



Solutions for environment and development
Soluciones para el ambiente y desarrollo

Finnfor

Bosques y Manejo Forestal en América Central



**ESTRATEGIA DE TRABAJO EN
EQUIDAD DE GÉNERO**

Programa Agroambiental Mesoamericano

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO



08/10/2010

Presentación



Proyecto Finfor
Bosques y Manejo Forestal
en América Central

El presente documento es resultado de la consultoría *Género y Equidad*, desarrollada por el ingeniero Francisco Azofeifa para el proyecto Finfor, Bosques y manejo forestal en América Central, una iniciativa del CATIE, y parte integral del Programa Agroambiental Mesoamericano (MAP), que se ejecuta desde el 2009, gracias a la cooperación finlandesa.

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

FINNFOR, BOSQUES Y MANEJO FORESTAL EN AMÉRICA CENTRAL
PROYECTO DEL PROGRAMA AGROAMBIENTAL MESOAMERICANO (MAP)

INTRODUCCIÓN

Para la construcción de esta estrategia se procedió inicialmente con una revisión bibliográfica de publicaciones que relacionen la teoría de género con la actividad forestal. Como resultado de este trabajo, se identificó una gran cantidad de estudios realizados en Centroamérica, los cuales en su mayoría tratan de propuestas metodológicas para la aplicación de las herramientas de género en diagnósticos de comunidades e instituciones y en algunos casos sirven de información en procesos de sensibilización de comunidades y organizaciones. También, se encontró que en la región latinoamericana, en general, hay publicaciones de sistematizaciones de experiencias de grupos de mujeres y mixtos, en el tema de conservación de recursos forestales y su uso en viveros forestales, productos no maderables (PNM) y artesanías.

Las propuestas de trabajo se consensuaron en un taller regional realizado en Managua, Nicaragua, en noviembre del 2010, posibilitando la construcción de un documento que responda a las necesidades y realidades con las que trabaja el proyecto Finnfor.

MARCO CONCEPTUAL

El uso de la categoría de género como herramienta de análisis social se convirtió en uno de los aportes más importantes de las ciencias sociales y posibilitó la elaboración de un sinnúmero de estudios como los antes mencionados. El aporte teórico y conceptual de los grupos y personas que trabajan el tema de género brindó insumos para cuestionar la forma en que se construyó la teoría y la investigación científica moderna, desarrollando una importante y nueva fuente de análisis de la realidad social. Con esto se demuestra como la desigualdad entre los géneros estructura el resto de desigualdades sociales, y entonces los proyectos ambientales que se proponen contribuir a reducir la pobreza y hacer un uso sostenible de los recursos en las naciones subdesarrolladas, están llamados a incorporar el enfoque de equidad de género en sus políticas, estrategias y acciones.

En el campo de los proyectos orientados a la actividad forestal, se reconoce que las mujeres siempre han estado involucradas en actividades forestales comunitarias, en forma directa o indirecta. Sin embargo, por lo general, esto no ha sido ni visible ni valorado (Choque, 1996). El aporte de las mujeres puede darse por dos vías, aquella donde ellas hacen trabajos de cuidado no remunerados, pero que inciden en la posibilidad de que miembros de su familia trabajen en la actividad forestal, y, la otra cuando ellas realizan actividades “menores” como por ejemplo siembra en viveros, riego, etc.

Inclusive a pesar de este desconocimiento, como lo señala Rocheleau et al, 2000, en un artículo de la Revista Forestal del CATIE, sobre un proyecto agroforestal: “Las mujeres trabajan con todo tipo de árboles y participan en los viveros, el establecimiento, mantenimiento, cosecha, procesamiento y mercadeo”.

Por otro lado, las mujeres no reciben la asistencia técnica que necesitan, justamente por ser consideradas improductivas y su trabajo no es reconocido (Abramovay y Arguello, 1995). Es necesario ofrecer la misma capacitación y oportunidades educacionales a la mujer, tanto en contenido como en acceso a las oportunidades, para facilitar la realización de trabajos productivos (Wiff, 1984). Delo contrario, seguirá manteniéndose la misma relación de inequidad y marginación hacia las mujeres.

Existe un gran potencial en el sector forestal para el desarrollo de una industria forestal liviana (Ruiz 2007), sin embargo, muchos proyectos forestales se enfocan hacia los primeros eslabones de la cadena productiva. Particularmente en el caso de proyectos en bosque natural y reforestación, que, a menudo,

llevan a grupos comunitarios a producir y competir por mercados poco conocidos, donde se da una relación de explotación sobre quien produce y llevan al fracaso los esfuerzos organizativos y de pequeña empresa (Pacheco 2007; Donovan 2006).

Aprovechar el conocimiento de mujeres y hombres para lograr una mejor utilización de los recursos forestales en su totalidad (Agencia Finlandesa de Cooperación, 2003) y lograr que los frutos de los proyectos lleguen tanto a hombres como a mujeres (Balarezo, 1994), requiere de estrategias para abordar a los hombres participantes (Berrón; 2004) y de estructuras participativas de promoción del desarrollo que integre a hombres y mujeres con estrategias e indicadores (Blanco; 2006).

