

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

Economía, Política y Gobernanza del Ordenamiento de Recursos Naturales

Angélica María Barrero Ramírez
Alejandro C. Imbach
Guillermo A. Navarro

PROGRAMA FAO - UE FLEGT



Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura



Suecia
Sverige



UKaid
from the British people



Solutions for Inclusive Green Development
Soluciones para el Desarrollo Verde Inclusivo

Serie Técnica

Informe Técnico no. 455

Economía, Política y Gobernanza del Ordenamiento de Recursos Naturales

Publicación no. 32

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

Angélica María Barrero Ramírez

Alejandro C. Imbach

Guillermo A. Navarro

Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza, CATIE
Turrialba, Costa Rica, 2023



CATIE no asume la responsabilidad por las opiniones y afirmaciones expresadas por los autores en las páginas de este documento. Las ideas de los autores no reflejan necesariamente el punto de vista de la institución. Se autoriza la reproducción parcial o total de la información contenida en este documento, siempre y cuando se cite la fuente.

© Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza, CATIE, 2023

ISBN: 978-9977-57-797-5

354.55

A945

Barrero, Angélica

Sistematización de la incorporación del enfoque de género e inclusión en proyectos del Programa FAO UE FLEGT implementados en Colombia y Honduras / Alejandro Imbach y Guillermo A. Navarro – 1ª ed. – Turrialba, Costa Rica : CATIE, 2023.

128 p. : il. – (Serie técnica. Informe técnico / CATIE ; no. 455)

ISBN 978-9977-57-797-5

1. Análisis de género 2. Seguimiento y evaluación
3. Condiciones de trabajo 4. Colombia 5. Honduras I. CATIE II. Título
III. Serie

“Las designaciones empleadas y la presentación de material en este producto informativo no implican en absoluto la expresión de ninguna opinión de parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), de la Comisión Europea (CE), de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI), ni de la Oficina de Relaciones Exteriores, Commonwealth y Desarrollo (FCDO), concerniente el estatus legal o de desarrollo de ningún país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades o concerniente a la delimitación de sus límites o fronteras.

La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO, la CE, el ASDI, o la FCDO los aprueben o recomienden de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan. Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO, la CE, el ASDI o la FCDO.”

Créditos

Revisión técnica:

Ángela Diaz Briones, Ingeniera zootecnista, docente del CATIE, especialista en equidad e inclusión, sistematización de experiencias y resolución de controversias

Max Yamauchi, Biólogo, consultor CATIE, especialista en gobernanza forestal

Edición técnica: Lorena Orozco Vílchez

Diagramación: Rocío Jiménez Salas

Se sugiere citar este documento de la siguiente forma:
Barrero Ramírez, AM.; Imbach, I; Navarro, G. 2023.

Sistematización de la incorporación del enfoque de género e inclusión en proyectos del Programa FAO UE FLEGT implementados en Colombia y Honduras (en línea). Turrialba, Costa Rica, CATIE. 128 p. (Serie técnica. Informe técnico / CATIE, no. 455/ Economía, Política y Gobernanza del Ordenamiento de Recursos Naturales, no.32). Disponible en <https://repositorio.catie.ac.cr/handle/11554/4648>

Esta investigación fue hecha con el apoyo económico y técnico del programa FAO UE FLEGT financiado por EU, SIDA, FCDO

Contenido

Agradecimientos	8
Acrónimos	9
Resumen	10
1. Introducción	11
2. Objetivos	12
General	12
Específicos	12
3. Metodología	13
3.1 Etapa de diseño	13
3.1.1 Delimitación de la experiencia	13
3.1.2 Selección de proyectos	14
3.1.3 Diseño de herramientas de recolección de información	14
3.2 Etapa de reconstrucción de la experiencia	15
3.2.1 Recolección de información	15
3.2.2 Organización y clasificación de la información	15
3.3 Etapa del informe final	15
3.3.1 Análisis de la información	15
3.3.2 Identificación de lecciones aprendidas	18
4. Resultados	19
4.1 Contexto internacional	20
4.2 Programa FAO EU FLEGT	20
4.2.1 Mecanismos para promover la perspectiva de género e inclusión desde el programa FAO EU FLEGT	21
4.3 Colombia	23
4.3.1 Información general	23
4.3.2 Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género	24
4.3.3 Proyectos considerados	25
4.3.4 Síntesis de los proyectos ejecutados en Colombia	43
4.4 Honduras	48
4.4.1 Información general	48
4.4.2 Políticas y otros mecanismos para promover la equidad de género	49
4.4.3 Proyectos considerados en Honduras	50
4.4.4 Síntesis de proyectos ejecutados en Honduras	67
4.5 Condiciones a nivel de los proyectos que promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de las experiencias analizadas	74

5 Conclusiones	76
5.1 Género e inclusión	76
5.2 Cadena de aprovechamiento de la madera	77
5.3 Proyectos	77
6 Referencias bibliográficas	78
7 Anexos	80

Figuras

Figura 1. Etapas de la metodología	13
Figura 2. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de la perspectiva de género en las tres fases analizadas en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia	16
Figura 3. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de aspectos de inclusión en las tres fases analizadas en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia	17
Figura 4. Estructura en la que se presentan los resultados de la sistematización de la perspectiva de género e inclusión en proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia	19
Figura 5. Políticas relevantes en las que se aborda la temática de género en el marco del Programa FAO UE FLEGT	20
Figura 6. Puntajes por criterio asignados a las propuestas del Programa FAO EU FLEGT durante el proceso de selección	22
Figura 7. Mapa de Colombia y departamentos en los que se implementaron los proyectos apoyados por FAO UE FLEGT	25
Figura 8. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia	29
Figura 9. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento de la madera del departamento del Chocó, Colombia	39
Figura 10. Mapa de Honduras y departamentos en los que se implementaron proyectos apoyados por FAO UE FLEGT	51
Figura 11. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las cooperativas agroforestales participantes en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras	53
Figura 12. Roles que tienen mujeres, hombres y jóvenes en las comunidades y cooperativas que participaron 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, Honduras	61



Cuadros

Cuadro 1. Criterios para la selección de proyectos por país	14
Cuadro 2. Características que representa cada color en la escala del semáforo	16
Cuadro 3. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia	27
Cuadro 4. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto ejecutado por FEDEMADERAS que apoya el proceso de legalidad de empresas en Colombia	28
Cuadro 5. Factores que influyen en la vinculación de personas con las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia.	29
Cuadro 6. Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión en las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia	30
Cuadro 7. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto “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”, ejecutado por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT.	34
Cuadro 8. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto “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”, ejecutado por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT	35
Cuadro 9. Factores que promueven y limitan la incorporación de la temática de género en los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia	35
Cuadro 10. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto “Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó”, Colombia.	37
Cuadro 11. Incorporación de aspectos de inclusión en las fases del proyecto “Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó”, Colombia.	38
Cuadro 12. Aspectos que influyen en la vinculación de las personas en el aprovechamiento forestal del bosque natural del Chocó, Colombia.	39
Cuadro 13. Aspectos que influyen en la incorporación de aspectos de equidad de género e inclusión en la Mesa Forestal del Chocó, Colombia.	40
Cuadro 14. Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión en el Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico12, Colombia.	40
Cuadro 15. Resultados generales sobre la incorporación del enfoque de género en los proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Colombia	43
Cuadro 16. Ejes y lineamientos que aborda la Política Nacional de la Mujer, Honduras.	49
Cuadro 17. Incorporación de la perspectiva de género en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.	52
Cuadro 18. Incorporación de aspectos de inclusión en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.	53



Cuadro 19. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas en las actividades de la cadena agroforestal de las cooperativas participantes en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.	54
Cuadro 20. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en las cooperativas agroforestales participantes en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.	55
Cuadro 21. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en la Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales, ente encargado de la implementación del 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.	56
Cuadro 22. Incorporación de perspectiva de género Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras.	59
Cuadro 23. Incorporación de aspectos de inclusión durante las fases del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras	60
Cuadro 24. Factores que promueven o limitan la vinculación de las personas en las actividades de la cadena agroforestal de las cooperativas participantes en el del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras	61
Cuadro 25. Aspectos que influyen sobre la equidad de género e inclusión en las cooperativas agroforestales participantes en el del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras, según la Fundación Madera Verde	62
Cuadro 26. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión de las cooperativas participantes 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, Honduras desde las cooperativas agroforestales	63
Cuadro 27. Incorporación de perspectiva de género en el proyecto Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal ejecutado por la Fundación Democracia sin Fronteras	65
Cuadro 28. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal, ejecutado por FDsF.	66
Cuadro 29. Resultados generales sobre la incorporación del enfoque de género en los proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Honduras	67
Cuadro 30. Características de los proyectos que promueven la participación de mujeres y jóvenes para generar buenos resultados.	74



Agradecimientos

Queremos agradecer a todas las personas que aportaron su valiosa información pues ha sido fundamental para la construcción de este documento. A las organizaciones y cooperativas por el tiempo e importancia que le dieron al análisis del enfoque de género y al Programa FAO EU FLEGT por abrir sus puertas y brindarnos la oportunidad de conocer las diferentes iniciativas que han puesto en marcha y las actividades que han implementado en la temática de género e inclusión.



Acrónimos

AVA	Acuerdo voluntario de asociación
CITES	Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FDsF	Fundación Democracia sin Fronteras, Honduras
FECAHFOR	Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales, Colombia
FEDEMADERAS	Federación Nacional de Industriales de la Madera, Colombia
FLEGT	Forest Law Enforcement, Governance and Trade - Aplicación de Leyes, Gobernanza y Comercio Forestales
FMV	Fundación Madera Verde, Honduras
IIAP	Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico, Colombia
LGTB	Lesbianas, gays, bisexuales y transgénero
Mipyme	Mipymes: Micro, pequeñas y medianas empresas
ODS	Objetivos de desarrollo sostenible
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIRMA	Sistema de rastreabilidad de la madera, Honduras
UE	Unión Europea



Resumen

Los roles de la cadena de aprovechamiento de la madera tradicionalmente han sido ocupados mayormente por hombres. Sin embargo, mujeres y jóvenes realizan tareas importantes que aportan a la transformación, comercialización y transporte de los productos madereros que se obtienen de bosques naturales y de plantaciones forestales. El presente trabajo tuvo como objetivo principal sistematizar la incorporación del enfoque de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT, implementados en Colombia y Honduras. Se llevaron a cabo entrevistas a los actores involucrados en dichos proyectos, se revisó información secundaria y, partir de esto, se realizó el análisis de la incorporación del enfoque de género e inclusión en los proyectos durante sus etapas de diseño, implementación y monitoreo. Además, se identificaron los roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento y se reconocieron los factores que promueven la articulación de las personas a esta cadena. Finalmente, a nivel de proyecto, se identificaron las condiciones que promueven y limitan el enfoque de género e inclusión.

Dentro de los principales hallazgos derivados de este análisis, se resalta que las condiciones laborales del aprovechamiento que se realiza en plantaciones forestales son más favorables para promover el enfoque de género que las que se presentan en el aprovechamiento de 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 esta temática.

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



1. Introducción

Los bosques 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 encuentra la madera, que constituye la base para las actividades de extracción, transformación, comercialización (FAO 2017a) y propagación que se lleva a cabo en el subsector maderero. Con frecuencia, estas actividades se realizan de manera legal, cumpliendo con la normatividad nacional e internacional que se exige para ello. Sin embargo, en ocasiones, las actividades del subsector maderero se realizan de manera ilegal, lo cual conlleva que se presenten condiciones propicias para que las personas no cuenten con las condiciones de trabajo exigidas por la legislación laboral, que se presenten situaciones de ocupación ilegal de tierras y que, en general, se degraden los ecosistemas como consecuencia de la tala y aprovechamiento de especies protegidas que presentan restricciones según el convenio Cites (2020) (Navarro *et al.* 2014).

Por otra parte, en las actividades realizadas en el subsector maderero participan hombres y mujeres. Sin embargo, el aporte que realizan las mujeres a partir de los roles que desempeñan, es escasamente reconocido, por lo cual no se visibiliza su contribución al mismo (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 e inclusión.

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

El Programa FAO UE FLEGT busca reducir el aprovechamiento maderero ilegal. Se ejecuta en Asia, América Latina y África y trabaja en alianza con los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, financiando iniciativas para promover la gobernanza forestal (FAO 2021), y se enfoca en implementar acciones para reducir, eventualmente, el aprovechamiento ilegal maderero, cuenta con algunas iniciativas en las que además de promover la gobernanza forestal, se aborda el enfoque de género. Teniendo en cuenta este abordaje particular, este documento presenta la sistematización de la experiencia del Programa en esta temática y muestra lecciones aprendidas y recomendaciones para los actores que tienen o tengan interés de promover el enfoque de género e inclusión en sus iniciativas.



2. Objetivos

General

Sistematizar la incorporación del enfoque de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Colombia y Honduras para identificar aprendizajes y recomendaciones que sirvan de insumos a 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 del enfoque 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 impacto mayor en términos de género e inclusión.



3. Metodología

Para llevar a cabo la sistematización¹ se utilizaron métodos de investigación cualitativa, siguiendo las etapas que se destacan en la Figura 1 y cuyos pasos son descritos a continuación.



Figura 1. Etapas de la metodología

3.1 Etapa de diseño

3.1.1 Delimitación de la experiencia

Durante este primer paso se definieron los siguientes aspectos.

- Objetivo: Sistematizar la incorporación del enfoque de género e inclusión en proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Colombia y Honduras 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 Honduras.
- Eje: las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos.

