos reportados).</li> <li>Frecuencia de revisiones y actualizaciones a los protocolos según el análisis de la unidad (meta: al menos 1 revisión anual).</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2025-2034	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna:</p> <p>Coordinación Administrativa Financiera</p> <p>Dirección de Talento Humano</p> <p>Direcciones Zonales</p>	N/A
2025-2034	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna:</p> <p>Dirección de Talento Humano</p> <p>Direcciones zonales</p> <p>Direcciones AP</p> <p>Departamento Jurídico del MAATE</p>	N/A
2024-2025	<p>Subsecretaría de Patrimonio Natural</p> <p>Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación</p>	<p>Interna:</p> <p>Coordinación Administrativa Financiera</p> <p>Dirección de Talento Humano</p> <p>Coordinación Jurídica/Patrocinio</p> <p>Direcciones zonales</p>	N/A

Líneas de acción	Metas	Indicadores
5.1.11 Generar y fortalecer alianzas con entidades que apoyen de manera directa con asistencia psicológica y prevención de la revictimización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer alianzas estratégicas con entidades de apoyo psicológico y legal en un año.</li> <li>Entre las alianzas considerar al Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos y otras instancias para promover el contacto directo de las víctimas de violencia de género con sus mecanismos de apoyo y servicios de acompañamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapeo de organizaciones e instituciones que brinden servicios integrales en violencia contra las mujeres en los territorios de las AP.</li> <li>Número de alianzas activas con entidades de apoyo.</li> <li>Porcentaje de casos de acoso y VBG que reciben asistencia psicológica a través de estas alianzas.</li> </ul>

## 5.2 Fortalecimiento de redes de apoyo

5.2.1 Promover la creación de redes de apoyo entre mujeres en el SNAP, que fomenten el autocuidado y la solidaridad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear redes de apoyo en las AP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de AP con redes de apoyo establecidas para mujeres.</li> <li>Número de encuentros de autocuidado y solidaridad organizados por estas redes.</li> <li>Nivel de satisfacción de las participantes con las redes de apoyo, medido a través de encuestas.</li> </ul>
5.2.2 Gestionar la implementación de fondos de emergencia para el apoyo integral a víctimas y sobrevivientes de VBG y acoso sexual, e implementar espacios de bienestar, autocuidado y salud mental para el personal femenino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar un fondo de emergencia y habilitar espacios de bienestar en todas las AP antes de finalizar el primer año de implementación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fondos de emergencia operativo.</li> <li>Número de AP con espacios de bienestar y autocuidado activos -Número de sobrevivientes de VBG y acoso sexual que acceden al fondo de emergencia y reciben apoyo integral.</li> </ul>



Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna:  Coordinación Administrativa Financiera  Dirección de Talento Humano  Direcciones zonales	N/A

#### 5.2 Fortalecimiento de redes de apoyo

2026-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna:  Dirección de Talento Humano  Direcciones zonales	50.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna:  Direcciones zonales  Externa:  Organizaciones aliadas	50.000.00

Líneas de acción	Metas	Indicadores
<p>5.3 Evaluación continua a las acciones y mecanismos de prevención del acoso sexual y la violencia de género, y, ajuste de los protocolos.</p>		
<p>5.3.1 Coordinar la implementación de encuestas periódicas para medir la efectividad de los protocolos y las campañas de prevención sobre acoso y violencia de género. Utilizar los resultados de estas evaluaciones para realizar ajustes oportunos, mejorando las estrategias y garantizando que las iniciativas sean cada vez más efectivas y pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar encuestas de evaluación cada año para ajustar protocolos y estrategias de sensibilización en todas las AP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frecuencia de las encuestas realizadas.</li> <li>Número de ajustes realizados en los protocolos y campañas a partir de los resultados de las encuestas.</li> <li>Porcentaje de mejora en la percepción de efectividad de los protocolos, según resultados de las encuestas.</li> </ul>
<p>5.3.2 Gestionar el uso de los resultados de estas evaluaciones para realizar ajustes oportunos, mejorando las estrategias y garantizando que las iniciativas sean cada vez más efectivas y pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimizar la efectividad de las iniciativas mediante ajustes basados en los resultados de evaluaciones periódicas.</li> <li>Asegurar la pertinencia de las estrategias implementadas, adaptándolas a necesidades y cambios identificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de ajustes realizados en estrategias e iniciativas según los resultados de las evaluaciones.</li> <li>Porcentaje de iniciativas mejoradas tras cada evaluación, medido en términos de efectividad y satisfacción del personal.</li> <li>Tiempo de respuesta entre la evaluación y la implementación de los ajustes.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
5.3 Evaluación continua a las acciones y mecanismos de prevención del acoso sexual y la violencia de género, y, ajuste de los protocolos.			
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	6.000.00
2025-2034	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Dirección de Talento Humano Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	6.000.00