Para proyectos agrícolas, ambientales y relacionados con la actividad forestal, los mejores casos de avance en el tema de equidad de género se han dado cuando los proyectos o instituciones asumen la tarea, desde equipos interdisciplinarios y mixtos, dejando de lado la creencia de que los asuntos de mujeres son solo para mujeres y que es solo responsabilidad de las funcionarias encargadas de la parte social.

JUSTIFICACIÓN

Los procesos para transversalizar el enfoque de género en los proyectos requiere que éstos sean parte de decisiones tomadas desde la dirección de las instituciones y de la aceptación de todas las personas involucradas en los mismos. Lograr el éxito de la transversalización del enfoque de género necesitará además un componente fuerte de capacitación y asistencia técnica, al inicio del proyecto. Conforme las personas adquieren experiencia van asumiendo las acciones para la equidad de género de manera más fluida y se reduce el estrés y el temor de cometer errores.

La forestería comunitaria ha permitido reconocer que la interdependencia de las comunidades rurales con los recursos de los bosques es vital para mejorar la calidad de vida de pueblos indígenas, afro descendientes y campesinos; reconociendo la diferencia en cuanto a intereses, usos y retribuciones que tienen hombres y mujeres.

Hoskins, 1980.; Paulson, 1992; UICN, 2004.; Jattan, 2003.

Todas las acciones afirmativas¹ que estimulen la participación de mujeres son bienvenidas, así como aquellas que contribuyan a sensibilizar a los hombres, estableciendo metas paulatinas y progresivas, de acuerdo con un buen conocimiento del tema y del contexto socio cultural de las familias que participan en el sector forestal y que se involucran con el proyecto.

El CATIE estableció desde el año 1996 una Política de Género para toda la institución, que abarca desde los programas académicos, de investigación y proyectos de desarrollo sostenible, como una muestra de la voluntad política y compromiso para avanzar en la incorporación de este tema en la investigación, educación superior y cooperación técnica. Recientemente, en el año 2010, el Programa Agroambiental Mesoamericano (MAP) plantea una Estrategia de Equidad e Igualdad de Género, como una oportunidad para apoyar al CATIE y sus organizaciones socias en lograr avances importantes para la incorporación del enfoque de género.

En el cuadro siguiente se muestra un resumen de ambos documentos, con los cuales la estrategia de género y equidad de Finnfor mantiene la debida correspondencia y concordancia, ya que contribuye a alcanzar los objetivos de la estrategia de género de MAP, en el campo forestal, por lo tanto apoya el logro de avances significativos en el CATIE para la implementación del enfoque de género.

¹ Acción afirmativa: una política o programa que busca corregir la discriminación del pasado a través de medidas activas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Política de Género de CATIE	Estrategia de Género de MAP
<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las acciones de investigación del CATIE generarán productos clave para la innovación del desarrollo rural sostenible con enfoque de género. 2. Fortalecimiento de la perspectiva de género en la formulación de proyectos y en las metodologías e instrumentos usados en la prestación de servicios técnicos. 3. Se busca que se incorporen en los cursos y programas de posgrado temas relacionados con el enfoque de género. 4. Aumentar la participación de mujeres rurales en eventos y procesos de capacitación. 5. Mejorar la representación de las mujeres en las distintas instancias del CATIE, incluyendo las de gobierno. 6. Alianzas con centros internacionales y organizaciones nacionales que tienen capacidades complementarias al CATIE en asuntos de género. 	<p>Objetivo de la estrategia:</p> <p>Desarrollar el capital humano, social y financiero de mujeres y hombres presentes en los grupos meta, promoviendo la igualdad de género para que usen las herramientas, accedan al conocimiento, innovaciones tecnológicas y participen activamente, y lideren la elaboración de programas y políticas vinculadas al uso sostenible de la tierra y la resiliencia frente al cambio climático.</p>
<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el entendimiento y la implementación del enfoque de género en el personal del CATIE (a todo nivel) • Incrementar el número de mujeres profesionales (incluyendo los niveles más altos de administración y toma de decisiones) • Promocionar y facilitar la participación de más mujeres en la educación de posgrado y las actividades de capacitación • Incrementar el entendimiento de lo que es género entre los estudiantes (de postgrado y de cursos) • Mejorar el rol del CATIE en el intercambio de conocimiento, experiencias y destrezas en asuntos de género (intra e inter-institucional) • Desarrollar un fuerte componente de género en actividades de proyección externa • Incluir mujeres agricultoras en todas las fases de las estrategias de proyección externa (donde sea relevante) • Integrar aspectos de género en el diseño e implementación de las propuestas de investigación (donde sea relevante) 	<p>Ejes de acción de la estrategia:</p> <p>Desarrollar las capacidades empresariales, asociativas e innovación de las mujeres y jóvenes en territorios clave del MAP para que diversifiquen sus medios de vida (Resultado 1 MAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar continuamente las herramientas metodológicas para que se haga visible y contabilice el aporte y participación de todos los miembros de la familia y promuevan la equidad • Promover la gestión y difusión del conocimiento con relación a la aplicación del enfoque de género y la equidad • Transversalización del enfoque de género en coordinación y gerencia de MAP

DIAGNÓSTICO

En la actualidad, la principal limitante es que no hay datos cuantitativos a nivel nacional que reflejen la participación diferenciada de hombres y mujeres en el sector forestal, en ninguna de sus fuentes de materia prima (bosque, plantación, sistemas agroforestales, forestaría comunitaria) o en cada uno de los eslabones de la cadena de valor. Esta es una necesidad muy importante para avanzar hacia acciones más pertinentes, de mayor impacto y culturalmente más apropiadas.

