



CENTRO AGRONÓMICO TROPICAL DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA

Escuela de Posgrado

Sistematización de la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en proyectos del
Programa FAO UE FLEGT implementados en Honduras y Colombia

Angelica Maria Barrero Ramírez

Trabajo de graduación sometido a consideración de las instancias
académicas correspondientes

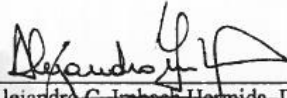
Turrialba, Costa Rica

2021

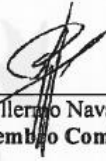
Este trabajo de graduación ha sido aceptado en su presente forma por la División de Educación y la Escuela de Posgrado del CATIE y aprobado por el Comité Asesor de la estudiante, como requisito para optar por el grado de

Máster en Práctica del Desarrollo y la Conservación

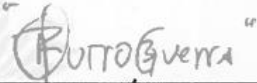
FIRMANTES:



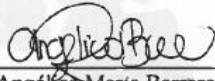
Alejandro C. Imbach Heredia, D.H.C.
Director del Trabajo de Graduación



Guillermo Navarro Monge, Ph.D.
Miembro Comité Asesor



Roberto Quiroz-Guerra, Ph.D.
Decano de la Escuela de Posgrado



Angélica María Barrero Ramírez
Candidata

Agradecimientos

Al universo por permitirme estar acá.

A mis padres y hermanos que siempre me han apoyado y con su confianza me han ayudado a cumplir mis proyectos.

A mis compañeras de la Maestría en Práctica del Desarrollo y Conservación, Denisse y Diana, con quienes compartimos este proceso de aprendizaje y de crecimiento personal.

A todas las personas que con sus palabras me animaron a seguir adelante para lograr este proyecto, después de estar pensando en ello por varios años.

A todos mis profesores, por compartir sus conocimientos. En especial al profe Imbach y a Felicia Ramírez por guiarme en la construcción del presente trabajo de grado.

A todas las personas que con la información que me brindaron me aportaron para la construcción del presente documento.

Al equipo del programa FAO EU FLEGT por brindarme la oportunidad de realizar este análisis y de conocer diferentes iniciativas que han puesto en marcha y las actividades que han implementado en los temas de género e inclusión.

Tabla de contenido

I.	Introducción	1
II.	Objetivos	2
III.	Marco Conceptual	3
1.	Sistematización de experiencias	3
2.	Programa FAO UE FLEGT	3
3.	Género	4
4.	Perspectiva de género	4
5.	Inclusión	5
6.	Grupo minoritario:	6
IV.	Metodología	7
1.	Etapa de diseño	7
	Delimitación de la experiencia	7
	Selección de proyectos	7
	Diseño de herramientas de recolección de información	9
2.	Etapa de reconstrucción de la experiencia	9
	Recolección de información	9
	Organización y clasificación de la información	9
3.	Etapa del informe final	10
	Análisis de la información	10
	a. Incorporación de la perspectiva de género	10
	b. Incorporación de aspectos de inclusión	10
	c. Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	11
	d. Validación de las condiciones que a nivel de proyecto promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de la experiencia analizada	12
	Identificación de lecciones aprendidas y elaboración del informe final	12
V.	Resultados	13
1.	Contexto internacional	13
	Declaración Universal de los Derechos Humanos	14
	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW	14
	Declaración y Plataforma de acción de Beijing 1995	14
	Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS	15

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030	15
2. Programa FAO EU FLEGT	17
Mecanismos para promover la perspectiva de género e inclusión desde el programa FAO EU FLEGT	17
3. Colombia	20
Información general	20
Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género	20
a. Conpes 161 de 2013	20
b. Sello de Equidad Laboral - Equipares.....	22
c. Certificación Forest Stewardship Council - FSC.....	22
Área de estudio	23
Los proyectos	23
a. Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia	23
Ejecutor	23
Resumen del proyecto.....	23
Incorporación de la perspectiva de género	24
Incorporación de aspectos de inclusión	25
Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	25
Síntesis	27
b. Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género.....	30
Ejecutor	30
Resumen del proyecto.....	30
Incorporación de la perspectiva de género	30
Incorporación de aspectos de inclusión	31
Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	32
Síntesis	32
c. Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó	33
Ejecutor	33
Resumen del proyecto.....	33
Incorporación de la perspectiva de género	34
Incorporación de aspectos de inclusión	34

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	35
Síntesis	37
Síntesis de proyectos ejecutados en Colombia	39
Partiendo del análisis de los tres proyectos sistematizados para Colombia, se encontraron los siguientes hallazgos:.....	39
a. Lecciones aprendidas de los proyectos:	41
b. Recomendaciones para los actores de los proyectos	42
4. Honduras	45
Información general	45
Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género	45
a. Política Nacional de la Mujer	45
b. Política de Género en el Agro de Honduras	47
c. Reglamento de la ley de cooperativas de Honduras.....	47
Área de estudio	47
Los proyectos	48
a. Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País	48
Ejecutor	48
Resumen del proyecto.....	48
Incorporación de la perspectiva de género	48
Incorporación de aspectos de inclusión	49
Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	49
Síntesis	53
b. Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colon, para la implementación de un AVA viable para todos.....	55
Ejecutor	55
Resumen del proyecto:.....	55
Incorporación de la perspectiva de género	56
Incorporación de aspectos de inclusión	56
Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	57
Síntesis	59

c.	Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal	61
	Ejecutor	61
	Resumen del proyecto.....	61
	Incorporación de la perspectiva de género	61
	Incorporación de aspectos de inclusión	62
	Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión	62
	Análisis	62
	Síntesis de proyectos ejecutados en Honduras	63
	a. Lecciones aprendidas de los proyectos	66
	b. Recomendaciones a los actores involucrados en los proyectos analizados.....	66
5.	Condiciones a nivel de los proyectos que promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de la experiencia analizada	71
VI.	Conclusiones	73
VII.	Referencias bibliográficas.....	75

Lista de tablas

Tabla 1.	Criterios para la selección y nombre de los proyectos que hacen parte de la sistematización	8
Tabla 2.	Características que representa cada color en la escala del semáforo	10
Tabla 3.	Ejes y temáticas que propone la Estrategia de Montevideo	16
Tabla 4.	Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia.....	24
Tabla 5.	Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia	25
Tabla 6.	Factores que influyen en la vinculación de personas a las empresas que pertenecen al gremio de aprovechamiento de las maderas.	26
Tabla 7.	Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión	26
Tabla 8.	Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoyó a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género	30
Tabla 9.	Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoyó a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género.....	31
Tabla 10.	Factores que promueven y limitan la incorporación de la temática	32
Tabla 11.	Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto	34
Tabla 12.	Incorporación de aspectos de inclusión en las fases del proyecto	34
Tabla 13.	Factores que influyen en la vinculación de las personas a la cadena	35
Tabla 14.	Factores que influyen sobre la incorporación de aspectos de equidad de género e inclusión en la Mesa Forestal del Chocó	36

Tabla 15. Aspectos que influyen sobre la incorporación de género e inclusión en el IIAP	36
Tabla 16. Resultados generales de Colombia en términos de la incorporación del enfoque de género..	39
Tabla 17. Ejes y lineamientos que aborda la Política Nacional de la Mujer	46
Tabla 18. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto ejecutado por FECAHFOR.....	48
Tabla 19. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FECAHFOR	49
Tabla 20. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas en la cadena agroforestal	51
Tabla 21. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en las	51
Tabla 22. Equidad de género e inclusión en FECAHFOR.....	52
Tabla 23. Incorporación de perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por la.....	56
Tabla 24. Incorporación de aspectos de inclusión durante las fases del proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde	56
Tabla 25. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas	58
Tabla 26. Aspectos que influyen sobre la equidad de género e inclusión en las Cooperativas Agroforestales que hacen parte de las plataformas de gobernanza ambiental.....	58
Tabla 27. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión desde la	59
Tabla 28. Incorporación de perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por la Fundación Democracia sin Fronteras.....	61
Tabla 29. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FDsF	62
Tabla 30. Resultados generales de Honduras en términos de la incorporación del enfoque de género ..	63
Tabla 31. Características de los proyectos para generar buenos resultados	71

Lista de figuras

Figura 1. Planificación, seguimiento, evaluación y sistematización	3
Figura 2. Igualdad y equidad	5
Figura 3. Etapas de la metodología implementada.	7
Figura 4. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de la perspectiva de género para las tres fases analizadas en los proyectos	10
Figura 5. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de aspectos de inclusión para las tres fases analizadas en los proyectos.	11
Figura 6. Estructura en la que se presentan los resultados.	13
Figura 7. Políticas relevantes en las que se aborda la temática de género.	14
Figura 8. Puntajes por criterio asignados a las propuestas del Programa FAO EU FLEGT durante el proceso de selección.....	18
Figura 9. Mapa de los departamentos de Colombia en los cuales se implementaron los proyectos analizados.....	23
Figura 10. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales que hicieron parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS.	26
Figura 11. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento de las maderas del departamento del Chocó.....	35
Figura 12. Mapa de los departamentos de Honduras en los que se implementaron los proyectos sistematizados.	47
Figura 13. Participación de mujeres y hombres en el proyecto ejecutado por FECAHFOR.....	49
Figura 14. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las cooperativas agroforestales que participaron en el proyecto ejecutado por FECAHFOR.....	50

Figura 15. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde.....	56
Figura 16. Roles que tienen mujeres, hombres y jóvenes en las en las comunidades y cooperativas que participaron en el proyecto.	57
Figura 17. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en las actividades del proyecto ejecutado por FDsF.	62

Lista de Anexos

Anexo 1. Matriz de recolección de información.	
Anexo 2. Formatos de entrevistas aplicadas a todos los actores.	
Anexo 3. Matriz de clasificación de la información por temas y actores.	
Anexo 4. Tablas de incorporación de aspectos de género e inclusión para todos los proyectos.	
Anexo 5. Lineamientos del programa FAO EU FLEGT para promover el enfoque de género.	
Anexo 6. Política de género creada en el marco de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS.	

Lista de acrónimos

- AVA: Acuerdo Voluntario de Asociación.
- CITES: Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestre.
- FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- FDsF: Fundación Democracia sin Fronteras.
- FECAHFOR: Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales.
- FEDEMADERAS: Federación Nacional de Industriales de la Madera.
- FLEGT: Forest Law Enforcement, Governance and Trade - Plan de Acción para la Aplicación de Leyes, Gobernanza y Comercio Forestales.
- FMV: Fundación Madera Verde.
- IIAP: Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico.
- LGTB: Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero.
- Mipymes: Pequeñas y Medianas Empresas.
- ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible.
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- SIRMA: Sistema de Rastreabilidad de la Madera.
- UE: Unión Europea.

Resumen

Los roles de la cadena de aprovechamiento de las maderas tradicionalmente han sido ocupados en su mayoría por hombres. Sin embargo, mujeres y jóvenes realizan tareas importantes que aportan en la transformación, comercialización y transporte de los productos madereros que se obtienen de los bosques naturales y de plantaciones forestales. El presente trabajo tuvo como objetivo principal sistematizar la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT e implementados en Honduras y Colombia. Para ello se llevaron a cabo entrevistas a los actores involucrados en dichos proyectos y se revisó información secundaria. A partir de esta, se realizó el análisis de la incorporación de aspectos de género e inclusión en los proyectos, durante las etapas de diseño, implementación y monitoreo. Además, se identificaron los roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento y partiendo de ello se reconocieron los factores que promueven la articulación de las personas a esta cadena aprovechamiento forestal. También a nivel de proyecto, se identificaron las condiciones que generan resultados en el área de género e inclusión.

Dentro de los principales hallazgos que se derivan de este análisis, se resalta que las condiciones laborales del aprovechamiento que se realiza en plantaciones forestales son más favorables que las que se derivan de esta misma actividad, en bosques naturales. Por otra parte, el limitado acceso a tecnologías, la creencia de que son los hombres quienes por tradición deben desempeñar ciertos roles, el restringido acceso a procesos de formación educativa y el desconocimiento de los trámites que se deben realizar para obtener permisos de aprovechamiento forestal, constituyen unas de las principales barreras que impiden la incorporación de mujeres y jóvenes en esta cadena. En contraste, dentro de las condiciones que promueven la participación de estos grupos en la cadena, se resalta la existencia de normativas que promueven la equidad, la creación de comités de género y de juventud, y la construcción de planes de trabajo para que a nivel de los proyectos y organizaciones se aborde de manera directa la temática.

Palabras clave: aprovechamiento agroforestal, roles, jóvenes, mujeres, barreras.

I. Introducción

Los bosques de América Latina producen bienes y servicios que aportan al desarrollo social y económico de las poblaciones rurales y urbanas. Dentro de los servicios de aprovisionamiento del bosque, se encuentran las maderas. Estas se constituyen como la base para las actividades de extracción, transformación, comercialización (FAO 2017) y propagación, que se llevan a cabo en el subsector maderero. Con frecuencia, estas actividades se realizan de manera legal, cumpliendo con la normatividad nacional e internacional que exige para ello. Sin embargo, en ocasiones, las actividades del subsector maderero se realizan de manera ilegal, y esto conlleva a que se presenten condiciones propicias para que las personas no cuenten con las condiciones de trabajo exigidas por legislación laboral, para que se presenten situaciones de ocupación ilegal de tierras y para que en general, se degraden los ecosistemas, a través de la tala y aprovechamiento de especies protegidas que presentan restricciones según el convenio Cites¹(Navarro et al. 2014).

Por otra parte, se sabe que en las actividades del subsector maderero participan hombres y mujeres. Sin embargo, el aporte que realizan las mujeres a partir de los roles que desempeñan, es escasamente reconocido y con esto, se no se visibiliza su contribución en el subsector (Yirrah 2018). Esta situación, pone en evidencia la importancia de llevar a cabo iniciativas en el subsector maderero, que tengan en cuenta el enfoque de género.

El Programa FAO UE FLEGT que se enfoca en implementar acciones para eventualmente reducir el aprovechamiento ilegal maderero, cuenta con algunas iniciativas en las que además de promover la gobernanza forestal, se ha abordado el enfoque de género. Teniendo en cuenta este particular abordaje, en el presente escrito se documenta la sistematización de la experiencia de FAO EU FLEGT en esta temática, y se muestran tanto lecciones aprendidas como recomendaciones, para los actores que eventualmente tengan el interés de involucrarse en el área de género e inclusión.

¹ Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES 2020)

II. Objetivos

General

Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia, para identificar aprendizajes y recomendaciones que sirvan de insumo a los actores interesados en esta temática.

Específicos

1. Analizar la incorporación del enfoque de género e inclusión (poblaciones indígenas, afrodescendientes y jóvenes) de algunos proyectos del programa FAO EU FLEGT implementados en Colombia y Honduras.
2. Identificar los factores que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión (poblaciones indígenas, afrodescendientes y jóvenes) en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT.
3. Validar las conclusiones obtenidas, a partir del diseño y resultados alcanzados por proyectos apoyados por el Programa FAO EU FLEGT que no contaron con un mayor impacto en términos de género e inclusión.

III. Marco Conceptual

1. Sistematización de experiencias

De acuerdo con Jara (2001) la sistematización es un proceso de interpretación crítica de experiencias, que se realiza a partir de la organización de la información y la reconstrucción crítica de los hechos que hicieron parte de determinada experiencia. A través de la sistematización es posible generar conocimiento, cualificar la comprensión de lo sucedido y obtener aprendizajes (Pérez 2016). A nivel de los proyectos, el proceso de sistematización es importante, pues crea insumos para mejorar la planificación, seguimiento y evaluación (Figura 1). De igual manera, este proceso es de gran utilidad cuando se aplica internamente en las organizaciones, pues a través de este, es posible analizar las estrategias que se tienen planteadas para el alcance de objetivos internos, obtener aprendizajes y adaptar los planes de trabajo para mejorar las prácticas organizacionales (Samper 2015).

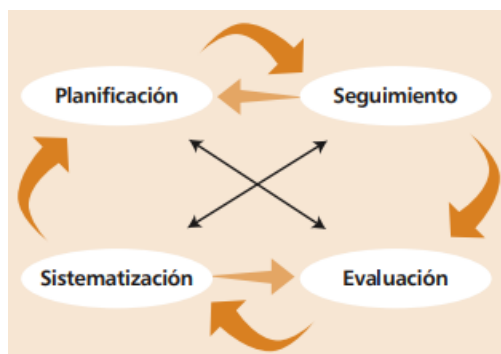


Figura 1. Planificación, seguimiento, evaluación y sistematización

Fuente: Taller Regional de Planificación, Seguimiento y Evaluación PESA, septiembre 2003. Guatemala. En: FAO 2004

2. Programa FAO UE FLEGT

El programa creado por FAO y la Unión Europea, tiene como objetivo principal reducir el aprovechamiento maderero ilegal. A nivel de continentes se ejecuta en Asia, África y América Latina. Específicamente para éste último, el programa se ha puesto en marcha en países como Honduras, Guatemala, Panamá, Colombia y Perú. Se resalta que la manera de trabajar de FAO EU FLEGT es a través del establecimiento de alianzas con los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, para la financiación de iniciativas enfocadas en promover la gobernanza forestal (FAO 2020).

El Programa trabaja en apoyo al Plan de Acción para la Aplicación de Leyes, Gobernanza y Comercio Forestales (FLEGT), creado por la Comisión Europea en el 2003, para enfrentar la tala ilegal. Este plan de acción, reconoce que los países de la Unión Europea consumen productos madereros provenientes de regiones con problemas de ilegalidad, en los que la gobernanza forestal² es muy débil. Por tanto, busca establecer acuerdos bilaterales voluntarios

² “La *gobernanza forestal* se define como la forma en que los actores públicos y privados –incluyendo las instituciones del sector formal e informal, las organizaciones de pequeños productores y de pueblos indígenas, las pequeñas, medianas y grandes empresas, las organizaciones de la sociedad civil y demás partes interesadas–

con países productores de madera que están dispuestos a luchar contra la ilegalidad y que se encuentran interesados en fortalecer sus exportaciones hacia la Unión Europea. A través de estos acuerdos, que se han denominado AVA (Acuerdo Voluntario de Asociación), se apoya a los países productores para que se mejore la gestión de los bosques mediante la creación de sistemas que faciliten la regulación de las prácticas forestales, el establecimiento de sistemas de seguimiento robustos para los productos forestales y la adjudicación de licencias para regular la exportación de productos madereros hacia la UE (UE FLEGT Facility 2008). De acuerdo a UE FLEGT Facility (2009), para llegar a la implementación de los acuerdos AVA, es necesario que los países interesados avancen en las siguientes fases:

- Preparación: durante esta, los interesados exploran el alcance del modelo, de acuerdo a las necesidades de sus sectores forestales.
- Negociación: en esta fase, los socios se ponen de acuerdo acerca de los estándares y sistemas que es necesario crear y adoptar, para garantizar la legalidad de la madera³.
- Desarrollo: los socios ponen en marcha los sistemas que previamente fueron acordados.
- Plena implementación: se pone en marcha el acuerdo siguiendo las medidas negociadas y los países productores pueden exportar los productos madereros con licencias de legalidad hacia la Unión Europea.

El Programa FAO UE FLEGT ha ejecutado previamente dos etapas y actualmente se encuentra en la tercera. Esta se ha enfocado en el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas o MIPYMES para lograr la comercialización exclusiva de madera de origen legal y promover la participación de estas empresas en los procesos de gobernanza forestal (FAO 2020).

Es importante resaltar que, dado que el programa en mención es liderado por la FAO, se articula con las políticas y parámetros que se proponen desde la organización, para abordar diferentes temáticas como el de la perspectiva de género e inclusión.

3. Género

“Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales que la sociedad asigna diferenciadamente a hombres y mujeres. Estas características (...) no son biológicas” (Ramírez Agüero et al. 2012), es decir, no se relacionan con los rasgos físicos de mujeres o de hombres. Por su parte, el sexo, se refiere a las características biológicas que diferencian a las mujeres de los hombres (Ramírez Agüero et al. 2012).

4. Perspectiva de género

La perspectiva de género busca beneficiar de igual manera a mujeres y hombres. Este enfoque pretende atenuar las brechas de género, que a su vez representan las condiciones que históricamente han promovido o limitado el acceso a oportunidades para el desarrollo de conocimientos y habilidades entre mujeres y hombres (Ramírez Agüero et al. 2012). Para lograr

negocian, toman y ejecutan decisiones vinculantes sobre la gestión, uso y conservación de los recursos forestales” (FAO 2021).

³ Este concepto se relaciona con el de madera legal, que en el marco del presente trabajo representa la madera que es aprovechada cumpliendo con los procesos, parámetros y leyes que exigen los gobiernos.

la disminución de estas brechas, es necesario realizar acciones que aborden las temáticas de equidad e igualdad, que, de acuerdo con la Unesco, se definen como:

- Igualdad: se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron” (UNESCO 2014).
- Equidad: se relaciona con “la imparcialidad en el trato que reciben hombres y mujeres de acuerdo con sus respectivas necesidades, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y posibilidades” (UNESCO 2014).

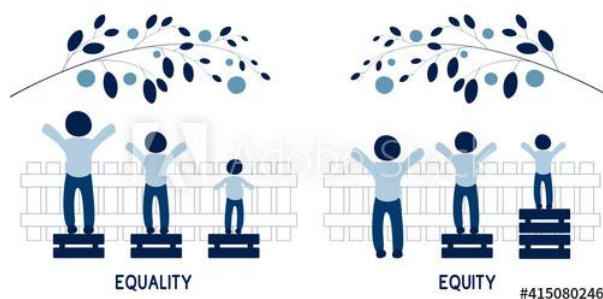


Figura 2. Igualdad y equidad

Fuente: Anch (2021)

Finalmente, es importante resaltar que el análisis de la perspectiva de género se enmarca dentro de un contexto de políticas, convenios, normativas nacionales e internacionales y toma elementos del concepto de género, el de igualdad y el de equidad.

5. Inclusión

La inclusión social “se refiere al proceso por el cual se asegura igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan alcanzar su potencial, independientemente de sus creencias, identidad o proveniencia” (United Nations 2009). Dado que el presente análisis toma elementos de la inclusión, es importante aclarar que esta temática se trabajó a partir de la participación de los grupos afrodescendientes y de los jóvenes⁴ en la cadena forestal.

A nivel internacional se han suscrito diversas declaraciones que promueven los derechos de los grupos minoritarios⁵ las que han sido acogidas por Colombia y Honduras. Dentro de las más importantes se encuentran:

- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007).
- Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, (Num. 107) de la organización internacional del trabajo (1957).

⁴ Personas de entre 15 y 24 años de edad (Naciones Unidas 2014).

- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, ONU (1965).
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966).

En relación a los jóvenes, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes se centra en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas jóvenes (Organismo Internacional de Juventud 2016). Esta ha sido ratificada por Honduras. Sin embargo, Colombia no se ha unido a esta convención. Adicionalmente las Naciones Unidas cuenta con la Estrategia para la juventud, cuyo propósito se relaciona con que todos los jóvenes ejerzan libremente sus derechos humanos y puedan desarrollar su potencial para convertirse en agentes de cambio (Organismo Internacional de Juventud 2016).

6. Grupo minoritario:

“Un grupo minoritario es numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante y cuyos miembros, que son nacionales del Estado, poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población y manifiestan, aunque sólo sea implícitamente, un sentimiento de solidaridad para preservar su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2010).

IV. Metodología

Para llevar a cabo la presente sistematización⁶, se utilizaron métodos de investigación cualitativa, siguiendo las etapas que se destacan en la figura 3 y cuyos pasos son descritos en detalle más adelante en el texto:

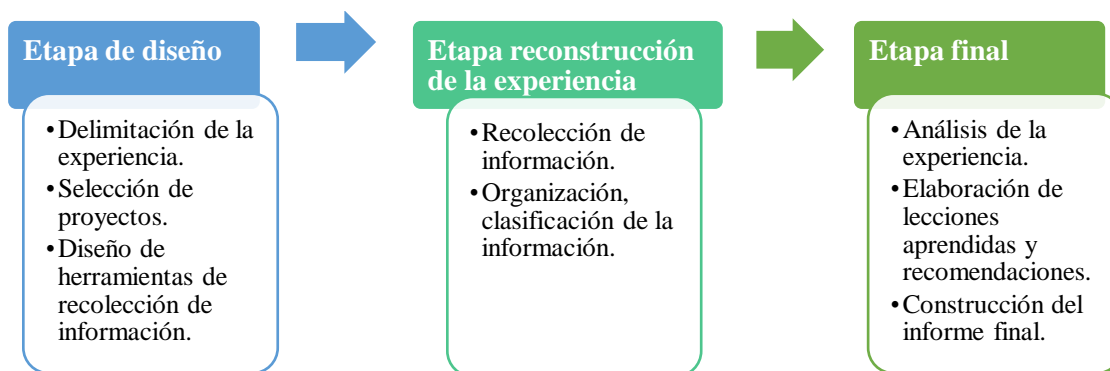


Figura 3. Etapas de la metodología implementada.

1. Etapa de diseño

Delimitación de la experiencia

Durante este primer paso, se definieron los siguientes aspectos, que son necesarios para llevar a cabo una sistematización.

- **Objetivo:** Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia, para identificar aprendizajes y recomendaciones que sirvan de insumo a los actores interesados en esta temática.
- **Objeto:** la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en proyectos del programa FAO UE FLEGT, implementados en Colombia y en Honduras.
- **Eje:** las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos.

Además de lo anterior, en este paso se elaboró la matriz de recolección de información (Ver Anexo 1), en la que se presentan las temáticas a abordar, las preguntas orientadoras, los instrumentos de recolección de información, entre otros aspectos.

Selección de proyectos

La experiencia analizada se enmarca en seis proyectos apoyados por el Programa FAO EU FLEGT en Honduras y Colombia, que fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios que se presentan en la tabla 1. Es importante mencionar que este proceso se realizó partiendo de un

⁶ Para el presente análisis se utiliza el proceso metodológico de sistematización propuesta por la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) y compilada por Villavicencio (2009).

grupo de nueve proyectos preseleccionados por el equipo de FAO EU FLEGT, de acuerdo a las actividades de género e inclusión que contenían las iniciativas.

Tabla 1. Criterios para la selección y nombre de los proyectos que hacen parte de la sistematización

Criterio	Nombre de los proyectos	País
1. La incorporación del enfoque de género e inclusión se hace de manera directa, es decir, esta temática se refleja claramente en el objetivo general, resultados esperados del proyecto o presupuesto.	• Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia.	Colombia
	• Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género.	Colombia
2. La incorporación del enfoque de género e inclusión se hace de manera indirecta, es decir, se trabajó en esta temática de manera complementaria a las actividades planteadas por el proyecto y no se refleja específicamente en los objetivos, resultados esperados o presupuesto.	• Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País.	Honduras
3. El grupo objetivo al cual se dirige el proyecto involucra de manera directa a grupos minoritarios (afrodescendientes, indígenas y jóvenes) y esto se refleja claramente en los objetivos, resultados esperados o presupuesto del proyecto.	• Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó.	Colombia
4. No se incorpora el enfoque de género ni de inclusión en los objetivos, resultados esperados o presupuesto del proyecto.	• Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colon, para la implementación de un AVA viable para todos.	Honduras
	• Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT	Honduras

	en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal.	
--	---	--

Diseño de herramientas de recolección de información

Teniendo en cuenta las preguntas orientadoras consignadas en la matriz de sistematización, se diseñaron entrevistas semiestructuradas para los actores involucrados en los proyectos (Ver Anexo 2). Las entrevistas fueron diseñadas para tres grupos de actores:

1. Equipo técnico del Programa FAOE EU FLEGT
2. Organizaciones encargadas de la implementación de los proyectos
3. Población beneficiaria de los proyectos, dentro de la que se encuentran organizaciones no gubernamentales, empresas, comunidades, cooperativas de productores agroforestales, plataformas de gobernanza ambiental, entre otros.

2. Etapa de reconstrucción de la experiencia

Recolección de información

La recolección de información se realizó a través de la aplicación de las entrevistas semiestructuradas a los actores que fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por selección y cadena de referencia. Se resalta que dadas las restricciones generadas por la pandemia del virus SARS CoV-2, las entrevistas se hicieron de forma no presencial, utilizando para ello las plataformas virtuales Zoom y Microsoft Teams. De igual manera se hicieron llamadas telefónicas a través de la aplicación Whatsapp y llamadas de voz nacionales e internacionales. Vale la pena aclarar que a pesar de que se planeaba aplicar otras herramientas para la recolección de información diferentes a las entrevistas, como talleres virtuales o grupos focales, en las zonas rurales donde se ubican la mayoría de los beneficiarios de los proyectos, se presentan condiciones de baja conexión a internet lo cual impidió aplicar otro tipo de herramientas para recolectar la información.

También se revisaron fuentes de información secundaria, consultando para ello los documentos de directrices de FAO FLEGT, las políticas y convenios internacionales suscritos por los países miembro de las Naciones Unidas en los que se promueve el enfoque de género, los informes de cada uno de los proyectos seleccionados y la bibliografía relacionada con el tema.

Organización y clasificación de la información

Para organizar la información se crearon matrices en las que se transcribieron las entrevistas realizadas. Posteriormente, se procedió a clasificar la información de cada actor y país, de acuerdo con las preguntas orientadoras (Ver anexo 3).

Por su parte, la información recolectada a partir de la revisión de fuentes secundarias, se llevó directamente a los textos del presente documento.

3. Etapa del informe final

Análisis de la información

El análisis de la información se realizó partiendo de las siguientes temáticas: a) incorporación de la perspectiva de género, b) incorporación de aspectos de inclusión y c) las condiciones que promueven o limitan la incorporación de aspectos de género e inclusión. A continuación, se detallan los elementos que se utilizaron para cada una de las temáticas mencionadas:

a. Incorporación de la perspectiva de género




A partir de la metodología propuesta en FAO (s.f.) y en Gutiérrez y Ramírez (2013), se adaptaron once indicadores, para analizar la incorporación de la perspectiva de género durante tres etapas del ciclo de proyectos: formulación de la propuesta, implementación y monitoreo. Para cada una de estas fases se analizaron los indicadores que se indican en la Figura 4.

Propuesta	Implementación	Monitoreo
<ul style="list-style-type: none">• Los objetivos incluyen temáticas de género.• La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.• Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.• Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	<ul style="list-style-type: none">• Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.• Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.• Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.• El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	<ul style="list-style-type: none">• Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.• Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.• Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo.

Figura 4. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de la perspectiva de género para las tres fases analizadas en los proyectos

Para analizar el grado de incorporación de lo planteado en cada indicador, se utilizó la metodología del semáforo (Ver tabla 2). Posteriormente, se construyeron tablas de resumen a nivel de país y de proyecto, en las que se muestra la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las etapas analizadas (Ver anexo 4).

Tabla 2. Características que representa cada color en la escala del semáforo

Color	¿Qué significa?
	Si se cumple con lo propuesto en el indicador
	Se cumple parcialmente lo propuesto en el indicador
	No se cumple lo propuesto en el indicador

b. Incorporación de aspectos de inclusión

Para analizar la incorporación de aspectos de inclusión, se adaptaron cinco indicadores a partir de lo propuesto en FAO (s.f.) y en Gutiérrez y Ramírez (2013), tal como se indica en la figura 5. Posteriormente, al igual que en el análisis de la incorporación de la perspectiva de género, se realizó el mismo proceso, es decir, se elaboraron tablas por proyecto y posteriormente se utilizó

el semáforo para ver el grado de incorporación de las medidas planteadas para cada indicador, en las diferentes etapas de los proyectos. A partir de esto, se construyeron tablas a nivel de país y de proyecto (Ver anexo 4).

Propuesta	Implementación	Monitoreo
<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con datos desagregados por edades. • A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto. • A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afrodescendientes, indígenas o jóvenes.

Figura 5. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de aspectos de inclusión para las tres fases analizadas en los proyectos.

Se resalta que, para complementar el análisis, también se elaboraron los mapas de los dos países en los que se reflejan los departamentos en los que se implementaron los proyectos, utilizando para ello el programa QGIS. Además, se hicieron gráficas en Excel y se hizo la interpretación de la información tomando elementos del contexto y de los conceptos base del presente trabajo de grado.

c. Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Para comprender de mejor manera las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión, a partir de la información recopilada se identificaron los roles de hombres, jóvenes y mujeres en el subsector maderero. Además de ello, en algunos casos en los que la actividad de aprovechamiento maderero se vincula al del uso de otros recursos del bosque, se indagó acerca de los roles en el sector agroforestal, con el propósito de tener claro el contexto bajo el cual se realizan las actividades del subsector maderero. Posteriormente se elaboraron diagramas por proyecto en los que se plasma el rol de los hombres, jóvenes y las mujeres, utilizando el programa en línea DRAW IO.

A partir del análisis de esta información y de las estrategias a través de las cuales cada organización trabaja en la incorporación de los aspectos de género e inclusión, se construyeron tablas en las que se incluyen las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión. Se resalta que este análisis es presentado para diferentes actores de la cadena maderera, tal como se detalla a continuación:

- Las personas: en este caso se identificaron las condiciones que promueven o limitan su vinculación a la cadena de aprovechamiento.
- Los principales actores que participaron en los proyectos: se identificó cómo se hace la incorporación de las temáticas de género e inclusión a nivel interno.

- Las organizaciones ejecutoras de los proyectos: se identificó la incorporación de las temáticas de género e inclusión al interior de las organizaciones y en la ejecución de sus proyectos.

d. Validación de las condiciones que a nivel de proyecto promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de la experiencia analizada

A partir del análisis de los resultados de la incorporación de aspectos de género e inclusión, se hizo una comparación de todos los proyectos y se identificaron las condiciones bajo las cuales el abordaje de esta temática puede generar mayores resultados para las fases del proyecto diseño, implementación y monitoreo.