## Eje 6. Alianzas y gestión de recursos

Líneas de acción	Metas	Indicadores
6.1 Mapeo y fortalecimiento de alianzas estratégicas		
6.1.1 Realizar un mapeo exhaustivo de agencias de cooperación internacional de desarrollo, ONG, empresas privadas e instituciones estatales, tanto nacionales como internacionales, que puedan colaborar en la implementación del PG-SNAP, considerando redes de apoyo y particularidades de cada área protegida. Este mapeo también identificará organizaciones interesadas en temas de género y conservación que puedan ofrecer apoyo técnico, financiero o logístico en el cumplimiento de los objetivos del PAG en las áreas protegidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un mapeo de agencias de cooperación internacional y de desarrollo, ONG, empresas privadas e instituciones estatales, nacionales e internacionales, para apoyar la implementación del PG-SNAP.</li> <li>Asegurar el apoyo de organizaciones interesadas en género y conservación que aporten recursos técnicos, financieros o logísticos al PAG en las áreas protegidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones mapeadas que cumplen con los criterios de colaboración en el PG-SNAP.</li> <li>Cantidad de acuerdos de colaboración firmados con ONG, empresas privadas e instituciones.</li> </ul>
6.2 Alianzas estratégicas para financiamiento y sostenibilidad		
6.2.1 Crear alianzas con ONG y otras entidades para obtener nuevo financiamiento y apoyo técnico para el PG-SNAP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer alianzas con ONG y organismos internacionales para asegurar apoyo técnico y financiero a largo plazo, para la implementación del PG SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de alianzas formalizadas</li> <li>Cantidad de recursos comprometidos en apoyo técnico o financiero.</li> </ul>
6.2.2 Informar a las agencias de cooperación y ONG que los proyectos de cooperación internacional dentro del SNAP deben incluir actividades para la implementación del PG SNAP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr la obtención de recursos de al menos dos fuentes con un enfoque en AP con menor acceso a financiamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de fondos de los cuales se han obtenido recursos.</li> <li>Monto total de financiamiento obtenido: Meta: por definir.</li> <li>Cantidad de áreas protegidas beneficiadas por estos recursos.</li> </ul>
6.2.3 Asegurar recursos para el PG-SNAP a través de diversificación de, garantizando un flujo financiero ordenado y sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Establecer mecanismos de diversificación de recursos, garantizando un flujo financiero constante y organizado para el PG-SNAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de fondos utilizados para financiar el PG-SNAP.</li> </ul>

Tiempo	Responsables	Coordinación	Presupuesto
6.1 Mapeo y fortalecimiento de alianzas estratégicas			
2026-2028	Subsecretaría de Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	12.000.00
6.2 Alianzas estratégicas para financiamiento y sostenibilidad			
2027-2029	Subsecretaría Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	20.000.00
2025-2034	Subsecretaría Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	20.000.00
2025-2034	Subsecretaría Patrimonio Natural  Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación	Interna: Direcciones zonales Direcciones AP  Externa: Organizaciones aliadas	N/A