Las herramientas del análisis de género utilizadas en el sector forestal priorizan el responder a las preguntas: ¿quién hace qué?, ¿a qué tienen acceso y control?, ¿cuál es su nivel de participación? y ¿qué beneficios reciben? Existen propuestas para la elaboración de diagnósticos fundamentalmente en el uso no maderable del bosque.

De acuerdo con las experiencias encontradas en la región centroamericana, tanto en las sistematizaciones documentadas como en las experiencias de campo observadas, presentamos las siguientes recomendaciones para cada tipo de fuente de recurso forestal (bosque comunitario, bosques en fincas individuales, plantaciones de madera y sistemas agroforestales). También, se presenta un resumen con las principales observaciones y recomendaciones encontradas para cada eslabón de la cadena de valor del recurso forestal.

Recomendaciones identificadas para las actividades forestales			
Forestería comunitaria	Bosques en fincas	Plantaciones	Sistemas Agroforestales (SAF)
Relacionado con pueblos indígenas donde hay derechos de propiedad colectiva, pocas mujeres participan en las organizaciones y se destaca el uso de Productos no maderables del Bosque (PNMB).	Las mujeres están dedicadas a la actividad doméstica que es un aporte indirecto no valorizado a las actividades forestales. Los trámites requeridos, la tenencia de la tierra, la lejanía y carencia de servicios públicos dificultan la participación de las mujeres. El turismo rural comunitario en estas fincas con bosque es una opción para las mujeres.	En viveros forestales se aprovechan habilidades de la mano de obra femenina y hay algunos grupos organizados, pero con poca orientación y capacitación para el mercado. Incluso, hay proyectos donde el trabajo se ve como aporte comunal sin remuneración económica.	En algunos grupos organizados de SAF como cacao, café o sub-productos de la ganadería (queso), participan algunas mujeres. En todo tipo de actividad agropecuaria se puede incentivar el uso de árboles en muchas modalidades posibles: cercas, linderos, cauces de agua, tapa vientos, leña, frutas, forrajes, postes, etc.

Cadenas de valor forestal			
1er eslabón: fuentes de materia prima	2do eslabón: primera transformación de la madera	3er eslabón: segunda transformación en productos elaborados	4to eslabón: comercio y exportación
Además de los viveros se considera la elaboración de planes de manejo de bosques y aprovechamiento de árboles, donde participan pocas mujeres, debido a la falta de titularidad en la propiedad del recurso y la ausencia de destrezas para actuar en el ámbito público. Hace falta visibilizar el aporte indirecto de las mujeres a través de la actividad doméstica.	En industrias de aserrío y primeras transformaciones de la madera son muy pocas las mujeres que laboran en Centroamérica, debido, en parte, al requerimiento de habilidades físicas ante la poca automatización y modernización. Hay que considerar el papel de los proyectos por medio de capacitación y asistencia técnica, así como la participación de mujeres en organizaciones gremiales del sector.	En mueblerías, fábricas de puertas y ventanas, artesanías, entre otros, es el espacio óptimo para mejorar la rentabilidad de la actividad por medio del valor agregado en las múltiples posibilidades de productos. También, para fomentar la participación de mujeres, por medio de capacitación y asistencia técnica.	Al igual que el eslabón anterior, debe fomentarse la comercialización de productos con mayor margen de utilidad ya que también son los que promueven mejores salarios, tanto para mujeres como para hombres.

Dentro del sector rural de Centroamérica, prevalecen relaciones desiguales y de inequidad entre mujeres y hombres en las diferentes actividades que componen la producción forestal.

Cualquier esfuerzo por mejorar las condiciones de vida de las personas que están inmersas en esta actividad productiva en nuestros países, pasa necesariamente por la incorporación del enfoque de equidad de género, desde el diagnóstico de la situación, la planificación y ejecución de actividades, hasta la evaluación de las mismas.

Por lo tanto, el proyecto Finnfor, consecuente con esta situación y con las políticas y estrategias que han diseñado el programa MAP y el CATIE, plantea el siguiente objetivo general y resultados de su Estrategia de Equidad de Género.

OBJETIVO GENERAL DE LA ESTRATEGIA

Promover y apoyar procesos forestales que mejoren el rendimiento, la conservación y el desarrollo equitativo de las poblaciones rurales de América Central.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ESTRATEGIA

- Generar información desagregada de participación de mujeres y hombres en el sector forestal de la región centroamericana, que permita sensibilizar a diferentes actores para que se promueva una participación más equitativa en la toma de decisiones, capacitaciones y proyectos productivos.
- Contar con personas capacitadas en procesos forestales incluyentes y generadores de procesos que mejoren la calidad de vida de las poblaciones con que trabaja el CATIE.
- Contar con destrezas en las organizaciones socias para promover procesos forestales, tanto a nivel de política como de ejecución en el campo que permitan la organización local, el valor agregado al producto y la distribución equitativa de los beneficios para mejorar las condiciones de vida local.