Identificación de lecciones aprendidas y elaboración del informe final

A partir de los insumos generados, se elaboró el documento final de la sistematización en el formato de la Escuela de Posgrado del CATIE, el documento de la sistematización diseñado para el Programa FAO UE FLEGT y la infografía con la síntesis del trabajo de graduación.

V. Resultados

En esta sección se presentan los resultados de la sistematización, de acuerdo al orden que se muestra en la Figura 6. En un primer momento se aborda el contexto internacional en términos de los convenios y políticas que promueven la equidad de género e inclusión. Posteriormente se analizan las directrices y mecanismos que tienen el programa FAO EU FLEGT para promover la incorporación de género en los proyectos. Luego se presenta la información de Colombia en términos del contexto político y de otros mecanismos que a nivel nacional aportan a la equidad de género e inclusión, así como los proyectos, su análisis, las lecciones aprendidas y recomendaciones. Posteriormente se presenta la información de Honduras de contexto, los proyectos, su análisis, las lecciones y recomendaciones. Finalmente, se incluye un aparte con los criterios validados que promueven el abordaje de la temática de género e inclusión durante las diferentes etapas de los proyectos.

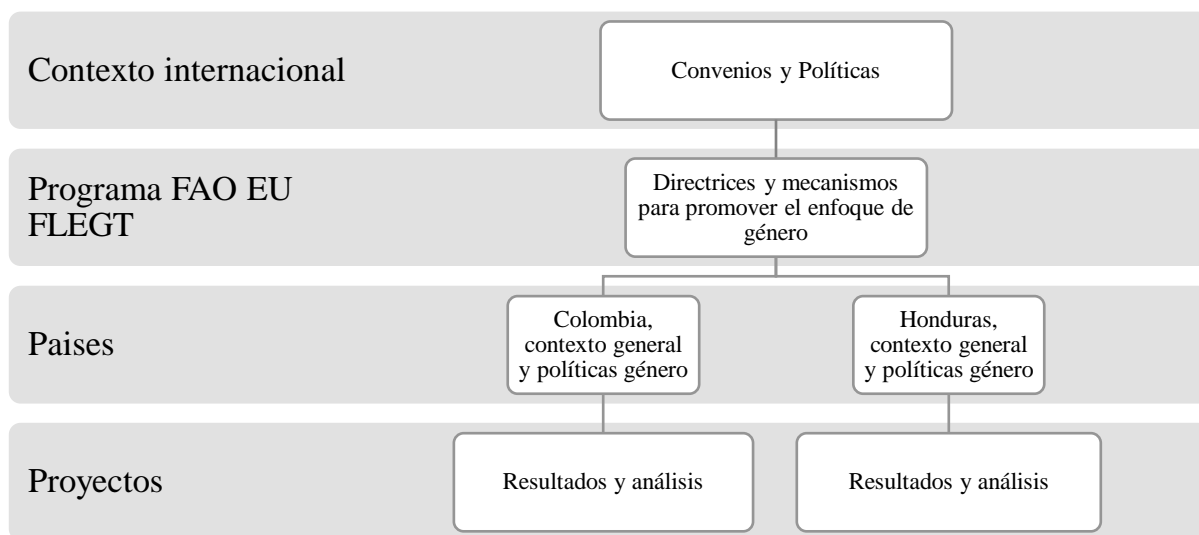


Figura 6. Estructura en la que se presentan los resultados.

1. Contexto internacional

El Programa FAO EU FLEGT se desarrolla y articula con convenios y políticas internacionales que abordan la equidad de género e inclusión. Dentro de las más importantes, se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Declaración y Plataforma de Beijing, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible, cuyo orden cronológico de creación se presenta en la figura 7.

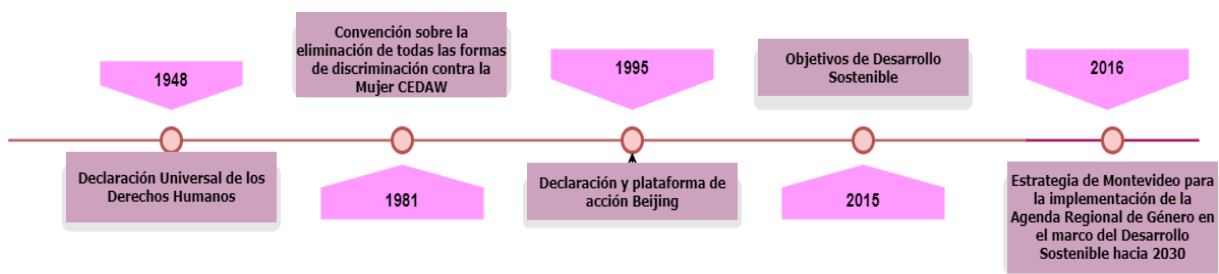


Figura 7. Políticas relevantes en las que se aborda la temática de género.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Se adopta y proclama en el mes de diciembre de 1948, y contiene treinta artículos a través de los cuales se busca que todas las personas gocen de los mismos derechos y libertades sin distinción de raza, color, sexo, religión, posición económica y política. En general la declaración, detalla los derechos y libertades con las que debe contar el ser humano en las diferentes esferas que componen la sociedad. Se resalta que la Declaración, busca que el cumplimiento de los derechos se realice en condiciones de igualdad y equidad (Naciones Unidas 2015).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW

Es uno de los acuerdos internacionales más importantes en términos de género. Entra en vigor en 1981 y busca que los estados miembros de la Convención promuevan acciones para eliminar todo tipo de discriminación en contra de la mujer. Se crea partiendo de los derechos, libertades y las condiciones de igualdad que se detallan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este acuerdo, sugiere a los países miembros de la Convención, un compromiso activo para promover el pleno desarrollo de la mujer en las esferas social, económica, cultural y legislativa. Entre las medidas que cubren los aspectos previamente mencionados, se destacan las relacionadas con el empleo de la mujer, a través de las que se busca que cuenten con acceso a servicios de seguridad social y de salud, y que, además, accedan a una remuneración económica justa. Por otra parte, se resaltan las medidas que se plantean con respecto a la mujer rural, a través de las cuales se promueve su participación en la elaboración de planes de desarrollo y de acceso a servicios de atención médica y de educación (ONU 1979).

En general, a través de la CEDAW se reconoce que la mujer tiene papel importante en el desarrollo de la sociedad, a pesar de las condiciones de discriminación bajo las cuales desempeña sus labores. Por ello invita a todos los gobiernos a implementar acciones para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Declaración y Plataforma de acción de Beijing 1995

La declaración surgió en el marco de la Cuarta Conferencia de la Mujer que se llevó a cabo en Beijing en 1995 y fue creada por los gobiernos que participaron en este espacio. En la declaración, los gobiernos expresan su compromiso para “defender los derechos y la dignidad humana de hombres y mujeres”, siguiendo lo planteado en la Proclamación de Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (ONU 1995).

Además de la ratificación del compromiso de los gobiernos para trabajar en el tema de género, en este espacio, se crea la Plataforma de Acción Beijing. Este, es un programa que presenta doce líneas temáticas, objetivos estratégicos y medidas para abordar las problemáticas que se presentan en cada una de estas líneas y potencializar el papel de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad. Estas líneas temáticas se enfocan en la relación de la mujer con la pobreza, la educación, la salud, la violencia, los conflictos armados, la economía, el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, los mecanismos institucionales que facilitan la implementación de las medidas que se plantean en la plataforma Beijing, los derechos humanos, el medio ambiente y los medios de difusión (ONU 1995).

A partir de esta Plataforma, se analiza la situación de la mujer de una manera integral, desde las diferentes esferas que se presentan en la sociedad.

Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS

Fueron creados en el 2015, en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En total son 17 y presentan 169 metas. Su propósito es establecer un marco para que los países miembros de las Naciones Unidas puedan "...hacer realidad todos los derechos humanos de las personas y alcanzar la igualdad entre géneros" (CEPAL 2018) . Es importante mencionar, que para su cumplimiento se ha establecido un plazo de quince años, periodo durante el cual se propone estimular las esferas persona, planeta, prosperidad, paz y alianzas (CEPAL 2018). Con respecto al tema de género, de acuerdo con Naciones Unidas 2020 a través del quinto objetivo de desarrollo sostenible se busca:

- Eliminar todo tipo de discriminación, de violencia y de prácticas nocivas contra mujeres y niñas.
- Promover la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública.
- Garantizar el acceso a todas las mujeres a los servicios de salud sexual y reproductiva.
- Apoyar reformas a través de las cuales se reconozca la igualdad de condiciones con respecto al acceso a los derechos de las mujeres en materia de la propiedad de la tierra y el acceso a los recursos económicos, naturales y a los servicios financieros.
- Aprobar y fortalecer políticas que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030

Se crea en el 2016 en el marco de Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, para aportar en la implementación de políticas públicas enfocadas en "...eliminar las desigualdades de género y garantizar los derechos humanos y autonomía de las mujeres..." (Naciones Unidas 2017). Esta estrategia se articula con varias iniciativas y políticas que se han desarrollado para la región, dentro de las que se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y la Agenda 2030, entre otras.

La Estrategia de Montevideo propone diez ejes de trabajo, dentro de los cuales se encuentra el marco normativo, la institucionalidad, la participación, el fortalecimiento de capacidades, el

financiamiento, la comunicación, la tecnología, la comunicación, la cooperación, la información y el monitoreo (Naciones Unidas 2017). Cada uno de estos ejes presenta medidas que se sugieren para su implementación. En total esta Estrategia contiene 74 medidas, cuyas temáticas principales se presentan en la tabla 3.

Tabla 3. Ejes y temáticas que propone la Estrategia de Montevideo

Eje	Tema central en el que se basan las medidas
Marco Normativo	Políticas y la base jurídica acerca de los derechos de las mujeres e igualdad de género
Institucionalidad	Estructura organizacional que se requiere para la gestión de las políticas públicas en temas de género
Participación	Entorno seguro para garantizar la participación ciudadana activa en la creación, aplicación y seguimiento de políticas de género. Fortalecimiento de las plataformas de participación y creación de fondos que garanticen el funcionamiento de este tipo de espacios
Construcción y fortalecimiento de capacidades	Fortalecimiento de capacidades y de recursos humanos a nivel institucional para el diseño e implementación de las políticas. Capacitación, intercambio de experiencias y transferencia de conocimientos
Financiamiento	Fuentes de recursos económicos a nivel nacional e internacional para garantizar la igualdad de género y los derechos de las mujeres
Comunicación	Planes, campañas y acciones comunicativas para difundir la información de género (políticas, institucionalidad, estadísticas)
Tecnología	Difusión, acceso y uso igualitario de las tecnologías
Cooperación	Apoyo entre los países de América Latina y el Caribe para alcanzar la igualdad de género de acuerdo con las capacidades que presentan a nivel técnico, científico, financiero de transferencia de tecnologías o capacidades
Sistemas de información	Producción y almacenamiento de información detallada junto con sus mecanismos de medición acerca de desigualdades de género. Incorporación de sistemas de información de la gestión pública.
Monitoreo	Creación del sistema de monitoreo y evaluación. Seguimiento a los avances de la estrategia y establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas.

2. Programa FAO EU FLEGT

Específicamente para la temática abordada en el presente análisis, la FAO cuenta con la Política de Género, cuya meta es “alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de producción agrícola sostenible y desarrollo rural, para erradicar el hambre y la pobreza” (FAO 2014). Para lograr esta meta, esta organización se ha propuesto trabajar en el logro de los siguientes objetivos:

- Las mujeres participan en igual medida que los hombres en materia de toma de decisiones en las instituciones rurales y en la formulación de leyes, políticas y programas.
- Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso y control sobre los empleos e ingresos dignos, la tierra y otros recursos productivos.
- Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a los bienes y servicios necesarios para el desarrollo agrícola y a los mercados.
- La carga de trabajo de las mujeres es reducida en un 20 por ciento a través de mejores tecnologías, servicios e infraestructura.
- La ayuda agrícola destinada a proyectos relacionados con las mujeres y a la igualdad de género aumenta hasta un 30 por ciento del total de las ayudas a la agricultura.

En el marco de esta política, la organización también ha creado una estrategia que presenta dos componentes; el primero se enfoca en la transversalización del género para todas las actividades que implementa la FAO y el segundo se centra en promover la implementación de programas y proyectos destinados a las mujeres en los casos en que las brechas de género son muy amplias.

Por otra parte, a nivel de América Latina y El Caribe, la organización ha diseñado la Estrategia Regional de Género, con el objetivo de “contribuir a cerrar las brechas de género en la región, en relación a la seguridad alimentaria, el fortalecimiento de la agricultura familiar y el uso sostenible de los recursos naturales y respuesta ante el cambio climático, con énfasis en las sociedades rurales”(FAO 2019). Esta estrategia está diseñada para el periodo correspondiente entre 2019 al 2023 y aborda tres iniciativas para la región, 1) América Latina y el Caribe sin Hambre, 2) Agricultura familiar y sistemas alimentarios inclusivos para el desarrollo rural sostenible y 3) Uso sostenible de los recursos naturales, adaptación al cambio climático y gestión de riesgo de desastres. Para cada una de estas, se plantean líneas de acción, a través de las cuales se brinda una guía para el aterrizaje de actividades que aporten al cumplimiento del objetivo de la estrategia (FAO 2019).

Mecanismos para promover la perspectiva de género e inclusión desde el programa FAO EU FLEGT

Como se mencionó anteriormente, el objetivo del Programa FAO EU FLEGT se relaciona con la implementación de acciones que aporten a la reducción del aprovechamiento maderero ilegal, aportando de esta manera al Plan de acción sobre Aplicación de las leyes, gobernanza y comercio forestal (FLEGT) de la Unión Europea, cuyo propósito consiste en estimular el uso sostenible de los bosques (EU FLEGT Facility 2008). El programa también busca aportar, al

logro de algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales se encuentran, el ODS 1, a través del cual se buscan implementar acciones para mitigar la pobreza; el ODS 2, que se centra en apoyar la seguridad alimentaria; el ODS 13 cuyo eje de acción es la adopción de medidas para combatir el cambio climático y el ODS 15 a través del cual se busca el manejo sostenible de los bosques (FAO 2021).

Con respecto a la incorporación de la perspectiva de género e inclusión, el Programa cuenta con algunos mecanismos para motivar a los proponentes a que implementen actividades en las que se aborden estas temáticas. El primero de ellos consiste en promover la transversalización del enfoque de género e inclusión, a través de lineamientos específicos (Ver Anexo 5), que son socializados con los actores durante la etapa de la convocatoria.

Otro mecanismo a través de la cual el Programa promueve la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos consiste en la asignación de un puntaje específico para el tema de género durante el proceso de evaluación de las propuestas. Tal como se observa en la figura 8, en total son evaluados cinco aspectos: la estrategia, la sostenibilidad, la innovación y la capacidad de compartir las lecciones aprendidas, la eficiencia y el género. Es importante anotar que los criterios de género, sostenibilidad, innovación y eficiencia pueden alcanzar los mismos puntajes.

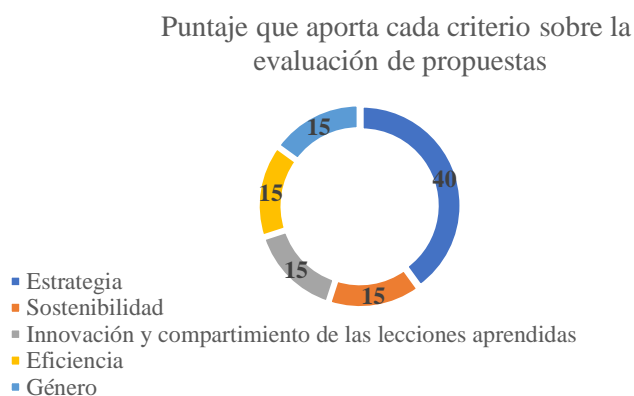


Figura 8. Puntajes por criterio asignados a las propuestas del Programa FAO EU FLEGT durante el proceso de selección.

Durante la evaluación de propuestas el equipo del programa se enfoca en revisar los siguientes criterios para la temática de género e inclusión:

- La inclusión de la juventud y/o la reducción de las desigualdades de género en el sector forestal y si las mujeres están incluidas en los roles de toma de decisiones.
- Si a través de la propuesta se planea hacer un análisis de género.
- La experiencia previa de los proponentes en el abordaje del tema de género o su capacidad para hacerlo.

Es importante anotar que, si las actividades propuestas por los oferentes no se ajustan a los requerimientos del programa en términos de género e inclusión, desde el programa se procede

a realizar un proceso de asesoría a las organizaciones para incluir actividades que permitan evidenciar de mejor manera este enfoque.

Otro mecanismo, se refleja en la carta acuerdo que se firma con las organizaciones implementadoras, pues dentro de este documento se detalla que el porcentaje de participación que se espera de mujeres en las actividades que hacen parte de las iniciativas es del 30% .

Por otro lado, a nivel organizacional el Programa cuenta con el compromiso de reportar a los siguientes indicadores:

- La cantidad de mujeres que participaron en reuniones.
- El número y descripción de los casos en los que se han promovido políticas de mujeres.

Para terminar con los mecanismos que desde FAO EU FLEGT se utilizan para promover el trabajo en género e inclusión, el programa cuenta con un monto determinado de su presupuesto, para hacer algunos análisis en la temática de género e inclusión.

Con esto se concluye la presentación de información del contexto internacional y de las directrices del Programa FAO EU FLEGT bajo las cuales se desarrollaron los proyectos que hacen parte de la sistematización. En los próximos numerales se presentan los resultados obtenidos para cada país y la validación de las condiciones que promueven la obtención de resultados en género e inclusión, a nivel de los proyectos.

3. Colombia

Información general

De acuerdo con el Departamento Nacional de Estadísticas, en Colombia habitan 48.258.494 personas, de las cuales el 51,2% son mujeres y el 48,8% son hombres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística 2018). En general el país cuenta con una extensión territorial de 114 millones de hectáreas insulares, en donde entre otras actividades, se lleva a cabo el aprovechamiento de maderas. Específicamente esta actividad se realiza de dos maneras. La primera se relaciona con el aprovechamiento de maderas que provienen de cultivos forestales, que en el país ocupan un área de 540.430 ha (Agricultura de Agricultura y Desarrollo Rural 2021). Este tipo de actividad, hace un aporte del 1% al PIB y en general la contribución es baja, a comparación de los aportes realizados por otro tipo de actividades agrícolas (Martínez et al. 2016). En cuanto a la segunda forma bajo la cual se realiza esta actividad, corresponde al aprovechamiento de las maderas que se extraen del bosque natural, que de acuerdo a datos de 2018, se presenta en 60 millones de hectáreas (IDEAM 2018).

Específicamente en el departamento del Chocó, en donde se realiza el aprovechamiento de maderas a partir del bosque natural, durante el año 2017, las autoridades ambientales concedieron permisos para la extracción de madera de 71.736 ha (Sistema Nacional de Información Forestal de Colombia 2017). Es importante mencionar que, en el departamento, se ubican 30 municipios en los que, se presentan territorios colectivos de comunidades negras e indígenas, donde se hace el uso y manejo del territorio de acuerdo con los acuerdos y normas que internamente tiene la comunidad.

Con respecto a la situación general de las mujeres, en Colombia habitan 22,6 millones de las cuales 77,2% vive en las cabeceras municipales, mientras que 22,8% viven en zonas rurales alejadas. En temas laborales, una proporción de las mujeres que tienen acceso a un trabajo formal deben enfrentar condiciones de diferencias salariales bajo las cuales perciben 12,1% menos ingresos que los hombres. Además de lo anterior, las oportunidades laborales siguen siendo escasas y esto se refleja en que el 22,9% de la población femenina está desempleada, frente al 13,8% de los hombres que se encuentran en esta misma situación (Departamento Administrativo Nacional de Estadística 2020). Con respecto a la autonomía económica, el 37,7% de la población rural femenina no cuenta con ingresos propios, mientras que, en las zonas urbanas, este porcentaje equivale al 26,4% de las mujeres (Naciones Unidas 2021).

Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género

a. Conpes 161 de 2013

En materia de las políticas que promueven la perspectiva de género, en Colombia se desarrolló el documento de política Conpes 161 de 2013, que contiene los “Lineamientos de política pública nacional de equidad de género para las mujeres”. Su objetivo es garantizar los derechos humanos e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de la población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y Rom⁷. Estos parten del reconocimiento de las principales problemáticas

⁷ Rom: gitanos

que enfrentan las mujeres en Colombia y abordan seis ejes para garantizar que las mujeres tengan una vida libre de violencias. A continuación, se presentan de manera general el contexto y planteamiento cada uno de estos ejes:

- Construcción de la paz y transformación cultural: este lineamiento se crea en respuesta a las diversas situaciones de vulneración de los derechos de las mujeres, que en Colombia se han potencializado a raíz del conflicto armado. A través de la Construcción de paz y transformación cultural, se plantea la necesidad de empezar a trabajar en la transformación de los imaginarios colectivos, para facilitar la aplicación de una política de inclusión social.
- Autonomía económica y acceso a activos: identifica la brecha que existe entre mujeres y hombres en materia de pobreza, acceso a trabajos remunerados y equivalencia salarial. A partir de lo anterior, se reconoce la necesidad de avanzar en los temas de equidad salarial con enfoque diferencial.
- Participación de la mujer en los escenarios de poder y toma de decisión: la inclusión de la mujer en espacios de toma de decisiones sigue siendo afectado por causas culturales, sociales y económicas. Por ello se requiere trabajar en políticas que prioricen las necesidades e intereses de las mujeres.
- Salud y derechos sexuales reproductivos: reconoce las diferentes situaciones que deben enfrentar las mujeres en materia de salud, como la mortalidad materna, embarazos no deseados y abortos inseguros, entre otras. A partir de lo anterior, se identifica la necesidad de avanzar en la identificación de los factores causantes de estos hechos, para el diseño de políticas públicas que busquen la equidad de género en materia de salud.
- Enfoque de género en la educación: las niñas y mujeres en general tienen menor acceso que los hombres a la educación. Esto se debe a que las mujeres deben encargarse del trabajo reproductivo del hogar, los embarazos en adolescentes y a que no cuentan con los medios económicos para completar los estudios. Teniendo en cuenta lo anterior, a través del presente lineamiento, se planea trabajar en temas de género y educación para brindar las condiciones que las mujeres requieren para educarse.
- Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Esta temática se aborda pues cada vez es mayor el número de casos de violencia contra la mujer en el país, y a través de esta se reconoce que el respeto a los derechos de las mujeres no es respaldado por el sistema de justicia actual. Partiendo de lo anterior, se propone trabajar en la incorporación del enfoque de género en el ciclo de gestión de políticas públicas, en el reconocimiento y visibilización de todas las formas de violencia en contra de la mujer y en la capacitación a los funcionarios de las instituciones para generar una respuesta oportuna y acorde con lo planteado en la política de género.

La Política de Género contiene un plan de acción, en el que se definen para cada uno de los ejes, los alcances y acciones indicativas. Es importante destacar que el documento de política Conpes 161, se alinea con lo planteado en la Declaración Universal de los Derechos

Humanos y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW.

b. Sello de Equidad Laboral - Equipares

A pesar de que no es una política, es importante mencionar este sello, pues algunos de los proyectos utilizaron elementos de este programa, para abordar la temática de género. Esta certificación de sistemas de gestión en igualdad de género fue elaborada entre el Ministerio de Trabajo y el PNUD. El sello busca que las empresas eliminen la discriminación laboral y salarial a través de la promoción de acciones que promuevan la equidad e igualdad para las mujeres (Ministerio de Trabajo 2021). Equipares realiza actividades a través de las cuales aborda ocho aspectos con las empresas, con el objetivo de construir ambientes laborales libres de discriminación, estos son:

1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo.
7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

c. Certificación Forest Stewardship Council - FSC

Al igual que en el caso anterior, a pesar de que esta certificación no es una política del gobierno, se considera que es importante tenerla en cuenta dentro del contexto, pues algunos de los proyectos se utilizan elementos de esta certificación, para trabajar en la temática de género. Esta certificación se implementa desde el 2012 y busca “promover la equidad de género en las prácticas de empleo y las oportunidades de capacitación para el personal, además de ofrecer mecanismos confidenciales y efectivos para denunciar y eliminar los casos de acoso sexual y discriminación basada en el género, el estado civil, la paternidad o la orientación sexual de los trabajadores forestales” (FSC 2021).

Área de estudio

Los tres proyectos sistematizados en Colombia, implementaron actividades en 12 departamentos, tal como se muestra en la figura 9.



Figura 9. Mapa de los departamentos de Colombia en los cuales se implementaron los proyectos analizados.

Los proyectos

a. Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia

Ejecutor

La Federación Nacional de Industriales de la Madera, creada desde el 2003, congrega al sector de empresarios, productores y comercializadores de los derivados de la madera. FEDEMADERAS se encarga de representar los intereses del sector ante el Gobierno, en un marco que busca promover principios de desarrollo sostenible y buenas prácticas en toda la cadena forestal.

Específicamente para la temática de género, FEDEMADERAS trabaja facilitando ocasionalmente capacitaciones a las empresas y esto sucede en el marco de los proyectos que ejecuta la organización. A nivel interno no cuenta con indicadores que le permitan medir sus avances en la incorporación del enfoque de género, ni con un presupuesto específico para trabajar en actividades específicas relacionadas con género e inclusión.

Resumen del proyecto

Se implementó en Colombia durante el 2016 y fue liderado por la Federación Nacional de Industriales de la Madera. Su objetivo general fue contribuir a la construcción de un Mercado de Madera Legal en Colombia con inclusión de elementos de equidad de género. Para esto se propuso alcanzar cuatro resultados. Uno de estos se enfocó en actividades para que treinta empresas del sector forestal, afiliadas a FEDEMADERAS, incorporaran en sus políticas, elementos de equidad de género. Para ello, se contrató a una persona que realizó visitas a las empresas con el objetivo de obtener un primer diagnóstico acerca de los procesos de legalidad que se llevaban a cabo y para conocer cómo se incorporaban los aspectos de género en las

políticas internas. Como resultado de este proceso, se encontró que solamente una empresa contaba con una política y plan de trabajo elaborado para abordar esta temática. Así, la persona contratada para este fin elaboró una política de género, “basándose en la norma de Colombia relacionada con el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, pues en ese momento este aspecto era muy incipiente”⁸. La política creada, fue enviada a las empresas y se realizó el acompañamiento para su aplicación e implementación hasta la finalización del proyecto. Las empresas por su parte firmaron un acta a través de la cual se comprometían a incorporar la política en mención. Posterior a esto, FEDEMADERAS no ha realizado ningún tipo de seguimiento a esta actividad.

Con respecto a la política de género que se creó en el marco del proyecto (Ver anexo 6), incluye las siguientes medidas:

1. Promover un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir el riesgo.
2. Incluir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los procedimientos y procesos de reclutamiento y selección de [colaboradores/trabajadores/personal].
3. Asegurar que en condiciones de trabajo de igual valor, mujeres y hombres reciban una remuneración igual y las mismas prestaciones sociales.
4. Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo de habilidades profesionales, técnicas y operativas según el puesto de trabajo a nuestros [colaboradores/trabajadores/personal] sin distinción de género.
5. Rechazar cualquier tipo de discriminación o violencia y establecer los mecanismos para la prevención y atención de las distintas formas de acoso dentro de la Organización.

Dentro de los actores que participaron en el proyecto se encuentran FEDEMADERAS que, como es evidente, se hizo cargo de la formulación e implementación; las empresas afiliadas que se beneficiaron de las actividades y el Programa FAO EU FLEGT que brindó la financiación y la supervisión técnica para la implementación de las actividades.

Incorporación de la perspectiva de género

Con respecto a la incorporación de la perspectiva de género durante las fases de propuesta, implementación y monitoreo, se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	4	0	0
Implementación	2	0	2
Monitoreo	1	0	2

Tal como se observa en la tabla 4 en la propuesta de esta iniciativa se incluyeron objetivos y resultados esperados para abordar el diagnóstico de los elementos de equidad de género que incorporaban treinta empresas a nivel de sus políticas organizacionales. Además, en la propuesta

⁸ Revueltas, O.2 marzo 2021. Incorporación de enfoque de género en los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS (Entrevista). Bogotá, Colombia, FEDEMADERAS.

se presentó un presupuesto específico para abordar esta temática y se proyectó la contratación de una persona con conocimientos de género, para liderar estas actividades. Ya durante la etapa de la implementación, se pusieron en marcha las actividades planeadas, como el diagnóstico y a partir de este, se generó una política de género para las empresas participantes, cumpliendo con uno de los tres resultados esperados del proyecto.

En esta misma etapa no se recolectó información desagregada por sexo y por ello no se puede evidenciar si para esta actividad se contó con una participación proporcional de hombres y mujeres. Además, en los informes del proyecto, no se presentan lecciones aprendidas que reflejen un proceso de reflexión y aprendizaje institucional en esta temática. Finalmente, para la etapa de monitoreo, no se cuenta con datos desagregados por sexo, ni se incluyen indicadores a través de los cuales se pueda evidenciar y hacer seguimiento al impacto que generaron las actividades implementadas sobre la mujer. Uno de los indicadores del proyecto se relaciona con la apropiación institucional frente a las temáticas de género.

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 5. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia

Fases del proyecto	Grados de incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	1	0
Monitoreo	0	0	3

Como se menciona en la metodología, este aspecto es analizado para tres etapas de los proyectos: la propuesta, la implementación y el monitoreo. En general, a través de este aspecto se analizó la inclusión de la población joven, afrodescendiente e indígena en el proyecto. Así, tal como se observa en la tabla 5, el proyecto no incorporó en la propuesta aspectos de inclusión.

Durante la implementación, se contó con la participación de jóvenes a pesar de que esto no había sido priorizado. Para el monitoreo, no se cuenta con información desagregada por rangos de edades y sexo, y tampoco se incluyen indicadores que permitan evidenciar la participación de jóvenes, ni el impacto de las actividades implementadas sobre este grupo poblacional.

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Tal como se describe en la metodología, para llegar a las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión desde este proyecto, se indagó acerca de los roles que tienen las mujeres, jóvenes y hombres en las actividades del subsector maderero, tal como se muestra en la Figura 10. A partir de esto, se identificaron algunas de las condiciones que promueven y limitan la vinculación de las personas en la cadena de la madera (tabla 6).

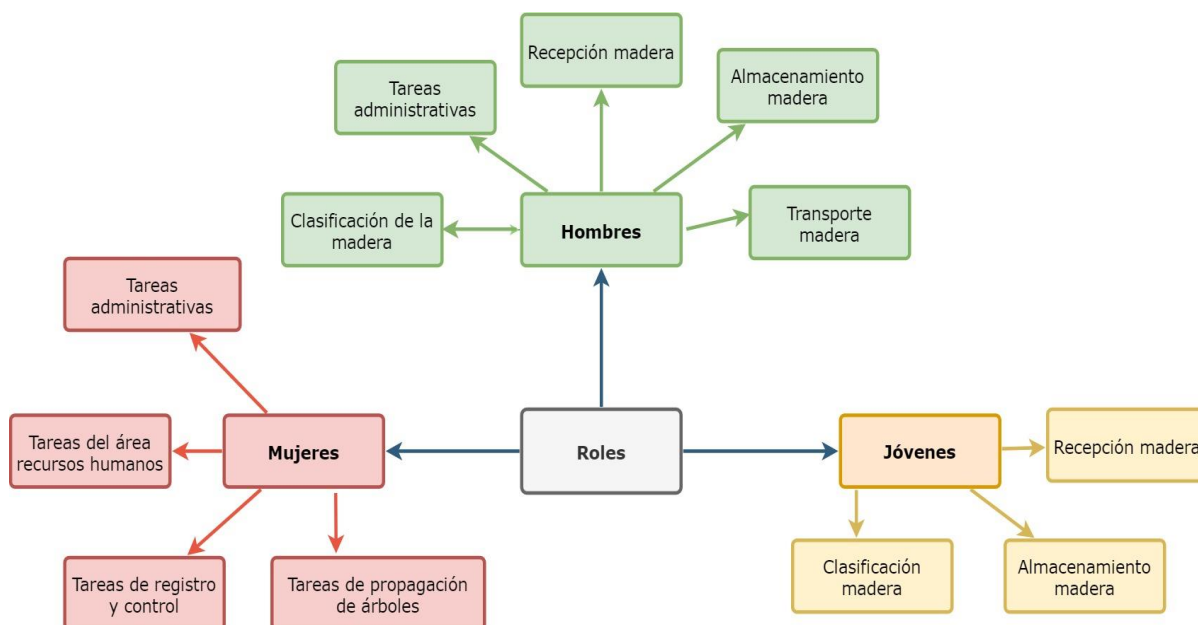


Figura 10. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales que hicieron parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS.

Para complementar lo que se muestra en la figura 10, es importante mencionar que las mujeres que han tenido acceso a la educación técnica o profesional, se encargan de labores administrativas y desempeñan funciones en el área de recursos humanos. Bajo otros perfiles, se vinculan mujeres que cuentan con habilidades para realizar las tareas de registro y de propagación de los árboles. Por su parte, los hombres y los jóvenes se encargan de las labores operativas.

Tabla 6. Factores que influyen en la vinculación de personas a las empresas que pertenecen al gremio de aprovechamiento de las maderas.