## 8 | Roles y responsabilidades para el cumplimiento del PG-SNAP

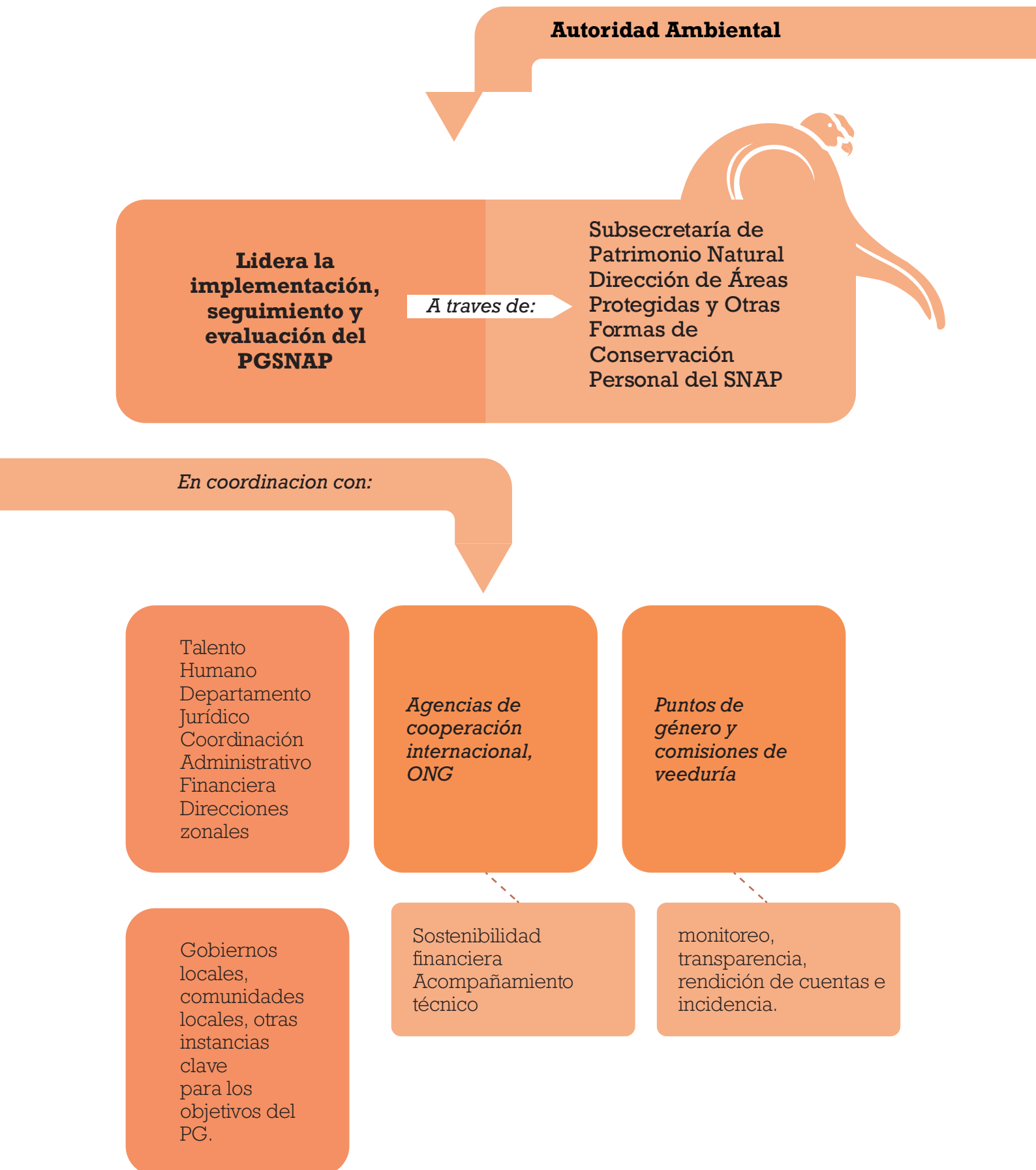
El Plan de Género para el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (PG-SNAP) establece roles y responsabilidades para integrar el enfoque de género en la gestión de las áreas protegidas. El MAATE, como principal responsable, lidera la implementación, seguimiento y evaluación del plan mediante la Subsecretaría de Patrimonio Natural y la Dirección de Áreas Protegidas y Otras Formas de Conservación, en coordinación con áreas internas clave como Talento Humano, Departamento Jurídico, la Coordinación Administrativo Financiera y las Direcciones zonales y las de cada AP. Además, se articula con equipos técnicos, administrativos y de guardaparques en cada área, y con actores externos como gobiernos locales, comunidades, ONG y otros sectores estratégicos.

La colaboración con organizaciones de cooperación internacional y nacional refuerza la sostenibilidad financiera del PG-SNAP, asegurando la efectividad en la implementación de sus acciones y el cumplimiento de sus objetivos.

Es recomendable designar puntos focales de género en cada área protegida y establecer comisiones de veeduría para promover la transparencia y asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan. Estas instancias permitirán un monitoreo continuo de las acciones, fomentando la rendición de cuentas y garantizando la implementación del PG-SNAP.



Figura 25. Roles y responsabilidades para el cumplimiento del PG SNAP







**Créditos Fotos:**  
© Giovanni Cevallos / CONDESAN



## 9 | Glosario de términos

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona. En Ecuador, el acoso sexual está tipificado en El Código Integral Penal por lo que esta conducta es sancionada con pena privativa de la libertad de uno a tres años (CNIG, 2017).

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona. En Ecuador, el acoso sexual está tipificado en El Código Integral Penal por lo que esta conducta es sancionada con pena privativa de la libertad de uno a tres años (CNIG, 2017).

**Género:** Es un término complejo y dinámico, con múltiples significados, que se encuentra en constante construcción y redefinición. Este concepto fue introducido en las investigaciones feministas de la década de 1970 para diferenciar lo biológico, asociado al sexo, de lo cultural, determinado por el género. A través de esta distinción, se busca explicar cómo las diferencias entre hombres y mujeres no son inherentes a la biología, sino el resultado de procesos culturales, políticos y sociales.