EJES DE ACCIÓN PRIORITARIOS DE LA ESTRATEGIA

Los ejes de trabajo y de orientación metodológica para cumplir los objetivos propuestos son:

1. Generación y difusión de información básica sobre las relaciones de género en las cadenas de valor del sector forestal-madera.
2. Promoción de políticas y espacios formales de participación de las mujeres en asociaciones y organizaciones del sector.
3. Sensibilización y capacitación a organizaciones socias para que se fomente la participación y la equidad.
4. Planificación y gestión de manera participativa en iniciativas y proyectos de desarrollo forestal con enfoque de equidad de género.

RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS A CORTO Y MEDIANO PLAZO

Resultados Finnfor	Retos para la equidad de género	
	Ejes de acción de la estrategia mediano plazo	Resultados o acciones corto plazo: POA 2011
Generación, gestión y difusión del conocimiento	Generar y difundir información básica sobre las relaciones de género en las cadenas de valor del sector forestal-madera	En la medida en que las circunstancias lo permitan, se desagregarán los datos para mujeres y hombres, facilitando el análisis y la generación de información con enfoque de género.
Políticas y normativas	Promover políticas y espacios formales de participación de las mujeres en organizaciones socias y organizaciones del sector	Generación, validación y negociación para su adopción por parte de los entes rectores de instrumentos técnicos y administrativos que integran la perspectiva de género-equidad
Capacidades de organizaciones socias y organizaciones ligadas al sector forestal	Sensibilizar y capacitar a organizaciones socias para que se fomente la participación y la equidad	Orientar esfuerzos de capacitación y asistencia técnica del proyecto, tomando en cuenta la perspectiva de género para lograr una participación más justa y equitativa
Mayor acceso a mecanismos financieros e iniciativas para el desarrollo forestal	Planificar y gestionar de manera participativa una pequeña empresa forestal dentro de la cadena de valor, con un enfoque de equidad de género	Generar perfiles y proyectos que incluyan el enfoque de género en cada uno de los países del ámbito de trabajo de Finnfor

De acuerdo con el Plan Operativo de Actividades, elaborado para el año 2011, se identifican aquellas que por su naturaleza pueden permitir un mejor acercamiento del personal al enfoque de género.

Todas las actividades de un proyecto, por más técnico o científico que parezca, son susceptibles de analizarlas y ejecutarlas desde una perspectiva de equidad de género. Como punto de partida, se toma en cuenta que puede ser más fácil implementar algunas actividades que otras, y así poder obtener resultados más exitosos a corto plazo, logrando la sensibilización, el entrenamiento y la experiencia en el personal técnico y en las agrupaciones socias locales, para posteriormente avanzar en la incorporación del enfoque de género de manera transversal en todas las acciones del proyecto.

Es recomendable incorporar el enfoque de género de una forma paulatina y en áreas con alguna ventaja comparativa, como por ejemplo empezar a solicitar y reportar datos desagregados por sexo, información que por sí misma sirve de medio de sensibilización. De igual manera, el relacionar las

situaciones diferenciadas de pobreza entre mujeres y hombres en las comunidades rurales, con el desigual acceso a oportunidades de capacitación, asistencia técnica y generación de ingresos, tienen un efecto positivo en la identificación y aplicación de acciones afirmativas que contribuyan a lograr mayor equidad de género y social.

La estrategia de género de Finnfor se deriva y mantiene secuencia y coherencia con la Estrategia de Equidad e Igualdad de Género del programa MAP y por lo tanto con la Política de Género del CATIE. De esta manera, los resultados obtenidos por efecto de esta estrategia de Finnfor, contribuyen al logro de los resultados de la estrategia de MAP y al cumplimiento de la Política de Género del CATIE.



PLAN DE ACCIÓN PARA EL 2011

A continuación, se presenta la propuesta operativa a realizar en el año 2011 para la inclusión del enfoque de equidad de género en las metas de Finnfor.

CUADRO DE METAS 2011 POR INDICADOR Y RESULTADO INCLUYENDO METAS PARA LA INCORPORACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Indicadores	Metas 2011	Metas de Género 2011
Resultado 1. Generación, gestión y difusión del conocimiento Actores clave del sector forestal mesoamericano cuentan con la información científica relevante para el desarrollo del sector.		
Indicador 1. Sistematización en forma participativa con actores locales y difusión de experiencias relevantes	Trece documentos de sistematización de experiencias en forestería comunitaria, incentivos forestales, agroforestería, manejo de bosques secundarios e incentivos forestales para formulación de recomendaciones de estrategias de intervención y políticas en El Salvador (uno), Belice (tres), Honduras (uno), Guatemala (dos), Nicaragua (tres), Panamá (dos) y Trifinio (uno)	En todos los documentos se desagregarán los datos de población en mujeres y hombres, cuando las fuentes así lo permitan, y los de forestería comunitaria se analizarán en cuanto a la división del trabajo, acceso, control y beneficio.
	Dos documentos regionales y videos sobre experiencias de sistematización en forestería comunitaria y en incentivos en plantaciones (Sede Regional)	En los documentos, videos y productos de los planes de comunicación se utilizará lenguaje inclusivo
	Un documento de estudio sobre cadena de valor de la producción de madera en sistemas silvopastoriles de comunidades en Cayo (Belice)	
	Una publicación sobre modelo territorial de restauración y desarrollo (Costa Rica)	
	Ocho planes de comunicación y difusión de Finnfor y organizaciones socias en implementación (siete países, Trifinio, Sede Regional)	