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

¹ Para el presente análisis se utiliza el proceso metodológico de sistematización propuesta por la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), compilada por Villavicencio (2009)



3.1.2 Selección de proyectos

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

Cuadro 1. Criterios para la selección de proyectos por país

Criterio	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 y 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 y 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 y presupuesto del proyecto.	- Fortaleciendo capacidades de incidencia en las plataformas de gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos	Honduras
	- Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre plataformas de gobernanza forestal	Honduras

3.1.3 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 (Anexo 2). En general se incluyó a tres grupos de actores:



- Equipo técnico del Programa FAOE EU FLEGT
- Organizaciones encargadas de la implementación de los proyectos
- Población beneficiaria de los proyectos (organizaciones no gubernamentales, empresas, comunidades, cooperativas de productores agroforestales, plataformas de gobernanza ambiental, entre otros).

3.2 Etapa de reconstrucción de la experiencia

3.2.1 Recolección de información

La recolección de información se realizó a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los actores que fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por selección y cadena de referencia. 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 de voz nacionales e internacionales. Es necesario 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 lo impidió.

También se revisaron fuentes de información secundaria, tales como 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.

3.2.2 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 (Anexo 3). La información recolectada a partir de la revisión de fuentes secundarias sirvió de respaldo para la elaboración del presente documento.

3.3 Etapa del informe final

3.3.1 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**

La perspectiva de género es un enfoque que busca crear estrategias para que se beneficie de igual manera a mujeres y hombres, y que no se perpetúen las inequidades previas entre ambos (FAO 2017b). A partir de la metodología propuesta en FAO (s. f.) y por 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 2.

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 involucra desde la gerencia, hasta el personal de apoyo.

Figura 2. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de la perspectiva de género en las tres fases analizadas en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia

Para analizar el grado de incorporación de lo planteado en cada indicador, se utilizó la escala del semáforo (Cuadro 2). Es importante aclarar que este ejercicio se realizó con el fin de tener un marco de referencia para facilitar el análisis acerca de la incorporación de los indicadores y que no se hizo con el fin de generar aprobación o desaprobación de lo realizado en cada uno de los proyectos. A partir de esto 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 (Anexo 4).

Cuadro 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**

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). Para analizar la incorporación de aspectos de inclusión, se adaptaron cinco indicadores a partir de lo propuesto de FAO (s. f.) y en Gutiérrez y Ramírez (2013), tal como se indica en la Figura 3. Posteriormente, al igual que en el análisis de la incorporación de la perspectiva de género, se elaboraron tablas de resumen por país y proyecto y posteriormente se utilizó el semáforo para valorar el grado de incorporación de las medidas planteadas para cada indicador en las diferentes etapas de los proyectos. Seguidamente se construyeron tablas a nivel de país y de proyecto (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 afroescendientes, indígenas o jóvenes.

Figura 3. Indicadores a través de los cuales se analizó la incorporación de aspectos de inclusión en las tres fases analizadas en los proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia

Para complementar el análisis se elaboraron los mapas de los dos países en los que se indican los departamentos en los que se implementaron los proyectos, utilizando el programa QGIS. Además, se elaboraron gráficas en Excel y se interpretó la información tomando elementos del contexto y de los conceptos base del trabajo realizado.

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, en los 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 de estos actores en el sector agroforestal, con el propósito de tener claro el contexto bajo el cual se realizan las actividades. 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 la incorporación de los aspectos de género e inclusión, se construyeron cuadros en los que se incluyen las condiciones que promueven o limitan la incorporación de la perspectiva de género e inclusión. Este análisis es presentado para diferentes actores de la cadena maderera, tal como se detalla a continuación:

- Las personas: se identificaron las condiciones que promueven o limitan su vinculación en 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 se realizó 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).

3.3.2 Identificación de lecciones aprendidas

A partir de los insumos generados, se elaboró el informe final buscando resaltar las lecciones aprendidas que fortalecen el enfoque de género e inclusión y aquellas que lo obstaculizan, dejando recomendaciones diferenciadas por actor.



4. Resultados

Los resultados de la sistematización se presentan según lo establecido en la Figura 4. Primeramente, se abordó el contexto internacional en términos de los convenios y políticas que promueven la equidad de género e inclusión; posteriormente se analizaron las directrices y mecanismos que tiene el programa FAO EU FLEGT para promover la incorporación de género en los proyectos. Luego se presenta la información correspondiente a Colombia en términos del contexto político y de otros mecanismos que aportan a la equidad de género e inclusión a nivel nacional, así como los proyectos, su análisis, las lecciones aprendidas y recomendaciones. Posteriormente se presenta la información de contexto, los proyectos, su análisis, las lecciones y recomendaciones de Honduras. Finalmente, se incluye un apartado con los criterios validados que promueven el abordaje de la temática de género e inclusión durante las diferentes etapas de los proyectos.



Figura 4. Estructura en la que se presentan los resultados de la sistematización de la perspectiva de género e inclusión en proyectos del Programa FAO UE FLEGT en Honduras y Colombia



4.1 Contexto internacional

El Programa FAO EU FLEGT se desarrolló y articuló 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 5.

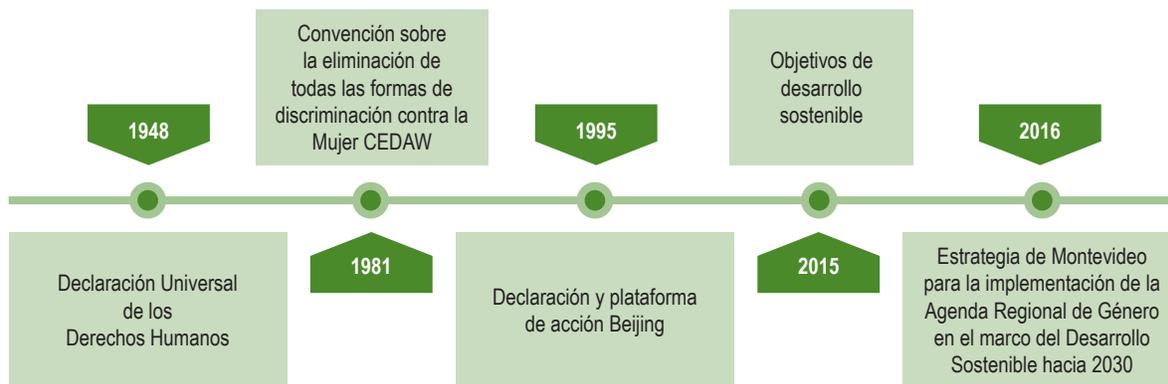


Figura 5. Políticas relevantes en las que se aborda la temática de género en el marco del Programa FAO UE FLEGT

4.2 Programa FAO EU FLEGT

El programa de la FAO y la Unión Europea busca reducir el aprovechamiento maderero ilegal. Se ejecuta en Asia, América Latina y África y trabaja en alianza con los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, financiando iniciativas para promover la gobernanza forestal (FAO 2020).

El Programa apoya el 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 cuales la gobernanza forestal es muy débil. Por tanto, busca establecer acuerdos bilaterales voluntarios 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, 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 (EU FLEGT Facility 2008). De acuerdo a EU FLEGT Facility (2009), para llegar a la implementación de los AVA es necesario que los países realicen las siguientes actividades:



- Preparación: durante esta etapa los países exploran el alcance del modelo de acuerdo a las necesidades de sus sectores forestales.
- Negociación: los socios se ponen de acuerdo acerca de los estándares y sistemas para garantizar la legalidad de la madera.
- Desarrollo: los socios desarrollan los sistemas acordados
- Plena implementación: se pone en marcha el acuerdo y los países exportan los productos madereros con la licencia legal.

Específicamente, para la temática de género, el programa se rige por la política de género de la FAO 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 2013).

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, en promover la implementación de programas y proyectos destinados a las mujeres en los casos en que las brechas de género son muy amplias.

A nivel de América Latina y El Caribe, la organización dispone de la Estrategia regional de género (2019-2023), 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).

4.2.1 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 la 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 busca 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 la gestión y 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 (Anexo 5), que fueron socializados con los actores durante la etapa de la convocatoria.



Otro mecanismo a través del 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 6, 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.

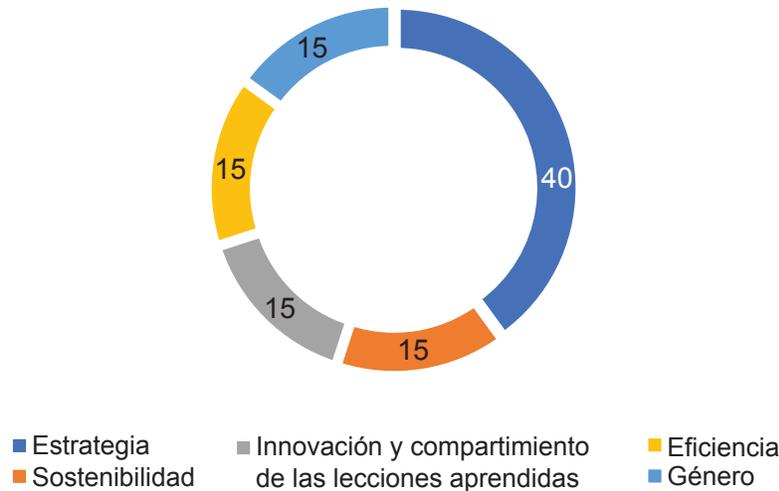


Figura 6. Puntajes por criterio asignados a las propuestas del Programa FAO EU FLEGT durante el proceso de selección

Durante la evaluación de propuestas, el equipo del programa se enfocó 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 ajustaban a los requerimientos del programa en términos de género e inclusión, desde el programa se procedió a realizar un proceso de asesoría a las organizaciones para incluir actividades que permitieran evidenciar de mejor manera este enfoque.

En la carta de acuerdo que se firmó con las organizaciones implementadoras, se detalla que el porcentaje de participación que se esperaba de mujeres en las actividades que formaban parte de las iniciativas era del 30%.



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

- La cantidad de mujeres que participaron en reuniones.
- El número y descripción de los casos en los que se promovieron políticas que consideraban a las mujeres.

Finalmente, el Programa contó con un monto determinado de su presupuesto para hacer algunos análisis en la temática de género e inclusión.

A continuación, se presentan los resultados y la validación de las condiciones referentes a género e inclusión que promovieron los proyectos evaluados en cada país.

4.3 Colombia

4.3.1 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% 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 maderero. Esta actividad se realiza tanto en plantaciones forestales como en bosques naturales. Las plantaciones forestales ocupan un área de 540 430 ha (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2021). El aprovechamiento maderero de las plantaciones forestales aportan un 1% al PIB; su contribución se considera baja si se compara al aporte de otras actividades agrícolas (Martínez *et al.* 2016). Los bosques naturales abarcan 60 millones de hectáreas (IDEAM 2018), y es difícil conocer exactamente cuál es el área de aprovechamiento maderero que se realiza dado que algunos de los actores evaden los procedimientos requeridos para solicitar los permisos ante las autoridades ambientales, quienes sólo pueden calcular áreas de aprovechamiento a partir de la información que se incluye en los permisos.

El aprovechamiento de madera en bosque natural se realiza, específicamente, en el departamento del Chocó. Durante el año 2017, las autoridades ambientales concedieron permisos para la extracción de madera en 71 736 ha (Sistema Nacional de Información Forestal de Colombia 2017). En este departamento se ubican 30 municipios en los que se presentan territorios colectivos de comunidades negras e indígenas; el uso y manejo del territorio se realiza en el marco de acuerdos y normas internas de las comunidades.

En Colombia habitan 22,6 millones de mujeres de las cuales 77,2% vive en las cabeceras municipales y el 22,8% en zonas rurales alejadas. En aspectos laborales, el 50% 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, las oportunidades laborales siguen siendo escasas lo cual 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% (Naciones Unidas 2021).

4.3.2 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 elaboró 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 rom². Estos derechos parten del reconocimiento de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en Colombia y abordan seis ejes para garantizar que tengan una vida libre de violencias:

- Construcción de la paz y transformación cultural
- Autonomía económica y acceso a activos
- Participación de la mujer en los escenarios de poder y toma de decisión
- Salud y derechos sexuales reproductivos
- Enfoque de género en la educación
- Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia

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), ambos documentos referentes para el enfoque de género e inclusión.

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 de las empresas con el objetivo de construir ambientes laborales libres de discriminación:

1. Reclutamiento y selección
2. Promoción y desarrollo
3. Capacitación

2 Rom: gitanos



4. Remuneración y salario
5. Conciliación de la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
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 considerarla dentro del contexto, pues algunos de los proyectos utilizan elementos de esta certificación para trabajar en la temática de género. Esta certificación se implementa desde el 2012 y busca entre otras cosas, “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).

4.3.3 Proyectos considerados

Los tres proyectos sistematizados en Colombia implementaron actividades en 12 departamentos (Figura 7).



Figura 7. Mapa de Colombia y departamentos en los que se implementaron los proyectos apoyados por FAO UE FLEGT



Los proyectos que fueron considerados se detallan a continuación.

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

Ejecutor

La Federación Nacional de Industriales de la Madera (FEDEMADERAS), 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. Esta Federación fue la ejecutante de este proyecto. Específicamente en la temática de género, FEDEMADERAS trabaja facilitando ocasionalmente capacitaciones a las empresas 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 durante el 2016 y fue liderado por FEDEMADERAS. 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 ello se propuso alcanzar cuatro resultados, uno de los cuales se enfocó en actividades para que treinta empresas del sector forestal, afiliadas a FEDEMADERAS, incorporaran en sus políticas elementos de equidad de género. 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”³. 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. Posteriormente, FEDEMADERAS no ha realizado ningún tipo de seguimiento a esta actividad.