**Género:** Es un término complejo y dinámico, con múltiples significados, que se encuentra en constante construcción y redefinición. Este concepto fue introducido en las investigaciones feministas de la década de 1970 para diferenciar lo biológico, asociado al sexo, de lo cultural, determinado por el género. A través de esta distinción, se busca explicar cómo las diferencias entre hombres y mujeres no son inherentes a la biología, sino el resultado de procesos culturales, políticos y sociales.

Carole Pateman señala que “la posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social”. Por su parte, Joan W. Scott define el género como una construcción discursiva y cultural que estructura y da forma a la experiencia de los sexos biológicos, destacando su carácter dinámico y socialmente configurado.

Carole Pateman señala que “la posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social”. Por su parte, Joan W. Scott define el género como una construcción discursiva y cultural que estructura y da forma a la experiencia de los sexos biológicos, destacando su carácter dinámico y socialmente configurado.

Como categoría de análisis, el género permite comprender cómo se construyen las identidades de lo femenino y lo masculino, cómo se valoran, organizan

Como categoría de análisis, el género permite comprender cómo se

y relacionan en un contexto determinado. Estas construcciones, al ser históricas y culturales, son susceptibles de cambio, reinterpretación y reconstrucción, variando entre sociedades y a lo largo del tiempo (CNIG, 2017).

**Brecha de género:** brecha de género hace referencia a las disparidades existentes entre mujeres y hombres en términos de acceso y control de recursos, oportunidades y derechos económicos, sociales, culturales y políticos. Estas brechas evidencian desigualdades estructurales que afectan el desarrollo equitativo y se manifiestan en diversas áreas, como la participación económica, el acceso a la educación, la salud y el empoderamiento político.

El Foro Económico Mundial, a través de su Índice de Brecha de Género, analiza estas desigualdades en cuatro pilares fundamentales:

- Participación económica y oportunidad: Incluye diferencias en empleo, salarios y condiciones laborales.
- Acceso a la educación: Mide las disparidades en los niveles educativos alcanzados.
- Salud y esperanza de vida: Evalúa el acceso a servicios de salud y las diferencias en longevidad.
- Empoderamiento político: Analiza la representación de mujeres en posiciones de liderazgo político y toma de decisiones.

La importancia de las brechas de género radica en permitir comparaciones cuantitativas y cualitativas entre mujeres y hom-

bres con características similares (edad, ocupación, ingreso, educación, entre otros). Además, disponer de estadísticas desglosadas por sexo facilita el diagnóstico de los factores que perpetúan la desigualdad y la discriminación, proporcionando insumos clave para la elaboración de políticas públicas dirigidas a su reducción (CEDOC, 2007; Foro Económico Mundial).

**Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Es una estrategia clave para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Busca establecer un equilibrio entre las responsabilidades laborales, las demandas familiares y las necesidades personales, de manera que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse plenamente en todas las dimensiones de su vida. Esto implica reorganizar el sistema social y económico para garantizar que las personas tengan acceso equitativo a oportunidades profesionales, tiempo de calidad con sus familias y espacios para su bienestar personal y recreativo. La conciliación no solo fomenta la corresponsabilidad en el hogar, sino que también contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa, donde la calidad de vida y la igualdad de oportunidades sean principios fundamentales (CNIG, 2017).

**Desigualdades de género:** Se refieren a las diferencias estructurales y asimetrías sociales entre mujeres y hombres, resultado de roles y estereotipos de género históricamente construidos. Tradicionalmente, las mujeres han sido relegadas a la esfera privada, mientras que los hombres han dominado la esfera pública. Esta situación ha limitado el acceso de las mujeres a la

riqueza, a puestos de toma de decisiones, a empleos remunerados en igualdad de condiciones y a un trato no discriminatorio. La desigualdad de género está influenciada por factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya magnitud puede medirse a través de indicadores como las brechas de género en educación, salud, empleo y participación política. Reducir estas desigualdades es esencial para promover una sociedad más equitativa e inclusiva (CNIG, 2017).

**Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (UNAM, 2013).

**Empoderamiento de las mujeres y las niñas:** Implica aumentar su conciencia, fortalecer su autoestima, ampliar sus opciones y brindarles mayor acceso y control sobre los recursos. También involucra acciones para transformar las estructuras e instituciones que perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Para lograr el empoderamiento, no solo es necesario que las mujeres y niñas tengan las mismas capacidades (como educación y salud) y acceso a recursos y oportunidades (como tierra y empleo), sino que también deben poder ejercer esos derechos, capacidades y recursos para tomar decisiones estratégicas, como participar

en puestos de liderazgo y en instituciones políticas. El empoderamiento de las mujeres no puede alcanzarse en aislamiento; es fundamental involucrar a los hombres en el proceso de cambio. El fortalecimiento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no implica un poder dominante ni controlador, sino la creación de formas alternativas de poder: poder para, poder con, y poder desde el interior. Se trata de aprovechar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar objetivos comunes, sin coerción ni dominación (GNIG, 2017).

**Enfoque o perspectiva de género:** Es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones y normas que las sociedades establecen a partir de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, dentro de una matriz heterosexual. Se enfoca en las relaciones sociales y las estructuras de poder. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es factible de cambiar. Pone en evidencia que los roles sociales y culturales asignados a mujeres y hombres, no son naturales. Este enfoque toma además en cuenta, las diferencias étnicas, de clase, generacional, religiosa, geográfica, por orientación sexual, entre otras. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres, cuya consecuencia es que las mujeres tienen condiciones de vida inferiores a los hombres (GNIG, 2017).

**Equidad de género:** Promueve un trato justo para hombres y mujeres, consideran-

do sus necesidades y circunstancias específicas. En la práctica, puede implicar tanto igualdad de trato como trato diferenciado, siempre que permita el acceso igualitario a derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones. La equidad es el medio para alcanzar el objetivo de la igualdad.

**Femicidio:** La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años (COIP, Art. 141).

**Gobernanza equitativa en contextos de desarrollo sostenible y conservación ambiental:** Es el sistema de toma de decisiones, distribución de responsabilidades y gestión de recursos que garantiza la participación inclusiva y equitativa de todos los actores, respetando los derechos de los grupos tradicionalmente marginados (como comunidades indígenas, mujeres y jóvenes). Promueve la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad en el acceso a beneficios y oportunidades, asegurando que las políticas y acciones contribuyan a la justicia social y ambiental (UICN, 2019).

**Gobernanza equitativa desde un enfoque de género:** Se refiere a un modelo de gestión y toma de decisiones que integra activamente las perspectivas y necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y diversidades de género. Busca transformar relaciones de poder desiguales, promover la igualdad de género y garantizar que las mujeres y otros grupos histórica-

mente excluidos tengan una participación significativa y equitativa en todos los niveles de gobernanza

**Igualdad de género:** La igualdad de género garantiza derechos, responsabilidades y oportunidades equitativas para mujeres, hombres, niñas y niños, sin discriminación por sexo o género. Esto incluye la igualdad en el acceso a oportunidades, la asignación de recursos, beneficios y servicios. Como derecho humano fundamental, la igualdad de género promueve la justicia y elimina la discriminación, asegurando que ninguna persona reciba un trato desigual o injusto debido a su sexo biológico o identidad de género. Asimismo, asegura que las personas LGBTIQ+ tengan los mismos derechos, oportunidades y un trato justo (CNIG, 2017).

**Interseccionalidad:** Es una categoría de análisis que permite entender cómo se combinan y multiplican las desventajas y discriminaciones cuando diversos factores, como la edad, género, etnia, discapacidad o situación económica, confluyen en una misma persona. Este enfoque ofrece una visión integral de las desigualdades, evitando simplificaciones que limiten la efectividad de las soluciones. Así, una persona puede enfrentar “discriminación múltiple,” un concepto reconocido en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo de 2001, al experimentar simultáneamente diferentes formas de desigualdad.

Por ejemplo, las mujeres que pertenecen a ciertos grupos —ya sea por etnia, religión, edad, clase social, entre otros factores— pueden enfrentar discriminacio-

nes adicionales al hecho de ser mujeres, tal como lo establece la Recomendación General N° 25 de la CEDAW. Esta intersección de factores genera vulnerabilidades únicas que requieren respuestas específicas y, en ocasiones, medidas especiales temporales por parte de los Estados para asegurar la igualdad de derechos para todas las personas.

**Interculturalidad:** Promueve un entorno en el que diversas culturas interactúan de manera equitativa y respetuosa, fomentando el entendimiento mutuo. Esta interacción genera nuevas formas de expresión cultural, basadas en el diálogo y el respeto a las diferencias. Implica reconocer la diversidad como un valor y una fuente de riqueza para la sociedad, y aboga por la igualdad en las relaciones entre culturas, eliminando estigmas y promoviendo la inclusión social (USFQ, 2016).

**Patriarcado:** Sistema cultural que sostiene la diferencia entre hombres y mujeres, con base en las características naturales y biológicas, otorgando mayores privilegios y ventajas a los hombres frente a las mujeres (Glosario de género, blog de la Universidad de León, s/a.).