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

Indicadores	Metas 2011	Metas de Género 2011
<p>Resultado 1. Generación, gestión y difusión del conocimiento Los actores clave del sector forestal mesoamericano cuentan con la información científica relevante para el desarrollo del sector.</p>		
<p>Indicador 2. Publicación y difusión de resultados de investigación</p>	Diagnóstico técnico-científico de parcelas permanentes en bosques naturales latifoliados, coníferas y en plantaciones en Honduras, Guatemala y Belice, para la conformación de una Red Mesoamericana de Parcelas Permanentes de Medición	<p>En todos los documentos se desagregarán los datos de población en hombres y mujeres, cuando las fuentes así lo permitan</p> <p>Se utilizará lenguaje inclusivo</p> <p>En el caso de talleres las mujeres tendrán acceso a participar equitativamente y en el caso de las tesis financiadas con fondos Finfor, también se promoverá la equidad en la participación de mujeres y hombres</p>
	Protocolo para instalación de PMP en SAF, en Trifinio	
	Taller regional de investigación a largo plazo en parcelas permanentes (Sede Regional)	
	Documento sobre evaluación de los bosques afectados por el Huracán Richard 2010, en Belice	
	Documento técnico sobre el potencial de los bosques naturales para la producción de madera y los impactos del manejo forestal (Corinto, Tirimbina y Sede Regional)	
	Bases de datos de parcelas permanentes del CATIE actualizadas (Sede Regional)	
	Estudio sobre escenarios y respuesta de especies al cambio climático (Sede Regional)	
	Iniciativas y metodologías aplicadas a la gestión forestal territorial (Memoria Taller de Colombia 2010) (Sede Regional)	
	Documento de revisión y diagnóstico de investigaciones en especies forestales nativas de interés para plantaciones en la región (Sede Regional)	
	Dieciocho tesis de licenciatura en ingeniería forestal en apoyo a la investigación nacional para el manejo de bosques de coníferas, latifoliados, plantaciones y sistemas agroforestales en Belice (tres), Honduras (seis), Nicaragua (cuatro), Panamá (dos) y Trifinio (tres)	
	Dieciocho tesis de maestría. Honduras: una de CATIE y tres de Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR), y del Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) Gobernanza en el Bosque Modelo Atlántida en Honduras. Guatemala: dos, entre ellas: Programa de Incentivos Forestales (PINFOR). Costa Rica: seis, entre ellas: Cadenas de Comercialización de Teca en Costa Rica, Impactos Ecológicos y Efectos Financieros en Segundo Aprovechamiento de Bosque en Costa Rica. Nicaragua: cinco, entre ellas sobre Bosques Afectados por el Huracán Félix en Nicaragua. Panamá: una	
	Cinco documentos sobre elementos técnicos y normativas para el manejo forestal en Guatemala	
	Publicación técnica sobre modelos de crecimiento, rendimientos y rentabilidad en diferentes sistemas productivos (Bosques naturales, locales y agroforestales), adaptados (CAPFOR), priorizando datos de Costa Rica y Guatemala (Sede Regional)	
	Dos sondeos-estudios en Nicaragua sobre i) potencial de plantaciones en pinares establecidas en el municipio de Waspan/Dikuatara y ii) costo de tramitología de permisos de planes generales de manejo forestal (PGMF) comunitarios en tres municipios (Waspan, Bilwi, Rosita)	
	Dos documentos sobre análisis financiero de sistemas SAF y sistemas silvopastoriles (SSP), en Panamá y Honduras	
Propuesta de investigación aplicada en manejo de bosques secundarios en implementación (Costa Rica)		
Dos guías simplificadas en Trifinio para i) la elaboración de planes de		

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

	manejo en bosques naturales con énfasis en coníferas y ii) el aprovechamiento de recursos maderables en SSP	
	Metodología para la evaluación de la efectividad del manejo de corredores biológicos (Sede Regional)	