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con acceso a capacitación o educación para desempeñarse en cargos administrativos de la empresa. • Contar con un respaldo en términos de políticas laborales que promuevan la equidad de género. • Contar con características propias que se requieren para el desempeño de ciertas labores, como ser ordenado y meticulado. • La persona se motiva, pues existe un medio que brindan unas condiciones laborales formales.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • No contar con los conocimientos que se requieren para desempeñar actividades administrativas o en el área de recursos humanos. • La percepción de que la cadena forestal no es un medio rentable. • Brechas salariales. • No existen suficientes plazas laborales.

De igual forma, a partir de la información recabada, se identificaron los aspectos que desde las empresas promueven y limitan la equidad de género (tabla 7).

Tabla 7. Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión

en las empresas que hacen parte del gremio afiliado a FEDEMADERAS.

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • Que las empresas cuenten con una política que promueva el respeto y equidad entre las personas que trabajan allí. • Tener roles definidos para la contratación de las personas, basándose en las tareas y habilidades que se requieren determinado trabajo. • Que la empresa implemente las medidas de equidad de género que los sellos de certificación promueven. • Que las empresas realicen el seguimiento al cumplimiento de las políticas diseñadas para abordar el enfoque de género. • Documentar todos los procesos de contratación bajo principios de equidad. • Contar con indicadores organizacionales en los que se mida el avance en términos de género e inclusión.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • Que las empresas sean pequeñas y jóvenes, pues se enfocan en alcanzar su estabilidad financiera primero antes de trabajar en otras temáticas, como el género. • No contar con tecnologías avanzadas que permitan que mujeres las mujeres se puedan vincular a labores operativas y que los hombres puedan realizarlas de una manera más sencilla. • La confusión que se presenta en el sector con respecto a la temática de género e inclusión. • El estereotipo de que las mujeres no pueden realizar ciertas actividades porque son más débiles que los hombres. • La escasa asesoría en el sector para facilitar la comprensión de la temática.

Síntesis⁹

Para empezar, es importante resaltar que este proyecto se desarrolló con las empresas que implementan o están en camino hacia la legalidad, que por lo general obtienen la madera de cultivos forestales. Esto es muy importante, pues al menos bajo este tipo de modelo, se busca el cumplimiento de lo que plantean las normas en lo que se refiere al aprovechamiento y a las condiciones de trabajo de las personas empleadas.

En relación al proyecto, la incorporación de la perspectiva de género se realizó desde etapas tempranas en el proyecto, cuando FEDEMADERAS identificó una oportunidad para trabajar en la temática, vinculándola a las visitas que se tenían planeadas para verificar los principios de legalidad de la madera. De acuerdo con la persona encargada de este tema, “en este momento, no convenía trabajar exclusivamente en el tema de género, pues en las empresas este concepto se relacionaba con la orientación sexual y la población LGTBI”¹⁰, que al parecer aún hoy sigue siendo un tema sensible. Así se evidencia que los temas abordados a través del concepto de género, para aquel momento no estaban claros para algunas empresas y no eran considerados como importantes. Esta situación a su vez refleja que las empresas requieren fortalecer sus

⁹ Esta sección incluye el análisis realizado por la autora a partir de la información recopilada.

¹⁰ Op cit.,8.

conocimientos en este tema, a través del acompañamiento de personas que manejen la temática y que sean externas a estas, para garantizar su imparcialidad.

La estrategia que se elaboró para abordar la temática de género, consistió en vincular elementos de equidad de género a los principios planteados en la norma de Seguimiento y Salud Laboral, pues esta era de interés para todas las empresas. Se resalta también que algunas empresas estaban interesadas en acceder a la certificación FSC y por ello, consideraron oportuno trabajar en este tema. Esto muestra, que definitivamente existen factores que pueden llevar a motivar a las empresas a trabajar con mayor profundidad en la incorporación de medidas que promuevan la equidad de género, más aún cuando a través de ellas, pueden obtener beneficios potenciales, como el acceso a mercados diferenciados para la comercialización de sus productos.

Hasta acá, es importante resaltar que la temática de género tuvo que ser incluida dentro de otro tema, dada la resistencia que tenían algunas empresas para abordarla y que uno de los temas de interés para las empresas era la norma de Seguimiento y Salud Laboral, en cuya verificación se incluyeron elementos para revisar la incorporación de elementos de género.

Un aspecto que llama la atención, y que se puede considerar como un hallazgo para la presente sistematización, se relaciona con lo que menciona la presidenta de FEDEMADERAS “al parecer en los centros urbanos existe más receptividad hacia el tema de equidad de género, que en las zonas rurales”¹¹. Esto podría relacionarse con que, bajo este contexto urbano, probablemente las empresas han tenido mayor familiarización con la temática de género a diferencia de las empresas rurales. Sin embargo, en la presente sistematización no se cuenta con la suficiente evidencia que permita realizar una afirmación al respecto.

Durante las visitas realizadas a las empresas, se entrevistó solamente a la persona encargada del tema de recursos humanos, pero no se contó con la oportunidad de corroborar la información con los empleados. En este espacio se aplicó el cuestionario general, en el cual se destinaron seis preguntas para abordar el tema de equidad de género. Dentro de los principales hallazgos que se encontraron a partir de este diagnóstico, además de evidenciar que ninguna de las empresas contaba con una política de género para su empresa, se resalta que la mayoría de las mujeres desempeñan roles administrativos y de recursos humanos, pues cuentan con los conocimientos para ello, es decir, previamente han tenido acceso a estudios de educación técnica y profesional. También se resalta que, en las empresas que cuentan con un área amplia de transformación, las mujeres se desempeñan en temas de seguridad en el trabajo, en el registro y control y en las actividades de verificación de calidad de los productos.

Con respecto a la remuneración, a pesar de que varias empresas estuvieron abiertas al tema, otras presentaron cierta resistencia para abordar este aspecto, “lo cual puede dar indicios de que se presentan techos de cristal”¹², en donde a pesar de que existe inserción laboral de las mujeres capacitadas, aún se presentan brechas salariales con respecto a los hombres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística 2020). Ahora bien, existen varios aspectos que se deben resaltar de las visitas y de la metodología que se aplicó para elaborar el diagnóstico, pues al

¹¹ Ospitia, A. 18 marzo 2021. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de FEDEMADERAS (Entrevista). Bogotá, Colombia, FEDEMADERAS.

¹² Op. cit., 8.

parecer el trabajo con las empresas fue muy limitado, es decir, sólo se entrevistó a la persona encargada del área de recursos humanos, pero no se contó con la oportunidad de conocer el punto de vista de las mujeres que laboraban allí, ni de formular algunas medidas que representaran directamente sus percepciones para incluir en la política de género, con lo que se hubiera podido generar cierta apropiación por la política. Dado que esto no fue aplicado, tampoco se abrió un espacio para que las mujeres pudieran expresar sus inquietudes acerca de las condiciones laborales.

Por otro lado, durante las visitas de diagnóstico se encontró que a pesar de que en algunas empresas ya estaban implementando algunas medidas para promover la equidad de género, no se contaba con procesos documentados. Posteriormente, teniendo en cuenta los insumos del diagnóstico, desde FEDEMADERAS se formuló una política de género estándar, que fue entregada a las empresas. Estas a su vez emitieron un acta a través de la cual se comprometían a implementar las medidas en su empresa. Sin embargo, no se contó con un espacio de socialización a través del cual, las empresas pudieran realizar observaciones a la política.

Con respecto al acompañamiento y seguimiento, fue realizado en el marco del tiempo de ejecución del proyecto y a la fecha no se sabe con certeza si todas las empresas han aplicado las medidas de la política de género.

Un aspecto que llama la atención se relaciona con el tema de monitoreo. A pesar de que el proyecto incluye directamente objetivos y actividades para trabajar en género, no quedaron establecidos indicadores que permitieran dar cuenta del impacto generado por el mismo. Esto se relaciona con el hecho que a nivel del programa FAO EU FLEGT, no se cuenta suficientes indicadores que permitan visibilizar el impacto que se genera en este aspecto, a través de los proyectos financiados.

En cuanto a los resultados, en las entrevistas realizadas con algunas empresas vinculadas a este proyecto, se resalta que, de acuerdo con su percepción, el mayor impacto que este generó fue la consolidación de un sistema de gestión, en el que se tienen definidos los perfiles laborales de acuerdo a los conocimientos y habilidades que se requieren, sin tener en cuenta para ello el sexo o la edad de las personas.

Desde FEDEMADERAS se percibe que el mayor impacto que el proyecto causó corresponde a la apertura que se realizó en el medio que predominantemente es manejado por personas del sexo masculino, para trabajar en temas de género.

Finalmente, en aspectos de la inclusión el proyecto realizó el diagnóstico en algunas empresas en las que participan jóvenes. Sin embargo, su objetivo se enfocó en el abordaje a temas de legalidad y de género. Es importante resaltar la necesidad de incluir a los jóvenes en la cadena de aprovechamiento forestal, pues de acuerdo con la Directora de Fedemaderas, estos no ven en la cadena un medio laboral llamativo. Esta situación a su vez genera escasez de personal calificado para incorporarse a las empresas durante la temporada de ventas.

b. Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género

Ejecutor

Federación Nacional de Industriales de la Madera – FEDEMADERAS. Como ya se mencionó la organización aborda el tema de género e inclusión a través de los proyectos que ejecuta y prestando asesoría técnica a las empresas. Se resalta que la Federación, considera que es importante trabajar en este tema, y que para ellos el proyecto representó una oportunidad para abrir el diálogo con las empresas en el tema de género e inclusión.

Resumen del proyecto

Se implementó en Colombia durante el 2018 y como se mencionó, la ejecución estuvo a cargo de FEDEMADERAS. El objetivo de esta iniciativa fue “Aportar a la construcción del mercado de madera legal en Colombia mejorando el cumplimiento de la legalidad de empresas, productores y segmentos de la oferta nacional, con elementos de enfoque de género”(FAO 2018). El proyecto contó con tres resultados esperados y uno de ellos se enfocó en abordar la equidad de género “Empresas de la cadena forestal o asociaciones miembros de FEDEMADERAS incorporan en sus políticas y en su actividad productiva elementos de equidad de género”. En total se trabajó con 31 empresas, no afiliadas a FEDEMADERAS, con quienes inicialmente se hicieron visitas con el fin de verificar los principios de legalidad y la incorporación del enfoque de género en su quehacer, a través de doce indicadores construidos por la Federación. Teniendo en cuenta que, en el proyecto anterior se encontró que la mayoría de las empresas no contaban con una política de género diseñada, antes de la visita de diagnóstico, desde FEDEMADERAS se adaptó la política del proyecto que había sido implementada durante el 2016 y al final de la visita de diagnóstico, se entregó a las empresas la política diseñada. De acuerdo a algunas organizaciones entrevistadas, esta política fue un buen inicio para empezar a documentar los procesos internos de contratación y de salud y seguridad en el trabajo exigidos por la normativa del país. A partir de las actividades trabajadas en el proyecto, las empresas empezaron a construir el sistema de procedimientos y los formatos, utilizando lenguaje incluyente y definiendo los perfiles de acuerdo a las actividades requeridas para determinado rol. Aparte de la participación de FEDEMADERAS y las empresas, en esta iniciativa las Corporaciones Autónomas Regionales de los departamentos de Valle del Cauca, Cundinamarca y de la zona del Eje Cafetero facilitaron el contacto con las empresas forestales para trabajar el componente de legalidad del proyecto.

Incorporación de la perspectiva de género

Tabla 8. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoyó a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	4	0	0
Implementación	2	0	2
Monitoreo	1	1	1

Tal como se observa en la tabla 8, de los once criterios evaluados, solamente tres no se incorporaron totalmente durante las tres fases del proyecto revisadas. Esto debido a que durante la implementación no se recolectó la información requerida para evidenciar que existía una participación proporcional de hombres y de mujeres. Además, a pesar de que se trabaja en el tema de género, desde la organización no se genera un proceso reflexivo a través del cual se plasman en los reportes las lecciones aprendidas que surgieron a partir del trabajo realizado en esta temática. Para los otros aspectos, en la propuesta se incorporó la perspectiva de género tanto en los objetivos, resultados esperados, presupuesto y la proyección para contratar a una persona con conocimiento en la temática de género que liderara las acciones planeadas. Con respecto a la implementación, tal como se había mencionado previamente, se realizó un diagnóstico en 31 empresas para conocer la incorporación de aspectos de género en sus políticas internas; también se adaptó y entregó una política de género a las empresas y con ello se pusieron en marcha actividades para promover la perspectiva de género. Adicionalmente, se contrató a una persona con conocimientos en el tema de género para liderar las actividades que se tenían contempladas para el logro de este resultado esperado y para el monitoreo se contó con un indicador cuantitativo, a través del cual se pudo medir el número de empresas que habían adoptado una política de género.

Es importante resaltar que, si bien este proyecto fue liderado por FEDEMADERAS, se presentaron diferencias con respecto a la metodología implementada durante el primer proyecto. Estas consisten en que, durante la primera intervención, la política de género se diseñó posterior al diagnóstico y luego fue entregada a las empresas participantes, mientras que, en el segundo proyecto, antes de la visita de diagnóstico, se adaptó la política previamente creada y esta fue entregada durante la visita de diagnóstico a las empresas.

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 9. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoyó a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género

Fases del proyecto	Grado de incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	1	0
Monitoreo	0	0	3

En general, en la propuesta no se evidencia la inclusión de grupos como jóvenes, afrodescendientes o indígenas en calidad de beneficiarios directos del proyecto. A pesar de lo anterior, y que no se planificaban actividades con estos grupos, durante la implementación se llevaron a cabo algunas actividades en las que participaron los jóvenes. Finalmente, para el monitoreo no se cuenta con datos desagregados por edades y grupos étnicos, al parecer todos los participantes fueron mestizos. Tampoco se cuenta con indicadores para evidenciar el impacto de las actividades implementadas sobre cualquiera de los grupos de interés (jóvenes, afrodescendientes e indígenas).

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Dado que esta iniciativa es una continuación del proyecto denominado *Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia*, para esta sección, los roles que desempeñan mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales son los mismos que se describen en la Figura 10.

Con respecto a las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión, además de las que se detallan en las tablas 6 y 7, que abordan los factores que influyen sobre la vinculación de las personas en las empresas forestales, así como las condiciones que promueven o limitan la incorporación de aspectos de género e inclusión a nivel de las empresas, en la tabla 10 se presentan los factores que a nivel de proyectos promueven o limitan el abordaje de la temática de género.

Tabla 10. Factores que promueven y limitan la incorporación de la temática de género en los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar desde etapas tempranas del diseño de la propuesta, la necesidad de trabajar en la temática de género. • Contar con objetivos, resultados esperados y un plan de trabajo definido para abordar la temática de género. • Tener un presupuesto específico para implementar las actividades de género. • Contratar a personas con conocimiento en el tema de género e inclusión para liderar las actividades programadas. • Buscar estrategias para abordar la temática de género, articulándola a otras que son de interés para las empresas. • Contar con la financiación de una organización que promueva este enfoque. • Hacer el seguimiento a las actividades implementadas y buscar estrategias para su sostenibilidad. • Los actores involucrados se brindan la oportunidad de aclarar sus dudas y de dialogar acerca de la temática.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • Abordar la temática de género de manera transversal sin definir una estrategia para ello. • No contar con un presupuesto exclusivo para implementar las actividades de género e inclusión. • La inexistencia de espacios de interacción con las personas involucradas para conocer de manera directa sus puntos de vista con respecto a las acciones que se requiere implementar en las empresas para promover la equidad de género e inclusión.

Síntesis

Dado que este proyecto fue implementado por FEDEMADERAS y que como se ha mencionado anteriormente, llevó a cabo las mismas actividades que las del proyecto denominado *Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia*, el presente análisis se enfocará en dos variables que fueron aplicadas sólo en este proyecto. La primera de ellas

corresponde al proceso de entrega de la política de género. En este proyecto se utilizó el documento que había sido previamente diseñado y fue entregado a las empresas al final de la visita de diagnóstico. Esta situación, redujo la oportunidad de poder adaptar el documento de acuerdo a las condiciones que se encontraban en las empresas y en cierto modo muestra el cumplimiento de un resultado esperado, sin llevar a cabo un proceso con las empresas para ello. Se resalta que, el abordaje en la temática de género se realiza de manera fusionada con la verificación de aspectos de legalidad y trazabilidad. Para estos temas, el proyecto realizó actividades complementarias mientras que, para la equidad de género, solamente se llegó al punto de generar la política y el compromiso de las empresas para implementarla.

La otra variable que es importante mencionar es que las empresas vinculadas al proyecto no son afiliadas a FEDEMADERAS. Para esta iniciativa se trabajó con pequeñas y medianas empresas formales y en camino a lograr el estado de la formalidad. A partir de este trabajo, desde el equipo de FEDEMADERAS se llegó a percibir una relación entre el nivel de formalidad de la empresa y la apertura para abordar el enfoque de género, “entre menos formal la empresa, fue más complejo trabajar en temas de género”¹³. Esta situación puede deberse a que los esfuerzos de las pequeñas empresas están puestos inicialmente en alcanzar la estabilidad económica, antes de interesarse en cualquier otro aspecto. Con lo anterior también se refleja el desconocimiento del tema y la necesidad de contar con una asesoría externa que aporte en esta temática y que esté diseñada bajo una estrategia que busque un proceso de fortalecimiento de capacidades.

Se resalta que, si bien a través de este proyecto desde FEDEMADERAS se generó un espacio para empezar a hablar del tema de género, se requiere de un proceso que a nivel de gremio promueva espacios de diálogo para trabajar en esta temática, a través del cual las empresas puedan contar con un acompañamiento técnico durante un tiempo prudencial.

c. Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó

Ejecutor

El Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico - IIAP es una institución del gobierno colombiano, creado con la ley 99 de 1993, a través de la cual se adopta el Sistema Nacional Ambiental. El IIAP se encarga de llevar a cabo investigaciones científicas en el Chocó Biogeográfico, para que los conocimientos obtenidos a partir de estas apoyen los procesos de toma de decisiones en materia ambiental y la construcción de políticas públicas.

El IIAP cuenta con tres líneas de acción, a través de las cuales aborda los componentes ecosistémicos, productivos y socioculturales que se presentan en el territorio y que a su vez representan los intereses de las comunidades asentadas en la zona (IIAP 2018).

Resumen del proyecto

El proyecto fue ejecutado por el Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico (IIAP), durante el 2018. Su objetivo fue “Consolidar la gobernanza comunitaria y forestal a partir del fortalecimiento de la mesa forestal del Chocó” (FAO 2018) y para ello plantearon el logro de tres resultados esperados. Ninguno de estos incorporó de manera directa el enfoque de género, pero involucró a población afrodescendiente. En general, el proyecto se enfocó en aportar conocimientos a la Mesa Forestal del Chocó a través de un estudio de caracterización de actores

¹³ *Ibíd.* 10

de la cadena forestal para los niveles de extracción y transformación de la madera en los municipios de Riosucio, Quibdó y Bahía Solano. En el proyecto también se elaboraron protocolos de seguimiento y control de aprovechamiento, y de transformación para las especies que más se extraen del bosque natural en estos municipios.

Dentro de los actores que participaron en el proyecto, se encuentra el IIAP que se encargó de llevar a cabo el estudio, la Mesa Forestal del Chocó, quien se identifica como el directo beneficiario del estudio y el Programa FAO EU FLEGT que aportó el financiamiento para llevar a cabo las actividades.

Incorporación de la perspectiva de género

Tabla 11. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por el IIAP

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	4
Implementación	0	0	4
Monitoreo	0	1	2

Como es evidente en la tabla 11, el proyecto no incorpora elementos para abordar la perspectiva de género, de acuerdo a los indicadores definidos en el presente análisis. Solamente existe un criterio de la fase de monitoreo que se incorpora parcialmente y que se relaciona con la información desagregada por sexo. Se resalta que, si bien el estudio no llevó a cabo talleres, a través del mismo se identificaron las funciones desempeñadas por los hombres y las mujeres que hacen parte de la cadena de aprovechamiento de madera del Chocó. Con respecto al resto de criterios, no fueron incorporados durante las fases de propuesta, implementación y monitoreo.

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 12. Incorporación de aspectos de inclusión en las fases del proyecto ejecutado por el IIAP

Fases del proyecto	Grado de Incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	1	0	0
Implementación	1	0	0
Monitoreo	0	0	3

Tal como se mencionó previamente, el estudio se llevó a cabo en el departamento del Chocó, involucrando a población afrodescendiente. Específicamente, durante la fase de propuesta es claro que el estudio se realiza para fortalecer la Mesa Forestal del Chocó, en la que netamente participan actores afrocolombianos. Durante la implementación, además de involucrar a la población afrodescendiente, se identifica el rol de los jóvenes quienes se desempeñan como cargueros en el punto de recolección de la madera y en el puerto en donde los bloques son entregados a los comercializadores. Si bien el proyecto aporta al conocimiento de la cadena de la madera, no se incluyen indicadores para medir el impacto de las actividades implementadas sobre la población afrodescendiente y joven del área de estudio.

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

En el departamento del Chocó, las mujeres, hombres y jóvenes tienen determinados roles en la cadena de aprovechamiento de la madera (Ver Figura 11). Es importante resaltar que, en esta zona del país, el aprovechamiento de la madera se hace directamente a partir del bosque natural y no desde plantaciones forestales. Además de ello la mayoría de las personas que participan en la cadena de aprovechamiento forestal, se vinculan de manera personal e independiente y no a través de grandes empresas, como ocurre en el caso de los proyectos de FEDEMADERAS.

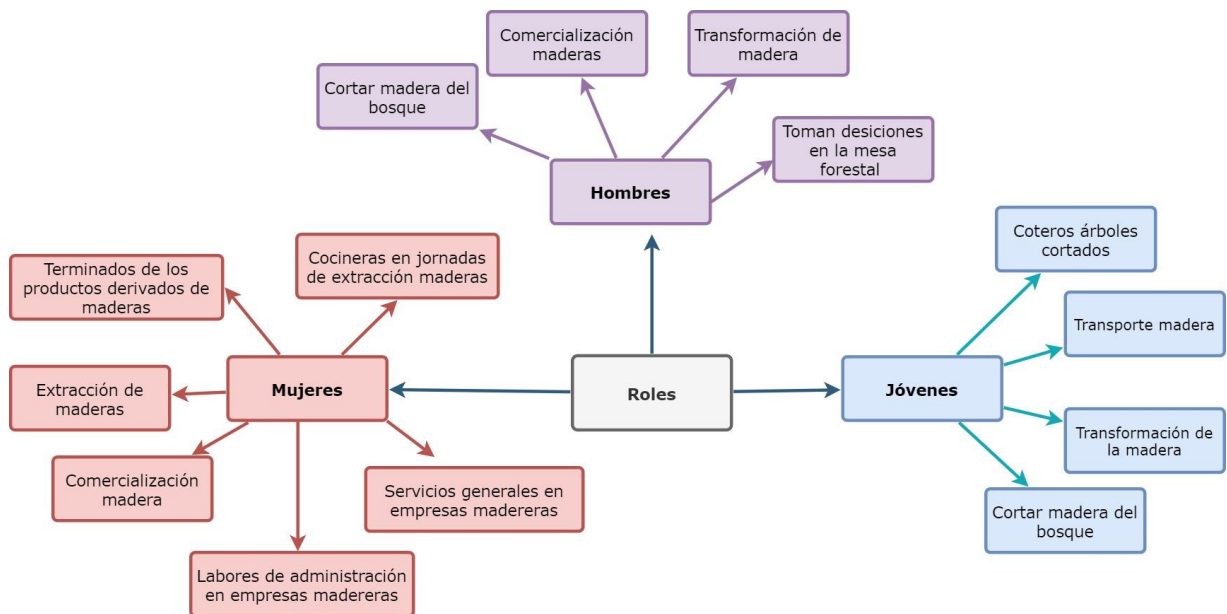


Figura 11. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento de las maderas del departamento del Chocó.

De manera complementaria a la información de la figura 11, se resalta que la mayoría de las personas entrevistadas y que hacen parte de la cadena de aprovechamiento maderero del Chocó, no han tenido acceso a ningún tipo de formación educativa y que sus roles han sido aprendidos empíricamente.

A partir del análisis de los roles de las personas de la cadena de las maderas del Chocó y de la información recolectada, se identificaron los aspectos que influyen en la vinculación de las personas a esta cadena de aprovechamiento (Tabla 13), así como los aspectos que promueven o limitan la incorporación de aspectos de género y de inclusión a nivel de los actores que participaron en el proyecto, mesa forestal del Chocó (Tabla 14) y del IIAP (Tabla 15).

Tabla 13. Factores que influyen en la vinculación de las personas a la cadena forestal del Chocó.

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • La necesidad de las personas de contar con ingresos económicos para poder sustentar sus necesidades. • La percepción de que el recurso de la madera es inagotable, dada la amplia extensión de bosques que se presentan en el departamento. • El conocimiento de los procesos que se deben realizar para la obtención de permisos para la extracción de la madera.
-----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a la tierra. • Tener las habilidades que se requieren para el desempeño de determinado cargo.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • Poco conocimiento de los trámites que se deben realizar para conseguir los permisos para el aprovechamiento de las maderas. • Estereotipos que culturalmente tiene la sociedad con respecto a que los hombres son los que deben realizar cierto tipo de actividades. • No contar con contactos comerciales. • No existen en la zona procesos de capacitación a través de los cuales se puedan mejorar los conocimientos acerca de la dinámica y los procesos que se llevan a cabo en la cadena de aprovechamiento de la madera.

Tabla 14. Factores que influyen sobre la incorporación de aspectos de equidad de género e inclusión en la Mesa Forestal del Chocó

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que no se conoce cómo abordar el tema, existe cierta apertura para aprender a incorporar aspectos de equidad de género y de inclusión. • Desde la Mesa Forestal existe el interés de que la actividad forestal genere beneficios para todos. • Interés en relevo generacional y en involucrar a los jóvenes en las actividades de la Mesa Forestal.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • El estereotipo cultural de que las actividades de aprovechamiento de la madera deben ser realizadas por los hombres. • Las condiciones de inseguridad que se presentan en las zonas rurales, donde se realizan las actividades de corte de las maderas. • No contar con un programa de capacitación, a través del cual todas las personas interesadas puedan aprender acerca de las actividades que se requieren en la cadena forestal. • Aún no se identifica el tema de la equidad de género e inclusión como una necesidad. • La baja participación de todos los actores que hacen parte de la cadena forestal en los espacios de toma de decisión de la mesa forestal.

Tabla 15. Aspectos que influyen sobre la incorporación de género e inclusión en el IIAP¹⁴

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • La vocación institucional de trabajar con todo tipo de poblaciones. • El reconocimiento del rol que desempeña la mujer en diferentes eslabones de la cadena de aprovechamiento forestal. • La necesidad de conocer con más profundidad acerca de las dinámicas que se presentan en la cadena forestal.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • La asignación presupuestal es limitada para llevar a cabo sus actividades.

¹⁴ Los aspectos son identificados a partir de la revisión de información secundaria, pues no se entrevistó a los actores del IIAP.

Síntesis

Como se mencionó anteriormente, el presente proyecto corresponde a un estudio que se elabora para caracterizar la cadena forestal en tres municipios del departamento del Chocó, Riosucio, Quibdó y Bahía Solano. Antes de entrar en el análisis, es conveniente revisar algunas características que se presentan en el territorio. En primer lugar, la mayoría de la población de esta zona de Colombia es afrodescendiente y por lo general las comunidades están organizadas en Consejos Comunitarios de Comunidades Negras. Estos se encuentran conformados legalmente y cuentan con una representación jurídica. El gobierno les asigna determinados territorios y estos se encargan de administrarlos, delimitarlos y de velar por su buen uso. A nivel interno, los Consejos asignan tierras a las familias afiliadas, para que hagan uso de la misma (ley 70 de 1993). Uno de los recursos que utilizan las familias corresponde a los bosques naturales, de donde, entre otros productos, se extrae madera para la comercialización, siguiendo los permisos que establece la ley para ello.

En segundo lugar, las condiciones sociales del departamento están lejos de ser buenas a nivel económico y esto se debe a que en el departamento las fuentes de empleo son escasas, llevando a que se presenten altos índices de pobreza (59,6% para el 2016 (Delgado 2017)). Además de ello, la infraestructura aún es muy básica o nula, lo cual representa grandes retos para el desarrollo económico de la zona¹⁵.

Otro aspecto que es importante mencionar, se relaciona con la presencia de grupos al margen de la ley en el departamento, como las guerrillas, los paramilitares y carteles de narcotraficantes, que encuentran en el sector una buena zona para resguardarse, establecer cultivos ilícitos, y para transportar las drogas de uso ilícito. Esto, sumado a la economía deprimida, ha llevado a que muchos jóvenes opten por llevar a cabo actividades ilícitas.

Finalmente, pero no menos importante, se encuentra la situación de la mujer y especialmente quienes viven en áreas rurales, que en muchos casos han sido víctimas de la violencia causada por los grupos al margen de la ley. Adicionalmente, se sabe que por tradición en la cultura afrodescendiente las mujeres están relegadas a realizar las tareas del hogar y que “se requiere de un carácter fuerte para desempeñarse en un medio de hombres, pues los hombres no reconocen las capacidades de las mujeres”¹⁶.

Ahora bien, con respecto al proyecto, se enfocó en realizar un estudio para conocer los diferentes eslabones de la cadena maderera para tres municipios del departamento. Su aporte es fundamental, pues permite que la Mesa Forestal del Chocó mejore sus conocimientos acerca del funcionamiento de la actividad forestal que se lleva a cabo en el departamento. De este, se debe resaltar que los hombres son los encargados de las actividades de extracción y transporte. Con poca frecuencia la mujer participa en las labores previamente mencionadas. Sin embargo, en ocasiones, acompañan a sus esposos en las jornadas de extracción de las maderas, para encargarse de la preparación de los alimentos, labor por la que no reciben ningún tipo de remuneración. Cuando esto no sucede, se quedan en las cabeceras municipales cuidando de los hijos. El otro punto en el cual intervienen las mujeres se relaciona con las labores de

¹⁵ Bejarano, J. 3 marzo 2021. Incorporación de aspectos de género en el proyecto *Fortalecimiento de la cadena forestal del Departamento del Chocó* (Entrevista). Bogotá, Colombia, Mesa Forestal del Chocó.

¹⁶ Palacio, M. 9 abril 2021. Incorporación de la perspectiva de género en la cadena forestal del Chocó (Entrevista). Bogotá, Colombia.

transformación y comercialización. Con respecto a esto, algunas tienen sus propios depósitos de madera en la zona comercial de Quibdó y han aprendido empíricamente a realizar esta actividad, es decir, no han recibido ningún tipo de capacitación. Cuentan con empleados hombres, que se encargan de manejar la maquinaria para procesar la madera y comercializan los productos a nivel local y nacional.

En relación con los jóvenes, trabajan como cargueros de madera en los trayectos desde el punto de extracción hacia los botes y luego de allí, hasta el siguiente medio de transporte que establezca el comercializador de la madera. “Por cada palo, se le paga al coterero 2.000 pesos”¹⁷. También, algunos de ellos se vinculan a los depósitos en donde se encargan de las labores de transformación de la madera.

Por su parte, la Mesa Forestal del Chocó, quien solicitó la implementación de este proyecto, se ha encargado de coordinar los procesos de ordenamiento, manejo y aprovechamiento de los recursos forestales, donde vale la pena recalcar, se ubica el subsector de las maderas. La Mesa Forestal cuenta con una junta directiva en la que participan miembros del Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico, del Consejo Comunitario Mayor de la Asociación Campesina Integral del Atrato, de la Gobernación del Chocó, de la Universidad Tecnológica del Chocó, del Jardín Botánico y de la Cooperativa de Ebanistas ¹⁸. En relación con la manera en que se trabaja en los aspectos de género desde la Mesa Forestal, de acuerdo al director de este espacio, “se hace de forma transversal, invitando a mujeres y a hombres a las actividades que ellos lideran”¹⁹. Sin embargo, se sabe que la participación de las mujeres es baja en la cadena y esto se refleja en el hecho que actualmente no hay ninguna mujer representando a alguna de las organizaciones que hacen parte de la junta directiva, en este espacio. A nivel interno, la Mesa Forestal cuenta con un Plan de desarrollo, por el cual se rigen y organizan todas sus actividades, en el cual no se presentan objetivos o algún tipo de estrategia para promover la participación de las mujeres en la cadena forestal. Tampoco cuentan con indicadores que reflejen de alguna manera aspectos de género. En general, de acuerdo con el director de la Junta Directiva de la Mesa Forestal “este es un pueblo machista y las mujeres se han dedicado más a la crianza de los hijos y a labores domésticas. La actividad forestal ha sido muy dura en el departamento, no se cuenta con carretera y condiciones que hay en otras zonas del país. Los sitios de aprovechamiento son muy retirados y es necesario que ellas se queden con los hijos”²⁰.

Las actividades relacionadas con el aprovechamiento de las maderas, han sido un medio importante para que hombres y mujeres del departamento tengan una fuente de ingresos. Los jóvenes, que entre otras actividades se desempeñan como cotereros, bajo condiciones de trabajo informal, han encontrado en este un medio para obtener algunos recursos económicos.

Por su parte, la participación de las mujeres en esta cadena es menor con respecto a la de los hombres, pues en el sector se presentan estereotipos, a través de los cuales culturalmente se cree que son los hombres quienes deben desempeñar los roles de la cadena de aprovechamiento de

¹⁷ Quejada, I. 8 abril 2021. Incorporación de la perspectiva de género en la cadena forestal del Chocó (Entrevista). Bogotá, Colombia.

¹⁸ Op.cit 15.