La política de género que se creó en el marco del proyecto (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.

³ Revueltas, O. 2 marzo 2021. Incorporación de enfoque de género en los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS (Entrevista). Bogotá, Colombia, FEDEMADERAS



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 el financiamiento y la supervisión técnica para la implementación de las actividades.

Incorporación de la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género durante las fases de propuesta, implementación y monitoreo, mostró los resultados que se indican en el Cuadro 3.

Cuadro 3. 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 ⁴		
	Sí	Parcial	No
Propuesta	4	0	0
Implementación	2	0	2
Monitoreo	1	0	2

Tal como se observa en el Cuadro 3, 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 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. Durante la etapa de implementación se pusieron en marcha las actividades planeadas, como el diagnóstico, a partir del cual se generó una política de género para las empresas participantes, cumpliendo con uno de los tres resultados esperados del proyecto.

⁴ Es importante recordar que tal como se propone en la metodología, se analizaron once indicadores para verificar el grado de incorporación de la perspectiva de género en el proyecto. En ese sentido, los números que se presentan en el Cuadro corresponden al total de indicadores aplicados de acuerdo a su grado de incorporación durante las etapas de propuesta, implementación y monitoreo de los proyectos analizados.



En esta misma etapa no se recolectó información desagregada por sexo y por ello no se pudo 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, la etapa de monitoreo no cuenta con datos desagregados por sexo, ni se incluyen indicadores a través de los cuales se pueda evidenciar y dar seguimiento al impacto sobre las mujeres que generaron las actividades implementadas. Uno de los indicadores del proyecto se relaciona con la apropiación institucional frente a la temática de género.

Incorporación de aspectos de inclusión

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. Según se observa en el Cuadro 4, el proyecto no incorporó aspectos de inclusión en la propuesta. Durante la implementación, se dio la participación de jóvenes, a pesar de que esto no había sido priorizado. Durante el monitoreo, no se contó con información desagregada por rangos de edades y sexo y tampoco se incluyeron indicadores que permitieran evidenciar la participación de jóvenes, ni el impacto de las actividades implementadas sobre este grupo poblacional.

Cuadro 4. 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 ⁵		
	Sí	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	1	0
Monitoreo	0	0	3

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, según se muestra en la Figura 8. 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 (Cuadro 5).

⁵ Es importante recordar que tal como se propone en la metodología, se analizaron cinco indicadores para verificar el grado de incorporación de los aspectos de inclusión en el proyecto. En ese sentido, los números que se presentan en el Cuadro corresponden al total de indicadores aplicados de acuerdo a su grado de incorporación durante las etapas de propuesta, implementación y monitoreo de los proyectos analizados

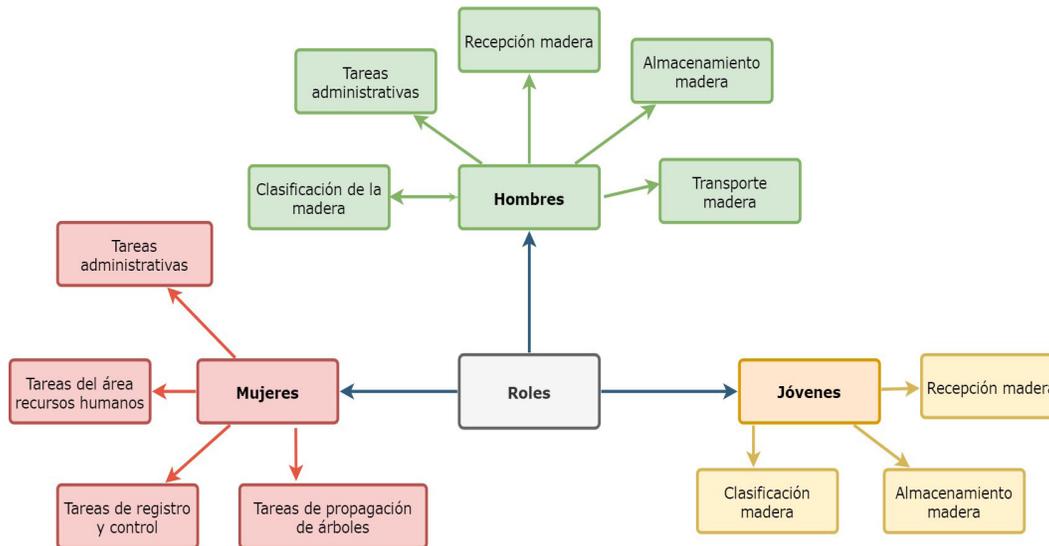


Figura 8. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia

Como complemento de lo indicado en la Figura 8, 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 árboles. Por su parte, los hombres y los jóvenes se encargan de labores operativas.

Cuadro 5. Factores que influyen en la vinculación de personas con las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia

Ámbito de influencia: personas vinculadas a las empresas forestales que participaron en los proyectos liderados por FEDEMADERAS	
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 meticuloso. - La persona se motiva, pues existe un medio que brinda 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 las actividades propias de la cadena forestal no son rentables. - 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 (Cuadro 6).

Cuadro 6. Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión en las empresas forestales que forman parte de los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia

Ámbito de influencia: empresas forestales que participaron en los proyectos liderados por 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 que se basan en las tareas y habilidades que se requieren en 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 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.

Síntesis⁶

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 plantaciones forestales. Esto es muy importante pues, al menos, bajo este tipo de modelo se busca el cumplimiento de las normas en lo que se refiere al aprovechamiento y a las condiciones de trabajo de las personas empleadas.

La incorporación de la perspectiva de género se realizó desde etapas tempranas del 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”⁷, que al parecer aún hoy sigue siendo un tema sensible. Así se evidencia que los temas

⁶ Esta sección incluye el análisis realizado por la autora a partir de la información recopilada

⁷ Op cit.,8



abordados a través del concepto de género, en aquel momento no estaban claros para algunas empresas y no eran considerados importantes. Esta situación, a su vez, refleja que las empresas requieren fortalecer sus conocimientos en este tema a través del acompañamiento de personas que manejen la temática y que sean externas a las mismas, 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. Algunas empresas estaban interesadas en acceder a la certificación FSC y por ello consideraron oportuno trabajar en este tema. Esto demuestra 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.

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, además, uno de los asuntos 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 llamó la atención, y que se puede considerar como un hallazgo para esta sistematización, tiene que ver con lo mencionado por la presidenta de FEDEMADERAS respecto a que “al parecer en los centros urbanos existe más receptividad hacia el tema de equidad de género, que en las zonas rurales”⁸. Esto podría tener relación 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, esta sistematización no cuenta con suficiente evidencia para confirmar lo indicado.

En el marco del proyecto, durante las visitas realizadas a las empresas para apoyar el tema de género se entrevistó solamente a la persona encargada de recursos humanos, pero no se tuvo la oportunidad de corroborar la información con los empleados. En este espacio se aplicó el cuestionario general, en el cual se indicaron 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 sólo una de las empresas contaba con una política de género, se resalta que la mayoría de las mujeres desempeñan roles administrativos, pues cuentan con las capacidades respectivas (estudios de educación técnica y profesional). En las empresas que cuentan con un área de transformación amplia, 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.

⁸ Ospitia, A. 18 marzo 2021. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de FEDEMADERAS (Entrevista). Bogotá, Colombia, FEDEMADERAS



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”⁹, y a pesar de que existe inserción laboral de 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 sobre las visitas y de la metodología que se aplicó para elaborar el diagnóstico, pues al parecer el abordaje fue muy limitado. 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 trabajadoras, ni de formular algunas consultas para contar directamente sus percepciones e incluirlas en la política de género, con lo que se hubiera podido generar cierta apropiación de la misma. Dado que esto no fue aplicado, tampoco se abrió un espacio para que las mujeres pudieran expresar sus inquietudes acerca de sus 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, FEDEMADERAS formuló una política de género estándar que fue entregada a las empresas, las cuales emitieron un acta a través de la cual se comprometían a implementar las acciones correspondientes. Sin embargo, no se contó con un espacio de socialización a través del cual las empresas pudieran realizar observaciones a la política. El acompañamiento y seguimiento fue realizado durante el periodo de ejecución del proyecto y, a pesar de que no se tiene certeza de que todas las empresas aplicaron las políticas, en las entrevistas realizadas para la presente sistematización se pudo confirmar que algunas están aplicando las medidas de esta política.

Un aspecto que llama la atención es el relacionado con el monitoreo. A pesar de que el proyecto incluyó 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 de que a nivel del programa FAO EU FLEGT, no se contaba con suficientes indicadores que permitieran visibilizar el impacto generado a través de los proyectos financiados.

Según la información de las entrevistas realizadas en algunas empresas vinculadas al proyecto, se resalta que el mayor impacto generado fue la consolidación de un sistema de gestión que define los perfiles laborales de acuerdo a los conocimientos y habilidades que se requieren, sin considerar 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.

⁹ Techo de cristal se refiere a las barreras invisibles que deben superar las mujeres en contextos bajo los cuales se han institucionalizado ciertos comportamientos o creencias que benefician a los hombres

¹⁰ Op. cit., 8.



Finalmente, en aspectos de inclusión, el proyecto realizó un diagnóstico en algunas empresas en las que participaron jóvenes. Sin embargo, su objetivo se enfocó en el abordaje de 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

FEDEMADERAS es el ejecutor de este proyecto. 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. La Federación considera que es importante trabajar en este tema y que el proyecto representó una oportunidad para abrir el diálogo con las empresas en el tema de género e inclusión.

Resumen del proyecto

Fue implementado durante el 2018. El objetivo 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 2018b). El proyecto contó con tres resultados esperados, uno de los cuales aborda 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, las cuales fueron visitadas inicialmente 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. Dado que la mayoría de las empresas no contaban con una política de género, antes de la visita de diagnóstico, FEDEMADERAS adaptó la política del proyecto “Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia”, implementado durante el 2016, y al final de la visita de diagnóstico les fue entregada a las empresas. 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 exigido 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, 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

Tal como se observa en el Cuadro 7, de los once indicadores evaluados (Figura 2), solamente tres no se incorporaron totalmente durante las tres fases del proyecto revisadas, 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 trabajó en el tema de género, desde la organización no se generó un proceso reflexivo a través del cual se plasmaran en los reportes las lecciones aprendidas que surgieron a partir del trabajo realizado. 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 que liderara las acciones planeadas. Durante la implementación, se realizó un diagnóstico en 31 empresas para conocer la incorporación de aspectos de género en sus políticas internas y se adaptó y entregó una política de género a las empresas, con lo cual se pusieron en marcha actividades para promover la perspectiva de género. Adicionalmente, se contrató a una persona con conocimientos de género para liderar las actividades que se tenían contempladas para el logro de este resultado 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.

Cuadro 7. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto “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”, ejecutado por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT

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

Es importante resaltar que, si bien este proyecto fue liderado por FEDEMADERAS, presentó diferencias con respecto a la metodología implementada en el proyecto descrito anteriormente en el sentido de que, en este proyecto la política de género se adaptó previamente y fue entregada a las empresas durante la visita de diagnóstico.

Incorporación de aspectos de inclusión

En general, en la propuesta no se evidencia la inclusión de grupos de jóvenes, afrodescendientes o indígenas en calidad de beneficiarios directos del proyecto (Cuadro 8). A pesar de lo anterior, y a que no se planificaron actividades con estos grupos, durante la implementación se llevaron a cabo algunas actividades en las que participaron personas jóvenes. El monitoreo no cuenta con datos desagregados por edad 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).



Cuadro 8. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto “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”, ejecutado por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT

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

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

Los roles que desempeñan mujeres, hombres y jóvenes en las empresas forestales son los mismos que se describen en la Figura 8.

En los cuadros 5 y 6 se presentan los factores que influyen en 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 el Cuadro 9 se presentan los factores que promueven o limitan el abordaje de la temática de género a nivel de proyectos.

Cuadro 9. Factores que promueven y limitan la incorporación de la temática de género en los proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en el marco del programa FAO UE FLEGT, Colombia

Ámbito de influencia: proyectos ejecutados por Fedemaderas con el apoyo de FAO UE FLEGT	
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 sí 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 llevó a cabo las mismas actividades que las del proyecto *Apoyo para FEDEMADERAS al proceso de legalidad de empresas en Colombia*, este análisis se enfoca en dos acciones que fueron consideradas sólo en este proyecto. La primera de ellas corresponde a la utilización del documento sobre política de género, que había sido previamente diseñado y entregado a las empresas al final de la visita de diagnóstico. Este hecho permitió adaptar el documento de acuerdo a las condiciones de las empresas y, en cierto modo, muestra el cumplimiento de un resultado esperado sin la necesidad de un trabajo adicional a nivel de las empresas. El abordaje de la temática de género se realizó conjuntamente con la verificación de aspectos de legalidad y trazabilidad, para lo cual se llevaron a cabo actividades complementarias mientras que, para la implementación de la equidad de género, solamente se tuvo el compromiso de las empresas para implementarla de acuerdo al documento que les fue entregado previamente.

Es necesario indicar que las empresas vinculadas al proyecto no son afiliadas a FEDEMADERAS, si no que corresponden a pequeñas y medianas empresas formales y en camino a lograr la formalidad. El equipo de FEDEMADERAS 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”¹¹. Esta situación puede deberse a que los esfuerzos de las pequeñas empresas están puestos inicialmente en alcanzar la estabilidad económica, antes de abordar cualquier otro aspecto. Lo anterior refleja el desconocimiento del tema y la necesidad de contar con una asesoría externa que aporte a esta temática y que esté diseñada bajo una estrategia que busque un proceso de fortalecimiento de capacidades.