Indicadores	Meta 2011	Metas de Género 2011
Resultado 1. Generación, gestión y difusión del conocimiento		
Actores clave del sector forestal mesoamericano cuentan con la información científica relevante para el desarrollo del sector.		
Indicador 3. Publicación y difusión de libros y manuales sobre temas claves para el sector	Manual de capacitación en inglés sobre manejo de bosques naturales para población productora con recursos limitados (Belice)	En todos los documentos se desagregarán los datos de población en hombres y mujeres, cuando las fuentes así lo permitan Se utilizará lenguaje inclusivo
	Cuatro fichas técnicas (una por especie) de informaciones y recomendaciones para su manejo (Guatemala)	
	Manual sobre Producción de Madera en Sistemas Agroforestales, incluyendo diferentes tipos de materiales didácticos (PPT, CD, video, prácticas) (Sede Regional)	
	Manual de Silvicultura de Bosques Latifoliados Húmedos Tropicales (segunda edición) (Sede Regional)	
	Publicación sobre situación y alternativas de mecanismos financieros e incentivos adecuados al sector forestal en la región (Sede Regional)	
	Artículo: Desafíos de la legislación forestal para el aprovechamiento del recurso maderable en sistemas silvopastoriles del Cayo, Belice (Adriano Rosa Cruz <i>et al</i>), sometido a revista Recursos Naturales y Ambiente (Sede Regional)	
	Artículo: Análisis de la productividad y contribución financiera del componente arbóreo en pequeñas y medianas fincas ganaderas de la subcuenca del río Copán, Honduras (Antonio Chavarría <i>et al</i>), sometido a revista Recursos Naturales y Ambiente (Trifinio)	
	Tres documentos de políticas forestales publicadas (Plan Forestal Nacional, Consultas Jurídicas, Política de Leña y Carbón) (Nicaragua)	
	Cuatro ponencias en el Congreso Forestal Centroamericano y Congreso Forestal de Cuba (Nicaragua, Trifinio y Sede Regional)	
	Propuesta de plataforma de información forestal para instancias rectoras y personas usuarias del sector forestal en Panamá	
	Publicación del documento "Panamá en cifras" (dirigido al Comité Nacional de Gestión Forestal (CONAGEFOR) y a personas tomadoras de decisión política)	
	Conferencia Internacional de Teca en Costa Rica (CATIE-FAO-TEAKNET-ITTO), incluyendo Feria Forestal (Sede Regional y Costa Rica)	
	En preparación para el 2012, Congreso de Silvicultura y Mejoramiento Genético de Especies Forestales Nativas utilizadas en plantaciones (Sede Regional)	
	Metodología de comunicación y concientización para personas tomadoras de decisión de América Central sobre sector forestal (Forest Academy), en adaptación para su validación en al menos un país (CAPFOR) (Sede Regional)	
Apoyo en el II Simposio de Manejo Forestal Sostenible en el Marco del VX Congreso de la Sociedad Mesoamericana de Biología y Conservación, México 2011 (Sede Regional)		

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

	Guía para la implementación de incentivos en las áreas de intervención del proyecto Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) con base en resultados de sistematizaciones (Trifinio)	
	Libro de Teca: La Teca en América Latina: ¿un negocio sostenible? (Sede Regional)	

Indicadores	Metas 2011	Metas de Género 2011
Resultado 2. Políticas y normativas		
Actores clave del sector forestal mesoamericano elaboran y proponen cambios y ajustes a las políticas del sector, contribuyendo a generar un marco favorable a su desarrollo.		
Indicador 4. Propuestas de ajuste a políticas y estrategias forestales Indicador 5. Propuestas de normas y reglamentos para simplificar y descentralizar el manejo forestal	Seis agendas y estrategias para mesas de concertación (El Salvador, y la Gobernanza Forestal de Nicaragua (GOFO)) y para organizaciones (Asociación Forestal de Occidente de Nicaragua (AFOCNIC), el Bosque Modelo Chorotega, el Pago por Servicios Ambientales (PSA) del Fondo Nacional de Financiamiento Forestal (FONAFIFO) en Costa Rica, y el Sistema de Investigación Nacional Forestal (SINFOR), en Honduras	Para la elaboración de políticas, planes de desarrollo forestal y síntesis sobre el potencial de maderables en SAF y SSP, se tendrá en consideración condiciones que limitan el acceso de mujeres y hombres al recurso forestal, para plantear acciones afirmativas de equidad de género
	Nueve políticas, planes nacionales de desarrollo forestal y estrategias de desarrollo forestal, agroforestal y corredores biológicos en Belice, Honduras, Nicaragua (dos), Costa Rica (dos) y Trifinio	
	Cinco síntesis de políticas sobre potencial de maderables en SAF y SSP (Trifinio, Belice y Sede Regional), aportes de la forestería comunitaria (Sede Regional) y del sector forestal (Guatemala)	
	Seis instrumentos, manuales técnicos y administrativos para el ajuste y simplificación del manejo forestal y agroforestal y para orientar las inversiones en plantaciones de Guatemala, Belice, Nicaragua, Panamá, Trifinio y Costa Rica	

Indicadores	Metas 2011	Metas de Género 2011
Resultado 3. Capacidades de organizaciones socias y del sector		
Actores clave del sector forestal centroamericano fortalecen y desarrollan capacidades para avanzar en el desarrollo del sector.		
Indicador 6. Capacitación de personal técnico y funcionario, organizaciones de base y personal docente en manejo forestal	Treinta y cinco cursos de capacitación en: El Salvador (tres), Belice (tres), Guatemala (tres), Nicaragua (nueve), Panamá (tres), Costa Rica (ocho) y Trifinio (seis) en manejo forestal en diferentes sistemas productivos para personal técnico, personas tomadoras de decisión, organizaciones locales y sector privado	En los eventos de capacitación y asistencia técnica, difusión y políticas forestales, se promoverá una participación más equitativa de mujeres y hombres
	Cuatro intercambios de experiencias entre personas productoras, asociaciones gremiales, personal técnico en SAF, plantaciones y manejo de bosques naturales entre países (Trifinio, Nicaragua, Honduras)	
	Cinco tesis de maestría del CATIE 2011-2012, con financiamiento y apoyo técnico (Sede Regional y países)	
Indicador 7. Fortalecimiento de los servicios de asistencia técnica y de organizaciones para el desarrollo forestal	Siete programas de capacitación y sensibilización, diseñados y en institucionalización, para personal técnico forestal, docente, decisor, personas líderes comunales.	
	Estudio y encuentro sobre situación de la extensión forestal en Nicaragua, Costa Rica, Guatemala y Honduras y recomendación sobre modalidades, contenido y metodologías (Sede Regional)	
	Fortalecidas tres instancias locales y regionales con informaciones y espacios de trabajo sobre manejo forestal (MESAP-Trifinio, Comité Técnico de Bosques (CTB)- Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD) en la Sede Regional y mesas de concertación en El Salvador con versión popular de la Ley Forestal)	
	Cuatro eventos locales de difusión sobre gestión forestal y resultados de	