¹⁹ Op.cit 15.

²⁰ Ibíd., 14.

la madera. Además de lo anterior, de acuerdo a la información recopilada, la participación de las mujeres es baja en las labores de extracción de las maderas, pues en los bosques naturales además de presentarse difíciles condiciones biofísicas, en algunos sectores se ubican grupos al margen de la ley y esto genera desconfianza y temor por parte de las mujeres.

También se resalta que mujeres, jóvenes y hombres han aprendido a realizar las actividades del subsector maderero de manera empírica. Sin embargo, dado que predominantemente han sido los hombres quienes se han desempeñado en esta cadena maderera, presentan ciertas ventajas en términos del conocimiento que tienen de los procesos de la cadena frente a los que tienen mujeres y hombres. Esto a su vez se relaciona con el tiempo que las personas han estado vinculadas a la cadena “Es muy difícil porque los hombres son mayores y ya llevan mucho tiempo en el medio”²¹. Adicionalmente, no se presentan condiciones de un trato comercial amable entre empresarios que llevan tiempo vinculados a la cadena y que cuentan con todos los permisos, con las comercializadoras que, en ocasiones, para poder cumplir con sus pedidos, se ven obligadas a comprar a estos empresarios, quienes venden los metros de madera con precios muy altos.

Síntesis de proyectos ejecutados en Colombia

Partiendo del análisis de los tres proyectos sistematizados para Colombia, se encontraron los siguientes hallazgos:

- En las empresas que realizan el aprovechamiento de las maderas a partir de plantaciones, la adopción de medidas que promuevan la equidad de género es impulsada por políticas laborales y por las diferentes certificaciones que, entre otras medidas, apoyan la equidad de género a nivel laboral, creando un ambiente propicio para abordar esta temática.
- De acuerdo a las percepciones de los actores entrevistados, cuando las empresas de aprovechamiento maderero son más estables y formales, son más propensas a abordar la temática de género e inclusión. Esto se refleja en que las pequeñas empresas que están en camino hacia la formalidad y que aprovechan las maderas del bosque natural, buscan mantenerse en el mercado, pero no han identificado como una prioridad el enfoque de género e inclusión.
- A pesar de que las organizaciones que hacen parte de la cadena de aprovechamiento maderero, comparten un objetivo que se relaciona con el aprovechamiento y comercialización de las maderas, se presentan diferencias en la priorización que estas realizan de los aspectos de género e inclusión y en la forma de abordar la temática.

Con respecto a los criterios que se han utilizado para enriquecer la presente sistematización, a nivel general el país presenta el panorama que se muestra en la tabla 16:

Tabla 16. Resultados generales de Colombia en términos de la incorporación del enfoque de género

Proyectos	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Fedemaderas 1	7	0	4
Fedemaderas 2	7	1	3

²¹ Op. Cit., 13.

IIAP	0	1	10
------	---	---	----

Como se mencionó anteriormente, para cada proyecto se analizaron once criterios a través de los cuales se revisó la incorporación de la perspectiva de género. Como se observa en la tabla 16, en total para los tres proyectos, se cumplió con la incorporación de 14 criterios, mientras que dos se incluyeron de manera parcial y 17 no se tuvieron en cuenta para las fases de los proyectos analizadas. A nivel general, fueron más los criterios que no se incorporaron que los que sí lo hicieron. Esto se debe a que hubo dos proyectos que abordaron de manera directa el tema de género, mientras que uno no lo hizo.

A través del análisis de estos proyectos, es posible identificar que el aprovechamiento de las maderas que se realiza a partir de las plantaciones forestales y que llevan a cabo las empresas, es más propenso a incluir medidas para promover la equidad de género, dada las diferentes normativas laborales que se deben cumplir y los requerimientos que son exigidos por los sellos que les certifican. Bajo este panorama de las empresas, promover la creación de políticas que motiven la construcción de procesos documentados en los que se defina claramente el perfil laboral de las personas de acuerdo a las habilidades y conocimientos que se necesitan, fue una muy buena práctica por parte del Programa FAO EU FLEGT, a partir de la cual se motivó la implementación de medidas que aseguraran los principios de equidad en los procesos de vinculación laboral en las empresas. De igual manera al nivel interno de las empresas, se resalta que las más estables y formales, se encuentran más abiertas a abordar la temática de género e inclusión, mientras que las que aún se encuentran camino a la formalidad, al parecer enfocan sus esfuerzos en aspectos que les permitan sostenerse, antes de interesarse en trabajar en temas como la equidad de género ²².

A diferencia del aprovechamiento realizado por las empresas en plantaciones forestales, en la actividad que se realiza a partir de los bosques naturales, no se cuenta con políticas para abordar la equidad de género en las pequeñas empresas y la adopción de políticas tampoco se motiva por ningún tipo de certificación, pues en Colombia este proceso no se realiza para este tipo de coberturas. A pesar de que a nivel nacional se presenta el Conpes 161, esta política no se conoce y tampoco se pone en práctica localmente.

Con respecto a las mujeres que se vinculan a la cadena maderera en el departamento del Chocó, lo hacen de manera independiente y no cuentan con respaldos laborales, más de los que ellas mismas se puedan brindar, es decir, existe un ambiente propicio para que se desempeñen los roles bajo condiciones de trabajo informal. En contraste, las mujeres que se vinculan a la cadena maderera de las empresas afiliadas a FEDEMADERAS, cuentan con condiciones laborales de empleo formal y este contexto es más amigable para promover la equidad de género.

En cuanto a los conocimientos de los procesos que se deben realizar en el aprovechamiento maderero, todos los actores acceden a este de manera empírica y por ello no se podría afirmar que existe discriminación hacia las mujeres y jóvenes. Sin embargo, se presentan diferencias marcadas que ponen en ventaja a los hombres pues han sido ellos quienes han estado vinculados a la cadena por mayor tiempo y conocen a profundidad los procesos de la cadena.

²² Op cit 12.

En relación a los jóvenes, de acuerdo con la información analizada, en las empresas se valora la formación educativa para ocupar cargos administrativos y comerciales. Para las tareas operativas, tanto en las empresas como en el contexto de aprovechamiento del bosque natural, al parecer no se requiere una formación específica y el oficio se puede aprender empíricamente. Esto facilita la participación de los jóvenes en la cadena forestal del departamento del Chocó, en donde el acceso a la educación es limitado.

Finalmente para los proyectos implementados en Colombia, es importante destacar que a pesar que el objetivo principal del Programa FAO EU FLEGT se enfoca en promover la producción y comercialización de madera legal, a través de las iniciativas ejecutadas por FEDEMADERAS, el programa apoyó directamente la implementación de acciones para aportar en la temática de género y a partir de estas, se abrieron nuevas oportunidades para empezar a dialogar con las empresas del sector maderero acerca de esta temática en Colombia. Así, se evidencia el interés que se tiene desde FAO EU FLEGT para aportar en la construcción de mecanismos que buscan la equidad de género. De igual manera, el trabajo con grupos minoritarios como el de los afrodescendientes que conforman la Mesa Forestal del Chocó, demuestra que el programa trabaja bajo principios de inclusión, para aportar a la gobernanza.

a. Lecciones aprendidas de los proyectos:

- Es fundamental visibilizar directamente en los proyectos las temáticas de género que se quieren abordar o fortalecer, para contar con resultados específicos en este tema.
- La vinculación del tema de género a otros aspectos, aunque no es deseable, puede representar el inicio para abordar el tema, en contextos en los cuales aún es confuso el término y sus implicaciones.
- Contar con perfiles definidos a partir de las habilidades y conocimientos que se requieren para un trabajo, promueve la equidad entre las personas interesadas.
- La desagregación de información por sexo y edad es importante para conocer la vinculación de determinados grupos en la ejecución de un proyecto.
- Las condiciones de empleo formal promueven ciertas garantías laborales, bajo las cuales es más viable trabajar en la incorporación de género e inclusión.
- El concepto de equidad de género e inclusión aún no es comprendido por todos los actores de la cadena forestal que participaron en los proyectos sistematizados.
- El acompañamiento técnico es fundamental para que los actores comprendan el concepto de equidad de género e inclusión.
- La existencia de un marco normativo que promueva la equidad de género, no es suficiente para garantizar su aplicación a nivel local. Se requieren otros mecanismos para aplicar las normativas localmente.
- Las condiciones de inseguridad causada por grupos al margen de la ley, limitan la participación de las mujeres en las actividades que se relacionan con la extracción del recurso desde el bosque natural, que se ubica en áreas rurales.
- La transversalización del tema de género e inclusión requiere una estrategia que facilite su aplicación en los proyectos.

- La motivación principal por la cual se vinculan todas las personas a la cadena forestal se relaciona con la necesidad de contar con un trabajo que bajo condiciones formales o informales les permita suplir sus necesidades.
- Los jóvenes no son visibilizados en los proyectos a pesar del importante papel que cumplen en la cadena forestal y del potencial aporte que pueden hacer para el relevo generacional.
- Las mujeres y jóvenes que se vinculan a la cadena forestal del Chocó se encuentran en desventaja frente a los hombres, que por tradición se han desempeñado en esta y conocen cómo funciona.
- El bajo acceso a nuevas tecnologías limita la participación de la mujer en las actividades de transformación de la madera.
- La percepción que tienen las personas acerca de la plataforma de gobernanza limita su participación en estas.
- Las habilidades de comunicación asertiva son fundamentales para transmitir un mensaje claro acerca de la equidad de género, bajo contextos en los que los actores no tienen una buena apertura al tema.
- No contar con una infraestructura como vías de acceso, hace que las condiciones de la actividad maderera sean muy difíciles, con lo cual los oficios se vuelven pesados para los hombres y ello limita el involucramiento de las mujeres.

b. Recomendaciones para los actores de los proyectos

A FEDEMADERAS:

- Promover en las empresas afiliadas y no afiliadas, prácticas que incluyan la definición de los perfiles laborales desde las habilidades y conocimientos que deben cumplir las personas en un determinado trabajo.
- Llevar a cabo procesos participativos para actividades como la formulación de políticas que incidan directamente en el funcionamiento interno de una empresa. Esto permitiría conocer las opiniones de todos los actores involucrados y abrir un espacio para que estos tuvieran la oportunidad de sugerir medidas para superar las problemáticas encontradas.
- Es fundamental ajustar la estrategia para abordar la temática de género con las empresas más pequeñas y con menos acercamiento a la formalidad. En este caso, se requiere de un plan de acompañamiento riguroso que se centre en el fortalecimiento de capacidades individuales a través de las que se promueva la equidad.
- Construir propuestas de proyecto en las que se aborde la temática de género e inclusión de manera directa e independiente de otros temas.
- A nivel interno, es importante contar con indicadores que permitan conocer los avances que se tienen en la temática de género y hacer un seguimiento riguroso a los mismos, pues esto permitirá conocer si se está cumpliendo el objetivo o si es necesario ajustar la estrategia para ello.
- Elaborar una estrategia para abordar las temáticas de género e inclusión.
- Gestionar alianzas con grupos de investigación en el tema de género, con el objetivo de brindar un acompañamiento a las empresas en esta área.

- Realizar procesos de reflexión, como la sistematización, es importante para identificar cuáles son las necesidades que se presentan en el sector con respecto a la temática y a partir de esto, construir estrategias efectivas.

A las Empresas Forestales:

- Abrir los espacios para abordar la temática de género, bajo el acompañamiento de equipos externos a sus empresas.
- Indagar acerca de las percepciones que tienen sus empleados, y a partir de esto generar medidas que promuevan la equidad.
- Participar en procesos de fortalecimiento de capacidades que aborden la temática de género e inclusión.
- Buscar alianzas con grupos de investigación que les faciliten el acompañamiento y diseño de herramientas para promover la equidad de género e inclusión.
- En la medida de sus posibilidades, mejorar la tecnología con la que realizan los procesos operativos, pues con ello se facilitarán las condiciones de trabajo de los hombres y se abrirá un espacio para que las mujeres puedan realizar este tipo de actividades.

A la Mesa Forestal del Chocó:

- Fortalecer sus capacidades con respecto a los temas de equidad de género e inclusión.
- Promover la participación de las mujeres a través del diseño e implementación de propuestas que se dirijan específicamente hacia este grupo poblacional.
- Es importante construir una estrategia concreta para abordar la temática de género e inclusión de manera transversal.
- Incentivar la participación de las mujeres en la junta directiva de la Mesa Forestal.
- Gestionar convenios con grupos de investigación en el tema de género, para documentar con mayor detalle el rol que cumplen las mujeres en el sector forestal del Chocó.
- Crear propuestas de proyecto, que se enfoquen directamente a trabajar con los jóvenes y mujeres de la cadena forestal del Chocó.
- Manejar un lenguaje asertivo a través del cual una vez se comprenda el enfoque de género e inclusión, se pueda transmitir a todos los actores que se involucran en la cadena forestal del departamento.

A las mujeres de la Cadena Forestal del Chocó:

- Involucrarse en las actividades que lidera la Mesa Forestal del Chocó, pues de esta manera se mantendrán informadas de las actividades que desde este espacio se promueven y podrán participar en los espacios de discusión.
- Establecer una comunicación directa con las otras mujeres que se involucran en la cadena forestal con el objetivo de compartir sus experiencias, aprendizajes y de apoyarse en su quehacer.

A los hombres de la Cadena Forestal del Chocó:

- Ser solidarios con mujeres y jóvenes que quieren articularse a la cadena de aprovechamiento forestal y compartir los conocimientos que se tienen.
- Ser justos para fijar los precios de venta de materiales.

4. Honduras

Información general

De acuerdo a datos de 2021, Honduras cuenta con una población de 9,4 millones de personas, de los cuales 4,5 son hombres y 4,8 millones son mujeres (Instituto Nacional de Estadística 2021). Durante el 2019 el 59.3% de los hogares se encontraron en condición de pobreza, pues sus ingresos fueron más bajos que el costo de la canasta básica. Para las zonas rurales, esta situación es más aguda pues el 68,2% de los hogares se encuentra bajo condición de pobreza (Rodríguez y Tule 2020). En términos sociales, en el país se presentan altos índices de violencia, causada por la presencia de grupos que se dedican a actividades delictivas. La inseguridad y la situación económica del país, han sido una de las principales causantes de los fenómenos de migración colectiva, que desde 2018 se han intensificado, teniendo como destino principal los Estados Unidos (Rodríguez y Tule 2020).

Con respecto a la actividad forestal, durante el 2018 se registró un aporte al PIB de 0.8% (Consejo Nacional de Inversiones 2020). El aprovechamiento de la madera se realiza a partir de bosques de pino, que cubren aproximadamente el 42% del territorio nacional y de bosques latifoliados que se localizan en la zona oriental y Atlántica, ocupando el 48,7% del territorio nacional (Acosta 2004). En los primeros, la actividad es realizada por empresas y en los segundos son las comunidades las que hacen el aprovechamiento de recursos agroforestales (dentro de los que se encuentra la madera), a través de Cooperativas Agroforestales quienes se encargan de tramitar todos los permisos que son requeridos por ley para la comercialización de madera legal y de gestionar actividades que beneficien a todas las personas afiliadas a las cooperativas²³.

En relación a las mujeres, para el año 2017 el 37% correspondía a población económicamente activa. Durante este mismo año 8.1% de las mujeres se encontraban desempleadas, superando casi dos veces al porcentaje de hombres (4,2%.) en esta situación. Además de lo anterior, en el país las mujeres reciben en promedio 6% menos salario que los hombres (Rodríguez y Tule 2020).

Es importante mencionar que Honduras ha surtido un largo proceso con la Unión Europea para negociar el acuerdo AVA que finalmente fue suscrito en el 2018. Actualmente se está aplicando en el país con el objetivo de promover la producción y comercialización de la madera que es producida bajo los principios de legalidad.

Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género

a. Política Nacional de la Mujer

Esta política se alinea con lo propuesto a nivel internacional a través de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en la Plataforma Beijing. El objetivo de la Política Nacional de la Mujer, es promover acciones que apoyen la igualdad entre las personas y la no discriminación. Se crea bajo los principios de igualdad, el respeto por los derechos humanos y la participación de toda la ciudadanía. A la fecha se han presentado dos planes a través de los cuales se ha aplicado. El primero se denominó Plan nacional de igualdad

²³ Molina, Y. 16 junio 2021. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto ejecutado por Fundación Madera Verde (Entrevista). Atlántida, Honduras. Fundación Madera Verde.

de oportunidades, que estuvo vigente entre 2002 al 2007 y el segundo corresponde al Plan de Igualdad y Equidad de género de Honduras formulado para el periodo 2010 a 2022. Este último presenta seis ejes que contienen diversos lineamientos, políticas, objetivos y los actores que son responsables de su ejecución. En la tabla 17 se presentan los ejes y lineamientos que aborda la política.

Tabla 17. Ejes y lineamientos que aborda la Política Nacional de la Mujer

Eje	Lineamiento
1. Promoción, protección y garantía a la participación social, política y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.	El Estado garantiza a la mujer igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones en el espacio público para fortalecer su liderazgo y derecho a las prácticas asociativas.
2. Promoción, protección y garantía del derecho de las mujeres, niñas y adolescentes a la paz y a una vida libre de violencia.	El Estado adopta las políticas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer durante todo el ciclo de vida, en el espacio privado y público, estableciendo la normativa, los instrumentos institucionales y los procedimientos adecuados para brindar una atención integral, de conformidad con los Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.
3. Promoción, protección y garantía de la salud de las mujeres durante todo el ciclo de vida y de sus derechos sexuales y reproductivos.	El Estado garantiza la implementación de planes, programas y estrategias de salud con enfoque de género e interculturalidad, que promuevan un estado de salud óptimo en las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida, de acuerdo con los compromisos asumidos mediante la ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos.
4. Promoción, protección y garantía del derecho a la educación, los derechos culturales e interculturalidad y el derecho a la información.	Incorporar en el Plan de Nación y en los Planes de Gobierno la promoción, protección y garantía del derecho de las mujeres a la educación, la cultura, la interculturalidad y el acceso a las tecnologías de información y comunicación.
5. Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos.	El Estado garantiza la implementación de acciones que permitan el ejercicio de los derechos económicos de la mujer y la reducción de los índices de pobreza desde una perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
6. Género, acceso, uso sostenible y control de la biodiversidad, los recursos naturales y gestión del riesgo.	El Estado promueve la participación activa de las mujeres diversas en la adopción de toma de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles, integrando la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas y programas a favor del medio ambiente y del desarrollo sostenible.

b. Política de Género en el Agro de Honduras

Es creada durante el proceso de revisión de las políticas del Plan Agrícola de Desarrollo del Campo y coordinada directamente por la Secretaría de Agricultura y Ganadería. Su objetivo principal es “reducir la brecha de género que se presenta en el sector del agro hondureño a través del fortalecimiento y ampliación de oportunidades económicas, sociales, políticas y culturales para las mujeres rurales”. Se resalta que esta política se creó para el periodo comprendido entre 1999 a 2015 y que actualmente no se sabe con certeza si esta política aún es vigente. Para su aplicación se tienen en cuenta siete ámbitos de acción: 1) fortalecimiento institucional, 2) información estadística y no estadística, 3) acceso y control de los recursos productivos básicos, 4) sector del agro de exportación tradicional y no tradicional, 5) manejo sostenible de los recursos naturales, 6) derechos y participación en la toma de decisiones y 7) desarrollo humano sostenible.

c. Reglamento de la ley de cooperativas de Honduras

Se cita el documento en mención, teniendo en cuenta que los proyectos analizados para el país han sido implementados en bosques latifoliados, las Cooperativas Agroforestales son quienes se encargan de realizar el aprovechamiento forestal. En este reglamento, se plantea que las cooperativas deben basar sus acciones en valores como la equidad y la igualdad de derechos. Además de ello, en el Artículo 109 se plantea que para promover la participación de la mujer se reglamenta que al menos el 30% de las personas que hacen parte de la Junta Directiva y de Vigilancia, deben ser mujeres. Finalmente, en el reglamento se plantea que obligatoriamente las cooperativas deben contar con tres comités: de género, juventud y de educación (Gobierno de Honduras 2014).

Área de estudio

Los proyectos sistematizados se ubican en cinco departamentos de Honduras, que se pueden observar en la figura 12.



Figura 12. Mapa de los departamentos de Honduras en los que se implementaron los proyectos sistematizados.

Los proyectos

- a. *Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País*

Ejecutor

La Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales – FECAHFOR, fue creada en 1974 y cuenta con 128 cooperativas afiliadas. Dentro de las principales labores que tiene la federación se encuentra la representación de las cooperativas a nivel político gremial, la asesoría y acompañamiento técnico, y el apoyo en la industrialización y comercialización de productos. Todo lo anterior, se realiza con el propósito de mejorar las condiciones económicas y sociales de las personas que conforman las cooperativas (FECAHFOR 2021).

Específicamente para el tema de género, la FECAHFOR ha recibido capacitaciones y la manera en que aborda esta temática, es promoviendo en sus proyectos lo consignado en el Reglamento de Cooperativas de Honduras.

Resumen del proyecto

El proyecto fue diseñado e implementado por la Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (FEHCAFOR), entre el 2016 y 2017. Su objetivo fue “Contribuir a fortalecer la participación de FEHCAFOR en el proceso AVA-FLEGT para ayudar en la construcción e implementación de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, que sea equitativo y viable para las cooperativas que conforman el sector forestal comunitario del país”(FAO 2016) . Para el logro de este objetivo, se llevaron a cabo talleres de capacitación con diez cooperativas agroforestales para dar a conocer el AVA FLEGT y el Sistema de Rastreabilidad de la Madera (SIRMA). Posteriormente se implementó un piloto con tres de las cooperativas previamente seleccionadas, con el objetivo de probar la funcionalidad de los diferentes módulos del SIRMA. También se realizaron capacitaciones en diferentes cooperativas agroforestales en temas administrativos y se apoyó la conformación de comités de género, juventud y educación.

Incorporación de la perspectiva de género

Tabla 18. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto ejecutado por FECAHFOR

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	4
Implementación	1	0	3
Monitoreo	1	0	2

En general la propuesta del proyecto en mención no incorporó los criterios de género que se utilizan para el análisis de la presente sistematización. A pesar de que no se tenían contempladas actividades para promover la temática de género, durante la implementación se crearon los comités de género para varias cooperativas agroforestales. Con respecto a la participación de hombres y de mujeres en el proyecto se recogieron datos desagregados a partir de los cuales se evidencia la participación de ambos sexos en los eventos organizados del proyecto. Como se observa en la figura 13, a pesar de que la participación de las mujeres es un punto mayor a lo

sugerido por FAO EU FLEGT, aún es mucho menor que la asistencia de los hombres a las actividades. De igual forma, durante la etapa de implementación no se contrató a una persona con conocimientos en el tema de género y tampoco se llegó a un proceso de reflexión para construir lecciones aprendidas que permitieran mejorar en el abordaje de la perspectiva de género. Finalmente, en la fase de monitoreo, no se incluyeron indicadores para evidenciar el impacto de las acciones sobre las mujeres y la apropiación de la temática por parte de las cooperativas y de la FECAHFOR.

Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el proyecto

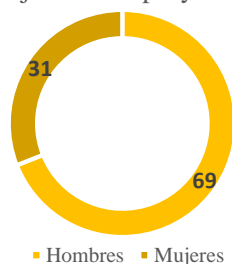


Figura 13. Participación de mujeres y hombres en el proyecto ejecutado por FECAHFOR

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 19. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FECAHFOR

Fases del proyecto	Grado de Incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	1	0
Monitoreo	0	1	2

De acuerdo con los criterios evaluados para este tema, durante la fase de la propuesta no se mencionan objetivos, resultados esperados o actividades específicas para promover la participación de los jóvenes. Durante la implementación se apoyó en la conformación de comités de juventud para algunas cooperativas agroforestales que aún no contaban con este espacio, aportando a la inclusión parcialmente. En la etapa de monitoreo, se recogieron datos desagregados por edad, para los rangos menores y mayores de 35 años, pero no se incluyeron indicadores que permitan evidenciar la participación de los jóvenes²⁴ en las actividades y el impacto que el proyecto generó sobre este grupo de la población.

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Como se ha venido presentando esta sección, en la figura 14 se muestran los roles que tienen las mujeres, los hombres y los jóvenes en las cooperativas agroforestales, es decir, para este caso se incluye información de los roles que cumplen las personas en el aprovechamiento de recursos

²⁴ Este análisis se basa en el concepto de joven de las Naciones Unidas, en el que se clasifican las personas entre los 15 y 24 años de edad, tal como se mencionó en la cita número 5 del presente documento.

del bosque como las maderas y otros productos no maderables, teniendo en cuenta que, en las Cooperativas Agroforestales involucradas en el proyecto, se realiza el aprovechamiento de estos recursos.

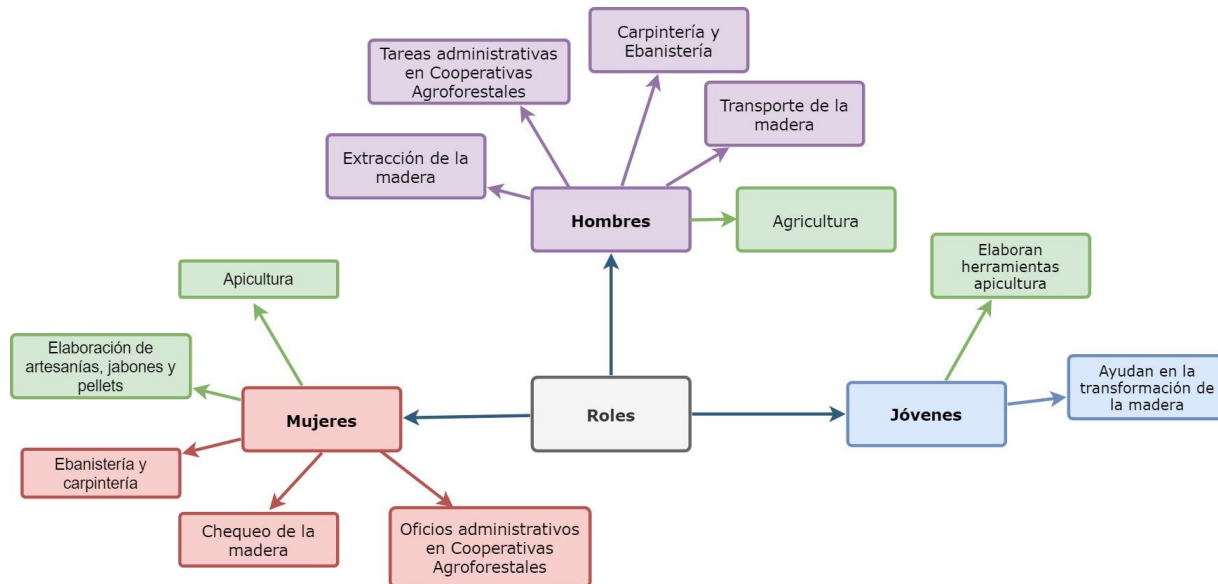


Figura 14. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las cooperativas agroforestales que participaron en el proyecto ejecutado por FECAHFOR.

Tal como se observa en la figura 14, las mujeres aprovechan los recursos no maderables como la miel y resinas para elaborar jabones, que se muestran en color verde. En cuanto a las actividades relacionadas con la madera, realizan labores de ebanistería y carpintería, se encargan del chequeo de la madera debido a que son detallistas y ordenadas.

Con respecto a los jóvenes, muchos de ellos se encuentran estudiando y los que se involucran en las actividades de las cooperativas agroforestales apoyan en la elaboración de implementos para llevar a cabo la apicultura y se involucran en las labores de transformación de la madera. Acá es importante mencionar que, de acuerdo a los entrevistados, son pocos los jóvenes que se participan en las cooperativas, y que para estas representa un gran reto lograr que la población joven se vincule a sus actividades.

Por su parte, los hombres son los que más participan en las actividades de la cadena agroforestal, realizando tareas de agricultura y específicamente en lo que tiene que ver con la madera, se encargan del proceso de extracción del bosque y luego son ellos quienes lideran las actividades de carpintería y ebanistería. Además de ello, ocupan cargos en la junta directiva de las cooperativas.

Ahora con respecto a los factores que promueven o limitan la vinculación de una persona en la cadena agroforestal, se muestran en la tabla 20 y como se indica, estos incluyen a toda la cadena. Lo anterior, teniendo en cuenta que para el caso en particular las Cooperativas hacen aprovechamiento de otros recursos aparte de la madera y en ese sentido, el análisis se amplía para conocer un poco más del contexto de las mujeres y jóvenes, con el objetivo de llegar a recomendaciones acotadas a la realidad de estas personas.

Tabla 20. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas en la cadena agroforestal

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • La necesidad de las personas de contar con ingresos económicos para poder sustentar sus necesidades. • Estar ubicados en una zona en la que se presentan bosques latifoliados. • Pertenecer a una comunidad en la que exista una Cooperativa Agroforestal. • El acceso a procesos de capacitación a partir de la gestión de las Cooperativas Agroforestales. • Contar con habilidades que se requieren para ejercer determinada labor.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • Tener que realizar las labores domésticas y de cuidado de los hijos. • La creencia de que las mujeres deben estar desempeñando las labores del hogar exclusivamente. • La creencia de que son los adultos quienes deben tomar las decisiones. • No tener acceso a la tierra. • Las condiciones de inseguridad causada por la presencia de personas externas a la cooperativa que invaden los territorios y hacen aprovechamiento del mismo. • Vivir en zonas alejadas a los centros poblados, dificulta la participación en eventos de la cadena agroforestal. • La baja rentabilidad del negocio, frente a los precios que se ofrecen en el mercado de madera ilegal, reduce las oportunidades laborales.

Por otra parte, en la tabla 21 se presentan los factores que promueven o limitan el trabajo en el tema de género e inclusión en las cooperativas agroforestales y en la FECAHFOR, quien, en este caso, se encargó de liderar e implementar el proyecto.

Tabla 21. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en las Cooperativas Agroforestales

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • La obligación de cumplir con lo que se menciona en la ley de cooperativas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Al menos 30% de participación de mujeres en junta directiva y de vigilancia. ○ Comité de género. ○ Comité de juventud. • La Cooperativa Agroforestal cuenta con una asignación de tierra otorgada por el gobierno para su uso. • La Cooperativa Agroforestal tiene perfiles definidos para el desempeño de cargos administrativos. • Los proyectos que apoyan a las Cooperativas Agroforestales, son explícitos con respecto a la inclusión de las mujeres y jóvenes en las actividades. • La Cooperativa Agroforestal es abierta a la participación de todas las personas afiliadas en los proyectos productivos.
-----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • La Cooperativa Agroforestal cuenta con iniciativas productivas diferentes a la madera, como el aprovechamiento de resinas, la extracción de miel del bosque, la cría de gallinas y la elaboración de artesanías. • La Cooperativa Agroforestal tiene en cuenta los horarios en los que es más asequible contar con la participación de mujeres y jóvenes. • La Cooperativa Agroforestal ha recibido capacitaciones en temas de género. • Se llevan a cabo procesos de fortalecimiento de capacidades en los que se involucra en igualdad de condiciones a los hombres y mujeres del hogar, a través de escuelas de campo.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • La creencia de que los hombres saben más que las mujeres. • La reducción del mercado causada por la pandemia. • La falta de competitividad frente a los precios de la madera ilegal. • La debilidad en cuanto a los procesos de comercialización de los productos trabajados por las mujeres, como los jabones, la miel y las artesanías. • Las Cooperativas Agroforestales no cuentan con suficiente financiamiento para facilitar el transporte de las personas hacia los lugares donde se realizan las capacitaciones o actividades. • A pesar de que existe el comité de género, sus integrantes no saben cómo crear e implementar una estrategia de género e inclusión. • Falta de acceso a procesos de fortalecimiento de capacidades. • Condiciones de inseguridad causadas por actores externos a las cooperativas que invaden los territorios y los saquean.

Tabla 22. Equidad de género e inclusión en FECAHFOR

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • La obligación de cumplir con lo que se menciona en la ley de cooperativas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Al menos 30% de participación de mujeres en junta directiva y de vigilancia. ○ Comité de género. ○ Comité de juventud. • FECAHFOR cuenta con condiciones laborales equitativas para todos sus colaboradores. • FECAHFOR tiene perfiles definidos para el desempeño de los cargos. • FECAHFOR ha accedido a procesos de fortalecimiento de capacidades en los temas de equidad de género e inclusión. • FECAHFOR gestiona procesos de capacitación para que sus afiliados se fortalezcan en el tema de equidad de género. • FECAHFOR realiza el monitoreo constante para que los afiliados cumplan con la obligación de que la junta directiva cuente con la participación de al menos el 30% de mujeres.
-----------------	---

Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • FECAHFOR promueve la diversificación de las actividades de aprovechamiento agroforestal, para promover la participación de las mujeres y crear nuevas fuentes de ingresos. • No se cuenta con una estrategia documentada o con un plan de trabajo para trabajar en la equidad de género a nivel interno de la organización y con sus afiliados. • La FECAHFOR no ha priorizado indicadores para medir su gestión con respecto al tema de género e inclusión. • En los proyectos ejecutados por la FECAHFOR no se definen explícitamente los alcances en aspectos de género e inclusión. • FECAHFOR, cuenta con recursos limitados para promover proyectos de aprovechamiento agroforestal, diferentes a la madera.
---------------	--

Síntesis

Como refleja en los resultados, el proyecto abordó de una manera indirecta el tema de género e inclusión, pues de forma circunstancial, a partir de las actividades planeadas para abordar otros componentes, se notó que tres cooperativas agroforestales no contaban con el comité de género, y por ello en el marco del proyecto se apoyó en su consolidación. A pesar de que, en la ley de cooperativas de Honduras, no se define la función del comité en mención, de acuerdo a diferentes actores entrevistados, esta se relaciona con la puesta en marcha de actividades para promover la participación de la mujer en las actividades de la cadena agroforestal. Para ello deben contar con un plan de trabajo, que, en el marco del presente proyecto, se ayudó a construir para los tres comités de género consolidados. Es importante mencionar, que el comité de género se compone de cuatro personas afiliadas a la cooperativa agroforestal, pero en ocasiones estas no han accedido a capacitaciones en esta temática y por ello deben llevar a cabo intuitivamente las actividades para promover la participación de la mujer en las cooperativas.