**Nuevas Masculinidades:** Representan un conjunto de ideas y comportamientos que cuestionan los estereotipos tradicionales de masculinidad, como la agresividad, el control y la dominación. Buscan promover la igualdad de género, el respeto y la empatía, invitando a los hombres a redefinir su rol social, emocional y familiar. Este enfoque fomenta la ruptura de normas rígidas sobre lo que significa ser hombre,

proponiendo nuevas formas de ser y relacionarse basadas en el respeto mutuo y la equidad entre géneros (CNIG, 2017).

**Violencia de género (VG):** La violencia de género es un término general para cualquier acto dañino cometido en contra de la voluntad de una persona, basado en diferencias socialmente asignadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y la extensión de los diversos tipos de violencia de género varían entre culturas, países y regiones. Algunos ejemplos incluyen la violencia sexual, que abarca la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado o precoz; prácticas tradicionales perjudiciales como la mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y la herencia de viudez. (ONU Mujeres)

El Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014) retoma las definiciones de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Convención Interamericana de Belém do Pará (1994), así como lo estipulado en la Constitución Política del Ecuador, y las incluye como la definición de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: "Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar. Se consideran miembros del núcleo familiar a la o al cónyuge, a la pareja en unión de hecho o unión libre, conviviente, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes hasta el segundo grado de afinidad y personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o

haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación” (Código Orgánico Integral Penal, 2014, Art. 155).

En el Glosario Feminista del CNIG (2017), se definen los siguientes tipos de violencia:

- **Violencia física:** Actos que causan dolor o daño físico, como golpes, quemaduras, patadas, uso de objetos o armas. En casos extremos, puede llevar al feminicidio, que es el asesinato de una mujer por razones de género. Algunas formas de trata de personas también pueden ser clasificadas como violencia física debido a la coerción involucrada.
- **Violencia psicológica:** Comportamientos que afectan el bienestar emocional de la víctima, sin necesidad de violencia física. Incluye amenazas, aislamiento, descuido intencional, manipulación emocional y retención de información, entre otros.
- **Violencia sexual:** Cualquier acto de agresión sexual, que puede ocurrir tanto en el ámbito público como privado. Ejemplos incluyen violación, intento de violación, acoso sexual, y abuso reproductivo como embarazo o aborto forzado, entre otros.
- **Violencia socioeconómica:** Relacionada con el control y la limitación de los recursos de la víctima, lo que afecta su independencia económica y bienestar. Esto incluye restringir el acceso a ingresos, empleo, educación, y servicios básicos, a menudo en el contexto de relaciones de poder desiguales entre géneros.
- **Violencia verbal:** Abuso emocional que se manifiesta a través de palabras ofensivas, ridiculización, amenazas de violencia u otros insultos, que a menudo tienen como objetivo menospreciar a la víctima o agredirla por su identidad, creencias, orientación sexual u origen.