Es necesario indicar que, si bien a través de este proyecto FEDEMADERAS generó un espacio para empezar a considerar el género en el quehacer laboral de estas empresas, se requiere de un proceso que promueva espacios de diálogo para trabajar en esta temática a nivel de gremio, 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 ejecutor de este proyecto fue el Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico (IIAP), que es una institución del gobierno colombiano creada 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 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).

¹¹ *Ibíd.* 10



Resumen del proyecto

El proyecto fue ejecutado por el 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); para ello plantearon el logro de tres resultados esperados, de los cuales ninguno 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 de la cadena forestal a nivel de extracción y transformación de la madera en los municipios de Riosucio, Quibdó y Bahía Solano. Como parte del proyecto también se elaboraron protocolos de seguimiento y control de aprovechamiento y de transformación para las especies forestales que más se extraen del bosque natural en estos municipios.

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

Incorporación de la perspectiva de género

Como es evidente en el Cuadro 10, 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. El resto de los criterios no fueron incorporados durante las fases de propuesta, implementación y monitoreo.

Cuadro 10. Incorporación de la perspectiva de género en las fases del proyecto “Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó”, Colombia

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



Incorporación de aspectos de inclusión

Tal como se mencionó previamente, el estudio se llevó a cabo en el departamento del Chocó e involucró a población afrodescendiente. Durante la fase de propuesta quedó claro que el estudio pretendió fortalecer la Mesa Forestal del Chocó, en la que solamente participan actores afrocolombianos. Durante la implementación, se identificó el rol de los jóvenes quienes se desempeñan como cargueiros en el punto de recolección de la madera y en el puerto, donde los bloques son entregados a los comercializadores. Si bien el proyecto aportó al conocimiento de la cadena de la madera, no incluyó indicadores para medir el impacto de las actividades implementadas sobre la población afrodescendiente y joven del área de estudio (Cuadro 11).

Cuadro 11. Incorporación de aspectos de inclusión en las fases del proyecto “Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó”, Colombia

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

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

En el Chocó las mujeres, hombres y jóvenes tienen determinados roles en la cadena de aprovechamiento de la madera (Figura 9). Es importante resaltar que, en esta zona del país, el aprovechamiento de la madera se realiza exclusivamente en el bosque natural. Además, 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.

De manera complementaria a la información de la Figura 9, 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 labores han sido aprendidas empíricamente.

A partir del análisis de la participación de las personas en las actividades de aprovechamiento forestal del bosque natural del Chocó y de la información recolectada, se identificaron los aspectos que influyen en la vinculación de las personas en el aprovechamiento del bosque natural (Cuadro 12), 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 (Cuadro 13) y del IIAP (Cuadro 14).

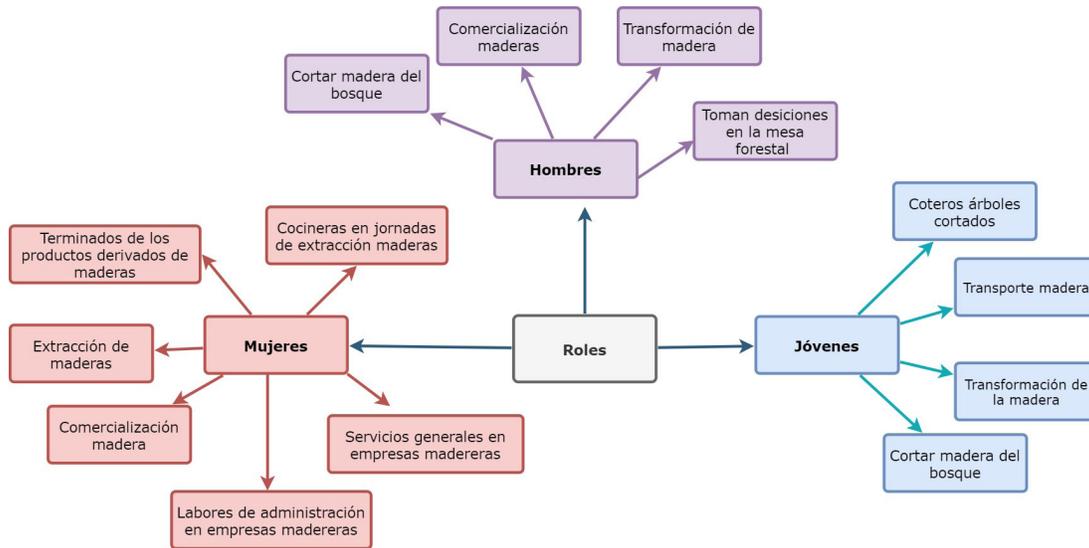


Figura 9. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en la cadena de aprovechamiento de la madera del departamento del Chocó, Colombia

Cuadro 12. Aspectos que influyen en la vinculación de las personas en el aprovechamiento forestal del bosque natural del Chocó, Colombia

Ámbito de influencia: personas que realizan aprovechamiento del bosque natural en el departamento del Chocó, Colombia	
<p>Se promueve por</p>	<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 maderero es inagotable, dada la amplia extensión de bosques que se presentan en el departamento. - El conocimiento del proceso que se debe realizar para la obtención de permisos para la extracción de la madera. - El acceso a la tierra. - Tener las habilidades que se requieren para el desempeño de determinado cargo.
<p>Se limita por</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Poco conocimiento de los trámites que se deben realizar para conseguir los permisos para el aprovechamiento de la madera. - Estereotipos culturales que 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 las actividades que se llevan a cabo en la cadena de aprovechamiento de la madera.

**Cuadro 13.** Aspectos que influyen en la incorporación de aspectos de equidad de género e inclusión en la Mesa Forestal del Chocó, Colombia

Ámbito de influencia: Mesa Forestal del Chocó, Colombia	
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 acompañar el 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 hombres. - Las condiciones de inseguridad que se presentan en las zonas rurales, donde se realizan las actividades de aprovechamiento de la madera. - No contar con un programa de capacitación a través del cual todas las personas interesadas puedan aprender acerca de las actividades que se llevan a cabo en el aprovechamiento forestal. - Aún no se identifica el tema de 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.

Cuadro 14. Factores que influyen en la incorporación de aspectos de género e inclusión en el Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico¹², Colombia

Ámbito de influencia: Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico	
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 de aprovechamiento forestal.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> - La asignación presupuestal es limitada para llevar a cabo sus actividades.

Síntesis

Como se mencionó anteriormente, el proyecto “Fortalecimiento de la mesa forestal del Departamento del Chocó”, corresponde a un estudio que caracteriza la cadena de aprovechamiento maderero de bosques naturales 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 los Consejos Comunitarios de Comunidades Negras, los cuales se encuentran conformados legalmente y cuentan con una representación jurídica.

¹² Los aspectos son identificados a partir de la revisión de información secundaria, pues no se entrevistó a los actores del IIAP



El gobierno les asigna determinados territorios que se encargan de administrar, delimitar y de velar por su buen uso. A nivel interno, los consejos asignan tierras a las familias afiliadas para que hagan uso de las mismas (ley 70 de 1993). Uno de los recursos utilizados corresponde al bosque natural, de donde, entre otros productos, se extrae madera para comercializar mediante permisos establecidos por la ley.

En segundo lugar, las condiciones sociales y económicas del departamento son deficientes debido a que las fuentes de empleo son escasas y los índices de pobreza son altos (59,6% para el 2016, según Delgado (2017). Además, la infraestructura es muy básica o nula, lo cual representa grandes retos para el desarrollo económico de la zona¹³.

Otro aspecto importante a considerar es la presencia de grupos que se encuentran al margen de la ley, como la guerrilla, los paramilitares y carteles de narcotraficantes, que encuentran en el sector una zona ideal para resguardarse, establecer cultivos ilícitos y para el transporte de 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, es 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. Además, las mujeres culturalmente 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”¹⁴.

El proyecto realizó un estudio para conocer los diferentes eslabones de la cadena maderera en tres municipios del departamento. Su aporte es fundamental pues permitió que la Mesa Forestal del Chocó mejorara sus conocimientos acerca de la actividad forestal que se lleva a cabo en el departamento. En esta actividad, los hombres son los encargados de las actividades de extracción y transporte; con poca frecuencia la mujer participa en estas labores. Sin embargo, en ocasiones acompañan a sus esposos en las jornadas de extracción de madera 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 a sus hijos. La otra actividad en la cual participan las mujeres se relaciona con las labores de transformación y comercialización de la madera pues, en la zona comercial de Quibdó, algunas tienen sus propios depósitos de madera y han aprendido empíricamente a realizar estas actividades, 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.

¹³ 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

¹⁴ Palacio, M. 9 abril 2021. Incorporación de la perspectiva de género en la cadena forestal del Chocó (Entrevista). Bogotá, Colombia



Los jóvenes, por su parte, trabajan como cargueros de madera desde el punto de extracción hacia los botes y de allí hasta el siguiente medio de transporte que establezca el comercializador de la madera. “Por cada palo, se le paga al coterero 2000 pesos”^{15 16}. Además, algunos de ellos trabajan en los depósitos en donde se encargan de las labores de transformación de la madera.

La Mesa Forestal del Chocó, quien solicitó la implementación de este proyecto, coordinó los procesos de ordenamiento, manejo y aprovechamiento de los recursos forestales, donde se ubica el subsector maderero. La Mesa Forestal cuenta con una junta directiva en la que participan miembros del IIAP, 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 Ebanistas¹⁷. La manera en la 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”¹⁸. Sin embargo, la participación de las mujeres en la cadena de aprovechamiento forestal es baja, lo cual se refleja en el hecho de que actualmente no hay ninguna mujer en representación de alguna de las organizaciones que forman parte de la junta directiva. A nivel interno, la Mesa Forestal cuenta con un plan de desarrollo por el cual se rigen y organizan todas sus actividades y en donde no se presentan objetivos o algún tipo de estrategia para promover la participación de las mujeres en la cadena de aprovechamiento forestal; tampoco cuenta 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”¹⁹.

Las actividades relacionadas con el aprovechamiento de la madera, han sido un medio importante para que hombres y mujeres 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. La participación de las mujeres en esta cadena es menor con respecto a la de los hombres, pues en el sector se presentan estereotipos culturales a través de los cuales se cree que los hombres son quienes deben desempeñar los roles de la cadena de aprovechamiento de la madera. Además de lo anterior, de acuerdo a la información recopilada, la participación de las mujeres en las labores de extracción de la madera es baja pues, los bosques naturales, además de presentar condiciones biofísicas difíciles, en algunos sectores se ubican grupos que viven al margen de la ley lo cual genera desconfianza y temor por parte de las mujeres.

Es necesario resaltar que mujeres, jóvenes y hombres han aprendido a realizar actividades del subsector maderero de manera empírica. Sin embargo, dado que predominantemente han sido los hombres quienes se han desempeñado en esta actividad maderera, presentan ciertas ventajas en términos del

¹⁵ Quejada, I. 8 abril 2021. Incorporación de la perspectiva de género en la cadena forestal del Chocó (Entrevista). Bogotá, Colombia

¹⁶ 2000 pesos colombianos equivalen a 0,5 dólares según la tasa de cambio promedio del año 2021

¹⁷ Op.cit 15

¹⁸ Op.cit 15

¹⁹ Ibíd., 14.



conocimiento que tienen de los procesos comparativamente a los que tienen mujeres y hombres. Lo anterior, a su vez se relaciona con el tiempo que las personas han estado vinculadas a la cadena de aprovechamiento forestal “Es muy difícil porque los hombres son mayores y ya llevan mucho tiempo en el medio”²⁰. Adicionalmente, no se presentan condiciones de un trato comercial solidario entre empresarios que llevan tiempo vinculados a la actividad maderera y que cuentan con todos los permisos de aprovechamiento y transporte y las comercializadoras que, en ocasiones, para poder cumplir con sus pedidos se ven obligadas a comprarle a estos empresarios, quienes venden la madera a precios muy altos.

4.3.4 Síntesis de los proyectos ejecutados en Colombia

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

- En las empresas que realizan aprovechamiento de madera 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 madera de 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 forman parte de la cadena de aprovechamiento maderero comparten un objetivo relacionado con su aprovechamiento y comercialización, se presentan diferencias en la priorización que realizan relacionada a aspectos de género e inclusión y en la forma de abordarlos.

En el Cuadro 15 se presentan los resultados a nivel de país, según la sistematización realizada.

Cuadro 15. Resultados generales sobre la incorporación del enfoque de género en los proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Colombia

Proyectos	Grado de incorporación de la perspectiva de género		
	Sí	Parcial	No
Fedemaderas 1	7	0	4
Fedemaderas 2	7	1	3
IIAP	0	1	10

²⁰ Op. Cit., 13.



Como se mencionó anteriormente, en cada proyecto se analizaron once indicadores (Figura 2), a través de los cuales se revisó la incorporación de la perspectiva de género. Como se observa en el Cuadro 15, en total para los tres proyectos se cumplió con la incorporación de 14 criterios, dos se incluyeron de manera parcial y 17 no se consideraron. A nivel general, los indicadores que no se incorporaron fueron más que los que sí lo hicieron, debido a que hubo dos proyectos que abordaron de manera directa el tema, mientras que uno no lo hizo.

A través del análisis efectuado, es posible identificar que las empresas que realizan aprovechamiento de madera en plantaciones forestales, son más propensas a incluir medidas para promover la equidad de género, dada las normativas laborales que se deben cumplir y los requerimientos que son exigidos por los sellos que las certifican. Bajo este panorama, 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 en 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 género²¹.