Como se mencionó anteriormente la ley de cooperativas de Honduras, promueve la creación de comités de género y de juventud. Sin embargo, se requiere de otros mecanismos que permitan apoyar a las cooperativas en el cumplimiento de sus funciones, pues por lo general las personas no cuentan con las herramientas para llevar a cabo su función, dado que no han participado en procesos de formación en estos temas.

Siguiendo con las actividades del proyecto, desde FECAHFOR se convocó a todas las personas sin ninguna distinción a participar en los talleres en los que se dio a conocer el AVA. A pesar de esto, se presentan diferencias entre la participación de hombres y mujeres (ver figura 14). De acuerdo a la información que se recolectó para el presente análisis, esta diferencia se relaciona con que las mujeres emplean la mayoría de su tiempo en las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos, “actividad que es aún más demandante cuando los hijos son pequeños”²⁵. Además de lo anterior, la participación de las mujeres en las actividades de las cooperativas agroforestales se dificulta por la percepción que aún tienen algunos hombres y que hace referencia a “que las

²⁵ Bustillo, L. 24 marzo 2021. Comité de género de la Cooperativa Agroforestal (Entrevista grupal). Trojes, Honduras. Cooperativa Agroforestal Fronteras de Oriente.

mujeres deben realizar solamente las labores del hogar, poniendo en duda los conocimientos de las personas del sexo femenino, más aún cuando estas son jóvenes”²⁶.

Ahora con respecto a los jóvenes, se capacitó a algunas personas en el Sistema de Rastreabilidad de la Madera, bajo criterios relacionados con el manejo de la tecnología. Dichos criterios, promovieron la participación de personas jóvenes de ambos sexos, que estaban vinculadas a las cooperativas agroforestales. En este sentido, se puede afirmar que a pesar de que no se planeó el trabajo con este grupo poblacional, se realizó una actividad puntual, a través de la cual los jóvenes se motivaron y pusieron en práctica sus conocimientos. Partiendo de este hecho, se identifica que las actividades tecnológicas llaman la atención de los jóvenes y por ello es importante tener este aspecto en cuenta, cuando se quiera contar con la participación de este grupo en los proyectos.

Continuando con el tema de los jóvenes, es importante resaltar que la vinculación de los estos a las cadenas agroforestales es relativamente baja, dado que parte de este grupo prefiere optar por la migración hacia otro país, pues no perciben que las actividades económicas que se presentan en sus territorios son rentables para suplir sus necesidades, a lo cual se suma que las condiciones de seguridad en sus comunidades no son las mejores.

En el proyecto se recopiló información desagregada, a partir de la cual se pudo evidenciar la participación de hombres y mujeres de manera diferenciada. Ahora, con respecto a los rangos de edad, en los listados de asistencia se incluyen dos categorías que corresponden a personas mayores de 35 años y menores de esta edad. Teniendo en cuenta lo anterior, no se pudo analizar con detalle la participación de los diferentes rangos de edad en las actividades del proyecto.

Por su parte, se resalta que la gestión que se realiza desde la FECAHFOR en alianza con las cooperativas agroforestales ha permitido la puesta en marcha de proyectos productivos para el aprovechamiento de productos diferentes a la madera y que esto ha promovido positivamente la articulación de las mujeres a la cadena agroforestal, quienes se han encargado de liderar las actividades para el aprovechamiento de la miel, de resinas y de residuos de la madera.

Finalmente, y en concordancia con lo planteado por Del Gatto (2021), el trabajo asociativo que se realiza en las Cooperativas Agroforestales permite que las mujeres se unan para apoyarse y conseguir objetivos comunes. Este tipo de espacios ayuda para que las mujeres se enfrenten de una manera más amable a los retos que se les presentan a nivel de la cadena agroforestal y puede promover su vinculación a esta.

²⁶ Quiñonez, T. 24 marzo 2021. Comité de género de la Cooperativa Agroforestal (Entrevista grupal). Trojes, Honduras. Cooperativa Agroforestal Fronteras de Oriente.

b. Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos

Ejecutor

La Fundación Madera Verde (FMV) es una Organización No Gubernamental que se crea en el 2004 con el propósito de contribuir a la mejora de las condiciones socioeconómicas de las familias rurales, mediante el manejo forestal responsable, el incremento de su competitividad y la generación de negocios sustentables. Dentro de las actividades que ha llevado a cabo la FMV, se encuentra el apoyo para la conformación de las plataformas de Atlántida y de Colón, que han reunido a los actores que aprovechan los bosques latifoliados para fortalecer los aspectos relacionados con la gobernanza (Fundación Madera Verde 2019).

En relación a la forma a través de la cual la FMV trabaja en el tema de género, se hace de manera transversal; “se busca la igualdad y equidad en los proyectos, y por ello se convoca sin distinción alguna a hombres y mujeres a que participen en las actividades que llevan a cabo”²⁷.

Resumen del proyecto:

Este proyecto fue implementado por la Fundación Madera Verde entre el 2017 y 2019. Su objetivo se centró en “Fortalecer las capacidades de gestión participativa e incidencia de los actores de las Plataformas de Gobernanza Ambiental Atlántida y Colón para que la implementación del AVA sea viable en sus territorios” (FAO 2017). En el proyecto se planteó el logro de tres resultados que se enfocan en el fortalecimiento de las plataformas de Atlántida y Colón, la elaboración de salvaguardas para algunas medidas complementarias del AVA y la puesta en marcha del monitoreo, evaluación y visibilidad del proyecto. Dentro de las principales actividades que se llevaron a cabo se encuentra el proceso de actualización de los planes de trabajo de las plataformas, y reuniones de trabajo para concertar las salvaguardas que algunos actores de la cadena de la madera no podían cumplir, para los principios cuatro y seis del acuerdo AVA. Adicionalmente, buena parte de las actividades que se implementaron en el marco del proyecto se enfocaron en socializar en qué consiste el AVA FLEGT con los actores que hacen parte de las plataformas ambientales.

Dentro de los actores que participaron en el proyecto, la FMV se encargó de diseñar y ejecutar el proyecto, el Programa AVA FLEGT financió e hizo el seguimiento a las actividades implementadas y los beneficiarios del proyecto, en este caso corresponden a los actores de las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón.

²⁷ Cruz, M. 10 marzo 2021. Incorporación de la perspectiva de género e inclusión en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde. La Ceiba, Honduras. Fundación Madera Verde.

Incorporación de la perspectiva de género

Tabla 23. Incorporación de perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	4
Implementación	0	0	4
Monitoreo	1	0	2

Tal como se observa en la tabla 23, el proyecto solamente incorporó uno de los criterios evaluados en este análisis, durante la fase de monitoreo. Este corresponde a la recolección de datos desagregados por sexo durante los eventos del proyecto. A partir de esta información es posible identificar, que la proporción en participación de hombres y mujeres no fue equilibrada, tal como se muestra en la figura 15.

Porcentaje de participación de hombres y mujeres en las actividades del proyecto

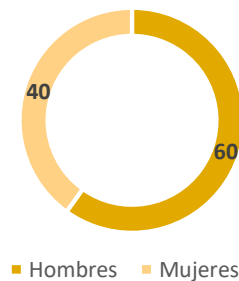


Figura 15. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde.

Ahora, con respecto a los otros diez criterios analizados, no se tuvieron en cuenta durante las tres etapas del proyecto que aborda el presente análisis. Específicamente durante la fase de propuesta, el tema de género e inclusión no se tuvo en cuenta y por ello no se incluyó en los objetivos, resultados esperados y presupuesto. A partir de esto, en la implementación no se llevaron a cabo actividades relacionadas con la temática en mención. Para el monitoreo, a pesar de que se recolectó la información desagregada por sexo, no se tienen indicadores a través de los cuales se evidencie cual fue el impacto de las actividades implementadas sobre las mujeres de las plataformas.

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 24. Incorporación de aspectos de inclusión durante las fases del proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde

Fases del proyecto	Grado de incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	0	1
Monitoreo	0	0	3

De los criterios analizados en la presente sistematización, no se incorporó ninguno en el proyecto para este aspecto. Sin embargo, se promovió la participación de todos los actores y de

acuerdo con lo que mencionó el Director de la FMV, “en el proceso no se excluyó a nadie y la invitación estuvo abierta a todos”²⁸.

La propuesta no incluye de manera directa alguna actividad que se relacione con los grupos minoritarios estudiados, jóvenes, indígenas y afrodescendientes. Es importante aclarar que, con respecto a los últimos dos grupos, no se vincularon al proyecto, pues estas poblaciones no se ubican en estas zonas en las que se llevaron a cabo las actividades. Con respecto a los jóvenes, el proyecto no contó con actividades y logros específicos para este grupo; tampoco se presentan indicadores que permitan medir el impacto que genera el proyecto sobre este grupo poblacional y no se recogió la información desagregada por edades, razón por la cual no se puede saber con certeza en qué proporción participaron los jóvenes en las actividades del proyecto.

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Al igual que para el proyecto anterior, en la figura 16 se muestran los roles que tienen las mujeres, los hombres y los jóvenes en las cooperativas agroforestales, es decir, para este caso se incluye información de los roles que cumplen las personas en el aprovechamiento de recursos del bosque como las maderas y otros productos no maderables, teniendo en cuenta que, en las Cooperativas Agroforestales involucradas en el proyecto, se realiza el aprovechamiento de estos recursos.

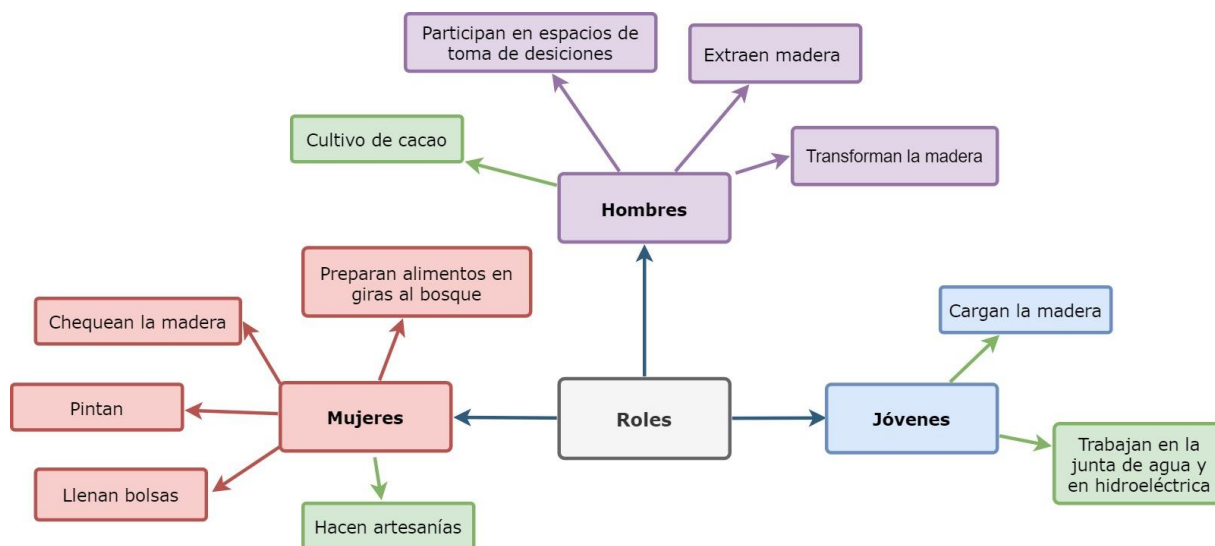


Figura 16. Roles que tienen mujeres, hombres y jóvenes en las comunidades y cooperativas que participaron en el proyecto.

De acuerdo con la información que se presenta en la figura 16, las mujeres tienen diversos roles en la cadena de aprovechamiento de la madera. Estas van desde el llenado de bolsas en la fase de vivero, hasta labores de transformación. Se sabe que las labores domésticas representan para ellas la prioridad y que algunos de sus esposos no están de acuerdo en que ellas realicen otras actividades diferentes a las domésticas. Además de ello, se resalta que, por las labores que desempeñan en la cadena agroforestal, como la elaboración de artesanías, ellas no reciben

²⁸ *Ibíd.* 22

ningún tipo de pago individual, sino que reciben un beneficio a nivel grupal, que se destina para suplir alguna de las necesidades del grupo que se junta con este fin, como la compra de materiales o herramientas.

Por su parte la participación de los jóvenes es casi nula en la junta directiva y de vigilancia de las Cooperativas, en donde se toman decisiones importantes. Los jóvenes se articulan a la cadena de aprovechamiento de la madera, prestando sus servicios para cargar la madera desde el punto donde la descarga la bestia, hasta el camión. Por este trabajo reciben el pago de seis lempiras (0.25 USD), por cada palo de madera cargado.

Con respecto a los hombres, están al frente de los cultivos de cacao que tienen y participan en los espacios de decisión de las cooperativas agroforestales. Además, participan en las labores de extracción y transformación de la madera.

Ahora, en cuanto a los factores que promueven o limitan la vinculación de las personas a la cadena agroforestal se presentan en la tabla 25. Por su parte, en la tabla 26 se muestran los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género e inclusión desde la FMV y en la tabla 27, se indican estos mismos factores para las cooperativas agroforestales que hacen parte de las plataformas de gobernanza ambiental.

Tabla 25. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas en la cadena agroforestal

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas pertenecen a una cooperativa agroforestal. • Las personas conocen los procesos que se realizan para el aprovechamiento de la madera. • El negocio de aprovechamiento de la madera es rentable. • Existen iniciativas que promueven la vinculación de las personas a la cadena de aprovechamiento sin distinción de sexo o procedencia. • Se aprovechan recursos diferentes a las maderas.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • El sexo de las personas. • Limitaciones de tiempo, generadas por las obligaciones del hogar. • La baja comercialización de los productos. • La baja seguridad causada por los conflictos que existen entre las cooperativas y otros actores que ilegítimamente producen otro tipo de cultivos en los territorios. • Conflictos de acceso a la tierra que se han presentado por la presencia de proyectos mineros y energéticos. • La baja gobernabilidad. • La demora de los entes gubernamentales para tramitar los permisos que solicitan las cooperativas agroforestales.

Tabla 26. Aspectos que influyen sobre la equidad de género e inclusión en las Cooperativas Agroforestales que hacen parte de las plataformas de gobernanza ambiental

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • El reglamento de las cooperativas en el que la mujer debe tener al menos el 30% de participación en la junta directiva y de vigilancia.
-----------------	---

Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • El reglamento de cooperativas, menciona que se debe contar con espacios como el comité de género y de juventud. • La buena disposición de las cooperativas para realizar actividades con grupos que minoritariamente han participado en estas. • La existencia de mujeres líderes que motivan la participación de otras en las actividades de la cadena forestal. • La existencia de proyectos de aprovechamiento de productos agroforestales. • A pesar de la importancia, las cooperativas no cuentan con un plan de trabajo definido para trabajar en los temas de género e inclusión. • Tradicionalmente los cargos de toma de decisiones han sido ocupados por hombres. • A pesar de que algunas cooperativas han recibido capacitaciones en la temática de género e inclusión, no cuentan con las herramientas y conocimientos necesarios para abordar de manera eficaz la temática. • No se cuenta con los recursos económicos para diseñar y poner en marcha una estrategia para promover el enfoque de género.
---------------	--

Tabla 27. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión desde la Fundación Madera Verde

Se promueve por	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocen la importancia de la mujer y saben que es importante trabajar con este grupo de la población. • A través de los proyectos implementados han aprendido cómo abordar el enfoque de género y de inclusión. • Saben que es necesario contar con una estrategia con objetivos y actividades definidas para llegar a resultados concretos en el tema de género. • La exigencia de los financiadores para abordar esta temática. • Se han dado cuenta que cuando trabajan a nivel de familias (hombres y mujeres), pueden promover la participación equitativa entre todas las personas.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> • No se tiene un plan de trabajo o estrategia para abordar el tema de género e inclusión. • Se han recibido capacitaciones en el tema de género, pero no se cuenta con una persona que maneje el tema y ayude en la creación de la estrategia de género y en el diseño de actividades para su aplicación. • Cuentan con limitados recursos económicos para implementar las actividades y dar continuidad a las mismas. • No se tiene claridad acerca del concepto de género.

Síntesis

Tal como se evidencia en los resultados, el proyecto no contempló actividades específicas para abordar la temática de género e inclusión. Desde la Fundación Madera Verde se trabajó de manera transversal, promoviendo a través de sus actividades un enfoque de equidad y respeto con todas las personas participantes. Se resalta que este enfoque transversal no incluyó un plan

de trabajo o estrategia definida para el logro de unos resultados específicos, y que el proyecto enfocó sus actividades hacia la socialización del AVA FLEGT a los actores de las plataformas de gobernanza y hacia la construcción de salvaguardas para los principios cuatro, que se relaciona con el cumplimiento de obligaciones laborales y la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, y para el principio seis cuyo tema principal es el cumplimiento de las obligaciones tributarias y arancelarias.

Dentro de los actores que participaron en el proyecto se encuentran las plataformas de Gobernanza Ambiental de Atlántida y Colón, de las que hacen parte organizaciones de base como las cooperativas agroforestales. Es importante mencionar que estas plataformas ya se habían constituido en el territorio antes del proceso del AVA y que, en el marco de este proyecto, las plataformas permitieron que los actores compartieran sus dudas acerca del AVA y sentaran una posición frente a las medidas que se planteaban en este acuerdo. Con respecto a la participación de las mujeres en las plataformas, “es reducida dado que tradicionalmente han sido los hombres quienes se han encargado de hablar y tomar decisiones. Las mujeres que participan son líderes y casi siempre son las mismas”²⁹. Ahora bien, en las organizaciones que conforman estas plataformas, como las cooperativas y mesas ambientales, las mujeres cumplen diferentes roles, en la cadena agroforestal, tal como se muestra en la figura 16. Sin embargo, el tiempo que tienen para estas actividades es reducido, pues su prioridad es el hogar.

Por otro lado, ninguna de las organizaciones mencionadas cuenta con una estrategia o plan de trabajo que permita contar con resultados específicos en el tema de género e inclusión. Estos actores reconocen que la mujer tiene un rol importante en actividades de transformación de la madera, pero este tema no es visible en sus planes de trabajo. Es claro, que para abordar esta temática se requiere de un proceso de fortalecimiento de capacidades y que es deseable tener algún tipo de financiación y de asistencia profesional, a través de la que se promuevan actividades específicas para trabajar en género e inclusión.

Con respecto a los jóvenes, en el marco del proyecto tampoco se creó una estrategia para que participaran en los eventos. Este grupo “se involucra muy poco en las actividades de la cadena forestal”³⁰. “En Atlántida algunos participan en las juntas de agua y otros trabajan en la hidroeléctrica”³¹. Con respecto a esto, vale la pena mencionar que se han presentado conflictos entre la comunidad y la empresa de la hidroeléctrica, pues por lo general el gobierno prioriza este tipo de actividades energéticas, antes que el aprovechamiento del bosque que realizan las comunidades. Por ello, retira los permisos que otorgan a las cooperativas agroforestales y los entregan a las empresas, para que sean estos quienes se encarguen de mantener los bosques y de producir energía a partir del agua que en buena parte se acumula en estas coberturas vegetales. “Así, se han presentado enfrentamientos entre las comunidades y los actores que defienden a las hidroeléctricas, que han causado muertes de algunas personas”³²; esta situación se ha presentado

²⁹ Molina, Y. 16 jun 2021. Incorporación del tema de equidad de género e inclusión en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde. La Ceiba, Honduras. Fundación Madera Verde.

³⁰ Alvarado, O. 16 jun 2021. Incorporación del tema de equidad de género e inclusión en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde. Iriona, Honduras. Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya.

³¹ Ramos, T. 18 jun 2021. Incorporación del tema de equidad de género e inclusión en el proyecto ejecutado por la Fundación Madera Verde. Esparta, Honduras. Cooperativa Coramehl. Cooperativa agroforestal CORAMELH.

³² *Ibíd.* 26

de igual manera con los proyectos de minería. Bajo este contexto de inseguridad, “la actividad de aprovechamiento forestal para los jóvenes es poco llamativa, a lo que se suma que hoy en día no es muy rentable la actividad, pues hay demasiada ilegalidad”³³. Esta situación está poniendo en riesgo la existencia de las plataformas de gobernanza y de las mismas cooperativas agroforestales, que ya están notando problemas en el relevo generacional.

c. Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal

Ejecutor

La Fundación Democracia sin Fronteras (FDsF) se encargó de implementar este proyecto. Esta organización sin fines de lucro, cuyo propósito consiste en “*catalizar procesos y acciones estratégicas para fortalecer procesos democráticos y contribuir en el bienestar de Honduras*” (FDsF 2020), se constituyó en el año 2005 y para el logro de su objetivo, ha priorizado tres ejes transversales: la equidad de género, la inclusión y el fortalecimiento institucional (FDsF 2020).

Resumen del proyecto

El proyecto se implementó entre el 2016 y 2017. Su objetivo fue “la Plataforma de Gobernanza Ambiental de Olancho promueve mayor participación de actores, facilita la generación de sinergias con otras plataformas y contribuye con propuestas en las negociaciones AVA FLEGT para la mejora de la Gobernanza Forestal y el comercio de madera legal en Honduras”(FAO 2016). Así las actividades se enfocaron en trabajar para que la Plataforma de Olancho fortaleciera su gobernanza forestal y sus capacidades para participar en la formulación y desarrollo del sistema para asegurar la legalidad. Para ello se llevaron a cabo reuniones de cabildeo y talleres que se centraron en dar a conocer el proceso del AVA y en evaluar el impacto que la firma del acuerdo podría causar sobre grupos vulnerables. También se llevó a cabo la Feria del conocimiento sobre el AVA y la Problemática de la Gobernanza Forestal y Tala Ilegal en Olancho en la que participaron estudiantes de cuatro instituciones de educación pública.

Incorporación de la perspectiva de género

Tabla 28. Incorporación de perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por la Fundación Democracia sin Fronteras

Fases del proyecto	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
Propuesta	0	0	4
Implementación	0	0	4
Monitoreo	1	0	2

De acuerdo con los criterios que se utilizan para el presente análisis, solamente se trabajó en uno de ellos en la fase de monitoreo. Este corresponde a la recolección de información desagregada por sexo, a partir de la cual se elaboró Figura 17, en la que se evidencia la participación de mujeres y hombres en el proyecto. Los otros diez criterios no fueron incorporados en la propuesta, lo que demuestra que evidentemente, las actividades del proyecto se enfocaron en temas diferentes al enfoque de género.

³³ Op cit. 24

Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el proyecto

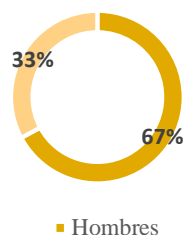


Figura 17. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en las actividades del proyecto ejecutado por FDsF.

Incorporación de aspectos de inclusión

Tabla 29. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FDsF

Fases del proyecto	Grado de Incorporación de aspectos de inclusión		
	Si	Parcial	No
Propuesta	1	0	0
Implementación	0	0	1
Monitoreo	0	0	2

En la propuesta se menciona que el involucramiento de jóvenes permitirá identificar las necesidades que tiene este grupo para enfrentar los desafíos que el Acuerdo AVA representa en sí. Sin embargo, en la implementación no se realizan actividades que permitan evidenciar cuáles son estas necesidades. En el monitoreo, se recolectaron algunos datos desagregados por edad, pero esto no ocurrió para todos los espacios. Tampoco se diseñaron indicadores para visibilizar la participación de los jóvenes en las actividades y el posible impacto del proyecto en el desempeño de su rol.

Condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión

Dado que no se logró entrevistar a los actores involucrados en el proyecto a pesar de la constante gestión realizada por el equipo del Programa FAO EU FLEGT, no fue posible identificar los roles de estos en la cadena de aprovechamiento agroforestal, ni las condiciones que promueven su articulación a la misma, tal como se ha presentado para los otros proyectos en el presente documento.

Análisis

Teniendo en cuenta lo mencionado previamente, se presenta un corto análisis del proyecto, elaborado a partir de la revisión de los informes del proyecto y de información bibliográfica. Tal como se menciona en los resultados, en esta iniciativa no se tuvieron en cuenta los criterios de género e inclusión en los que se basa el presente análisis. Solamente se tiene en cuenta uno de ellos, que corresponde a la información desagregada por sexos, a partir de la cual ha sido posible evidenciar que la participación de hombres es mayor que la de las mujeres en las

actividades del proyecto. Debido a que no se pudo indagar acerca de los roles de hombres y mujeres, no es posible identificar los factores que llevan a esta situación. Sin embargo, si las condiciones son similares a las que se presentaron con las Plataformas de Atlántida y Colón, se puede suponer que las mujeres aún no participan en gran cantidad en las actividades por las diversas obligaciones que deben cumplir en sus hogares, y porque en general han sido los hombres quienes han liderado esta actividad.

En relación con los jóvenes, no se sabe con certeza qué actividades realizan y si participan en la Plataforma de Gobernanza de Olancho.

Finalmente, llama la atención que la Fundación Democracia sin Fronteras no cuente con una estrategia para trabajar en los temas de género e inclusión, y que mencione que este es un eje transversal para todas las actividades que lleva a cabo.

Síntesis de proyectos ejecutados en Honduras

A partir de la sistematización de los tres proyectos de Honduras se encontraron los siguientes hallazgos:

- Al igual que lo menciona Del Gatto (2021), el trabajo asociativo que se realiza en las Cooperativas Agroforestales permite que las mujeres se unan para apoyarse y conseguir objetivos comunes.
- El acceso a la educación técnica o profesional brinda a las personas herramientas para que eventualmente estas puedan acceder a un empleo formal, en las organizaciones que hacen parte de la cadena de aprovechamiento de las maderas.
- Bajo el contexto de las Cooperativas Agroforestales, las mujeres además de desempeñar las tareas que demanda el hogar, participan en actividades de aprovechamiento de recursos no maderables como mieles y resinas, y realizan actividades en la cadena de las maderas.

Tabla 30. Resultados generales de Honduras en términos de la incorporación del enfoque de género

Proyectos	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Si	Parcial	No
FECAHFOR	2	0	9
Fundación Madera Verde	1	0	10
Fundación Democracia sin Fronteras	1	0	10

Para cada proyecto se analizaron once criterios a través de los cuales se revisó la incorporación de la perspectiva de género. Como se observa en la tabla 30, en total para los tres proyectos, se cumplió con la incorporación de cuatro criterios, mientras que los 29 restantes no se tuvieron en cuenta para las fases del proyecto analizadas. Como es evidente, fueron más los criterios que no se incluyeron que los que sí lo hicieron y esto se relaciona con que ninguno de los tres proyectos analizados abordó de manera directa actividades específicas para promover el enfoque de género e inclusión. Este tema fue trabajado siguiendo el enfoque transversal, a través de la cual las tres organizaciones ejecutoras promueven la temática en sus actividades. Aquí es importante

mencionar que es deseable contar con una estrategia para trabajar de manera transversal el enfoque de género, pues con ello las organizaciones pueden tener un poco más claro qué hacer bajo determinados contextos, para promover esta temática e identificar las necesidades que a nivel interno tienen para mejorar sus conocimientos al respecto.

Para iniciar el presente análisis, es importante mencionar que los proyectos de Honduras involucran a Cooperativas Agroforestales y Plataformas de Gobernanza, denotan un contexto de aprovechamiento de las maderas comunitario y rural. Además, los actores que participaron en estas iniciativas, principalmente se desempeñan en la cadena de las maderas, sin embargo, también aprovechan otros recursos provenientes del bosque, como las mieles y resinas, en donde frecuentemente participan las mujeres.

Tal como se evidenció en los proyectos, la participación de las mujeres es menor que la de los hombres, tanto en las actividades de los proyectos como en las organizaciones que se involucraron en las iniciativas. Dentro de las principales causas que llevan a esta situación, se encuentra que las mujeres deben cumplir primero con las labores domésticas y además de ello, ellas participan en otro tipo de iniciativas para el aprovechamiento de otros recursos del bosque (miel y resinas). Lo anterior también se puede relacionar con que han sido los hombres quienes tradicionalmente se han desempeñado en la cadena de la madera y existe desconfianza del sexo masculino frente a las habilidades y conocimientos que tienen las personas del sexo opuesto.

Cuando las mujeres participan en la cadena agroforestal, algunas lo hacen a través de proyectos que apoyan el aprovechamiento de productos forestales no maderables, como la miel y las resinas. Otras, apoyan en los procesos de transformación de la madera, ayudando en la construcción de muebles y liderando la elaboración de artesanías. Además de lo anterior, las mujeres que han contado con acceso a la educación, desempeñan cargos administrativos en las cooperativas y se encargan del manejo de personal. En ese sentido, se puede afirmar que a nivel de la cadena de aprovechamiento agroforestal se cuenta con espacios para que las mujeres se vinculen y que esto se potencializa con la extracción de productos diferentes a las maderas, como la miel y las resinas cuyo aprovechamiento ha sido promovido por los proyectos productivos que han sido impulsados por las cooperativas y por la FECAHFOR.

Por su parte, de acuerdo a la información recolectada para el presente análisis, la participación de los jóvenes es baja en las cooperativas agroforestales y en los espacios de toma de decisiones, como las juntas directivas y de vigilancia. Actualmente, a nivel de las cooperativas se percibe que existen problemas de relevo generacional. Continuando con los jóvenes, principalmente llevan a cabo labores operativas relacionadas con el transporte y la transformación de la madera. Además de ello, los proyectos de extracción de miel, que no hacen parte de la cadena maderera, han incentivado la participación de los jóvenes, quienes se han dedicado a fabricar las herramientas y uniformes que se requieren para esta actividad. Ahora bien, se puede identificar que los jóvenes que se han formado en carreras técnicas o profesionales, pueden desempeñar ciertos cargos administrativos en las cooperativas; sin embargo, estas fuentes de empleo son limitadas. Esta situación, junto con la falta de rentabilidad del negocio de aprovechamiento de la madera causada por la alta presencia de madera ilegal en el mercado, ha limitado la actividad que realizan las cooperativas agroforestales, y a su vez, esto ha perjudicado a todas las personas

(mujeres y hombres de diferentes edades) que trabajan en la cadena agroforestal, disminuyendo la posibilidad de comercializar sus productos.

En relación a los comités de género y de juventud, son de obligatorio cumplimiento de acuerdo a la ley de cooperativas de Honduras. Este reglamento menciona que el comité de género debe ser apoyado por el Consejo Nacional de la Mujer Cooperativista de Honduras, quien entre otras responsabilidades debe aportar al liderazgo por medio de programas de formación y capacitación. Sin embargo, de acuerdo a lo observado durante la fase de recolección de información, las personas que hacen parte del comité son en su mayoría mujeres que no cuentan con herramientas para cumplir con las funciones del comité, a pesar de que han participado en algunas capacitaciones en el tema. Esto refleja que en general los comités de género requieren de un acompañamiento técnico más cercano y frecuente, a través del cual puedan fortalecerse para ejercer sus funciones. Esta misma necesidad es compartida con los comités de juventud, quienes son apoyados por el Consejo Nacional de la Juventud de Cooperativistas. Es importante resaltar que el comité de juventud es presidido por un integrante de la junta directiva de la cooperativa agroforestal y que la baja participación de los jóvenes en estos espacios puede estar llevando a que este grupo de la población sea representado por una persona adulta, que tal vez no cuente con una perspectiva amplia acerca de los gustos de este grupo poblacional y de posibles alternativas que les puedan animar a vincularse a la cadena de aprovechamiento.

Ahora en relación a la estrategia transversal de género e inclusión que se implementa desde las cooperativas, las plataformas de gobernanza, la FECAHFOR, la Fundación Madera Verde y la Fundación Democracia sin Fronteras, no es la más efectiva teniendo en cuenta los resultados que se muestran en la tabla 30. Lo anterior, muestra la necesidad de contar con una estrategia de género e inclusión documentada, con actividades y alcances definidos. Esto puede ayudar a que los actores en mención se organicen, tengan clara una ruta para abordar esta temática y puedan mostrar los resultados e impactos generados en este aspecto. De igual forma esto puede llevar a crear un ambiente propicio para que los actores se capaciten en el tema, aumentando las capacidades organizacionales y con ello, las posibilidades de conseguir nuevos recursos para implementar nuevos proyectos en las que se aborde la temática.

Se resalta como una buena práctica, la exigencia que realiza el programa FAO EU FLEGT para que las organizaciones ejecutoras presenten de manera desagregada por sexo la información de los participantes, pues a partir de ello es posible construir análisis como el que se presenta en el presente documento. Además de esto, procurar que la participación de las mujeres sea de al menos el 30% de la población involucrada en los proyectos, es muy acertado para promover la participación de las mujeres dentro de los proyectos que promueven la gobernanza forestal.