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

	trabajos de investigación (Trifinio y Honduras)	
	Planes de comunicación de organizaciones socias y entes rectores del sector forestal en implementación (Honduras, Panamá, Guatemala y Costa Rica)	
	Tres cursos estratégicos regionales apoyados y organizados en bosques naturales, plantaciones y sistemas agroforestales (Sede Regional)	
	Cinco cursos de posgrado apoyados e impartidos sobre bases económicas, extensión forestal, políticas forestales, economía forestal y análisis de datos forestales (Sede Regional)	

Indicadores	Metas 2011	Metas de Género 2011
Resultado 4. Iniciativas de desarrollo forestal y mecanismos de financiamiento		
Actores clave del sector forestal centroamericano se organizan, elaboran y negocian propuestas de apoyo financiero para el desarrollo del sector.		
Indicador 8. Mecanismos financieros de operación diseñados y en proceso de adopción	Tres propuestas de iniciativas con mecanismos financieros adecuados diseñados para la Red de Parcelas Permanentes en Honduras (una) y para un modelo de financiamiento forestal en plantaciones para personas productoras, a pequeña y mediana escala. Además, para fondos competitivos en la zona MAP-Bosawas, en Nicaragua (dos)	Los perfiles y propuestas de proyectos incluyen el enfoque de género, donde se identifican necesidades y acciones que contribuyen a mejorar la equidad de género
Indicador 9. Propuestas de proyectos y programas presentadas con éxito a fuentes de financiamiento	Seis propuestas de proyectos elaborados y con fuentes de financiamiento en identificación (uno en Trifinio sobre reforestación con fines energéticos, uno en Sede Regional sobre gobernanza forestal con CTB, uno en Belice, uno en Honduras y uno en Guatemala para la Zona de Usos Múltiples (ZUM) de la Reserva de Biosfera Maya (RBM)) Diez perfiles de proyectos elaborados en Nicaragua (tres), Panamá (cinco), Honduras (uno) y Trifinio (1uno)	
Resultado 5. El proyecto MAP-Finnfor ha sido gerenciado adecuadamente por el CATIE		
Indicador 10. Objetivos, indicadores y metas logrados	Prioridades y estrategias de trabajo en monitoreo y análisis en forma consensuada con organizaciones socias y actores de la región y a lo interno del CATIE Equipo técnico completo y funcionando de acuerdo con los términos de referencia monitoreados y con reuniones de coordinación periódicas Apoyo técnico, metodológico y seguimiento provisto desde la Sede Regional a los países y desde los países a las organizaciones socias nacionales Sistema administrativo financiero funcionando de acuerdo con las normas establecidas, en forma eficiente y oportuna	Elaborar una estrategia de género y difundirla entre su personal en la región y las organizaciones e instituciones socias
Indicador 11. Fondos apalancados por el proyecto	Unos diez nuevos convenios de cooperación establecidos para operativizar la cooperación y las acciones conjuntas (El Salvador, Belice, Honduras, Guatemala y Panamá) Negociaciones exitosas para apalancar fondos para acciones en los países y a nivel regional (publicaciones, foros, tesis y proyectos) Convenios en implementación y funcionando con cooperación técnica y contrapartida	Los proyectos elaborados incluyen acciones que permiten cumplir los objetivos específicos de esta estrategia
Indicador 12. Informes enviados a tiempo y aceptados satisfactoriamente	Informes semestral y anual completados Propuesta de Finnfor II coordinada, diseñada y negociada	Incorporar en informes y evaluaciones, los resultados obtenidos en la implementación de la Estrategia de Género

ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIDAD DE GÉNERO

<p>Indicador 13. Actividades conjuntas con otras instancias del CATIE (programas, proyectos, Oficinas Técnicas Nacionales (OTN), etc.)</p>	<p>Acciones, instrumentos y elementos técnicos y metodológicos generados en conjunto con Mesoterra (en zonas conjuntas en Belice y Trifinio) con el programa Ganadería y Manejo del Medio Ambiente (GAMMA), las Cátedras del programa de Producción y Conservación en Bosques, el programa Cultivos Arbóreos en Sistemas Agroforestales (CASA), las OTN, la Unidad de Comunicación e Incidencia, el programa Competitividad y Cadenas de Valor (CeCoEco), la Escuela de Posgrado, el Área de Capacitación y Conferencias, Unidad de Gestión y Oferta de Servicios, coordinación y demás proyectos de MAP</p>	<p>Se desarrollan en las reuniones de coordinación los avances de investigación sobre género y pueblos indígenas</p>
<p>Indicador 14. Sistema de PMyE funcionando normalmente</p>	<p>Sistema de monitoreo de productos e indicadores de efectos en funcionamiento</p> <hr/> <p>Evaluación externa y auditorías externas e internas apoyadas con satisfacción</p>	<p>Incluyen información desagregada por sexo</p> <p>Deben existir indicadores de género</p>