Las empresas que realizan el aprovechamiento maderero en bosques naturales, por su parte, no consideran estrategias para abordar la equidad de género y la adopción de políticas en este sentido no es un incentivo pues en Colombia no existen certificaciones que consideren este tipo de acciones. A pesar de que en el país se aprobó en el 2013 un documento que contiene los “Lineamientos de política pública nacional de equidad de género para las mujeres” (Conpes 161), esta política no se conoce y tampoco se pone en práctica localmente.

Las mujeres que participan en la cadena de aprovechamiento de madera de bosque natural en el Chocó, lo hacen de manera independiente y no cuentan con respaldos laborales, es decir que su desempeño se da en un ambiente de informalidad. En contraste, las mujeres que forman parte de la cadena maderera de las empresas afiliadas a FEDEMADERAS (aprovechamiento de plantaciones forestales), cuentan con condiciones laborales de empleo formal en un contexto más amigable para promover la equidad de género.

Los actores que participan en los procesos que se deben realizar en el aprovechamiento maderero, han obtenido sus conocimientos de manera empírica, por lo cual no se puede 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 mayor profundidad los procesos de la misma.

²¹ Op cit 12



De acuerdo con la información analizada, en las empresas se valora la formación educativa para ocupar cargos administrativos y financieros. Las tareas operativas, tanto del aprovechamiento del bosque natural como de plantaciones forestales, no requieren una formación específica y el oficio se puede aprender empíricamente. Esto facilita la participación de los jóvenes en la cadena forestal de madera de bosque natural del Chocó, en donde el acceso a la educación es limitado.

Finalmente, es importante destacar que a pesar de 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 a la temática de género y a partir de las mismas, se abrieron nuevas oportunidades para empezar a dialogar con las empresas del sector maderero colombiano acerca de esta temática. En este marco, se evidencia el interés manifestado 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 la temática de género que se quiere abordar o fortalecer, para contar con resultados específicos en este tema.
- La vinculación del tema de género con otros aspectos, aunque no es deseable, puede ser una oportunidad para abordar el tema en contextos en los cuales aún no es claro 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 los distintos grupos en la ejecución de un proyecto.
- Las condiciones de empleo formal promueven garantías laborales bajo las cuales es más viable trabajar 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 como la creación de una agenda municipal con actividades específicas y un presupuesto asignado para facilitar la aplicación de la normativa localmente.
- Las condiciones de inseguridad causada por grupos al margen de la ley, limitan la participación de las mujeres en actividades relacionadas con la extracción de madera de bosque natural ubicado en áreas rurales.
- La transversalización del tema de género e inclusión requiere de una estrategia que facilite su aplicación en los proyectos.



- La motivación principal por la cual las personas participan en las actividades del aprovechamiento de madera de plantaciones forestales o bosques naturales tiene que ver con la necesidad de contar con un trabajo formal o informal que les permita suplir sus necesidades.
- Los jóvenes no son visibilizados en los proyectos a pesar del papel importante que cumplen en la cadena forestal y del aporte potencial que pueden hacer para el acompañamiento y el posterior relevo generacional.
- Las mujeres y jóvenes que participan en las actividades de la cadena forestal del Chocó están en desventaja frente a los hombres, que por tradición se han desempeñado en la misma 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 de que son los hombres mayores los que tradicionalmente han participado en la plataforma de gobernanza es un obstáculo que limita la participación de personas jóvenes y/o del sexo femenino en estos espacios de toma de decisión.
- Las habilidades de comunicación asertiva son fundamentales para transmitir un mensaje claro acerca de la equidad de género, en contextos en los que los actores no tienen una apertura al tema.
- No contar con vías de acceso adecuadas, hace que las condiciones del aprovechamiento forestal sean muy difíciles, por lo cual los trabajos se vuelven pesados lo que 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 tengan 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 cuales 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 dar un seguimiento riguroso a los mismos, pues esto permitirá conocer si se está cumpliendo el objetivo o si es necesario ajustar la estrategia para lograrlo.
- Elaborar una estrategia para abordar la temática 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.
- Realizar procesos de reflexión, como sistematizaciones, es importante para identificar cuáles necesidades se presentan en el sector con respecto a la temática de género e inclusión para 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 para 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 facilite 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 de producción para facilitar las condiciones de trabajo de los hombres y abrir 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 en 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 compartir con todos los actores involucrados en las actividades de la cadena forestal del departamento.

A las mujeres de la cadena forestal del Chocó:

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



A los hombres de la cadena forestal del Chocó:

- Ser solidarios con mujeres y jóvenes que quieran articularse en las actividades de la cadena de aprovechamiento forestal y compartir los conocimientos que se tienen.
- Ser justos para fijar los precios de venta de productos.

Al Programa FAO EU FLEGT:

- Compartir los hallazgos de la sistematización y, sobre todo, los cuadros con los indicadores de equidad e inclusión con el fin último de que la información que allí se muestra sea tomada como base para una continua reflexión y el aporte a la mejora en la aplicación del enfoque de género e inclusión.

4.4 Honduras

4.4.1 Información general

De acuerdo a datos del 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 encontraban 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 encontraba bajo condición de pobreza (Rodríguez y Tule 2020). En términos sociales, el país presenta 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).

La actividad forestal registró, durante el 2018, un aporte del 0,8% al PIB (Consejo Nacional de Inversiones 2020). El aprovechamiento de la madera se realiza en bosques de pino, que cubren aproximadamente el 42% del territorio nacional y en 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 benefician a todas las personas afiliadas a las cooperativas²².

²² 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



Las mujeres, para el año 2017, representaban el 37% de la 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 misma 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 llevó a cabo un largo proceso de negociación con la Unión Europea para establecer un acuerdo AVA que finalmente fue suscrito en el 2018. Este Acuerdo 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.

4.4.2 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 esta política es promover acciones que apoyen la igualdad entre las personas y la no discriminación. Se creó bajo los principios de igualdad, el respeto a los derechos humanos y la participación de toda la ciudadanía. A la fecha se han presentado dos planes para facilitar su aplicación. El primero se denominó Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, que estuvo vigente entre el 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 el Cuadro 16 se presentan los ejes y lineamientos que aborda esta política.

Cuadro 16. Ejes y lineamientos que aborda la Política Nacional de la Mujer, Honduras

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.

Adaptado del Instituto Nacional de la Mujer (2010)

b. Política de género en el agro de Honduras

Fue 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”. Esta política se creó para el periodo comprendido entre 1999 - 2015 y actualmente no se sabe con certeza si aún está vigente. Su aplicación considera 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

En este reglamento se plantea que las cooperativas deben basar sus acciones en valores como la equidad y la igualdad de derechos. Además, 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 forman 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).

4.4.3 Proyectos considerados en Honduras

Los proyectos sistematizados se ubican en cinco departamentos de Honduras (Figura 10).



Figura 10. Mapa de Honduras y departamentos en los que se implementaron proyectos apoyados por FAO UE FLEGT

Los proyectos que fueron considerados se detallan a continuación.

- 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 el ejecutor de este proyecto; fue creada en 1974 y cuenta con 128 cooperativas afiliadas. Dentro de las principales labores que tiene 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, con el propósito de mejorar las condiciones económicas y sociales de las personas que conforman las cooperativas (FECAHFOR 2021). En el tema de género, la FECAHFOR ha recibido capacitaciones y aborda esta temática 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 (FECAHFOR), entre el 2016 y 2017. Su objetivo fue “Contribuir a fortalecer la participación de FECAHFOR 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 seleccionadas previamente 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

La propuesta del proyecto no incorporó los indicadores de género utilizados para el análisis de la presente sistematización (Figura 2). A pesar de que no se tenían contempladas actividades para promover la temática de género, durante la implementación se crearon comités de género en varias cooperativas agroforestales. El proyecto recopiló datos desagregados a partir de los cuales se evidencia la participación de ambos sexos en los eventos organizados por el mismo. Aunque la participación de las mujeres es un punto mayor (31%) a lo establecido en la ley de cooperativas y a lo sugerido por FAO EU FLEGT, aún es mucho menor que la asistencia de los hombres a las actividades. Durante la etapa de implementación no se contrató a una persona con conocimientos en el tema de género ni se tuvo un proceso de reflexión para construir lecciones aprendidas que permitieran mejorar 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 la FECAHFOR (Cuadro 17).

Cuadro 17. Incorporación de la perspectiva de género en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras

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

Incorporación de aspectos de inclusión

De acuerdo a los indicadores evaluados (Figura 3), 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 la conformación de comités de juventud en algunas cooperativas agroforestales que aún no contaban con este espacio, aportando parcialmente a la inclusión. 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 permitieran evidenciar la participación de los jóvenes²³ en las actividades y el impacto que el proyecto generó sobre este grupo de la población (Cuadro 18).

²³ 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 5 del presente documento



Cuadro 18. Incorporación de aspectos de inclusión en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras

Fases del proyecto	Grado de incorporación de aspectos de inclusión		
	Sí	Parcial	No
Propuesta	0	0	1
Implementación	0	1	0
Monitoreo	0	1	2

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

La Figura 11 muestra los roles que tienen las mujeres, los hombres y los jóvenes en las cooperativas agroforestales; se incluye información de los roles que cumplen las personas en el aprovechamiento de recursos del bosque como madera y otros productos no maderables, aprovechados por las cooperativas agroforestales involucradas en el proyecto.

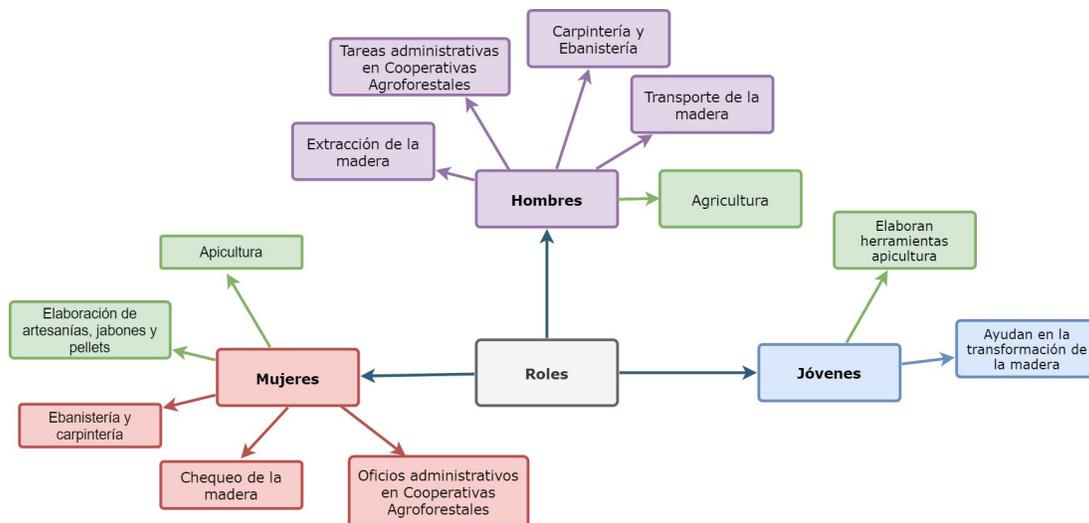


Figura 11. Roles de mujeres, hombres y jóvenes en las cooperativas agroforestales participantes en el proyecto Apoyando el desarrollo de un Sistema Nacional de Rastreabilidad, Control y Verificación de la Madera que sea equitativo y viable para las pequeñas cooperativas que conforman el sector comunitario del País, ejecutado en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras



Tal como se observa en la Figura 11, las mujeres aprovechan los recursos no maderables como la miel y resinas para elaborar jabones (color verde). En cuanto a las actividades relacionadas con la madera, realizan labores de ebanistería y carpintería y se encargan del chequeo de la madera debido a que son detallistas y ordenadas.

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

Los hombres son los que más participan en las actividades de la cadena agroforestal, realizando tareas de agricultura, específicamente en lo relacionado al aprovechamiento de la madera, se encargan del proceso de extracción del bosque y también lideran las actividades de carpintería y ebanistería. Además, ocupan cargos en la junta directiva de las cooperativas.

Los aspectos que promueven o limitan la vinculación de una persona en las actividades de la cadena agroforestal se muestran en el Cuadro 19. Las actividades contemplan el aprovechamiento de otros recursos no maderables, así que el análisis se amplía para conocer un poco más del contexto de las mujeres y jóvenes.

Cuadro 19. Aspectos que promueven o limitan la vinculación de las personas en las actividades de la cadena agroforestal de las cooperativas participantes en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras

Ámbito de influencia: 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 requieran 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.



En el Cuadro 20 se presentan los factores que promueven o limitan el trabajo en el tema de género e inclusión en las cooperativas agroforestales y en el Cuadro 21 en la FECAHFOR, ente encargado de liderar e implementar el proyecto.

Cuadro 20. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en las cooperativas agroforestales participantes en el 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras

Ámbito de influencia: Cooperativas agroforestales que participaron en el proyecto liderado por FECAHFOR con el apoyo de FAO UE FLEGT	
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. - 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 Covid 19. - 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.



Cuadro 21. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión en la Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales, ente encargado de la implementación del 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 en el marco del programa FAO UE FLEGT, Honduras.

Ámbito de influencia: Federación Hondureña de 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 - 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. - FECAHFOR promueve la diversificación de las actividades de aprovechamiento agroforestal, para promover la participación de las mujeres y crear nuevas fuentes de ingresos.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> - 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 se refleja en los resultados, el proyecto abordó de manera indirecta el tema de género e inclusión, pues circunstancialmente, a partir de las actividades planeadas para abordar otros componentes, se notó que las tres cooperativas agroforestales participantes en el proyecto no contaban con comité de género y, en el marco del proyecto, se apoyó su consolidación. A pesar de que en la ley de cooperativas de Honduras no se define la función de este comité, 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 se debe contar con un plan de trabajo que, en el marco del presente proyecto, se ayudó a construir para los tres comités de género consolidados. El comité de género se compone de cuatro personas afiliadas a la cooperativa agroforestal, pero en ocasiones no han accedido a capacitaciones en esta temática por lo cual 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 requieren de otros mecanismos que permitan apoyar a las cooperativas para 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.