Finalmente, la implementación del enfoque de género y de actividades para promover el aprovechamiento legal de las maderas, depende de que se mejore la gobernabilidad del territorio y los conflictos ambientales que se presentan en este.

a. Lecciones aprendidas de los proyectos

- Los proyectos productivos que promueven el aprovechamiento de productos del bosque no maderables abren espacios para que las mujeres y los jóvenes se articulen a las cooperativas agroforestales. De igual manera, estas actividades ayudan a diversificar los ingresos de las personas.
- Si bien las medidas que se incluyen en la ley de cooperativas de Honduras, han aportado a la participación de al menos el 30% de las mujeres en las juntas directivas, y en la creación de comités de género, dichas medidas aún no son completamente efectivas para promover la participación de mujeres y jóvenes dentro de las actividades de la cadena agroforestal.
- La baja participación de los jóvenes en la cadena de aprovechamiento agroforestal se relaciona con los limitados puestos de trabajo que tienen las cooperativas agroforestales, las condiciones de inseguridad que se presentan en los territorios y la baja rentabilidad que presenta por la abundancia en el mercado de madera ilegal.
- La participación de las mujeres en proyectos productivos promueve su interacción con otras personas que provienen de contextos similares. Esto a su vez facilita la articulación de las mujeres de manera grupal a las cooperativas agroforestales.
- La tecnología puede llegar a ser un motivante para que los jóvenes participen con mayor frecuencia en las actividades que lideran las cooperativas agroforestales.
- Además de realizar las actividades propias del hogar, las mujeres que pertenecen a las comunidades donde se ubican las Cooperativas Agroforestales, participan en la cadena de aprovechamiento de las maderas y de productos forestales no maderables.

b. Recomendaciones a los actores involucrados en los proyectos analizados

A las mujeres de las cadenas agroforestales:

- Mantenerse unidas, apoyarse y escucharse.
- Tomar el riesgo de participar en espacios de decisión y expresar las ideas que se tienen.
- Mantenerse serenas ante las actitudes despectivas que puedan generar algunas personas de la cooperativa.
- Involucrar a los hijos en las labores del hogar y mostrarles que ellos pueden realizarlas.

A las Cooperativas Agroforestales:

- Tener en cuenta los horarios en los que las mujeres pueden participar con mayor viabilidad en los talleres y capacitaciones.
- Utilizar la metodología de escuelas de campo, pues en esta se involucra a todos los miembros de la familia en el proceso de aprendizaje.
- Priorizar el trabajo con los jóvenes pues son ellos los encargados del relevo generacional.
- Incluir dentro de los proyectos de trabajo el uso de tecnologías, pues este tema es llamativo para los jóvenes.

- Apoyar a las mujeres en la consecución de clientes para los productos que elaboran como los jabones, los pellets y la miel.
- Gestionar capacitaciones para el comité de género, que les permitan conocer un poco más cómo abordar esta temática y contar con más herramientas para el desempeño de su labor.
- Resistir en su territorio y apoyarse de las autoridades correspondientes para denunciar a las personas que invaden e ilegalmente hacen uso de los recursos que allí se presentan.
- Animar a las mujeres para que formalmente presenten una queja ante la junta directiva cuando sientan que son menospreciadas por algún miembro de la cooperativa, y hablar con esta persona acerca de las labores que realizan las mujeres y de la importancia de que se articulen a la cadena agroforestal.
- Tramitar con suficiente tiempo los permisos que se requieren para el aprovechamiento forestal, para que la actividad no se vea frenada porque no se cuenta con las licencias que se necesitan.
- Gestionar capacitaciones para que el comité de juventud pueda cumplir con su función de una manera más informada.
- Gestionar capacitaciones solamente para mujeres en las que puedan aprender acerca de los diferentes procesos que se llevan a cabo para el aprovechamiento forestal y permitir el diálogo entre las integrantes del grupo acerca de las perspectivas que tienen de la actividad.
- Procurar que los procesos de capacitación se lleven a cabo en las zonas rurales, para facilitar la participación de las personas que viven lejos de los centros poblados.
- Contratar a una persona que se haga cargo del cuidado de los hijos pequeños, para que las señoras puedan participar en los procesos de capacitación.

A los comités de género y de juventud:

- Identificar cuáles son los intereses de las mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento agroforestal, socializarlas con la junta directiva para que, a partir de esto, la cooperativa tenga claro qué proyectos son de interés para las mujeres y los jóvenes.

A el Consejo Nacional de la Mujer Cooperativista de Honduras:

- Gestionar procesos de acompañamiento técnico que permitan que los miembros de los comités de género realicen de manera más fluida sus labores e incentiven la participación de las mujeres en las actividades de la cadena de aprovechamiento agroforestal.

A el Consejo Nacional de la Juventud de Cooperativistas:

- Gestionar procesos de acompañamiento técnico que permitan que los miembros de los comités de juventud realicen de manera más fluida sus labores e incentiven la

participación de los jóvenes en las actividades de la cadena de aprovechamiento agroforestal.

A la Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales -FECAHFOR:

- Crear una estrategia que a nivel interno y en los proyectos les facilite abordar el tema de género e inclusión.
- Establecer algunos indicadores sencillos, que les permitan medir los impactos de sus acciones en lo que respecta a género e inclusión.
- Continuar recogiendo información desagregada por edades, pues ello permite evidenciar la participación de los diferentes grupos etarios.
- Agregar en sus listados de asistencia, una casilla que permita indicar la edad, sin un rango específico.
- Gestionar procesos de capacitación para los jóvenes de la cadena agroforestal, que incluyan el manejo de tecnologías.
- Incluir explícitamente la temática en los objetivos, actividades y los resultados esperados del proyecto, cuando se tenga el propósito de trabajar de una iniciativa en temas de género.
- Continuar haciendo el monitoreo de la participación de las mujeres en las juntas directiva y de vigilancia, de las cooperativas agroforestales.
- Apoyar a las Cooperativas Agroforestales en la búsqueda de clientes para los productos elaborados por las mujeres (jabones, artesanías y otros derivados del bosque como la miel).
- Seguir gestionando proyectos productivos para promover la diversificación de las actividades y la participación de las mujeres.
- Apoyar a las Cooperativas Agroforestales en la construcción de estrategias que les permitan alcanzar la sostenibilidad.

A las plataformas de gobernanza de Atlántida, Colón y Olancho:

- Facilitar la participación de las mujeres a través de espacios diseñados para este grupo, en los que se escuchen sus inquietudes y se identifiquen los intereses que tienen las personas de este sexo. A partir de esto, crear un plan que permita poner en marcha actividades que llamen la atención de las mujeres.

A la Fundación Madera Verde:

- Formular una estrategia de sostenibilidad que les permita mantenerse y dar continuidad a los procesos que lideran.
- Crear una estrategia con alcances, actividades e indicadores definidos para abordar los temas de género e inclusión a través de los proyectos que llevan a cabo.
- Aplicar la estrategia de género e inclusión creada en las actividades que implementan.
- Gestionar apoyo para trabajar en la articulación de los jóvenes en la cadena agroforestal.

- Visibilizar las actividades que se llevan a cabo con las mujeres y los jóvenes dentro de los medios que maneja la fundación para dar a conocer sus actividades.
- En los proyectos, desde la fase de creación de las propuestas, incluir explícitamente la temática de género e inclusión en los objetivos, actividades y los resultados esperados de la iniciativa.
- Manejar formatos de lista de asistencia en las que se incluya una casilla con la edad de las personas, pues esto permitirá contar con información más desagregada y generar análisis acotados con respecto a la participación de jóvenes en las actividades que lleva a cabo la fundación.
- Para los jóvenes es llamativo el tema del manejo de la tecnología, así que es importante tener esto en cuenta, si se quiere promover la participación de este grupo poblacional en los proyectos.
- Utilizar la metodología de escuelas de campo, pues en esta se involucra a todos los miembros de la familia en el proceso de aprendizaje.

A la Fundación Democracia sin Fronteras:

- Crear una estrategia con alcances, actividades e indicadores definidos para abordar los temas de género e inclusión a través de los proyectos que llevan a cabo.
- Aplicar la estrategia de género e inclusión creada en las actividades que implementan.
- Utilizar la metodología de escuelas de campo, pues en esta se involucra a todos los miembros de la familia en el proceso de aprendizaje.
- Promover espacios de formación y de participación que involucren a mujeres y a jóvenes de los actores de las plataformas de gobernanza ambiental.
- Establecer formatos estándar para la recolección de información desagregada por sexo y edad, para todos los espacios de trabajo con la comunidad que lidera la fundación.

A las entidades gubernamentales:

- Escuchar las quejas que presentan las personas, investigar y ejercer la autoridad de acuerdo a lo que se estipula en las leyes, para evitar los conflictos con las personas que ilegítimamente entran a los territorios a hacer uso de estos.
- Realizar más arduamente la labor de vigilancia, pues la alta presencia de madera ilegal en el mercado está llevando a la baja rentabilidad del aprovechamiento legal y a la insostenibilidad del aprovechamiento forestal que se realiza cumpliendo con todos los parámetros exigidos por la ley.
- Ser más efectivos en el proceso de asignación de permisos de aprovechamiento, pues los retrasos desmotivan a las personas que participan en la cadena de aprovechamiento, llevándolos a abandonar la actividad y a buscar otros medios de vida para vivir.

Al Programa FAO EU FLEGT:

- Seguir generando oportunidades para que las organizaciones ejecutoras implementen proyectos que se dirijan específicamente hacia las mujeres y jóvenes, pues estos grupos no cuentan con gran participación en la cadena forestal.

- Ampliar los periodos de ejecución de los proyectos, pues con ello se podrían implementar acciones que no sólo lleguen a un resultado sino a generar un impacto sobre la temática de género e inclusión.
- Ajustar los indicadores del programa, para que a través de ellos sea posible visibilizar la participación de mujeres y jóvenes en la cadena forestal.
- Solicitar la información desagregada a los ejecutores durante todo el proceso, pues esto permitirá contar con datos claros acerca de la participación de hombres, mujeres y jóvenes en las actividades financiadas por el programa.
- Promover el seguimiento que realizan los ejecutores a los actores que directamente se benefician de las actividades de los proyectos, pues en algunas ocasiones estos requieren de un acompañamiento más prolongado para llegar a los resultados esperados.
- Fortalecer las acciones de seguimiento a las actividades que se implementan a través de los proyectos.
- Definir con mayor claridad los lineamientos para la incorporación de aspectos de género en los proyectos.
- Brindar acompañamiento, a través de una persona cuya formación se relacione con la equidad de género, pues ello mejorará el abordaje del tema.
- Cuando se quiera trabajar con mujeres, tener en cuenta las obligaciones que tienen las personas en tanto en la cadena de aprovechamiento de las maderas como en la agroforestal, pues esto determina el tiempo que tienen las personas para participar en las actividades de determinada intervención.

5. Condiciones a nivel de los proyectos que promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de la experiencia analizada

A partir de los resultados obtenidos en términos de la incorporación de género e inclusión en los proyectos analizados, se hizo una comparación y se identificaron los factores que a nivel de proyecto pueden generar mejores resultados en temas de género e inclusión, tal como se muestra en la tabla 31.

Tabla 31. Características de los proyectos para generar buenos resultados en términos de género e inclusión.

Fases del proyecto	Características a nivel de proyecto que pueden aportar a la obtención de resultados en el tema de género e inclusión
Diseño de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se prioriza la temática de género e inclusión. ✓ Se diseña una propuesta acorde a las necesidades del grupo beneficiario en el área de género e inclusión. ✓ Se incluyen objetivos, resultados esperados y un plan de trabajo para abordar la temática. ✓ Se destina un presupuesto para llevar a cabo las actividades que se tienen planeadas. ✓ Se incluye dentro de los perfiles a contratar para la ejecución del proyecto, a una persona que conoce y maneja el tema de género e inclusión. ✓ Dentro de la propuesta se incluyen actividades relacionadas con el manejo de tecnología. ✓ Se diseña proyectos que aportan al desarrollo de procesos y que a su vez generan impactos en el tema de género e inclusión.
Implementación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El tema de género e inclusión es abordado de manera principal, es decir, no se camufla detrás de otro tema. ✓ Se identifica a todos los actores presentes y se les invita a participar en las actividades, sin distinción de sexo, etnia, raza o edad. ✓ En contextos rurales se cuenta con espacios de formación exclusivos para mujeres, pues esto motiva la expresión de las opiniones de este grupo. ✓ Se priorizan actividades que permiten la interacción con todas las personas a través del uso de metodologías participativas. ✓ En contextos rurales se implementan escuelas de campo en las que tanto hombres como mujeres de diferentes edades pueden participar bajo igualdad de condiciones. ✓ En contextos empresariales, se analiza la posibilidad de poder contar con diferentes espacios para realizar las actividades del proyecto, involucrando primero a todos los roles y luego llevando a cabo entrevistas grupales o personales en las que se tiene en cuenta la confidencialidad de la información y se facilita la expresión de las personas.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las actividades del proyecto son realizadas en zonas asequibles para todos y en una franja horaria que prioriza la mayor participación. ✓ En la medida de las posibilidades, se cuenta con una o varias personas que, durante los talleres grupales, se encargan del cuidado de los niños. ✓ Se cuenta con la asesoría de una persona que tiene conocimiento en el tema de género e inclusión. ✓ Se promueve la creación de estrategias para trabajar el género y la inclusión a nivel de las empresas, cooperativas, mesas ambientales y plataformas de gobernanza. ✓ Se ajusta el plan de trabajo, de acuerdo a las necesidades que se van presentando a lo largo de la implementación del proyecto, con el fin de brindar el apoyo que requieren los beneficiarios para fortalecerse en el tema de género e inclusión.
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se incluyen indicadores a través de los que se puede medir el impacto del proyecto en el área de género e inclusión. ✓ Se levanta una línea de base y posteriormente se hace el seguimiento a los indicadores de género e inclusión que se midieron. ✓ Los indicadores de género e inclusión aportan al logro de los objetivos que se tengan a nivel del plan de trabajo o plan estratégico de las organizaciones ejecutoras y de las entidades financiadoras. ✓ Se realiza el seguimiento constante a las actividades del proyecto. ✓ Se diseñan y aplican durante todo el proyecto las metodologías para recoger la información de manera desagregada. ✓ Se promueven procesos de reflexión y aprendizaje, a través del cual todos los actores fortalecen sus capacidades para abordar el tema de género e inclusión. ✓ Se evalúan los resultados del proyecto y las metodologías implementadas.

VI. Conclusiones

Género e inclusión

- La experiencia del Programa FAO EU FLEGT es valiosa para extraer aprendizajes entorno al desarrollo de mecanismos que promueven la equidad de género, como la política de género desarrollada e implementada en los proyectos de FEDEMADERAS. De igual manera, esta experiencia es importante para demostrar que, en las iniciativas de la cadena maderera, en las que no se ha priorizado el género para el logro de sus resultados esperados, se pueden implementar actividades para promover la equidad y para visibilizar a grupos minoritarios.
- A pesar de que algunos actores de la cadena de aprovechamiento agroforestal tienen algunos conocimientos en el tema de género e inclusión, se requiere de un fortalecimiento en esta área, pues por lo general se presentan confusiones que impiden llevar a cabo acciones para mejorar la participación de todas las personas bajo condiciones de equidad.
- Para trabajar en el tema de género e inclusión de manera transversal se requiere una estrategia o plan de trabajo, para facilitar la implementación de actividades, el monitoreo y la visibilización del tema de género en los resultados de las actividades que se llevaron a cabo.
- Bajo los contextos de las empresas y cooperativas, el abordaje de la temática de género e inclusión es promovido por las leyes, reglamentos y por los parámetros que son exigidos por los sellos de certificación para el aprovechamiento forestal, mientras que en los casos en los que se participa en la cadena de aprovechamiento forestal se realiza a título personal, este tipo de reglamentos no se tienen en cuenta y por ende no estimula la implementación de acciones que promuevan aspectos de género e inclusión.
- A pesar de que en general la participación de las mujeres es menor en la cadena de aprovechamiento de las maderas, no siempre se puede relacionar esta situación con la dominancia de los hombres. Existen casos particulares en las que las mujeres tienen más afinidades para participar en el aprovechamiento de otro tipo de recursos forestales, como los no maderables. Por ello, es importante revisar cada caso en detalle, para identificar cuál es la situación de las mujeres bajo contextos particulares.
- Es urgente visibilizar a los jóvenes, trabajar con ellos e identificar temas innovadores que les llamen la atención en el marco de la cadena de aprovechamiento agroforestal. Esto podrá aportar para que su participación sea mayor en los espacios de toma de decisiones, garantizará el relevo generacional y promoverá los principios de legalidad que se persiguen a través del proceso AVA.

Cadena de aprovechamiento de las maderas

- Las condiciones de inseguridad causadas por conflictos ambientales y por la presencia de terceros en los territorios que de manera ilegítima realizan el aprovechamiento de áreas que han sido asignadas a los grupos comunitarios, afecta a todos los actores de la cadena de aprovechamiento forestal y pone en peligro la continuidad de la actividad.

- El comercio ilegal de maderas ha generado repercusiones sobre la rentabilidad de la actividad legal, afectando la sostenibilidad del aprovechamiento legal y la permanencia de todos los actores que participan en esta cadena.
- La ilegalidad que se presenta en el mercado afecta sin distinción de sexo o edad a todas las personas que realizan actividades productivas en el marco de la cadena de aprovechamiento agroforestal.

Proyectos

- La obtención de resultados específicos en el tema de género e inclusión dependerá de que esta temática sea priorizada desde las fases tempranas de la formulación de los proyectos incluyendo para ello objetivos, actividades y resultados que claramente reflejen este tema, además de un presupuesto específico para contratar a una persona con conocimientos en el tema y para llevar a cabo las actividades que se tienen planeadas.
- En todos los proyectos se pueden aplicar estrategias que promuevan aspectos de género e inclusión, independientemente de la temática principal que se quiera abordar y del contexto bajo el cual se llevan a cabo.
- La recolección de información desagregada durante todas las fases del proyecto es muy importante para evidenciar la participación de determinados grupos en las actividades que estos llevan a cabo.

VII. Referencias bibliográficas

- Acosta, I. (2004). Estudio de tendencias y perspectivas del sector forestal en América Latina (en línea). Roma, s.e. Disponible en <http://www.fao.org/3/j4456s/j4456s00.htm#TopOfPage>.
- Agricultura de Agricultura y Desarrollo Rural. (2021). Boletín Estadístico Forestal. Bogotá, s.e.
- CEPAL. 2018. Segundo informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. s.l., s.e. 184 p.
- CITES. 2020. CITES (en línea, sitio web). Disponible en <https://cites.org/esp/disc/what.php>.
- Consejo Nacional de Inversiones. 2020. Honduras: Potencial Forestal (en línea, sitio web). Consultado 21 jun. 2021. Disponible en <https://cni.hn/honduras-potencial-forestal/>.
- Delgado, E. (2017). Una mirada a la dinámica económica del chocó durante el año 2017 desde la cámara de comercio elsa paselia delgado rosero, Presidenta Ejecutiva Cámara de Comercio del Chocó. s.l., s.e.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2018. ¿Cuántos somos? (en línea, sitio web). Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>.
- _____. 2020. Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia (en línea). Bogotá, s.e. 246 p. Disponible en <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo.pdf>.
- EU FLEGT Facility. 2008. Aplicación de leyes, gobernanza y comercio forestales. El enfoque de la Unión Europea. s.l., s.e. 12 p.
- _____. (2009). ¿Qué es un acuerdo voluntario de asociación? - el enfoque de la Unión Europea. s.l., s.e.
- FAO. 2014. Política de Igualdad de Género de la FAO: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural. s.l., s.e.
- _____. (2016). Carta de acuerdo FAO y FDsF. Tegucigalpa, s.e.
- _____. (2016). Carta de acuerdo FAO y FECAHFOR. Tegucigalpa, s.e.
- _____. (2017). Carta de acuerdo FAO y Fundación Madera Verde. s.l., s.e.
- _____. (2017). Comisión Forestal para America Latina y el Caribe Trigesima Reunión. Tegucigalpa, s.e.
- _____. (2018). Carta de acuerdo FAO e IIAP. BOGO, s.e.
- _____. (2018). Carta de acuerdo FAO y FEDEMADERAS. Bogotá, s.e.
- _____. 2019. Estrategia regional de género de la FAO para América Latina y el Caribe 2019-2023 (en línea). s.l., s.e. 44 p. Disponible en <http://www.fao.org/3/ca4665es/CA4665ES.pdf>.
- _____. 2020. FAO-EU FLEGH Programme (en línea, sitio web). Disponible en

- <http://www.fao.org/in-action/eu-fao-flegt-programme>.
- _____. 2021. Programa FAO-UE FLEGT (en línea, sitio web). Disponible en <http://www.fao.org/in-action/eu-fao-flegt-programme/es/>.
- FDsF. 2020. Fundación Democracia sin Fronteras (en línea, sitio web). Consultado 24 jun. 2021. Disponible en <http://fdsf.hn/>.
- FECAHFOR. 2021. Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (en línea, sitio web). Consultado 21 jun. 2021. Disponible en <https://fehcafor.negocio.site/>.
- FSC. 2021. Forest Stewardship Council (en línea, sitio web). Consultado 3 jun. 2021. Disponible en <https://fsc.org/es/para-las-personas/trabajadores>.
- Fundación Madera Verde. 2019. Antecedentes (en línea, sitio web). Consultado 23 jun. 2021. Disponible en <https://maderaverde.org.hn/antecedentes/#ante>.
- Gobierno de Honduras. 2014. Reglamento de la ley de cooperativas. Honduras, s.e. 1-60. p.
- IDEAM. (2018). Superficie Cubierta por Bosque Natural (Nacional) por Consolidado Nacional períodos: 2018 (Id: 7121). Bogotá, s.e.
- IIAP. 2018. Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico (en línea, sitio web). Consultado 6 jul. 2021. Disponible en <https://iiap.org.co/nosotros>.
- Instituto Nacional de Estadística. 2021. Cifras de país (en línea, sitio web). Consultado 21 jun. 2021. Disponible en <https://www.ine.gob.hn/V3/>.
- Martínez, G; Melo, EG; Pachón, ME. (2016). Cadena productiva forestal relacionada con plantaciones forestales comerciales para la obtención de madera. 5. s.l., s.e.
- Ministerio de Trabajo. 2021. Equipares (en línea, sitio web). Consultado 3 jun. 2021. Disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares>.
- Naciones Unidas. 2014. Juventud 2030 trabajando con y para los jóvenes. s.l., s.e. 16 p.
- _____. 2015. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Oficina Regional Europa, s.e. 72 p.
- _____. 2017. Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Santiago de Chile, s.e. 44 p.
- _____. 2020. Objetivos de desarrollo sostenible (en línea, sitio web). Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.
- _____. 2021. Observatorio de igualdad de género (en línea, sitio web). Consultado 3 jun. 2021. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/paises/9/profile>.
- Navarro, G; Santamaría, O; Vargas, L; Milla, V. 2014. Comercio y medio ambiente en la producción forestal. San José, UICN, Oficina Regional para México, América Central y el Caribe. 120 p.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2010. Derechos de las minorías: Normas internacionales y orientaciones para su aplicación (en línea).

- s.l., s.e., vol.3. 60 p. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_sp.pdf.
- ONU. 1979. Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en línea). *Asamblea general*. . s.l., s.e. A/RES/34/180. p. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- _____. 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing +5 (en línea). *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. . s.l., s.e. 143. p. Disponible en http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA_S.pdf%0Ahttps://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755.
- Organismo Internacional de Juventud. 2016. Convención Iberoamericana De Derechos De Los Jóvenes + Protocolo Adicional (en línea). s.l., s.e. 40 p. Disponible en http://tdahlatinoamerica.org/documentos/09_CARPETA_5_De_la_Pena_VIOLENCIA_JUVE NIL.pdf.
- Pérez, T. 2016. Sistematización de experiencias en contextos universitarios. Ediciones. Caracas, s.e., vol.4. 64-75 p.
- Ramírez Agüero, F; Hernández-Hernández, L; Gutiérrez-Montes, IA; Rivas Platero, GG; Padilla Castillo, D. 2012. La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible (en línea). s.l., s.e. 56 p. Disponible en www.catie.ac.cr.
- Rodríguez, CG; Tule, LG. 2020. Honduras 2019: Persistent economic and social instability and institutional weakness. *Revista de Ciencia Política* 40(2):379-400. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2020005000112>.
- Sistema Nacional de Información Forestal de Colombia. (2017). Area otorgada (ha) por Autoridad Ambiental durante el año (2017). Bogotá, s.e.
- UNESCO. 2014. Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo - Manual Metodológico (en línea). Francia, s.e. 118 p. Disponible en <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/IUCD Manual Metodologico.pdf>.
- United Nations. 2009. Department of Economic and Social Affairs Social Inclusion (en línea, sitio web). Consultado 30 jun. 2021. Disponible en <https://www.un.org/development/desa/dspd/2009-2/practical-strategies-to-promote-social-integration.html#>.
- Yirrah, NA. (2018). Analysis of Gender in the Forest Industries Sector of. Ghana, s.e.

Anexos

Anexo 1. Matriz de recolección de información.

Eje	Tema	Preguntas orientadoras	Información a obtener	Instrumentos para obtención de información	Fuente	Análisis de la información
Las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos	Contexto bajo el cual se desarrollaron los proyectos	¿Cuáles son los factores sociales y políticos que promueven o limitan la incorporación de género?	Factores sociales y políticos que promueven o limitan la incorporación de género	Revisión documental	Políticas que promueven el enfoque de género	Línea de tiempo Textos descriptivos con el contexto de género e inclusión de Colombia y Honduras.
					Estudios de género en Colombia y Honduras	
					Reportes de avance del quinto objetivo de desarrollo sostenible de Colombia y Honduras	
				Entrevista	Punto focal del programa en Colombia	
Punto focal del programa en Honduras						
La incorporación de la perspectiva de género en los proyectos	¿Cuáles son las directrices del programa con respecto a la perspectiva de género?	<ul style="list-style-type: none"> Las políticas de género del programa Los indicadores y el sistema de seguimiento y monitoreo del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> El presupuesto destinado a género 	Revisión documental	Política de género del programa Estrategia Regional de Género	Gráficos Tablas
				Revisión documental	Presupuesto del programa destinado para abordar el enfoque de género	Tabla del presupuesto y de los montos destinados para la perspectiva de género

		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo establecido para abordar el enfoque de género • Equipo de trabajo encargado género 	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Punto focal del programa en Colombia • Punto focal del programa en Honduras 	Tablas.
¿Cómo se incorpora la perspectiva de género en el diseño de los proyectos?	<ul style="list-style-type: none"> • Las temáticas propuestas. 	Revisión documental	Propuestas presentadas al programa	Lista de temáticas y de contenidos. Tablas de resumen de los proyectos.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Los planes de trabajo para abordar la perspectiva de género en los proyectos. 	Revisión documental	Planes de trabajo de las propuestas presentadas al programa	Tabla de resumen de los proyectos.	
	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo involucrado para el desarrollo de la perspectiva de género 	Revisión documental	Plan operativo Planes de trabajo	Tabla de resumen de los proyectos.	
	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de los beneficiarios en el diseño de la propuesta (hombres y mujeres) 	Entrevistas	Personas beneficiarias de los proyectos	Formato para vaciar la información de las entrevistas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Las metodologías y acciones que se utilizaron para incorporar la perspectiva de género en los proyectos. 	Revisión documental	Informes de avance de los nueve proyectos	Tabla de resumen de los proyectos.	
¿Cuáles fueron las metodologías y las acciones planificadas durante la implementación para promover la incorporación de la perspectiva de		Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Punto focal del programa en Colombia • Punto focal del programa en Honduras 	Formato para vaciar la información de las entrevistas.	
		Entrevista	Organizaciones ejecutoras de los proyectos:	Formato para vaciar la información de las entrevistas	

		género en los proyectos?			<ul style="list-style-type: none"> • FEDEMADERAS – Colombia • Fundación Hondureña de Ambiente y Desarrollo Vida (FHA) – Honduras • Fundación Democracia sin Fronteras (FDsF) – Honduras • Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico IIAP • Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (FEHCAFOR) • Fundación Madera Verde (FMV) 	
				Entrevistas	Empresas participantes en los proyectos de FEDEMADERAS.	Tablas de datos.
		¿Cuáles son los indicadores de género de los proyectos?	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de género • Sistema de monitoreo y evaluación 	Revisión documental	Informes de avance y finales de los proyectos	Tabla de los indicadores de género de los programas
				Entrevistas	Punto focal del programa en Colombia Punto focal del programa en Honduras Siete organizaciones ejecutoras	Formato para vaciar la información de las entrevistas
		¿Cuáles fueron los resultados obtenidos a nivel de los proyectos con respecto a la	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados de los proyectos con respecto a la perspectiva de género 	Revisión documental	Informes finales los cuatro proyectos	Tabla de resumen de los proyectos.
				Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Punto focal del programa en Colombia • Punto focal del programa en Honduras 	Formato para vaciar la información de las entrevistas.

		perspectiva de género?				Tabla de resumen de los proyectos.
				Entrevista	Seis organizaciones ejecutoras de los proyectos	Formato para vaciar la información de las entrevistas. Tabla de resumen de los proyectos.
				Entrevistas	Empresas participantes en los proyectos de FEDEMADERAS.	Tabla de resumen de los proyectos.
	¿Cuáles fueron los actores involucrados y sus roles en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos?	• Actores involucrados	Revisión documental		Documentos de las propuestas de proyectos presentadas a FAO UE FLEGT	Listado de los actores involucrados y de sus roles en los proyectos
				Informes de avance y finales de los proyectos	Tabla de resumen de los proyectos.	
			Entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> • Punto focal del programa en Colombia. • Punto focal del programa en Honduras. 		
		• Roles de los actores	Entrevistas	Organizaciones ejecutoras de los proyectos <ul style="list-style-type: none"> • Punto focal del programa en Colombia • Punto focal del programa en Honduras Responsable del tema de género desde el Programa FAO EU FLEGT.	Tabla de resumen de los proyectos.	

Anexo 2. Formatos de entrevistas aplicadas a todos los actores

Entrevista supervisoras del programa FAO EU FLEGT en Colombia y Honduras

Objetivo: conocer y profundizar en los temas del enfoque de género e inclusión que se trabajan desde el programa FAO EU FLEGT y su aplicación en proyectos ejecutados en el país.

Proyectos seleccionados

- Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia
- Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género
- Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó

Preguntas

1. ¿Cuáles son las directrices del programa para la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos? (estrategia, plan de trabajo, indicadores)
2. Vamos a hablar de los proyectos seleccionados y la manera en que estos incorporaron la perspectiva de género en las diferentes etapas de los proyectos:
 - Convocatoria, términos de referencia ¿El objetivo general y objetivos específicos incorporan explícitamente la intención de incorporar en el enfoque de género?, ¿Cuáles actividades específicas se plantean para abordar la perspectiva de género e inclusión, ¿cuáles resultados esperados se relacionan directamente con la inclusión de género y otros grupos (étnicos, afro, jóvenes) de género?
 - Propuesta presentada por el ejecutor Plan de trabajo ¿Cuáles son las actividades que se incluyeron relacionadas con el género e inclusión?, se destinó un presupuesto específico para trabajar en la perspectiva de género e inclusión? ¿qué porcentaje del valor total de la propuesta se destinó para esta temática?
 - Implementación ¿Qué actividades se llevaron a cabo para abordar las temáticas de género e inclusión?, ¿Con quienes se realizaron estas actividades?, ¿Se contó con un equipo de que trabajara exclusivamente en temas de género e inclusión?, ¿este equipo tenía experiencia en temas de género e inclusión?
 - Monitoreo y Evaluación ¿Se contó con un equipo de que trabajara exclusivamente en temas de género e inclusión?, ¿este equipo tenía experiencia en temas de género e inclusión?, ¿Los proyectos seleccionados contaban con algunos indicadores y metas en estas temáticas?, ¿Se cuenta con datos desagregados por sexo para las actividades implementadas? y que se relacionan con género e inclusión?
3. ¿Cuáles son los actores que se vincularon a cada proyecto y cuáles fueron sus roles? Específicamente ¿cuál fue el rol de las mujeres/ indígenas (hombres y mujeres), jóvenes (para ambas categorías)?
4. Desde su experiencia en el Programa FAO EU FLEGT:
 - ¿Cuáles son las condiciones que promueven un mayor impacto de los proyectos en términos del enfoque de género e inclusión?
 - ¿Cuáles son las condiciones que impiden que los proyectos generen un mayor impacto en términos del enfoque de género e inclusión?
5. ¿Hay algo más que quiera compartir o agregar con respecto al tema?

Directora FEDEMADERAS

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted se encuentra relacionada con dos de los proyectos seleccionados para este propósito, a través de la presente entrevista quisiera conocer su punto de vista en relación a la incorporación del enfoque de género en los proyectos *Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia, y Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género*
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.

3. Preguntas:

De la organización

- ¿Cómo se trabaja en la temática de género desde FEDEMADERAS?
- ¿A nivel interno, FEDEMADERAS cuenta con un sistema de monitoreo en el cual se incluyan indicadores de género? Podría mencionarme ¿cuáles son esos indicadores (cualitativos y cuantitativos) y si los dos proyectos ejecutados con el apoyo de FAO FLEGT aportaron al logro de metas de FEDEMADERAS?
- ¿Cuentan a nivel interno con una persona o equipo encargado de abordar el tema de género?