Créditos Fotos:  
©Lizeth Jurado / CI-Ecuador



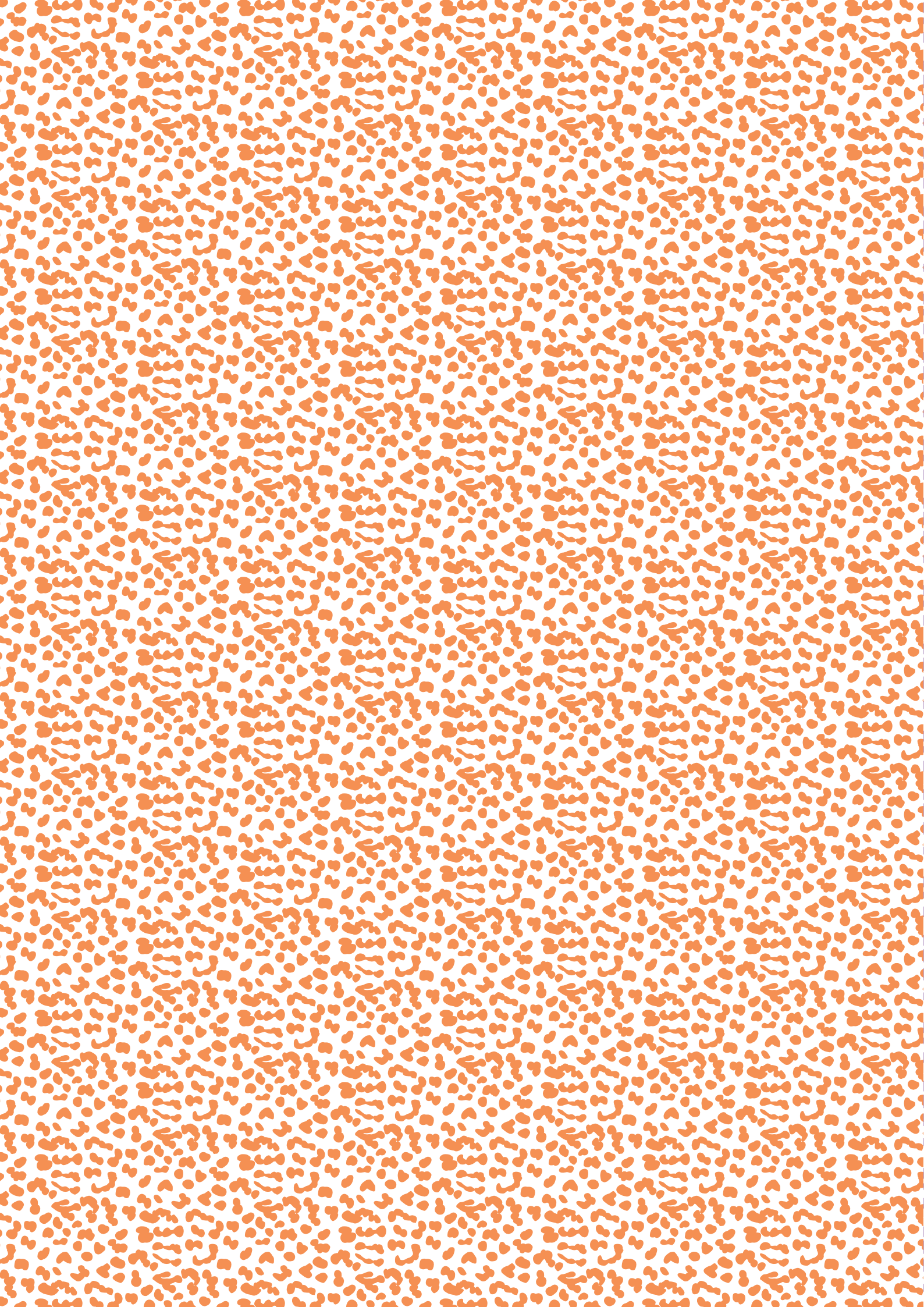


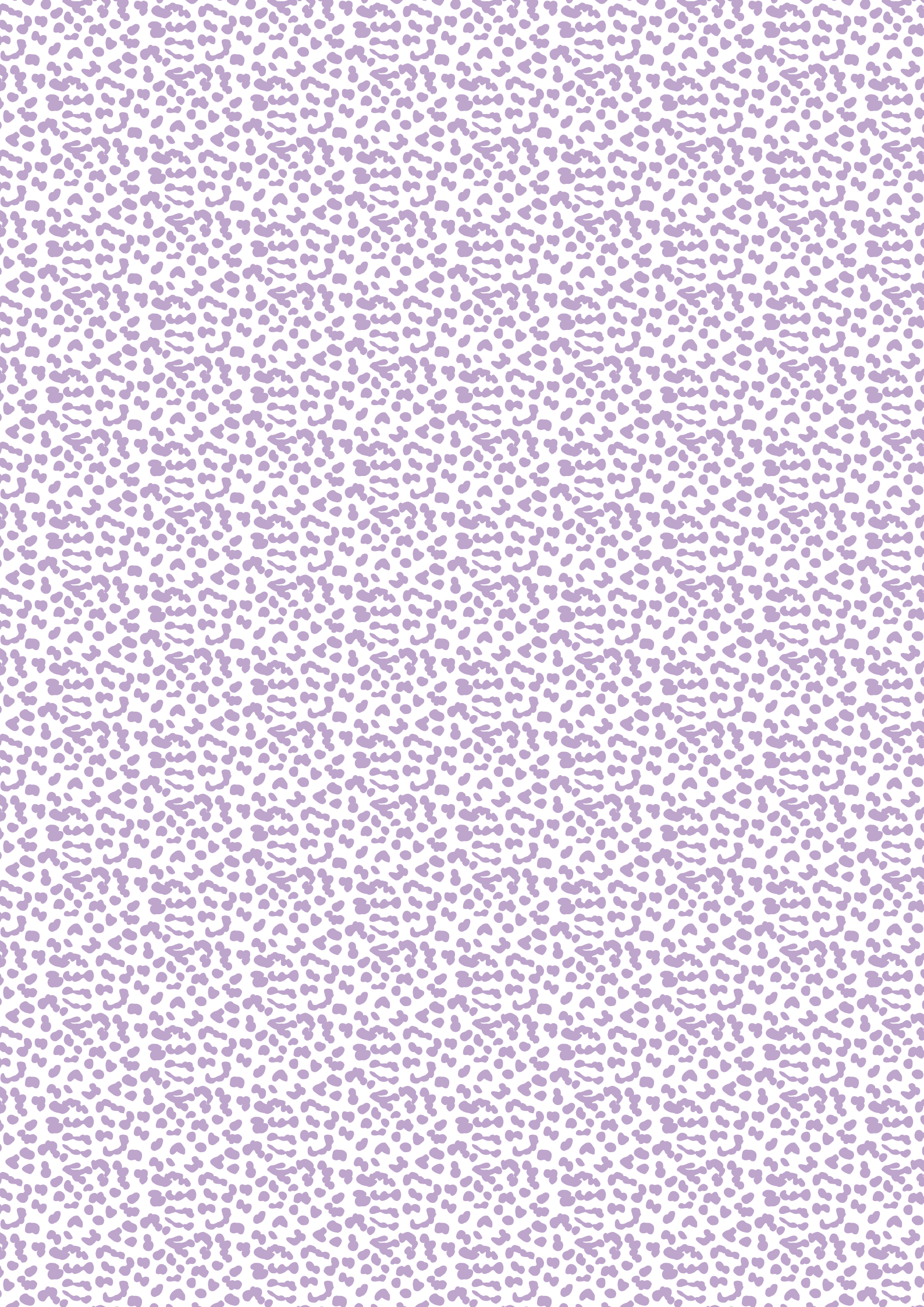
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE). (2023). Memorias del tercer congreso de áreas protegidas. Recuperado de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/MEMORIAS-TERCER-CONGRESO-AREAS-PROTEGIDAS.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (s.f.). Protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo. Recuperado de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/protocolo-de-prevencion-y-atencion/>
- Mujeres Guardaparques del Ecuador. (2024). Manifiesto de las mujeres guardaparques del Ecuador: Primer encuentro nacional. Quito, D.M., 15 de marzo de 2024.
- Observatorio Ciudadano de Violencia Política. (2023). Informe parcial sobre violencia política en las elecciones anticipadas 2023. Recuperado de <https://ecuador.fes.de/news-list/e/presentacion-del-informe-parcial-sobre-violencia-politica-en-las-elecciones-anticipadas-2023-en-ecuador.html>
- ONU Mujeres. (s. f.). Tipos de violencia contra las mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.
- UICN. (2019). ¿Qué es la gobernanza y cómo entenderla para fortalecer la conservación del patrimonio natural? Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. <https://iucn.org/es/news/america-del-sur/201902/que-es-la-gobernanza-y-como-entenderla-para-fortalecer-la-conservacion-del-patrimonio-natural>
- UNAM (2013). Glosario para la igualdad de género. <http://www.economia.unam.mx/igualdaddegenero/docs/GlosarioEG.pdf>
- Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN). (2020). Vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente. Recuperado de <https://iucn.org/es/resources/publicacion/vinculos-entre-la-violencia-de-genero-y-el-medio-ambiente>
- Universidad de León. (s/a.). Glosario de conceptos básicos. León, España. <https://blogs.unileon.es/educa/files/2016/07/Glosario.pdf>
- Universidad San Francisco de Quito (USFQ). (2016). Enfoque: Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas. Recuperado de [https://www.usfq.edu.ec/sites/default/files/2020-07/enfoque\\_2016\\_04.pdf](https://www.usfq.edu.ec/sites/default/files/2020-07/enfoque_2016_04.pdf)

Créditos Fotos:

© Giovanni Cevallos / CONDESAN









Con el apoyo de los proyectos:

Logos of supporting organizations and projects:

- Corredores de Conectividad Amazónicos
- ASL Programa de Asesoría Técnica de la Amazonía
- gef
- WWF
- CONSERVACIÓN INTERNACIONAL Ecuador
- El Nuevo Ecuador
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica
- Fondo Francés para el Medio Ambiente Mundial
- FONDS FRANÇAIS POUR L'ENVIRONNEMENT MONDIAL
- NUESTROS FUTUROS BOSQUES
- PROYECTO PARQUES SEAP Para la Vida
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
- Fondo para el Medio Ambiente Mundial
- CONDESAN
- El Nuevo Ecuador
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica
- SAVE THE FIVE
- IKI
- giz
- CONSERVACIÓN INTERNACIONAL
- MARVIVA
- Biodiverse Landscapes Fund
- UK International Development
- Practical ACTION
- WCS
- BEZOS EARTH FUND