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. 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”²⁴. 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 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”²⁵.

Se capacitó a algunas personas jóvenes 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.

Es importante resaltar que la vinculación de los jóvenes en las cadenas agroforestales es relativamente baja, dado que parte de ellos prefiere optar por la migración hacia otro país, pues no perciben que las actividades económicas que se presentan en sus territorios sean 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. Con respecto a los rangos de edad, en los listados de asistencia se incluyen sólo 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 las personas según los rangos de edad en las actividades del proyecto.

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

²⁵ Quiñonez, T. 24 marzo 2021. Comité de género de la cooperativa agroforestal (Entrevista grupal). Trojes, Honduras. Cooperativa Agroforestal Fronteras de Oriente



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, lo cual ha promovido positivamente la articulación de las mujeres a la cadena agroforestal, quienes se han encargado de liderar las actividades del 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 ellas se unan para apoyarse y conseguir objetivos comunes. Este tipo de espacios ayuda a que las mujeres se enfrenten de una manera más amigable a los retos que se les presentan a nivel de la cadena agroforestal y puedan promover su vinculación a la misma.

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), ejecutora de este proyecto, es una organización no gubernamental creada 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).

Esta Fundación trabaja el tema de género 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”²⁶.

Resumen del proyecto

Este proyecto fue implementado por la FMV 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 2017a). 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, gran 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.

²⁶ 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



La FMV se encargó de diseñar y ejecutar el proyecto; el programa AVA FLEGT financió y dio el seguimiento a las actividades implementadas. Los beneficiarios del proyecto corresponden a los actores de las plataformas de gobernanza de Atlántida y Colón.

Incorporación de la perspectiva de género

Como se observa en el Cuadro 22, el proyecto incorporó solamente uno de los indicadores evaluados (Figura 2) en este análisis durante la fase de monitoreo, el cual corresponde a la recolección de datos desagregados por sexo durante los eventos del proyecto. A partir de esta información fue posible identificar que la proporción de la participación de hombres (60%) y mujeres (40%) no fue equilibrada.

Cuadro 22. Incorporación de perspectiva de género Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras

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

Los otros diez indicadores analizados no se tuvieron en cuenta durante las tres etapas del proyecto. 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 esta temática. Durante el monitoreo, a pesar de que se recolectó 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

De los indicadores analizados, no se incorporó ninguno en el proyecto sobre este aspecto (Cuadro 23). Sin embargo, se promovió la participación de todos los actores y de acuerdo con lo mencionado por el director de la FMV, “en el proceso no se excluyó a nadie y la invitación estuvo abierta a todos”²⁷.

²⁷ *Ibíd.* 22



Cuadro 23. Incorporación de aspectos de inclusión durante las fases del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras

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

La propuesta no incluyó de manera directa alguna actividad que se relacionara con los grupos minoritarios estudiados (jóvenes, indígenas y afrodescendientes). Es importante aclarar que, los dos últimos grupos no se vincularon al proyecto pues no forman parte de las zonas en las que se llevaron a cabo las actividades. Para la población joven, propiamente, el proyecto no realizó actividades, no alcanzó logros específicos ni indicadores que permitieran medir el impacto generado sobre este grupo poblacional; tampoco se recogió 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

En la Figura 12 se muestran los roles que tienen las mujeres, los hombres y los jóvenes en el aprovechamiento de recursos del bosque como madera y otros productos no maderables, propias de las actividades realizadas por las cooperativas agroforestales participantes en el proyecto.

De acuerdo con la información de esta figura, las mujeres tienen diversos roles en la cadena de aprovechamiento de la madera, que van desde el llenado de bolsas en la producción de arbolitos en viveros, hasta labores de transformación de la madera. Las labores domésticas representan para ellas su prioridad y algunos de sus esposos no están de acuerdo en que realicen otras actividades diferentes a las domésticas. Además, se resalta que por las labores que desempeñan en la cadena agroforestal, como la elaboración de artesanías, no reciben ningún tipo de pago individual, sino a nivel grupal, destinado a suplir alguna de las necesidades del grupo participante, como la compra de materiales o herramientas.

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 se descarga la bestia hasta el camión. Por este trabajo reciben el pago de seis lempiras (0,25 USD), por cada palo de madera cargado.

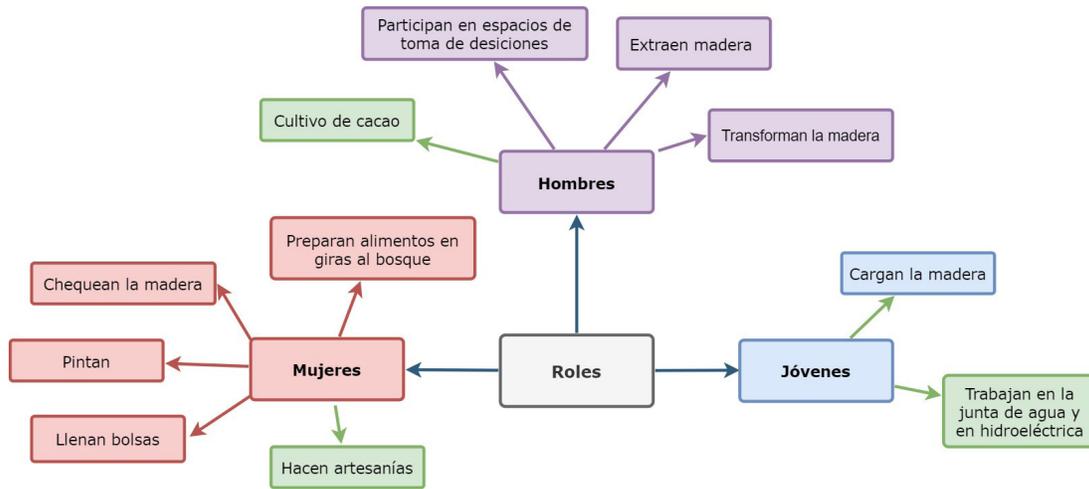


Figura 12. Roles que tienen mujeres, hombres y jóvenes en las en las comunidades y cooperativas que participaron en el proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras

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.

Los factores que promueven o limitan la vinculación de las personas a la cadena agroforestal se presentan en el Cuadro 24. En el Cuadro 25 se muestran los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género e inclusión desde la FMV y en el Cuadro 26 desde las cooperativas agroforestales que hacen parte de las plataformas de gobernanza ambiental.

Cuadro 24. Factores que promueven o limitan la vinculación de las personas en las actividades de la cadena agroforestal de las cooperativas participantes en el del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras

Ámbito de influencia: personas que participaron en la cadena agroforestal del proyecto liderado por Fundación Madera Verde apoyado por FAO EU FLEGT	
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 del 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 proveniencia. - 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.
---------------	--

Cuadro 25. Aspectos que influyen sobre la equidad de género e inclusión en las cooperativas agroforestales participantes en el del proyecto Fortaleciendo capacidades de incidencia en las Plataformas de Gobernanza de Atlántida y Colón, para la implementación de un AVA viable para todos, Honduras, según la Fundación Madera Verde

Ámbito de influencia: Cooperativas agroforestales participantes del proyecto liderado por la Fundación Madera Verde apoyado por FAO UE FLEGT	
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. - El reglamento de las 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 las mismas. - 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.
Se limita por	<ul style="list-style-type: none"> - 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.



Cuadro 26. Aspectos que influyen en la equidad de género e inclusión de las cooperativas participantes 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, Honduras desde las cooperativas agroforestales

Ámbito de influencia: cooperativas que lideraron los proyectos con el apoyo de FAO UE FLEGT	
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 familia (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 recursos económicos limitados 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 FMV 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 resultados específicos y que el proyecto enfocó sus actividades hacia la socialización del AVA FLEGT con los actores de las plataformas de gobernanza y hacia la construcción de salvaguardas para los principios cuatro, relacionado con el cumplimiento de obligaciones laborales y la normativa de higiene y seguridad en el trabajo y para el 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 forman parte organizaciones de base como las cooperativas agroforestales. Es importante mencionar que estas plataformas existían en el territorio antes del proceso del AVA y que, en el marco de este proyecto, permitieron que los actores compartieran sus dudas acerca del AVA y sentaran una posición frente a las medidas que se planteaban en este acuerdo. 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 lideresas y casi siempre son las mismas”²⁸. 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 12. Sin embargo, el tiempo que tienen para estas actividades es reducido, pues su prioridad es el hogar.

²⁸ 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



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 la temática.

En el marco del proyecto tampoco se creó una estrategia de participación para jóvenes. Este grupo “se involucra muy poco en las actividades de la cadena forestal”²⁹. “En Atlántida algunos participan en las juntas de agua y otros trabajan en la hidroeléctrica”³⁰. Vale la pena mencionar que se han presentado conflictos entre la comunidad y las empresas hidroeléctricas, pues por lo general el gobierno prioriza este tipo de actividades energéticas antes que el aprovechamiento del bosque que realizan las comunidades y retira los permisos de aprovechamiento que otorga a las cooperativas agroforestales y los entrega a las empresas, para que sean estos quienes se encarguen de mantener los bosques y de producir energía a partir del agua que se produce y aprovecha en los bosques. “Así, se han presentado enfrentamientos entre las comunidades y los actores que defienden a las hidroeléctricas, que han causado muertes de algunas personas”³¹. Esta situación se ha presentado también 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”³². Esta situación está poniendo en riesgo la existencia de las plataformas de gobernanza y de las 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), es una organización sin fines de lucro creada en el 2005 con el propósito de “*catalizar procesos y acciones estratégicas para fortalecer procesos democráticos y contribuir en el bienestar de Honduras*” (FDsF 2020). Fue la encargada de implementar este proyecto y, para lograr su objetivo priorizó tres ejes transversales: la equidad de género, la inclusión y el fortalecimiento institucional (FDsF 2020).

²⁹ 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

³⁰ 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

³¹ *Ibíd.* 26

³² *Op cit.* 24



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 del aprovechamiento forestal. Para ello se llevaron a cabo reuniones de cabildo 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 una 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

En este proyecto se incluyó solamente uno de los indicadores que se consideraron para analizar la participación de las mujeres (33% del total de personas participantes) y de los hombres (67%). Los otros diez criterios no fueron incorporados en la propuesta, lo que demuestra que evidentemente las actividades del proyecto no consideraron el enfoque de género (Cuadro 27).

Cuadro 27. Incorporación de perspectiva de género en el proyecto Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal ejecutado por la Fundación Democracia sin Fronteras

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

Incorporación de aspectos de inclusión

En la propuesta se menciona que el involucramiento de jóvenes permitirá identificar sus necesidades para enfrentar los desafíos que el acuerdo AVA representa en sí. Sin embargo, en la implementación no se realizaron actividades que permitieran evidenciar cuáles son estas necesidades. En el monitoreo se recolectaron algunos datos desagregados por edad, pero esto no ocurrió en 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 (Cuadro 28).



Cuadro 28. Incorporación de aspectos de inclusión en el proyecto Generación de mayor contribución a las negociaciones AVA FLEGT en Honduras a través de sinergias entre Plataformas de Gobernanza Forestal, ejecutado por FDsF

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

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 sus roles en las actividades de la cadena de aprovechamiento agroforestal, ni las condiciones que promueven su articulación a la misma, tal como fue realizado en los otros proyectos considerados en este estudio.

Análisis

Teniendo en cuenta lo anterior, el análisis presentado se elaboró a partir de la revisión de los informes del proyecto y de información bibliográfica. Tal como se mencionó, en esta iniciativa no se incluyeron los indicadores considerados para el análisis (figura 2 y 3), a excepción de la información desagregada por sexos a partir de la cual fue posible evidenciar que la participación de hombres (67%) fue mayor que la de las mujeres (33%) en las actividades del proyecto. Debido a que no se pudo tener información acerca de los roles de hombres y mujeres, no es posible identificar los factores correspondientes. Sin embargo, si las condiciones son similares a las que se presentaron en las plataformas de Atlántida y Colón, se puede suponer que las mujeres aún no participan en gran medida 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 puede indicar si participan en la plataforma y qué actividades realizan.

Finalmente, llama la atención que la FDsF no cuente con una estrategia para trabajar en los temas de género e inclusión, a pesar de que considere que este es un eje transversal para todas las actividades que lleva a cabo.



4.4.4 Síntesis de proyectos ejecutados en Honduras

A partir de la sistematización de los tres proyectos implementados en 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 puedan acceder a un empleo formal en las organizaciones que hacen parte de la cadena de aprovechamiento de la madera.
- 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 aprovechamiento y comercialización de la madera.

Para cada proyecto se analizaron once criterios (Figura 2) a través de los cuales se revisó la incorporación de la perspectiva de género. Como se observa en el Cuadro 29, en total se cumplió con la incorporación de cuatro criterios, mientras que los restantes no se tuvieron en cuenta para las fases del proyecto analizadas. Lo anterior tiene que ver con que ninguno de los tres proyectos analizados consideró de manera directa actividades específicas para promover el enfoque de género e inclusión, si no que este se abordó de manera general. 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.