Acerca del proyecto

- ¿Cuál fue el motivo o el hecho que llevó a FEDEMADERAS a presentar una propuesta al Programa FAO EU FLEGT con la temática de género en estos dos proyectos? (normativa, estatutos, planificación estratégica)
- ¿Podría comentarme en que consistió el apoyo que FEDEMADERAS brindó a los dos proyectos en el tema de género? ¿Existe un equipo encargado especializado en el tema de género, podría ampliarme sobre lo que hace este equipo, qué experiencia tiene, que actividades realizan?
- ¿Qué actores participaron en estas iniciativas? ¿Cuáles fueron sus roles?
- ¿Cómo se hizo la selección de las empresas? Y ¿A qué eslabones de la cadena pertenecen?
- ¿En el informe construido para el Programa FAO EU FLEGT, ustedes dedican un segmento para reportar el avance en el tema de género e inclusión?
- De acuerdo a su conocimiento ¿Cómo es la participación de las mujeres y jóvenes en la cadena forestal?
- Desde su punto de vista ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de estos grupos en la cadena?
- ¿Identifica algún tipo de recomendación o lección aprendida que aporte al trabajo en género para futuros proyectos? ¿Cuál?
- ¿Hay algo más que usted quiera compartir con respecto al tema?

Consultora género FEDEMADERAS

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted participó en los proyectos ejecutados por la Federación Nacional de Industriales de la Madera y los conoce, a través de la presente entrevista quisiera conocer un poco más acerca de la incorporación del enfoque de género en los proyectos *Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia* y *Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género*.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente construir el informe final.
3. **Preguntas:**
 - ¿En el momento en que empezaron los proyectos, cuál era la experiencia con la que usted contaba en el tema de género?
 - ¿Usted estuvo contratada durante la duración de todo el proyecto?
 - ¿Qué actores participaron en los proyectos y cuáles fueron sus roles?
 - ¿Cuáles fueron los criterios para la selección de las pequeñas empresas?
 - ¿Cuáles fueron las metodologías que se aplicaron para abordar el tema de género? y ¿Cuáles fueron los principales resultados en este tema?
 - ¿Quiénes participaron en la construcción de la política de género?
 - ¿Cómo se socializó con las empresas la política de género elaborada? Y ¿Cuál fue la reacción de las empresas al recibirla? ¿Sabe usted si las empresas están aplicando la política de género que se diseñó en el marco de los proyectos?
 - De la experiencia en estos dos proyectos, ¿recuerda algún hecho en particular en el que se haya destacado la participación de las mujeres y jóvenes en las empresas? ¿En su opinión, cuáles cree que son los principales resultados o el mayor impacto de la aplicación de una política de género en estas empresas?
 - ¿En general, de acuerdo a lo que usted observó en los dos proyectos, ¿cómo es la participación de mujeres y jóvenes en las empresas?, ¿Cuál es el rol que estos desempeñan?
 - ¿De acuerdo con lo observado, las condiciones laborales entre hombres y mujeres, adultos y jóvenes, son equitativas y justas? ¿Cómo ha influido el hecho de contar con una política de género?
 - Desde lo vivido en esta experiencia ¿Cuáles fueron las principales lecciones aprendidas de los proyectos en el tema de género?
 - Identifica usted ¿cuáles son las principales limitantes que se presentan en el medio para incorporar de manera más activa el enfoque de género?
 - ¿Hay algo más que usted quiera agregar con respecto al tema?

Personas de las empresas que participaron en los proyectos de FEDEMADERAS

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted participó en los proyectos ejecutados por la Federación Nacional de Industriales de la Madera y los conoce, a través de la presente entrevista quisiera conocer un poco más acerca de la incorporación del enfoque de género en los proyectos.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente construir el informe final.
3. **Preguntas:**
 - ¿En qué consistió el proyecto?
 - ¿En el momento en que se implementó el proyecto cuántos empleados tenía la empresa?
 - ¿Cuál es su rol en la empresa?
 - ¿Qué aportó el proyecto a la empresa?
 - ¿Qué actividades se realizaron en el marco del proyecto?
 - ¿En el momento en que se implementó el proyecto cuántos jóvenes había en su empresa?
 - ¿En la empresa hay facilidad de crecer laboralmente? ¿Cómo se maneja el tema de los salarios?
 - ¿En algún momento desde que ingresó a la empresa ha sentido algún tipo de presión por parte de los hombres?
 - ¿Qué cambió en la empresa después del proyecto?
 - ¿A nivel interno, la empresa cuenta con una persona que se encargue de trabajar el tema de género?
 - ¿A nivel interno la empresa cuenta con un sistema de monitoreo en el que se incluyen indicadores de género?
 - Desde su conocimiento, ¿cuál es el rol que tienen las mujeres en la cadena de la madera?
 - Desde su conocimiento, ¿cuál es el rol que tienen los jóvenes en la cadena de la madera?
 - ¿Cómo a partir de estos proyectos como el de la FAO ejecutado por FEDEMADERAS, se podría apoyar más a los jóvenes, mujeres y hombres?

Entrevista Director de Mesa Forestal Chocó

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted participa en la mesa forestal del Chocó y que el proyecto *Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó*, fue seleccionado para aportar a la presente sistematización, a través de la presente entrevista quisiera conocer su punto de vista acerca de la incorporación del enfoque de género en los procesos que se llevan a cabo en la mesa forestal del Chocó.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - Cuénteme, desde su punto de vista ¿qué es la mesa forestal del Chocó? ¿qué actores participan en ella? ¿cuáles han sido los principales logros de la mesa?
 - ¿La junta directiva de la mesa forestal del Chocó cuenta con la participación de mujeres? ¿Cuáles son sus roles?
 - A nivel de la mesa forestal ¿cómo se ha abordado el tema de género e inclusión?, ¿Qué temas se han trabajado en género e inclusión?, ¿Han recibido asesorías en este tema?, ¿Cuentan con un sistema de monitoreo con indicadores y metas en esta temática?
 - Desde su punto de vista, ¿Cuál es el rol que tienen mujeres y jóvenes en la cadena forestal del departamento?
 - Desde su opinión para próximos proyectos ¿Cómo se podría promover la participación de las mujeres y jóvenes en la cadena forestal del departamento del Chocó?

Acerca del proyecto:

- ¿Cuál fue su rol en el proyecto Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó?
- ¿Cuáles fueron los actores involucrados en el proyecto y sus roles? ¿Cómo es la participación de las mujeres (afrodescendientes e indígenas) en la mesa forestal? ¿Cuáles son los temas que ellas plantean en la mesa forestal)
- ¿Dentro de las actividades realizadas considera usted que se incorporó el enfoque de género e inclusión?

Entrevista a las mujeres que participan en la cadena forestal del Chocó

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted se desenvuelve en el medio forestal del Chocó quisiera conocer su punto de vista acerca del rol de las mujeres
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿A qué se dedica?
 - ¿Qué opinan los hombres de su trabajo?
 - ¿Cuántas personas trabajan en su empresa? (Hombres /mujeres)
 - ¿Cuál es el rol de las señoras que trabajan en su empresa?
 - ¿A qué se dedican las mujeres que se involucran en el medio forestal en el Chocó?
 - ¿A qué se dedican los jóvenes que se involucran en el medio forestal en el Chocó?
 - ¿Cuáles son las condiciones laborales bajo las que se desempeñan las personas que participan en la cadena forestal del Chocó?
 - ¿Ha accedido a algún tipo de capacitación para fortalecer sus conocimientos en el área forestal?
 - ¿Cómo se puede mejorar la participación de los jóvenes y de las mujeres en el sector forestal?
 - ¿Cuáles son las dificultades que tienen las mujeres?
 - ¿Ha participado en la mesa forestal del Chocó?

Entrevista al equipo de FECAHFOR

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted participó en uno de los proyectos que han sido seleccionados para este propósito, a través de la presente entrevista quisiera conocer su punto de vista en relación a la incorporación del enfoque de género en el proyecto.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Proyecto:** Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País, ejecutado entre junio de 2016 y diciembre de 2017.
4. **Preguntas:**
 - ¿Cómo se trabaja en el tema de género e inclusión desde la FECAHFOR?
 - ¿A nivel interno, FECAHFOR cuenta con un sistema de monitoreo en el cual se incluyan indicadores de género? Podría mencionarme ¿cuáles son esos indicadores (cualitativos y cuantitativos) y si el proyecto ejecutado con el apoyo de FAO FLEGT aportó al logro de metas de FECAHFOR?
 - Desde su punto de vista ¿cómo es la participación de mujeres y jóvenes en la cadena forestal?
 - ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de mujeres y jóvenes en el proceso de implementación del AVA?

Específicamente con respecto al proyecto Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País:

- ¿Qué persona(s) se encargó de apoyar a la consolidación de los comités de género, jóvenes y educación, y cuál es su formación profesional?
- ¿Cómo se incorporó el enfoque de género e inclusión en las actividades realizadas?
- ¿Sabe usted si los comités de género, jóvenes y educación conformados en el marco del proyecto siguen se encuentran activos actualmente?
- ¿Identifica algún tipo de recomendación o lección aprendida de este proyecto que aporte al trabajo en género para futuras experiencias? ¿Cuál?

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. Dado que usted participó en uno de los proyectos que han sido seleccionados para este propósito, a través de la presente entrevista quisiera conocer su punto de vista en relación a la incorporación del enfoque de género en el proyecto.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cuál es su rol en la Cooperativa Agroforestal?
 - ¿Qué productos del bosque comercializan en la cooperativa?
 - ¿Cómo es la participación de jóvenes y mujeres en la cooperativa?
 - ¿Qué se puede hacer para mejorar la participación de las mujeres en las labores forestales?
 - ¿Qué opinan los hombres con respecto al trabajo que realizan las mujeres?
 - ¿Cómo se incorpora el tema de género en la cooperativa?
 - ¿Qué funciones tiene el comité de género y quienes lo conforman?
 - ¿Qué funciones tiene el comité de juventud y quienes lo conforman?
 - ¿Recuerda que actividades se hicieron en el proyecto? ¿Cómo se implementó el enfoque de género en el proyecto?
 - ¿Hubo alguna actividad para sensibilizar a las personas acerca de la importancia de los jóvenes, mujeres y hombres en el proyecto?
 - De acuerdo a su percepción ¿Cuál fue el porcentaje de participación de hombres y mujeres en las actividades en las que usted participó del proyecto?
 - ¿Cómo se hicieron las invitaciones a los eventos? ¿Por qué medio les invitaron a las sesiones?
 - ¿Dónde se realizaban las actividades del proyecto? ¿Era fácil llegar a este lugar? ¿Había algún tipo de transporte para ir? ¿Recuerda a qué hora eran estas jornadas? ¿Era fácil para usted asistir a estas sesiones? ¿Había alguna persona que cuidara de los niños en las capacitaciones?
 - ¿Qué metodologías se implementaron?
 - ¿Recuerda usted qué actividades se realizaron en el proyecto para apoyar al comité de género de su cooperativa?
 - ¿Cuáles son las limitantes que tienen las mujeres para participar en las actividades agroforestales?
 - ¿Cómo se podría mejorar la participación de las mujeres y los jóvenes en este tipo de proyectos?

Entrevista a trabajadora de la Cooperativa Agroforestal Cerros de Oriente

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Está ocupando algún cargo de la junta directiva en la cooperativa?
 - ¿Cómo se aborda el tema de género e inclusión en su cooperativa?
 - ¿Ha visto cambios con respecto a la participación de las mujeres o siempre ha estado igual la situación?
 - ¿Cómo funcionan los roles tradicionales de la casa para que las mujeres puedan participar en la cooperativa?
 - ¿Qué opinan los hombres con respecto al trabajo las mujeres en la cooperativa?
 - ¿Qué rol tienen las mujeres en la cooperativa?
 - ¿Qué tipo de mercados tienen?
 - ¿Cree que los roles que desempeñan las mujeres requieren tiempo completo o son de tiempo parcial?
 - ¿Cómo seleccionan a los colaboradores?
 - ¿Cuáles son las condiciones laborales bajo las que se vinculan las personas a la cooperativa?
 - ¿Qué actividades se realizaron en el marco del proyecto?
 - ¿En este proyecto hubo una actividad para sensibilizar acerca del tema de género e inclusión?
 - ¿Cómo se postularon o se eligieron las personas para participar en estas capacitaciones?
 - ¿Compartieron las capacitaciones con otras cooperativas?
 - ¿Cómo podría mejorar la participación de mujeres y jóvenes en la cooperativa?
 - ¿Existen algún tipo de limitantes que impidan la participación de mujeres y jóvenes en los eventos de la cooperativa?
 - ¿Cuentan con algún técnico para promover el tema de género?
 - ¿Cómo recibían las invitaciones y era fácil llegar a las jornadas?

Entrevista grupal para participantes de los comités de género y de juventud de la Cooperativa Agroforestal Cerros de Oriente

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cómo se trabaja en su cooperativa el tema de género y el tema de inclusión de jóvenes?
 - ¿Cuántas personas hacen parte del comité de jóvenes y cuál es su función?
 - ¿Hace cuánto tiempo han estado trabajando en el comité de género y de acuerdo con su percepción ha cambiado la participación de este grupo con el paso del tiempo?
 - ¿Cuáles son los desafíos y limitaciones tienen los jóvenes y las mujeres?
 - ¿Cómo se han superado las limitantes o desafíos?
 - ¿Tener un comité de jóvenes les ha ayudado a tener un poco más de participación?
 - ¿Qué opinan los hombres si las mujeres tienen la opción de hacer un trabajo afuera de la casa?
 - ¿Cómo se transportan hasta Trojes?
 - ¿Cuáles son las condiciones laborales?
 - ¿Están contentos con lo que ganan por el trabajo que hacen?
 - ¿Cómo se trabaja en su cooperativa con otras en términos de igualdad y equidad?
 - ¿Hay muchos jóvenes que migran de la comunidad buscando otro trabajo?

Entrevista al presidente de la Junta Directiva de la Cooperativa Agroforestal Palo Grande LTDA

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cuál es su rol en la cooperativa agroforestal?
 - ¿Cuántas personas están asociadas a la cooperativa?
 - ¿Cuántos asociados son hombres?
 - ¿Qué hacen los jóvenes en la cooperativa?
 - ¿Cuáles son las condiciones laborales que trabajan en la cooperativa agroforestal?
 - ¿Qué actividades se realizaron en el proyecto?
 - ¿Hubo alguna actividad para sensibilizar acerca del tema de género?
 - ¿Cómo se seleccionaron las personas para las capacitaciones del proyecto?
 - ¿Cómo recibieron las invitaciones a los talleres?
 - ¿Dónde se realizaban las actividades del proyecto? ¿Era fácil llegar a este lugar? ¿Había algún tipo de transporte para ir? ¿Recuerda a qué hora eran estas jornadas? ¿Era fácil para usted asistir a estas sesiones? ¿Había alguna persona que cuidara de los niños en las capacitaciones?
 - ¿Existe un comité de género en la cooperativa?
 - ¿Cuáles fueron los principales resultados que se generaron a partir del proyecto?
 - ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan las mujeres en la cadena agroforestal?
 - ¿Los hombres están de acuerdo con el trabajo que hacen las mujeres en la cooperativa?
 - ¿Actualmente hay mujeres participando en la junta directiva?
 - ¿Cómo se puede mejorar la participación de mujeres y jóvenes en su cooperativa?
 - ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los jóvenes en la cadena agroforestal?

Entrevista presidenta de la Cooperativa Agroforestal de Yuscarán

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cuál es su rol en la cooperativa?
 - ¿Cuántos socios hay en la cooperativa? (hombres/mujeres)
 - ¿Cuál es el rol de las mujeres en su cooperativa?
 - ¿Han existido cambios con respecto a la participación de las mujeres?
 - ¿Qué opinan los hombres del trabajo que realizan las mujeres?
 - ¿Qué hacen las mujeres para superar los retos?
 - ¿Cuáles son las limitaciones que impiden una mayor participación de las mujeres?
 - ¿Cómo se puede mejorar la participación de las mujeres?
 - ¿Cuáles son las condiciones laborales para las personas que trabajan en la cooperativa?
 - ¿La Cooperativa Agroforestal de Yuscarán tiene un comité de género? ¿cuál es su función?
 - ¿Dónde se realizaban las actividades del proyecto? ¿Era fácil llegar a este lugar? ¿Había algún tipo de transporte para ir? ¿Recuerda a qué hora eran estas jornadas? ¿Era fácil para usted asistir a estas sesiones? ¿Había alguna persona que cuidara de los niños en las capacitaciones?
 - ¿Cuántas personas participaron de su cooperativa en las capacitaciones del proyecto?
 - ¿Aproximadamente cuántos hombres y mujeres participaron en los eventos?
 - ¿Cuáles fueron las metodologías aplicadas?

Entrevista a trabajadoras de la Cooperativa Agroforestal Guamaica

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cómo es la participación de mujeres, jóvenes e hombres en la cooperativa?
 - ¿Qué rol desempeñan en la cooperativa? Y ¿Cuáles son las condiciones laborales bajo las que se vinculan a la cooperativa?
 - ¿Cuántas mujeres están trabajando en la cooperativa?
 - ¿Qué actividades realizan las personas en su comunidad para obtener ingresos económicos?
 - ¿Qué opinan los hombres de las actividades que realizan las mujeres?
 - ¿Desafíos y limitaciones que se enfrentan las mujeres?
 - Estrategias para superar la desigualdad de género. ¿Agrupan mujeres para darles más voz?
 - ¿Cómo se podría mejorar este tema de capacitación para que la participación sea mejor? ¿la capacitación era en un horario adecuado?
 - ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de mujeres y jóvenes en el proceso de implementación del AVA?

Entrevista al Director de la Fundación Madera Verde

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la cooperativa y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Cuál fue su rol en el proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos?
 - ¿Cuáles fueron los actores involucrados en el proyecto y sus roles?
 - ¿Dentro de las actividades realizadas cómo se incorporó el enfoque de género e inclusión?
 - ¿Específicamente cuáles son los principios de género e inclusión incorporados dentro de los planes de trabajo de las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón? ¿cómo se vincularon dentro de los planes de trabajo de las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón?
 - ¿Cómo se aborda desde las plataformas de gobernanza la temática de género e inclusión?
 - ¿Qué persona(s) se encargó de apoyar a la construcción de los planes de trabajo de las plataformas y cuál es su formación profesional?
 - ¿A nivel interno, la Fundación Madera Verde cuenta con un sistema de monitoreo en el cual se incluyan indicadores de género? Podría mencionarme ¿cuáles son esos indicadores (cualitativos y cuantitativos) y si el proyecto ejecutados con el apoyo de FAO FLEGT aportó al logro de metas de la Fundación?
 - De acuerdo a lo observado en el proyecto ¿Cómo es la participación de mujeres y jóvenes en las plataformas de gobernanza? ¿En su opinión, cuáles son los principales resultados de la participación de mujeres y jóvenes en las plataformas de gobernanza de Atlántida y Colón?
 - Desde su punto de vista ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de estos grupos en las plataformas de gobernanza?
 - ¿Identifica algún tipo de recomendación o lección aprendida que aporte al trabajo en género para futuros proyectos? ¿Cuál?
 - ¿Hay algo más que usted quiera compartir con respecto al tema?

Entrevista a la representante de las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde las plataformas de gobernanza ambiental y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿A qué se dedica?
 - Me puede comentar ¿cuál es la función de las plataformas de gobernanza?
 - ¿Cuál fue su rol en el proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos?
 - ¿En este proyecto se implementaron actividades directamente para promover la equidad de género?
 - ¿Cómo se aborda desde las plataformas de gobernanza la temática de género e inclusión? ¿Tienen un plan de trabajo en este tema? ¿Cuentan con un equipo o una persona que se encargue del tema? ¿Tienen indicadores que permitan medir su gestión en esta temática?
 - ¿Cuál es el rol que tienen las mujeres, hombres y jóvenes dentro de la Plataforma de Gobernanza? ¿Tienen igual tipo de participación en la plataforma?
 - Desde su punto de vista ¿Cómo se puede trabajar en el tema de género en las plataformas?

Entrevista al directos de la Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Qué función cumple la Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya? ¿Pertenece a alguna plataforma de gobernanza?
 - ¿Participó su organización en el proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colon, para la implementación de un AVA viable para todos que lidero la Fundación Madera Verde?
 - ¿Recuerda si en este proyecto se implementaron actividades directamente para promover la equidad de género?
 - ¿Sabe cómo se aborda desde las plataformas de gobernanza la temática de género e inclusión? ¿Tienen un plan de trabajo en este tema? ¿Cuentan con un equipo o una persona que se encargue del tema? ¿Tienen indicadores que permitan medir su gestión en esta temática?
 - ¿Desde la Mesa de Ambiente y producción Sico Paulaya se trabaja en temas de género?
 - ¿Cuál es el rol que tienen las mujeres, hombres y jóvenes dentro de la Plataforma de Gobernanza? ¿Tienen igual tipo de participación en la plataforma?
 - ¿Cuáles son los principales retos que enfrentan?
 - Desde su punto de vista ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de estos grupos en las plataformas de gobernanza?

Entrevista presidenta de la Cooperativa Coramelh

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angelica Barrero y soy estudiante de la Maestría en Práctica del Desarrollo y la Conservación del CATIE. En este momento me encuentro elaborando mi trabajo de grado, el cual consiste en Sistematizar el enfoque de género en algunos proyectos del Programa FAO EU FLEGT. El objetivo de la entrevista es conocer más a fondo cómo se trabaja con las mujeres y jóvenes desde la Cooperativa Coramelh y cuáles son los principales retos que estos grupos tienen para vincularse a la cadena de aprovechamiento forestal.
2. **Privacidad de información:** toda la información que se mencione durante la presente entrevista es confidencial. Esta será procesada y analizada, para posteriormente elaborar el informe final de la sistematización.
3. **Preguntas:**
 - ¿Qué función cumple la Cooperativa Coramelh? ¿Pertenece a alguna plataforma de gobernanza?
 - ¿Participó su organización en el proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colon, para la implementación de un AVA viable para todos que lidere la Fundación Madera Verde?
 - ¿Recuerda si en este proyecto se implementaron actividades directamente para promover la equidad de género?
 - ¿Sabe cómo se aborda desde las plataformas de gobernanza la temática de género e inclusión? ¿Tienen un plan de trabajo en este tema? ¿Cuentan con un equipo o una persona que se encargue del tema? ¿Tienen indicadores que permitan medir su gestión en esta temática?
 - ¿Desde la Cooperativa Coramelh se trabaja en temas de género?
 - ¿Cuál es el rol que tienen las mujeres, hombres y jóvenes dentro de la Plataforma de Gobernanza? ¿Tienen igual tipo de participación en la plataforma?
 - ¿Cuáles son los principales retos que enfrentan?
 - Desde su punto de vista ¿Qué se podría hacer para mejorar la participación de estos grupos en las plataformas de gobernanza?

Anexo 3. Matriz de clasificación de la información por temas y actores.

1. Analizar los proyectos con enfoque de género e inclusión (poblaciones indígenas, afrodescendientes y jóvenes) del programa FAO UE FLEGT implementados en Colombia y Honduras

<p>¿Cuáles son las directrices del programa con respecto a la perspectiva de género e inclusión? De acuerdo a la revisión de información, la FAO cuenta con la Política de género, en la que se sugiere la incorporación del enfoque de género de manera transversal.</p> <ul style="list-style-type: none">• En el anexo de la convocatoria se da una idea general de cómo incorporar el género. Los lineamientos son muy generales y hay dificultad de que los proveedores atiendan de manera real la incorporación de género en sus propuestas. Se llega hasta la desagregación de información por sexo.• Directrices en la Política de Género. Se socializan los lineamientos de género a ser incluidos en la propuesta. Para la última convocatoria de proyectos Melania y Guillermo participaron en algunos talleres en los que se explican los temas de la convocatoria y se promueve el tema de género. Para la convocatoria se priorizan actividades definidas en la Hoja de Ruta, establecida por las partes Honduras y Unión Europea. Estas temáticas son:<ol style="list-style-type: none">1. Participación2. Gobernanza3. Revisión de medidas complementariasEl tema de género tiene un puntaje dentro de la convocatoria y en el documento directrices de las propuestas para Honduras.
<p>¿Cuál es el contexto (género e inclusión) bajo el cual se desarrollaron los proyectos? Por país, revisión de documentos.</p>
<p>¿Cómo se entiende e incorpora la perspectiva de género e inclusión en estos proyectos? <u>Proyecto de FEDEMADERAS:</u> la idea de abordar el tema de género es solicitada desde el Programa FAO FLEGT como uno de los aspectos que hacen parte importante del cumplimiento de la legalidad. Se incluyó por cumplir con la normativa. Se quería saber si las mujeres vinculadas a las empresas de madera estaban en igualdad de condiciones laborales que los hombres. El tema de género cuenta con resultados específicos</p> <p><u>Proyecto del IIAP:</u> el tema de género no está reflejado directamente en la propuesta presentada. Desde FAO FLEGT se solicita que el estudio de caracterización de la cadena forestal indague acerca del rol de la mujer.</p> <p><u>Honduras:</u> el tema de género no se ha abordado directamente en las propuestas de Honduras. Se promueve la participación de la mujer, pero no está vinculada directamente dentro de los objetivos y resultados esperados de los proyectos. Se priorizan los trabajos en las temáticas definidas en la Hoja de Ruta del acuerdo.</p>
<p>¿Cómo se incorpora la perspectiva de género e inclusión en la planificación, monitoreo y evaluación en estos proyectos? <u>Presupuesto:</u></p> <ol style="list-style-type: none">a) Apoyo a FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia, contó con una línea en el presupuesto Consultor elementos de equidad de género. 3,600 USD de un monto total para consultores de 9,300 USD.b) Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género. En el presupuesto se incluyó dentro del rubro de Recursos Humanos, una línea Consultor desarrollo de temas de

legalidad ambiental y elementos de equidad de género. 12,900 USD de un total de 17,900 para consultores temporales.

- c) IIAP: no hay una línea en el presupuesto destinada hacia el tema de género.
- d) En Honduras el tema de género no contó con un presupuesto específico.

Implementación:

- a) Fedemaderas: diagnóstico, para saber si se contaba con una política de género. Luego se formuló la política para las microempresas. Se contó con una consultora en el tema de género, quien es Ingeniera Forestal y en ese momento había realizado un curso en el tema de género (Orfy Rocío Revueltas).
- b) IIAP: lo máximo que se hizo fue desagregar la información de la caracterización de la cadena forestal por sexo. No se contó con un equipo experto en género.
- c) Los proyectos de Honduras no abordaron el tema de género de manera directa. Aunque siempre las organizaciones promueven la participación de mujeres. Las organizaciones implementadoras han recibido capacitaciones en el tema de género en el marco de otras iniciativas.

Monitoreo y Evaluación:

A nivel interno de FAO cuentan con dos indicadores generales para abordar el tema de género:

1. Número de mujeres que participan en reuniones.
2. Número y descripción de los casos en los que se han promovido las políticas de mujeres.

En los proyectos se incluye una meta de participación mínima de 30% de mujeres, esto se refleja en la carta de acuerdo.

Solamente existe información desagregada para la participación de mujeres en reuniones.

¿En qué consiste cada proyecto?

Cada proyecto

¿Cómo se implementaron los proyectos?

Por proyecto

¿Cuáles fueron los resultados de los proyectos?

Cada proyecto

¿Cuáles fueron los principales hitos de las experiencias?

Por proyecto

¿Cuáles fueron los actores involucrados?

- Fedemaderas: Proyectos Fedemaderas, microempresas de madera afiliadas y no afiliadas a la Federación.
- IIAP, actores de la mesa forestal.
- Fundación Madera Verde y Plataformas de gobernanza de Atlántida y Colón.
- FECAHFOR y algunas Cooperativas Agroforestales de Honduras.

2. Identificar los factores que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT

a) ¿Cuáles son las condiciones que facilitan y limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos?

Condiciones que facilitan:

1. Contar con una persona responsable del tema y que lo maneje a profundidad, pues a pesar de que se han recibido algunas capacitaciones en el tema, no se cuenta con la experiencia que se

- requiere para promover la incorporación de la temática de género. Esta persona podría capacitar a los socios implementadores para que repliquen este tema con los beneficiarios.
2. Incluir líneas temáticas, resultados esperados y actividades que aborden de manera consistente el tema de género.
 3. Contar con un presupuesto específico para el tema de género.
 4. Contar con habilidades de comunicación asertivas que permitan dentro de un ambiente machista, influenciar algunos cambios de cultura machista. Específicamente estas habilidades de comunicación están vinculadas a trabajar con las personas en lo que significa el concepto de género, para que no se limite solamente a un mensaje en torno a la mujer, pues esto se percibe de manera reacia.
 5. Contar con proyectos que permitan no solo evidenciar un resultado, sino el impacto. Para ello se requiere más tiempo. Entre 5 a 10 años.
 6. Tener un sistema de gestión implementado ayuda a promover el abordaje en el tema de género. Pues se define el perfil profesional, independientemente de si es hombre o mujer. Hacer este ejercicio es importante para identificar las habilidades que se requieren y no discriminar por el sexo.
 7. Contar con procedimientos escritos disminuye las brechas salariales.
 8. Contar con un acompañamiento continuo y tener una aproximación gradual a este tema.
 9. Eventos de socialización en el tema de género para aclarar de que se trata.
 10. Contar con una política de género, que se articule con los procesos de contratación aporta en la definición del perfil que se requiere para determinado cargo y el rango salarial bajo el cual se ubica. Esto facilita la contratación, sin tener en cuenta el sexo o el grupo etario.
 11. Contar con tecnologías a través de las cuales se puedan manipular fácilmente los materiales pesados facilitaría el trabajo de hombres y podría aumentar la participación de mujeres en las labores de transformación de la madera.
 12. Tener acceso a capacitaciones que permitan el empoderamiento de mujeres y hombres.
 13. Que se convoque a todos los miembros de una Cooperativa Agroforestal, sin ninguna distinción, a los espacios de capacitación, reunión, entre otros.
 14. La apertura con la que cuentan algunas Cooperativas Agroforestales, para permitir la participación de las personas en las actividades que estas elijan.
 15. Para el caso de las mujeres que tienen hijos y deben responder por el hogar, se debe contar con un carácter para superar los inconvenientes que se presentan en su familia, a raíz de su involucramiento en las actividades de las Cooperativas. “Si las mujeres casadas acostumbraron a los maridos a que ellas participan en los eventos de capacitación, ya no sería un problema. Pero eso no pasa con todas” Santiago Ordoñez.
 16. Tener proyectos dirigidos a las mujeres solamente y que desde el diseño ya cuenten con una vinculación a mercados.
 17. Contar con una cuota de participación de las mujeres para las juntas directivas de las Cooperativas Agroforestales, promueve su involucramiento en estos espacios.
 18. Tener capacitaciones a través de las cuales las mujeres puedan participar en otro tipo de espacios y ambientes, aparte de los que encuentran en sus hogares.
 19. Las capacitaciones que han recibido a través de Escuelas de Campo les han ayudado, pues no solamente se capacitan los hombres, sino que en el proceso también se incluyen las mujeres. Este espacio permitió que los hombres se dieran cuenta que las mujeres tenían todo el potencial para hacer las actividades de aprovechamiento de resinas y otra en café.

20. Tener un mercado asegurado para la comercialización de los productos que provienen de la madera, aporta en la sostenibilidad de los medios de vida que allí se involucran. Esta situación favorece a mujeres, hombres y jóvenes que participan de la actividad forestal o el aprovechamiento agroforestal.

Condiciones que limitan:

1. No contar con las capacidades técnicas y el conocimiento suficiente para orientar la incorporación de la perspectiva de género de una manera que tenga un mayor impacto o que se pueda abordar de una forma directa.
2. Que se intente abordar el género de una manera indirecta, como un adicional a un resultado principal, que por lo general se relacionan con el tema forestal.
3. No contar con un presupuesto específico para trabajar en este tema.
4. Limitaciones de comunicación, que no tienen en cuenta el contexto de culturas machistas.
5. En algunas empresas aún no se comprende el enfoque de género, pues se relaciona el tema de género, exclusivamente con mujeres y con la diversidad sexual.
6. Los proyectos de un año logran resultados, pero no impactos.
7. En las empresas grandes no hay mayor limitación. En las empresas informales, la dificultad es lo que somos como cadena misma (la cadena forestal es menos del 1% del PIB). En Bogotá se encuentra en Ciudad Bolívar el SENA de Cazucá en donde entre otras áreas se encuentra la formación en la transformación de maderas. Sin embargo, este es uno de los programas menos estudiados, por la misma percepción que tienen los jóvenes del sector, pues ven al carpintero de su barrio, pobre y sin muchas opciones, y dicen yo no quiero eso para mí. En Medellín pasa lo mismo.
8. En el sector forestal rural, existe interés en actividades de reforestación, pero no en el tema de transformación. En general se percibe que los jóvenes no se interesan en vincularse a la cadena forestal porque no ven en esta un medio económico para cumplir con sus necesidades. No percibe que existan diferencias entre hombres y mujeres. Esta situación de falta de interés de los jóvenes, se refleja en los escasos de personal calificado que se presenta en las empresas durante la temporada de ventas, que se presenta a partir de noviembre.
9. El sector forestal no es atractivo para los jóvenes, pues de acuerdo con su percepción, este no les permite acceder a la movilidad social y tampoco satisfacer sus necesidades económicas, intelectuales y sociales.
10. Actualmente Fedemaderas está trabajando en un proyecto a través del cual se aborda la temática de equidad de género. Sin embargo, han notado que hay actores que aún no entienden bien el tema de equidad de género, incluso una de las empresas certificadas por FSC no comprende este tema.
11. Atravesar una situación como la que se vive actualmente a causa de la pandemia, ha limitado la implementación de proyectos para el sector forestal, pues se ponen restricciones a las visitas a campo y todo en general, se ha puesto lento.
12. No tener proyectos que se dirijan específicamente a apoyar a las mujeres y a los jóvenes limita su participación en la cadena forestal.
13. No tener condiciones de mercado que permitan que tanto mujeres como hombres, obtengan una mejor remuneración por las actividades que realizan. Específicamente para el trabajo en las Cooperativas Agroforestales de Honduras, este aspecto es muy relevante, pues el trabajar

con madera legal tiene unos costos asociados altos y esta inversión no es proporcional por ejemplo en actividades como la ebanistería de muebles pequeños.