Cuadro 29. Resultados generales sobre la incorporación del enfoque de género en los proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Honduras

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



Los proyectos apoyados por el programa FAO UE FLEGT en Honduras, involucraron a cooperativas agroforestales y plataformas de gobernanza que desarrollan actividades de aprovechamiento de madera a nivel comunitario y rural. Además, los actores que participaron en estas iniciativas se desempeñan principalmente en actividades de la cadena de aprovechamiento de madera, pero también aprovechan otros recursos provenientes del bosque, como mieles y resinas, en donde frecuentemente participan mujeres.

Tal como se evidenció, la participación de las mujeres es menor que la de los hombres, tanto en las actividades de los proyectos como en las organizaciones participantes en las iniciativas, debido a que deben cumplir primero con las labores domésticas y después participan en actividades propias del aprovechamiento de otros recursos del bosque (miel y resinas) y que, además, los hombres son quienes tradicionalmente se han desempeñado en las actividades de la cadena de aprovechamiento de la madera y existe desconfianza por parte de ellos referente a las habilidades y conocimientos que tienen las mujeres.

La participación de las mujeres en la cadena agroforestal se da a través de proyectos que apoyan el aprovechamiento de productos forestales no maderables, como la miel y las resinas. Otras apoyan 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 tenido 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 esto se potencializa con la extracción de productos diferentes a la madera, 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.

De acuerdo a la información recolectada en el presente estudio, la participación de los jóvenes es baja en las cooperativas agroforestales y en los espacios de toma de decisiones, como juntas directivas y de vigilancia. Actualmente, a nivel de las cooperativas se percibe que existen problemas de relevo generacional. Los jóvenes llevan a cabo labores operativas relacionadas con el transporte y la transformación de la madera principalmente. Además, los proyectos de extracción de miel, que no forman 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. Se pudo 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, lo cual 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. Los comités de género y de juventud son de cumplimiento obligatorio 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 los resultados de este estudio, las personas que forman parte del comité son, en su mayoría, mujeres que no cuentan con herramientas para cumplir con las funciones establecidas, 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 por 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 adulto de la junta directiva de la cooperativa agroforestal el cual puede que no represente las necesidades y demandas de este grupo poblacional que lo pueda motivar a vincularse a la cadena de aprovechamiento.

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 lo efectiva que se esperaría teniendo en cuenta los resultados que se muestran en el Cuadro 29. Lo anterior muestra la necesidad de contar con una estrategia de género e inclusión documentada, con actividades y alcances definidos, lo cual podría 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. Lo anterior podría 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 los que se aborde la temática de manera más eficiente.

La exigencia que realiza el programa FAO EU FLEGT respecto a que las organizaciones ejecutoras de los proyectos presenten la información de los participantes de manera desagregada por sexo es una buena práctica, pues haría posible construir un análisis muy completo sobre la participación de mujeres y hombres y jóvenes. Además, 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 mismas 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 la madera, depende de que se mejore la gobernabilidad del territorio y los conflictos ambientales que se presentan.

a. Lecciones aprendidas de los proyectos

- Los proyectos 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. 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, 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 puestos de trabajo limitados que tienen las cooperativas agroforestales, las condiciones de inseguridad que se presentan en los territorios y la baja rentabilidad del producto debido a la abundancia de madera ilegal en el mercado.



- La participación de las mujeres en proyectos productivos promueve su interacción con otras personas que provienen de contextos similares, lo cual facilita su articulación como grupo a las cooperativas agroforestales.
- La tecnología puede llegar a ser una motivación 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 de las cooperativas agroforestales comunitarias participan en la cadena de aprovechamiento de la madera y de productos forestales no maderables.
- Trabajar el enfoque de género sienta las bases para considerar la inclusión de otras minorías en los territorios relacionados a la cadena de aprovechamiento de madera.

b. Recomendaciones para los actores de los proyectos

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 para 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 llamados al 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 mercados para los productos que elaboran como jabones, *pellets* y miel.
- Gestionar capacitaciones para las personas del comité de género que les permita 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 en las autoridades correspondientes para denunciar a las personas que invaden o hacen uso ilegal de los recursos forestales.
- Animar a las mujeres para que presenten una queja formal ante la junta directiva de las cooperativas cuando sientan que son menospreciadas por algún miembro de las mismas y solicitar espacios para resaltar la importancia de las capacidades y labores que realizan y la necesidad de que se articulen a la cadena agroforestal de productos maderables y no maderables.
- Tramitar con suficiente tiempo los permisos requeridos para el aprovechamiento forestal para que la actividad no se vea frenada por falta de los permisos correspondientes.
- Gestionar capacitaciones para que el comité de juventud pueda cumplir con su función de una manera más informada.



- Gestionar capacitaciones para mujeres en las que puedan aprender acerca de los diferentes procesos que se llevan a cabo en 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 en las mismas.
- 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.

Al 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.

Al 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:

- 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 los 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 participación de las mujeres y jóvenes en los objetivos, actividades y los resultados esperados del proyecto, cuando se tenga el propósito de trabajar una iniciativa con inclusión de género.
- Continuar haciendo el monitoreo de la participación de las mujeres en las juntas directivas y de vigilancia de las cooperativas agroforestales.
- Apoyar a las cooperativas agroforestales en la búsqueda de mercados 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 y jóvenes.
- 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 propicios, en los que puedan expresar sus inquietudes y se identifiquen sus intereses. A partir de esto, crear un plan de trabajo que incluya actividades que sean de interés 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 elaborada 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 de comunicación que maneja la fundación para dar a conocer sus actividades.
- En los proyectos, desde la fase de creación de las propuestas, incluir explícitamente participación de mujeres y jóvenes 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 específicos con respecto a la participación de jóvenes en las actividades que lleva a cabo la fundación.
- Los jóvenes se sienten atraídos y motivados por el manejo de la tecnología, así que es importante considerarlo si se quiere promover la participación de este grupo en los proyectos.
- Utilizar la metodología de escuelas de campo, pues 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 elaborada en las actividades que implementan.
- Utilizar la metodología de escuelas de campo, pues 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 jóvenes como 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 sus recursos.
- 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.

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 están marginados 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 participación de mujeres y jóvenes.
- 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 a los ejecutores la información desagregada 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 de los proyectos a los actores que se benefician directamente 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 con formación en género, pues ello mejorará el abordaje del tema en los proyectos.
- Cuando se quiera trabajar con mujeres, tener en cuenta las obligaciones que tienen tanto en la cadena de aprovechamiento de la madera como en la agroforestal, pues esto determina el tiempo que puedan dedicar a la participación en las actividades de su interés.
- Compartir los hallazgos de la sistematización y, sobre todo, los cuadros con los indicadores de equidad e inclusión con el fin último de que la información que allí se muestra sea tomada como base para una continua reflexión y aporte a la mejora en la aplicación del enfoque de género e inclusión.



4.5 Condiciones a nivel de los proyectos que promueven el enfoque de género e inclusión en el marco de las experiencias analizadas

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, tal como se muestra en el Cuadro 30.

Cuadro 30. Características de los proyectos que promueven la participación de mujeres y jóvenes para generar buenos resultados

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 considerando la participación de mujeres y jóvenes. - 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 con experiencia en el trabajo con mujeres y jóvenes. - Dentro de la propuesta se incluyen actividades relacionadas con el manejo de tecnología. - Se diseñan 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 enfoque de género e inclusión es abordado de manera directa, 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 su participación abierta y amplia. - 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 espacios diferentes para realizar las actividades del proyecto que incluyan la participación de todas las personas y 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. - Las actividades del proyecto son realizadas en zonas asequibles para todas personas 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 con conocimientos y experiencia en el enfoque de género e inclusión. - Se promueve la creación de estrategias para trabajar con enfoque de género e inclusión a nivel de 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 y las beneficiarios(as) para fortalecerse en el enfoque 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 cuanto al trabajo con mujeres y jóvenes.- 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 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 enfoque de género e inclusión.- Se evalúan los resultados del proyecto y las metodologías implementadas.
-----------	--



5 Conclusiones

5.1 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 acciones de la cadena maderera en las que no se ha priorizado la participación de mujeres y jóvenes para el logro de sus resultados esperados, se pueden implementar actividades para promover la equidad y visibilizar a grupos minoritarios.
- A pesar de que algunos actores de la cadena de aprovechamiento agroforestal tienen algunos conocimientos en el enfoque 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 con el enfoque 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 enfoque de género en los resultados de las actividades que se llevaron a cabo.
- Bajo los contextos de las empresas y cooperativas, el abordaje del enfoque de género e inclusión es promovido por leyes, reglamentos y parámetros que son exigidos por los sellos de certificación para el aprovechamiento forestal, mientras que cuando las actividades se realizan a título personal, este tipo de reglamentos no se tienen en cuenta y por ende no estimula la implementación de acciones que promuevan el enfoque de género e inclusión.
- A pesar de que en general la participación de las mujeres es menor en las actividades de las cadenas de aprovechamiento de la madera, no siempre se puede relacionar esta situación con el dominio de los hombres. Existen casos particulares en los que las mujeres tienen más afinidades para participar en el aprovechamiento de otros 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 podría aportar para aumentar su participación en espacios de toma de decisión, garantizar un acompañamiento adecuado para el relevo generacional y promover los principios de legalidad que se persiguen a través del proceso AVA.
- Los resultados de la presente sistematización son muy importantes porque a partir de ellos se puede avanzar de una manera más enfocada en la creación de estrategias puntuales que promuevan los temas de género e inclusión.



5.2 Cadena de aprovechamiento de la madera

- Las condiciones de inseguridad causadas por conflictos ambientales y por la presencia de terceros en territorios asignados a grupos comunitarios donde realizan el aprovechamiento de recursos de manera ilegítima, 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.

5.3 Proyectos

- La obtención de resultados específicos en el trabajo con enfoque de género e inclusión dependerá de que este enfoque sea priorizado desde las fases tempranas de la formulación de los proyectos, incluyendo objetivos, actividades y resultados que claramente reflejen este enfoque, además de un presupuesto específico para contratar a una persona con capacidades en el tema y para llevar a cabo las actividades que se tienen planeadas.
- En todos los proyectos se pueden aplicar estrategias que promuevan el enfoque de género e inclusión, independientemente de la temática principal que se quiera abordar y del contexto bajo el cual se trabaje.
- 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.



6 Referencias bibliográficas

- Acosta, I. 2004. Estudio de tendencias y perspectivas del sector forestal en América Latina (en línea). Roma, Italia, FAO. Disponible en <http://www.fao.org/3/j4456s/j4456s00.htm#TopOfPage>.
- Cámara de Comercio del Chocó. 2017. Una mirada a la dinámica económica del Chocó durante el año 2017 desde la cámara de comercio. Chocó, Colombia. 79 p.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 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. Santiago, Chile. 184 p.
- CITES (Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres). 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/>.
- Del Gatto, F. 2021. Case study of forestry cooperatives in Honduras: Constraints and opportunities for women in forest sector micro, small and medium enterprises. Honduras. 18 p. (Informe elaborado en el marco del Programa FAO UE FLEGT).
- 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>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2020. Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia (en línea). Bogotá, Colombia. 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. (EFI - Informe de políticas no. 2).
- EU FLEGT Facility. 2009. ¿Qué es un acuerdo voluntario de asociación? - el enfoque de la Unión Europea. s. l., s. e. (EFI - Informe de políticas no. 3).
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). s. f). Guide to mainstreaming gender in FAO's project cycle (en línea). Disponible en <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fao.org/3/i6854e/i6854e.pdf>
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2013. Política de igualdad de género de la FAO: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural. Roma, Italia. 24 p.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2016. Carta de acuerdo FAO y FDsF. Tegucigalpa, Honduras.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2016. Carta de acuerdo FAO y FECAHFOR. Tegucigalpa, Honduras.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2017a. Carta de acuerdo FAO y Fundación Madera Verde. Tegucigalpa, Honduras.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2017b. Comisión Forestal para América Latina y el Caribe Trigésima Reunión. Tegucigalpa, Honduras.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2018a. Carta de acuerdo FAO e IIAP. Bogotá, Colombia.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2018b. Carta de acuerdo FAO y FEDEMADERAS. Bogotá, Colombia.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2019. Estrategia regional de género de la FAO para América Latina y el Caribe 2019-2023 (en línea). Santiago de Chile, Chile. 44 p. Disponible en <http://www.fao.org/3/ca4665es/CA4665ES.pdf>.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2020. FAO-EU FLEGH Programme (en línea, sitio web). Disponible en <http://www.fao.org/in-action/eu-fao-flegt-programme>.



- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2021. Programa FAO-UE FLEGT (en línea, sitio web). Disponible en <http://www.fao.org/in-action/eu-fao-flegt-programme/es/>.
- FDSF (Fundación Democracia sin Fronteras, Honduras). 2020. Fundación Democracia sin Fronteras (en línea, sitio web). Consultado 24 jun. 2021. Disponible en <http://fdsf.hn/>.
- FECAHFOR (Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales, Honduras). 2021. Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (en línea, sitio web). Consultado 21 jun. 2021. Disponible en <https://fehcafor.negocio.site/>.
- FSC (Forest Stewardship Council). 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. Tegucigalpa, Honduras, 60 p.
- Gutiérrez, I; Ramírez, F. 2013. Herramientas para el análisis de género en el ciclo de los proyectos: listas de verificación e instrumentos de análisis (en línea). Consultado 2 feb. 2021. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/264551639_Herramientas_para_el_analisis_de_genero_en_el_ciclo_de_los_proyectos_listas_de_verificacion_e_instrumentos_de_analisis
- IDEAM (Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia). 2018. Superficie cubierta por bosque natural (nacional) por consolidado nacional períodos: 2018 (Id: 7121). Bogotá, Colombia.
- IIAP (Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico, Colombia). 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/>.
- Instituto Nacional de la Mujer. 2010. II Plan de igualdad y equidad de género de Honduras 2010-2022. Tegucigalpa, Honduras. 203 p. Disponible en <https://honduras.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PIEGHAPROBADOGABINETEPRESIDENCIAL.pdf>
- Martínez, G; Melo, EG; Pachón, ME. 2016. Cadena productiva forestal relacionada con plantaciones forestales comerciales para la obtención de madera. Lineamientos de política para el desarrollo del sector forestal colombiano. Bogotá, Colombia, UPRA. 61 p. (Versión 5. Versión borrador para comentarios).
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. 2021. Boletín Estadístico Forestal. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Trabajo, Colombia. 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. 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, Costa Rica, UICN. 120 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). Turrialba, Costa Rica, CATIE. 56 p. (Serie técnica. Manual técnico no. 108). Disponible en La_perspectiva_de_genero.pdf (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. Área otorgada (ha) por Autoridad Ambiental durante el año (2017). Bogotá, Colombia.
- 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.



7 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 y de inclusión 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 y de inclusión?	<ul style="list-style-type: none"> - Factores sociales y políticos que promueven o limitan la incorporación de género e inclusión 	Revisión documental	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas que promueven el enfoque de género - Estudios de género en Colombia y Honduras - Reportes de avance del quinto objetivo de desarrollo sostenible de Colombia y Honduras 	Línea de tiempo Textos descriptivos con el contexto de género e inclusión de Colombia y Honduras
				Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - Punto focal del programa en Colombia - Punto focal del programa en Honduras 	Textos descriptivos con el contexto de género e inclusión de Colombia y Honduras
	La incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos	¿Cuáles son las directrices del programa con respecto a la perspectiva de género y de inclusión?	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas de género del programa - Los indicadores y el sistema de seguimiento y monitoreo del programa 	Revisión documental	<ul style="list-style-type: none"> - Política de género del programa - Estrategia regional de género 	Gráficos Cuadros



Eje	Tema	Preguntas orientadoras	Información a obtener	Instrumentos para obtención de información	Fuente	Análisis de la información
			- El presupuesto destinado a género	Revisión documental	- Presupuesto del programa destinado para abordar el enfoque de género	Presupuesto de los montos destinados para la perspectiva de género
			- Plan de trabajo establecido para abordar el enfoque de género e inclusión - Equipo de trabajo encargado de género e inclusión	Entrevista	- Punto focal del programa en Colombia - Punto focal del programa en Honduras	Cuadros.
		¿Cómo se incorpora la perspectiva de género e inclusión en el diseño de los proyectos?	- Las temáticas propuestas	Revisión documental	- Propuestas presentadas al programa	Lista de temáticas y de contenidos. Cuadros de resumen de los proyectos
			- Los planes de trabajo para abordar la perspectiva de género e inclusión en los proyectos	Revisión documental	- Planes de trabajo de las propuestas presentadas al programa	Cuadro de resumen de los proyectos
			- El equipo involucrado para el desarrollo de la perspectiva de género e inclusión	Revisión documental	- Plan operativo - Planes de trabajo	Cuadro de resumen de los proyectos
			- La participación de los beneficiarios en el diseño de la propuesta (hombres y mujeres, grupos minoritarios)	Entrevistas	- Personas beneficiarias de los proyectos	Formato para vaciar la información de las entrevistas



Eje	Tema	Preguntas orientadoras	Información a obtener	Instrumentos para obtención de información	Fuente	Análisis de la información
		¿Cuáles fueron las metodologías y las acciones planificadas durante la implementación para promover la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los proyectos?	- Las metodologías y acciones que se utilizaron para incorporar la perspectiva de género e inclusión en los proyectos	Revisión documental	- Informes de avance de los nueve proyectos	Cuadro de resumen de los proyectos
	Entrevista			- 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: - Federación Nacional de Industriales de la Madera (FEDEMADERAS), Colombia - Fundación Hondureña de Ambiente y Desarrollo Vida (FHA), Honduras - Fundación Democracia sin Fronteras (FDSF), Honduras - Instituto de Investigaciones Ambientales del Pacífico (IIAP), Colombia - Federación Hondureña de Cooperativas Agroforestales (FEHCAFOR) - Fundación Madera Verde (FMV), Honduras	Formato para vaciar la información de las entrevistas	
	Entrevistas			- Empresas participantes en los proyectos de FEDEMADERAS	Cuadros de datos	
		¿Cuáles son los indicadores de género e inclusión de los proyectos?	- Indicadores de género - Indicadores de inclusión - Sistema de monitoreo y evaluación	Revisión documental	- Informes de avance y finales de los proyectos	Cuadro de los indicadores de género de los programas



Eje	Tema	Preguntas orientadoras	Información a obtener	Instrumentos para obtención de información	Fuente	Análisis de la información
				Revisión documental	- Informes de avance y finales de los proyectos	Cuadro de los indicadores de inclusión 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 perspectiva de género e inclusión?	- Los resultados de los proyectos con respecto a la perspectiva de género e inclusión	Revisión documental	- Informes finales los cuatro proyectos	Cuadro de resumen de los proyectos.
				Entrevista	- Punto focal del programa en Colombia - Punto focal del programa en Honduras	Formato para vaciar la información de las entrevistas. Cuadro de resumen de los proyectos
				Entrevista	- Seis organizaciones ejecutoras de los proyectos	Formato para vaciar la información de las entrevistas. Cuadro de resumen de los proyectos
				Entrevistas	- Empresas participantes en los proyectos de FEDEMADERAS	Tabla de resumen de los proyectos



Eje	Tema	Preguntas orientadoras	Información a obtener	Instrumentos para obtención de información	Fuente	Análisis de la información		
		¿Cuáles fueron los actores involucrados y sus roles en la incorporación de la perspectiva de género e inclusión 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 Cuadro de resumen de los proyectos		
						- Informes de avance y finales de los proyectos		
					Entrevistas	- Punto focal del programa en Colombia. - Punto focal del programa en Honduras.		
				- Roles de los actores	Entrevistas	- Organizaciones ejecutoras de los proyectos	Cuadro de resumen de los proyectos	
							- Punto focal del programa en Colombia - Punto focal del programa en Honduras	
							- Responsable del tema de género desde el Programa FAO EU FLEGT	



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 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, afrodescendientes, jóvenes) de género?
 - Propuesta del plan de trabajo presentada por el ejecutor: ¿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 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 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 Angélica 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? ¿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 Angélica 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. **Pregunta:**
 - ¿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? ¿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 Angélica 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 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 Angélica 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? ¿Cuáles 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 Angélica 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 campo forestal en el Chocó?
- ¿A qué se dedican los jóvenes que se involucran en el campo 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 Angélica 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 UE 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 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 activos actualmente?
- ¿Identifica algún tipo de recomendación o lección aprendida de este proyecto que aporte al trabajo en género para futuras experiencias? ¿Cuál?



Entrevista al presidente de la junta directiva de la Cooperativa Agroforestal Fronteras de Oriente

1. **Presentación:** saludo, mi nombre es Angélica 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?
 - ¿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 quiénes lo conforman?
 - ¿Qué funciones tiene el comité de juventud y quiénes 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 en la junta directiva de 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 la situación siempre ha estado igual?
 - ¿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 de 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 alguna 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 qué tan fácil era 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 que 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 en las que se trabaja en la cooperativa?
- ¿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:** hola, mi nombre es Angélica 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 y hombres en la cooperativa?
 - ¿Qué rol desempeñan en la cooperativa? ¿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 enfrentan las mujeres?
 - Estrategias para superar la desigualdad de género. ¿Agrupan mujeres para darles más voz?
 - ¿Cómo se podría mejorar el 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:** hola, 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 estas plataformas?
- ¿Cómo se aborda desde las plataformas de gobernanza la temática de género e inclusión?
- ¿Cuál(es) persona(s) se encargó de apoyar 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 ejecutado con el apoyo de FAO UE FLEGT aportó al logro de metas de la Fundación?
- De acuerdo a lo observado por 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 director de la Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya

1. **Presentación:** hola, mi nombre es Angélica 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 Colón, para la implementación de un AVA viable para todos* que lideró 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:** hola, mi nombre es Angélica 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 lideró 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

¿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 una política de género en la que se sugiere la incorporación del enfoque de género de manera transversal.

- 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:
 1. Participación
 2. Gobernanza
 3. Revisión de medidas complementarias
 4. El tema de género tiene un puntaje dentro de la convocatoria y en el documento directrices de las propuestas para Honduras

¿Cuál es el contexto (género e inclusión) bajo el cual se desarrollaron los proyectos?

Por país, revisión de documentos

¿Cómo se entiende e incorpora la perspectiva de género e inclusión en estos proyectos?

Proyecto de FEDEMADERAS: la idea de abordar el tema de género es solicitada desde el Programa FAO UE 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

Proyecto del IIAP: el tema de género no está reflejado directamente en la propuesta presentada. Desde FAO UE FLEGT se solicita que el estudio de caracterización de la cadena forestal indague acerca del rol de la mujer.

Honduras: 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.

¿Cómo se incorpora la perspectiva de género e inclusión en la planificación, monitoreo y evaluación en estos proyectos?

Presupuesto:

- 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. 3600 USD de un monto total para consultores de 9300 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 en 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 facilitarían 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, deben contar con 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 en 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 ha 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 de que las mujeres tenían todo el potencial para hacer las actividades de aprovechamiento de resinas y 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 involucrados. 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 le relaciona 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 Ciudad Bolívar, Bogotá, se encuentra el SENA de Cazucá, en donde entre otras áreas se imparte formación en la transformación de maderas. Sin embargo, este es uno de los programas menos estudiados por la 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 satisfacer sus necesidades. No se percibe que existan diferencias entre hombres y mujeres. La falta de interés de los jóvenes se refleja en la escasez de personal calificado que se presenta en las empresas durante la temporada de ventas, 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 este tema, 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 Covid 19, 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 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 tradicional de que las mujeres deben estar en el hogar solamente.
17. Las responsabilidades del hogar son las que limitan la participación de más mujeres.
18. Si no hay alguien que cuide a los niños, entonces no pueden ir a trabajar.
19. La comercialización de productos a causa de la pandemia Covid 19 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 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 lo cual 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 las 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 el mismo, 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 el 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 atractivo 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 y menos formal es la unidad productiva, es más difícil el entendimiento del 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 además de la madera, se aprovechan resinas, alimentos o se establecen 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 del cual 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 las grandes empresas: no se reconocen recomendaciones para futuros proyectos pues estas empresas se mueven bajo unas dinámicas del mercado que ya las 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 buena.
- Un aspecto a mejorar en las cooperativas agroforestales de Honduras, para promover la integración de los jóvenes y que exista acompañamiento para lograr el 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 mujeres y 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 su diseño, capacitaciones en las comunidades y unidades productivas, para que de esta manera sean más las personas que puedan acceder a las mismas, 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.
- Dar seguimiento a las capacitaciones es importante, pues de esta manera se puede saber si se está cumpliendo su objetivo 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 realizara de manera articulada con los procesos de gobernanza que se presentan a nivel local, podría aportar al control de la actividad y a 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 dirigidas 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 creencias viejas 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 refrigerios y alimentación para los niños(as) y con una persona que los cuide, pues así 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 el 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 requieren.
- Para los proyectos que pretenden generar algún tipo de impacto en el ámbito de género e inclusión, no se debe 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 impactos mejores.



- Para promover la participación de los jóvenes, se recomienda trabajar con este grupo poblacional desde las escuelas pues así las personas se capacitan y se empoderan de la temática relativa al sector forestal dentro de un proceso continuo de formación.
- Cada una de las organizaciones que se vinculan al sector forestal debería revisar sus estatutos y ajustarlos si fuera necesario, con el fin de promover la participación de mujeres y jóvenes en las actividades de 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 considerando 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 existe a largo plazo y esto ha motivado 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
- d. 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. Cuadros de incorporación de aspectos de género e inclusión para todos los proyectos

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.Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Sí	Parcial	No
1. Propuesta	a. Los objetivos incluyen temáticas de género	Objetivo: <i>contribuir a la construcción de un Mercado de Madera Legal en Colombia con inclusión de elementos de equidad de género.</i>	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 su política y 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 proyecto anterior.	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. 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 disgregado por hombres y 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	Sí	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 afrodescendientes, 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.Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Sí	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 estos, cuántos son hombres y cuantas son mujeres. Existen diferencias marcadas con respecto al número de hombres y de mujeres vinculadas a las empresas.	0	0	1
	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	Sí	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
Monitoreo	Se cuenta con datos desagregados por edades	Específicamente para el componente de género analizado, no.	0	0	1
	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 afrodescendientes, 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	Sí	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 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	Sí, 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	Sí	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 afrocolombianos 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 afrodescendientes, 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	Sí	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	Sí	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 afrodescendientes, 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 Colón, para la implementación de un AVA viable para todos				
Organización ejecutora	Fundación Madera Verde				
País	Honduras				
1.Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Sí	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	Sí	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 afrodescendientes, 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. Temática	Género				
Fase del proyecto	Aspecto revisado	Justificación	Sí	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 afrodescendientes, 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, con base en el 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 la 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 expertos en 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 capacidades, 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 la vinculación entre 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 hombres y 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 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 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]

CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza) es un centro regional dedicado a la investigación y la enseñanza de posgrado en agricultura, manejo, conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Sus miembros son Belice, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Venezuela y el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).



Solutions for Inclusive Green Development
Soluciones para el Desarrollo Verde Inclusivo

ISBN: 978-9977-57-797-5