14. Se presentan dificultades que limitan la implementación de actividades en el bosque y que afectan a mujeres y hombres:
 - Acceso a la tenencia de la tierra. Las Cooperativas Agroforestales algunas veces trabajan en áreas que no son de su propiedad. Para ello, pagan un monto a los propietarios por el uso de la tierra, por ejemplo, para la instalación de apiarios. Desde la Cooperativa, se encargan del cuidado y de hacer el control de plagas. Sin embargo, en ocasiones, han tenido inconvenientes con propietarios que deciden no permitir este tipo de actividades en sus fincas lo cual impide llevar a cabo este medio de vida productivo.
 - No hay suficientes vías de comunicación y esto afecta el transporte de los productos.
 - No todos cuentan con la preparación técnica adecuada.
 - Presentan dificultades para el procesamiento de los productos y no cuentan con la inversión que se requiere para esto.
15. Para las mujeres se presenta la limitante de tener hijos, pues deben emplear su tiempo en las actividades reproductivas como cocinar, lavar, cuidar de los hijos y los esposos. Llevar a cabo estas actividades, les impide tener el tiempo para participar en las actividades productivas que se realizan desde las Cooperativas, para aprovechar los recursos del bosque.
16. La visión antigua de que las mujeres deben estar en el hogar solamente.
17. Son las responsabilidades del hogar las que limitan la participación de más mujeres.
18. Si no hay alguien que cuide los niños, entonces, no pueden ir a trabajar.
19. La comercialización de productos a causa de la pandemia ha disminuido, con lo cual el trabajo que realizan las mujeres en los talleres de ebanistería se ha visto afectado y así mismo sus ingresos, pues la manera en que reciben el pago es por contrato de obra.
20. Los hombres no confían en el potencial de las mujeres "... el hecho de ser mujer y desempeñar algún trabajo en un medio como el aserradero a veces los hombres no confían, uno por ser mujer y otro por que la ven joven".
21. La distancia que deben recorrer algunas mujeres para desplazarse hacia el lugar en donde se ubica la Cooperativa Agroforestal y la falta de vías de transporte, les exige empezar sus jornadas muy temprano en la mañana para dejar las labores del hogar listas y desplazarse caminando hacia donde se ubican las cooperativas.
22. No contar con una infraestructura como vías de acceso y con maquinaria moderna, hace que las condiciones de la actividad forestal sean muy difíciles, con lo cual los oficios se vuelven pesados para los hombres y ello limita el involucramiento de las mujeres.
23. Las áreas de aprovechamiento del bosque natural son muy alejadas y para realizar esta actividad, se debe internar en el bosque al menos por dos semanas. La mayoría de personas que participan en estas jornadas son hombres, mientras que las mujeres se quedan a cargo de las labores del hogar.
24. Las condiciones de inseguridad que se presentan en ciertas zonas en las que se hace el aprovechamiento, como la presencia de delincuencia común o de grupos al margen de la ley pone en peligro la seguridad de todas las personas que se involucran en la actividad forestal. En especial, las mujeres son más vulnerables a recibir cualquier tipo de acto violento.
25. La falta de conocimientos acerca de los procesos que se realizan en el sector forestal, pone en desventaja a todas las personas que están iniciándose en este, en comparación a los

hombres adultos que cuentan con sus negocios y que a raíz de años de experiencia han desarrollado de manera empírica los conocimientos acerca de las dinámicas que involucra la actividad.

26. Dada la naturaleza de las organizaciones forestales, se considera que este tema de género no es de su competencia.

27. La mayoría del sector forestal está conformada por personas mayores de 60 años, porque algunos jóvenes no encuentran llamativo el sector forestal. No lo perciben de manera positiva en cuanto a la dinámica de la economía, llevándolos a migrar hacia otros lugares. “En la biósfera del río plátano se han perdido varios muchachos de las cooperativas, así como hombres y mujeres porque no han visto la viabilidad práctica de los procesos del sector forestal. Nadie puede esperarse 2 años, porque tienen hambre, necesitan comer, tienen expectativas de crecimiento y no hay una economía fluida”.

Lecciones aprendidas:

- Mientras más pequeña es la unidad productiva y entre menos formal es, se presentan mayores dificultades hacer entender el tema de equidad de género.
- En las zonas rurales fue más difícil abordar el tema de género, mientras que, en los centros urbanos, no se presentaron mayores dificultades.
- Tener cultivos en los que no solamente se tiene el recurso madera, sino que se asocian con otras especies para el aprovechamiento de resinas, alimentos o establecer proyectos de apicultura, permite que las mujeres se involucren de manera directa en la cadena forestal.
- Al igual que otras actividades de aprovechamiento de recursos, en la cadena de la madera, las personas buscan un medio de vida productivo a través puedan obtener dinero para cubrir sus necesidades.
- La situación social y económica por la que atraviesan ciertas zonas, provoca la migración de las personas hacia otros lugares, en busca de mejores oportunidades. Además, motivan la incursión en actividades como la delincuencia.

b) ¿Qué se puede cambiar y mantener para mejorar la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en el marco del Programa FAO UE FLEGT?

- Para trabajar con las empresas pequeñas, se requiere cambiar el enfoque y abordarlo desde el empoderamiento de las personas para tratar de sacar a flote las habilidades y cualidades de cada quien.
- Para el trabajo con los grandes: no se reconocen recomendaciones para futuros proyectos pues estas empresas se mueven bajo unas dinámicas del mercado que ya los llevan a adoptar medidas y políticas propias con respecto al género. Los mandatos vienen de la casa matriz.
- Con el proceso del AVA se logró a nivel de las mesas de negociación la representación de diferentes cooperativas y que la participación de las mujeres fuera bueno.
- Un aspecto a mejorar en las Cooperativas Agroforestales de Honduras, para promover la integración de los jóvenes y que exista relevo generacional, es la capacitación en temas relacionados con el emprendimiento, la administración y la gestión de los proyectos.
- Crear proyectos, cuya población objetivo sean las mujeres y los jóvenes, y que estos, se enfoquen en la parte productiva, que les permita generar algún tipo de ingresos, pues finalmente las mujeres y jóvenes, así como los hombres, buscan un medio de vida para suplir

sus necesidades. “Si las mujeres tienen acceso a un incentivo, allí van a estar”- Norma Rodríguez.

- Que los proyectos incluyan desde el diseño capacitaciones en las comunidades y unidades productivas, para que de esta manera sean más las personas que puedan acceder a estas, pues cuando se hacen en las ciudades, sólo pueden participar unos pocos.
- Para las mujeres de las Cooperativas Agroforestales, revisar la franja horaria en la cual ellas se encuentran más cómodas y disponibles para realizar determinadas actividades como capacitaciones o labores de aprovechamiento. “Después del mediodía porque a esta hora, es más fácil poder participar de las actividades” Mujer del Comité de Género de la Cooperativa Agroforestal Cerros de Oriente.
- Hacer el seguimiento a las capacitaciones es importante, pues de esta manera se puede saber si se está cumpliendo el objetivo que estas tienen y entre la comunidad se brinda más importancia a estos procesos.
- Organizar la actividad forestal como una empresa respetable y rentable. Esto motivaría a que los jóvenes se vincularan a la misma con el objetivo de conseguir un medio de vida, a través del cual puedan suplir sus necesidades.
- Mejorar las tecnologías y el acceso al crédito para el aprovechamiento del bosque natural, cambiaría de manera positiva las condiciones de trabajo para mujeres y hombres. De igual forma, si esta actividad se realiza de manera articulada con los procesos de gobernanza que se presentan a nivel local, podría aportar en el control de la actividad y en la regulación de la misma.
- Asegurar la participación de otros actores implementadores de los proyectos, a través de los cuales se pueda convocar a nuevos jóvenes y no siempre a los mismos.
- Realizar capacitaciones a las mujeres en temas que involucren la elaboración de productos a partir de los residuos que se generan de la actividad forestal como la elaboración de llaveros, briquetas, abonos, entre otros.
- Dado que varias de las mujeres entrevistadas mencionaron la importancia del diálogo como herramienta para superar los inconvenientes que se presentan por viejas creencias, que las ponen en una situación de desventaja frente a los hombres, se sugiere que a través de los proyectos se fortalezcan las herramientas de comunicación y de resolución de conflictos, pues con ello se superarán los inconvenientes de una manera más efectiva.
- Para las jornadas de capacitación, se sugiere contar con una persona que cuide de los niños, pues con ello, las madres no tendrán inconvenientes en participar de este tipo de espacios y estarán tranquilas de tener cerca a sus hijos.
- Para los proyectos que pretenden generar algún tipo de impacto en este ámbito de género e inclusión, se debería destinar una línea presupuestal a partir de la cual se cubran todos los gastos que este tipo de actividades requiere.
- Para los proyectos que pretenden generar algún tipo de impacto en este ámbito de género e inclusión no abordar el tema de manera superficial, sino a partir de un diagnóstico a través del cual se identifique la situación y necesidades de las mujeres y hombres, para así generar estrategias adecuadas que permitan generar buenos impactos en esta temática.
- Para promover la participación de los jóvenes, se recomienda trabajar con este grupo desde las escuelas pues con esto las personas de este grupo poblacional se capacitan y se empoderan de las temáticas relativas al sector forestal.

- Cada una de las organizaciones que se vinculan al sector forestal, debería revisar sus estatutos y ajustarlos si es necesario, con el fin de promover la participación de mujeres y jóvenes en la cadena forestal.
- Capacitar a las organizaciones de base en las temáticas de equidad e igualdad, pues en muchas no se comprende el término y se presenta el machismo en algunos aspectos.
- Las organizaciones que se encargan de gestionar y de facilitar los proyectos deberían capacitarse en este tema y desarrollar cajas de herramientas a través de las cuales puedan transmitir el conocimiento ágilmente a las organizaciones de base.
- Durante los espacios de encuentro, dar la oportunidad a todos para que dirijan las reuniones o discusiones.
- Incluir de manera clara y específica en los resultados esperados del proyecto lo que se espera abordando la temática de género e inclusión.
- Para facilitar la logística de los eventos y reducir los costos de implementación de los mismos, se sugiere el uso de internet y capacitar a las personas para que cuenten con los conocimientos que se requieren para utilizar de manera adecuada esta herramienta.
- AVA FLEGT debería generar procesos productivos dinámicos. El problema es la seguridad jurídica, porque no hay seguridad a largo plazo y esto ha motivado a que las personas no se vinculen a la cadena de producción.

3. Validar las conclusiones obtenidas, a partir del diseño y resultados alcanzados por los proyectos que no contaron con un mayor impacto en términos de género e inclusión.

a) ¿Cuáles fueron las condiciones bajo las cuales se implementaron los proyectos que no alcanzaron un mayor impacto en términos de género e inclusión? Proyecto Democracia sin Fronteras
b) ¿Cuáles son los resultados esperados de cada proyecto? Por proyecto
c) ¿Cuál fue la metodología y resultados alcanzados por los proyectos que no alcanzaron un mayor impacto en términos de género e inclusión? Por proyecto
c) ¿Cuáles son las diferencias que presentan los proyectos que no alcanzaron un mayor impacto en términos de género e inclusión con respecto a los que sí lo tuvieron? Todos los proyectos

Anexo 4. Tablas de incorporación de aspectos de género e inclusión para todos los proyectos. La tabla Excel se presenta en archivo digital.

Proyectos seleccionados	Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia				
Organización ejecutora	Federación Nacional de Industriales de la Madera (FEDEMADERAS)				
País	Colombia				
1.Tematica	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	Objetivo: contribuir a la construcción de un Mercado de Madera Legal en Colombia con inclusión de elementos de equidad de género.	1	0	0
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	30 empresas de transformación y producto final de madera legal, miembros de FEDEMADERAS incorporan en sus políticas y en su actividad productiva elementos de Equidad de Género.	1	0	0

	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	Existe una línea del presupuesto para pagar al consultor de elementos de equidad de género.	1	0	0
	d. Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	En la propuesta se incluye el presupuesto para contratar a un experto en la temática de género.	1	0	0
	Subtotal		4	0	0
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	Se realizó un diagnóstico para conocer el estado de las 31 empresas en aspectos legales de la organización, de trazabilidad, laborales y de equidad de género. Se adaptó y entregó a las empresas la política de género creada durante el anterior proyecto.	1	0	0
	b. Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.	Se contrató a una persona para liderar las actividades relacionadas con la política de género.	1	0	0

	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	Para las actividades de género se realizó un fortalecimiento a la empresa en general. No se cuenta con datos desagregados acerca de la participación de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico y elaboración de la política de género. Sin embargo se presenta el número de trabajadores de la empresa y de estos, cuántos son hombres y cuantas son mujeres.	0	0	1
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	En el informe final no se incluyen lecciones aprendidas con respecto a la temática.	0	0	1
Subtotal			2	0	2
3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	A pesar de que se muestran las cifras de los resultados del proyecto, no se presenta información desagregada por sexo. Los datos son presentados a nivel de número de personas.	0	0	1

	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	No se cuenta con indicadores que permitan evidenciar el impacto directo del proyecto en las mujeres	0	0	1
	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	Existe un indicador que se refiere a las empresas que revisan e incluyen o fortalecen sus políticas de equidad de género	1	0	0
Subtotal			1	0	2
TOTAL			7	0	4
2. Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No

Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	No se incluyen actividades, objetivos ni resultados esperados para estos grupos poblacionales.	0	0	1
Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	Algunas actividades incluyeron a los jóvenes. Sin embargo esto no se había plasmado dentro de la propuesta .	0	1	0
Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades.	No se cuenta con información desagregada por edades. Los listados de asistencia solicitan el nombre, la entidad, el correo, teléfono y la firma.	0	0	1

	A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No, no existen indicadores para abordar este aspecto.	0	0	1
	A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No se presentan indicadores para evaluar el impacto que el proyecto genera sobre estos grupos poblacionales.	0	0	1
Subtotal			0	1	4
Total			0	1	4

Proyectos seleccionados	Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género				
Organización ejecutora	Federación Nacional de Industriales de la Madera (FEDEMADERAS)				
País	Colombia				
1. Tematica	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	Objetivo: Aportar a la construcción del mercado de madera legal en Colombia mejorando el cumplimiento de la legalidad de empresas, productores y segmentos de la oferta nacional, con elementos de enfoque de género.	1	0	0
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	Empresas de la cadena forestal o asociaciones miembros de FEDEMADERAS incorporan en sus políticas y en su actividad productiva elementos de equidad de género.	1	0	0

	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	Se incluyen dos rubros para cubrir los gastos de: a. Reuniones y talleres para abordar la temática. b. Honorarios de la persona experta en género contratada para liderar este componente.	1	0	0
	d. Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	En la propuesta se incluye el presupuesto para contratar a una persona experta en la temática de género.	1	0	0
	Subtotal		4	0	0
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	Se realizó un diagnóstico para conocer el estado de las 31 empresas en aspectos legales de la organización, de trazabilidad, laborales y de equidad de género. Creación de la política de género.	1	0	0
	b. Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.	Se contrató a una persona para liderar las actividades relacionadas con la política de género.	1	0	0
	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	Para las actividades de género se realizó un fortalecimiento a la empresa en general. No se cuenta con datos desagregados acerca de la participación de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico y elaboración de la política de género. Sin embargo, se presenta el número de trabajadores de la empresa y de	0	0	1

		estos, cuántos son hombres y cuantas son mujeres. Existen diferencias marcadas con respecto al número de hombres y de mujeres vinculadas a las empresas.			
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	No se incluyen lecciones aprendidas con respecto al trabajo realizado en materia de género.	0	0	1
	Subtotal		2	0	2
3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	Específicamente para el tema de género, se abordó a nivel de empresa. Sin embargo, se presentan datos desagregados por sexo correspondientes a los trabajadores de las empresas.	0	1	0
	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	No existe un indicador con este enfoque.	0	0	1

	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	El proyecto incluye este indicador: Número de empresas que efectivamente incorporan elementos de equidad de género en sus políticas y actividad.	1	0	0
Subtotal			1	1	1
TOTAL			7	1	3
2. Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	En la propuesta no se incluyen objetivos, actividades o resultados esperados en los que se plasme trabajar directamente con estos grupos de la población.	0	0	1

Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	No se planearon actividades para estos grupos de la población. Sin embargo, se realizaron algunas actividades con jóvenes, a pesar de que no estaban planeadas.	0	1	0
	Se cuenta con datos desagregados por edades.	Específicamente para el componente de género analizado, no.	0	0	1
Monitoreo	A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No existe indicadores que hagan referencia a estos grupos poblacionales.	0	0	1

A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No existe indicadores que hagan referencia a estos grupos poblacionales.	0	0	1
Subtotal		0	0	3
Total		0	1	4

Proyecto	Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó				
Organización ejecutora	Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico (IIAP)				
País	Colombia				
1. Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	En los objetivos no se incluyen temáticas de género.	0	0	1
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	En los resultados esperados no se mencionan el abordaje de la temática de género.	0	0	1

	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	No se incluye una línea de presupuesto para trabajar en el tema de género.	0	0	1
	d. Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	No se contempla la contratación de personal para trabajar en el género.	0	0	1
	Subtotal		0	0	4
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	No se puso en marcha ninguna actividad para promover la perspectiva de género	0	0	1
	b. Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.	No se contrató a una persona para abordar la temática de género. Este trabajo lo llevaron a cabo investigadores del IIAP para caracterizar la cadena forestal de tres municipios del departamento del Chocó.	0	0	1

	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	A través del proyecto se realiza un estudio de caracterización para fortalecer a la mesa forestal del chocó y el informe se centra en mostrar los hallazgos del proyecto. En este se pudo evidenciar que la participación de hombres y mujeres en la cadena forestal no ocurre en proporciones iguales.	0	0	1
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	Si, se incluyen lecciones aprendidas con respecto al enfoque de género tanto en el informe final como en el documento de lecciones aprendidas del proyecto.	0	0	1
	Subtotal		0	0	4
3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	Como tal en el estudio se diferencian los roles de hombres y de mujeres en la cadena forestal del Chocó. Este proyecto no incluyó capacitaciones o talleres, pero aporta a diferenciar entre los papeles que cumplen hombres y mujeres.	0	1	0

	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	No se incluyen indicadores con este propósito.	0	0	1
	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	No se incluyen indicadores con este propósito.	0	0	1
Subtotal			0	1	2
TOTAL			0	1	10
2. Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	El proyecto se pone en marcha para fortalecer la mesa forestal del Chocó, en donde se presenta dominancia de la población afrocolombiana.	1	0	0

Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	Durante la implementación del estudio se caracterizan diferentes eslabones de la cadena forestal del Chocó, en la que participan afrolocumbianos y algunos de ellos son jóvenes (coteros).	1	0	0
Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades.	Específicamente no se cuenta con datos desagregados por edades. Dentro del estudio se incluyen en un rango diferenciado los jóvenes.	0	0	1
	A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.	0	0	1
	A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.	0	0	1
Subtotal			0	0	3
Total			2	0	3

Proyectos seleccionados	Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País.				
Organización ejecutora	Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (FEHCAFOR)				
País	Colombia				
Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	No			1
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	No			1
	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	No			1
	d. Se contempla la contratación de una persona experta en el tema de género.	No			1
Subtotal			0	0	4
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	De manera indirecta se implementó una actividad relacionada con la temática de género.	1		
	b. Se contó con una persona experta para abordar la temática de género.	No			1

	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	En el proyecto se tuvo una participación del 69% de hombres y del 31% de mujeres.			1
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	En el informe final del proyecto no se presentan lecciones aprendidas al respecto. Tampoco en el documento de sistematización.			1
Subtotal			1	0	3
3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	Se recolectaron datos desagregados por sexo en los eventos del proyecto.	1		
	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	Los indicadores que se plantearon para el proyecto no reflejan los impactos que se generan sobre las mujeres			1

	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	No se incluyen indicadores que midan el progreso de la apropiación en temas de género de la organización ejecutora.			1
Subtotal			1	0	2
TOTAL			2	0	9
Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	No			1

Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	En la propuesta no se plasma claramente el trabajo con jóvenes, afrodescendientes o indígenas. Sin embargo, en la implementación se llevan a cabo actividades que incluyen población joven y que generan un impacto directo sobre esta población (conformación del comité de juventud en tres cooperativas agroforestales).		1	
Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades.	En los listados de asistencia se incluyen dos rangos: mayores de 35 y menores de 35. No se cuenta con más desagregación.		1	

	A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No se incluyen indicadores relacionados con la participación de jóvenes, afrodescendientes o indígenas.			1
	A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No se incluyen indicadores relacionados con estos grupos poblacionales.			1
Subtotal			0	1	2
Total			0	2	3

Proyecto	Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colon, para la implementación de un AVA viable para todos				
Organización ejecutora	Fundación Madera Verde				
País	Honduras				
1.Tematica	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	No, el objetivo es: fortalecer las capacidades de gestión participativa e incidencia de los actores de las Plataformas de Gobernanza Ambiental Atlántida y Colón para que la implementación del AVA sea viable en sus territorios.	0	0	1
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	La propuesta no tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	0	0	1
	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	No se incluye un presupuesto específico para trabajar en la perspectiva de género.	0	0	1

	d. Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	No se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	0	0	1
Subtotal			0	0	4
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	No se pusieron en marcha actividades específicas para promover la perspectiva de género. Este tema se abordó de manera transversal.	0	0	1
	b. Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.	No, ya que no se planearon actividades específicas para trabajar la temática de género.	0	0	1
	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	No existe información desagregada que permita conocer este aspecto.	0	0	1
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	No se presentan lecciones aprendidas en este tema.	0	0	1

Subtotal			0	0	4
3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	Se cuenta con datos desagregados que permiten ver la participación de Mujeres y de Hombres en el proyecto.	1		
	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	No se establecieron indicadores para este propósito.			1
	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	No se establecieron indicadores para este propósito.			1
Subtotal			1	0	2
TOTAL			1	0	10
2. Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No

Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	No se menciona en la propuesta el trabajo con estos grupos poblacionales.	0	0	1
Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	A pesar de que no se excluyó nunca a nadie, no se llevaron a cabo actividades previamente plasmadas en el plan de trabajo, en las que la participación de jóvenes era indispensable para cumplir con los compromisos del proyecto.	0	0	1
Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades.	No, estos no fueron recolectados a través de los listados de asistencia.	0	0	1

A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.	0	0	1
A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.	0	0	1
Subtotal		0	0	3
Total		0	0	5

Proyecto	Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal				
Organización ejecutora	Fundación Democracia sin Fronteras				
País	Honduras				
1.Tematica	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género.	El proyecto se enfoca hacia la generación de sinergias entre la Plataforma de Olancho y otras. En el objetivo no se plasma el tema de género.			1
	b. La propuesta tiene resultados esperados que incorporan la perspectiva de género.	No se incluyen resultados esperados que incluyan la perspectiva de género.			1
	c. Se incluye un presupuesto específico para trabajar la perspectiva de género.	No se incluye un presupuesto para trabajar en la perspectiva de género.			1

	d. Se contempla la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.	No se incluye una línea presupuestal para la contratación de una persona con conocimientos en el tema de género.			1
Subtotal			0	0	4
2. Implementación	a. Se pusieron en marcha actividades enfocadas en promover la perspectiva de género.	No se pusieron en marcha actividades para promover la perspectiva de género.			1
	b. Se contó con una persona con conocimientos en la temática de género.	No se contrató a una persona con conocimientos en la temática de género.			1
	c. Se cuenta con una participación igualitaria de hombres y de mujeres.	No, la participación de los hombres en los eventos del proyecto es mayor			1
	d. El informe incluye lecciones aprendidas en materia de género.	No se incluye un aparte de lecciones aprendidas.			1
Subtotal			0	0	4

3. Monitoreo y Seguimiento	a. Se recogieron datos desagregados por sexo para el monitoreo del proyecto.	Se cuenta con datos desagregados que permiten ver la participación de Mujeres y de Hombres en el proyecto.	1		
	b. Los indicadores permiten medir y evidenciar los impactos que las acciones implementadas generaron sobre las mujeres.	No se establecieron indicadores para este propósito.			1
	c. Los indicadores miden el avance en la apropiación institucional sobre género, que involucre desde la gerencia, hasta el personal de apoyo	No se establecieron indicadores para este propósito.			1
Subtotal			1	0	2
TOTAL			1	0	10
2. Temática	Inclusión				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Si	Parcial	No

Propuesta	Los beneficiarios directos del proyecto incluyen población afrodescendiente, indígena o joven, y esto se evidencia claramente en los objetivos, actividades, acciones o resultados esperados del proyecto.	En la propuesta se menciona que el involucramiento de mujeres y jóvenes, ayudarán a identificar las necesidades que tienen estos grupos para enfrentar los desafíos del AVA.	1		
Implementación	Se llevan a cabo las actividades que previamente se habían planeado y en las que la participación de afrodescendientes, indígenas o jóvenes es indispensable para lograr los objetivos del proyecto.	No se plasmaron actividades dirigidas a jóvenes.			1

Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades.	Se recolectaron algunos datos desagregados por edades. Sin embargo, esto no sucedió para todos los espacios de trabajo liderados por el proyecto.		1	
	A través de los indicadores se puede evidenciar la participación de jóvenes, afrodescendiente o de indígenas en el proyecto.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.			1
	A través de los indicadores es posible evidenciar el impacto que el proyecto genera sobre afroescendientes, indígenas o jóvenes.	No se incluyen indicadores para medir este aspecto.			1
Subtotal			0	1	2
Total			1	1	3

Anexo 5. Lineamientos del programa FAO EU FLEGT para promover el enfoque de género.

El siguiente es un listado indicativo de actividades que deberían servir como referencia al Proveedor de servicios para la formulación de sus actividades sensibles a la perspectiva de género. Las actividades respaldadas se agrupan en cuatro categorías, con sus objetivos correspondientes. No se espera la implementación de todas las actividades, sin embargo, se recomienda vivamente a los proponentes que incluyan/hagan referencia a algunas de estas actividades en la elaboración de las intervenciones de sus proyectos.

1. **Diálogo normativo y político:** Incorporar la perspectiva de género en las políticas forestales nacionales y en los debates; consolidar la inclusión en los procesos de toma de decisiones.

Ejemplos de actividades apoyadas:

- i. Plantear la inclusión de la recolección de datos desglosados por género y/o de indicadores específicos de género en la formulación de las políticas forestales nacionales, en base al trabajo pertinente realizado por otras partes interesadas e instituciones relevantes sobre el seguimiento, la evaluación y los indicadores de género.
- ii. Promover/realizar análisis de género como herramienta para una formulación de políticas mejor informada (estudios sobre la situación inicial para informar sobre las reformas jurídicas, formulación de políticas especiales, etc.).
- iii. Asegurar que los ejercicios de inventariado, asociados con la formulación y la revisión de las políticas forestales nacionales, tomen adecuadamente en cuenta las diferencias en la utilización de los recursos forestales y no forestales entre hombres y mujeres.
- iv. Crear capacidad en las mujeres a fin de que participen en los procesos de toma de decisiones (facilitando el acceso a las instancias de toma de decisiones con auxilio de servicios especiales de apoyo, incluidas la sensibilización, las actividades de desarrollo de capacidad, etc.)
- v. Asegurar que las mujeres participen eficazmente como miembros de los grupos de partes interesadas consultados para la formulación de las normas y reglamentos forestales nacionales.
- vi. Evaluar la forma en que las consideraciones de género pueden incorporarse en las normas y reglamentos forestales nacionales y de qué forma pueden contribuir a su implementación eficaz.
- vii. Solicitar la revisión de las propuestas de reglamentos nacionales por los expertos en temas de perspectiva de género, a fin de evaluar la sensibilidad de género y ofrecer orientaciones sobre las mejoras.
- viii. Identificar (en las comunidades indígenas y locales) expertos en gobernanza de los bosques y perspectiva de género para apoyar la integración de estos aspectos en las políticas forestales nacionales.
- ix. Revisar las políticas relevantes a fin de identificar las diferencias de género, incluidas las existentes en las políticas relativas a la gobernanza de los bosques, tenencia y derechos de uso, empleo, salud, gobernanza local, toma de decisiones y acceso a recursos financieros y considerar las medidas para afrontar estos aspectos.
- x. Recopilar y divulgar casos de estudio locales y nacionales, sobre los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en la gobernanza de los bosques y, más en general, en el uso sostenible de los recursos naturales (bosques).
- xi. Garantizar que todos los responsables de la toma de decisiones de alto nivel, y en las negociaciones internacionales en materia del AVA, estén conscientes de los compromisos de género a nivel nacional e internacional.

2. **Nivel organizacional:** Promover la igualdad de género y la participación activa en las organizaciones.
 - i. Ofrecer capacitación y sensibilización sobre las relaciones entre el género y una mejor gobernanza de los bosques, el uso sostenible de los recursos naturales (bosques) y mejores medios de vida para el personal interesado, las comunidades indígenas y locales y los responsables de formular políticas.
 - ii. Establecer un listado de expertos en perspectiva de género, de fácil acceso al personal, a fin de apoyar su trabajo, incluyendo expertos de las comunidades indígenas y locales.
 - iii. Considerar el establecimiento de un ente o acuerdo en materia de revisión de la perspectiva de género (incluyendo a las comunidades indígenas y locales) para brindar aportaciones sobre la sensibilidad de género en los documentos y reglamentos preparados para apoyar la implementación de los acuerdos AVA o de cualquier otro proceso o producto jurídicamente vinculante.
 - iv. Considerar la adopción de un presupuesto sensible a la perspectiva de género al asignar recursos para la implementación de los proyectos.

3. **Implementación y mecanismos de entrega:** Vincular la perspectiva de género a la consecución de los resultados del Programa (mitigación de la pobreza, reducción de los impactos medioambientales adversos, promoción de una mejor gobernanza forestal, consolidación de oportunidades de medios de vida más sostenibles e integración del mercado).
 - i. Asegurar el equilibrio entre géneros en la creación de capacidad, a fin de permitir la participación eficaz en los procesos de implementación y considerar la oferta de creación de capacidad dedicada a grupos de mujeres, según proceda.
 - ii. Elaborar y divulgar material informativo sobre las vinculaciones entre el género y una mejor gobernanza de los bosques en diferentes idiomas comprensibles igualmente para hombres y mujeres.
 - iii. Vigilar e informar sobre la participación de hombres y mujeres en los procesos de implementación.
 - iv. Tomar en cuenta las diferentes exigencias de hombres y mujeres al preparar e implementar acciones específicas para apoyar la implementación de proyectos / actividades del Programa.
 - v. Tomar en cuenta los diferentes riesgos enfrentados por hombres y mujeres como resultado de las acciones realizadas para la consecución de los objetivos del proyecto / Programa.
 - vi. Garantizar que en el acceso y el uso de los recursos forestales se tomen en cuenta de igual forma para los hombres y las mujeres, y se evalúe a ambos géneros durante la implementación de un proyecto.
 - vii. Incorporar datos desglosados por género al presentar informes de avance del proyecto y sus respectivos logros.
 - viii. Recopilar y divulgar casos de estudio y mejores prácticas sobre el seguimiento del impacto, evaluación e indicadores para la incorporación de la perspectiva de género en el sector forestal.

4. **Asociaciones:** Crear asociaciones para promover la incorporación de la perspectiva de género entre las diferentes partes interesadas y actores, a nivel nacional y regional.

- i. Hacer un balance de los compromisos relativos a la perspectiva de género a nivel nacional e internacional.
- ii. Involucrar a los ministerios responsables de la perspectiva de género y/o de las mujeres durante la planificación y la implementación de las actividades del proyecto.
- iii. Identificar y/o establecer colaboraciones con otras partes interesadas pertinentes, a nivel nacional o regional, que ya recolectan y utilizan datos desglosados por género y/o incorporan la perspectiva de género en sus acciones.
- iv. Involucrar a los grupos de mujeres que ya trabajan en los sectores relacionados, por ejemplo, agricultura o derechos del uso de suelo.

Anexo 6. Política de género creada en el marco de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS.

**POLITICA DE PROMOCION DE EQUIDAD DE GÉNERO
[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]**

[NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL], como Representante Legal de [NOMBRE DE LA EMPRESA], manifiesto que:

Reconocemos nuestro rol en la defensa y promoción del trabajo justo en Colombia y los principios de igualdad y no discriminación de la legislación, por lo cual [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] adopta esta política de promoción a la equidad de género, como un mecanismo para propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones dentro de nuestra Organización.

Para ello asumimos un compromiso bajo las siguientes directrices:

1. Promover un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir el riesgo.
2. Incluir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en nuestros procedimientos y procesos de reclutamiento y selección de [colaboradores/trabajadores/personal]
3. Asegurar que en condiciones de trabajo de igual valor, mujeres y hombres reciban una remuneración igual y las mismas prestaciones sociales.
4. Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo de habilidades profesionales, técnicas y operativas según el puesto de trabajo a nuestros [colaboradores/trabajadores/personal] sin distinción de género.
5. Rechazar cualquier tipo de discriminación o violencia y establecer los mecanismos para la prevención y atención de las distintas formas de acoso dentro de la Organización.

[CIUDAD, FECHA]

[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]
[NOMBRE LEGIBLE DEL FIRMANTE]