GUÍA DE APOYO AL TRABAJO DE FINNFOR

LISTA DE CHEQUEO PARA PROYECTOS

Considerar en la elaboración del proyecto
En los antecedentes
¿Se considera el sistema de interrelaciones sociales, económicas, demográficas, históricas, ecológicas, políticas, legales y culturales presentes en la zona de trabajo y la forma en que estas impactan la vida de las mujeres y los hombres?
¿Contempla información con relación al acceso, uso y control que hacen las mujeres y los hombres de los recursos, bienes y servicios?
¿Reconocen la división sexual del trabajo en actividades productivas y comunales?
¿Identifica las normas y costumbres y su impacto en las posibilidades y oportunidades para mujeres y hombres?
¿Identifica las relaciones de poder entre mujeres y hombres y su participación en la toma de decisiones?
¿Identifican las organizaciones sociales de mujeres, de hombres y mixtas?
¿Incluye demandas, necesidades y prioridades de mujeres y hombres? ¿Señala los aspectos o dimensiones más sensibles en que estas diferencias se presentan?
¿Presenta la información desagregada por sexo?
¿Consigna la experiencia en género de las organizaciones ejecutoras?
En la justificación
¿Establece como incidirá el proyecto en la modificación de relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres?
¿Expresa la voluntad del proyecto de realizar acciones afirmativas que mejoren la situación de las mujeres?
Para la identificación de grupos y personas participantes
¿Identifica la población tomando en cuenta su situación económica, su origen (pueblo indígena), edad y sexo?
¿Consigna el número y la proporción de mujeres y hombres que participarán en el proyecto?
¿Reconoce a los grupos sociales en desventaja?
En el objetivo de desarrollo a largo plazo o misión
¿Vincula la equidad como un elemento fundamental para el logro del desarrollo sostenible al que pretende contribuir?
¿Identifica la diversidad social y cultural como un aporte o logro de su proyecto?
En el objetivo general
¿Hace explícita la búsqueda de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres?
¿Aseguran que los hombres y mujeres se beneficien equitativamente de los resultados del proyecto?
¿Orienta acciones a las mujeres con el fin de avanzar en la superación de la brecha entre los géneros?
¿Incluyen el desarrollo de acciones orientadas a disminuir las condiciones de pobreza y vulnerabilidad en las que viven las mujeres y hombres de las comunidades rurales?
¿Contempla acciones que promueven la democratización del poder y la toma de decisiones a lo interno del proyecto?
¿Consideran procesos permanentes de sensibilización y capacitación en género para todo el personal del proyecto y las personas participantes?
En las estrategias de ejecución
¿Asignan responsabilidades y recursos para las acciones por la equidad de género de cada uno de los componentes del proyecto?
¿Garantizan la participación plena, real, activa y de calidad de las mujeres, su empoderamiento y autonomía?
¿Crean mecanismos que aseguren la recolección de información desagregada por sexo y permitan una medición del impacto sensible al género?
¿Asignan una persona con poder de decisión como responsable de la transversalidad del enfoque de género en el

proyecto?
¿Contemplan un espacio permanente de sensibilización y capacitación en género para todo el personal del proyecto y las personas participantes?
¿Toman en cuenta las particularidades en la disponibilidad de tiempo de mujeres y hombres en la programación de actividades?
¿Involucran a los hombres en procesos de sensibilización y capacitación de género?
En los medios de verificación e indicadores
¿Ofrecen información sobre los resultados del proyecto en términos de equidad de género?
¿Señalan los cambios en las condiciones de vida de mujeres y hombres?
¿Permiten valorar el avance en la apropiación institucional para la equidad de género?
En las actividades
¿Garantizan el acceso de las mujeres a la información, capacitación y desarrollo de habilidades de todas las acciones propuestas?
¿Promueven roles más equitativos entre mujeres y hombres y permiten el reconocimiento y la valoración social y economía de los roles tradiciones de las mujeres?
¿Aseguran a mujeres y hombres el acceso, uso y control equitativo de los recursos y beneficios del proyecto?
¿Señalan claramente el número de mujeres y hombres que participarán en cada una?
¿Utilizan metodologías participativas que promueven la construcción colectiva de los conocimientos y una forma democrática de tomar decisiones?
En el cronograma
¿Destina el tiempo necesario a las actividades que requieren metodologías participativas?
¿Contempla el tiempo que requieren los procesos para informar, capacitar y desarrollar habilidades en las mujeres?
En los recursos
¿Asigna del presupuesto total un rubro para atender las acciones orientadas a la equidad de género?
¿Se compromete a integrar los equipos de trabajo equitativamente por mujeres y hombres?
¿Establece la sensibilidad y los conocimientos en el enfoque de género como un requisito para la contratación del personal?
La propuesta en general
¿Integra el enfoque de género en todas las partes del proyecto de una forma coherente, integral y transversal?
¿Es resultado de un proceso en el que han participado mujeres y hombres en forma equitativa?
¿Tiene sentido de proceso y prevé acciones de corto, mediano y largo plazo?
¿Utiliza un lenguaje de género sensitivo o inclusivo?

REVISIÓN DE LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES DEL 2010 PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Ejercicio de práctica con los POA de Nicaragua y Honduras para enriquecer las actividades desde el enfoque de género

En el **Resultado 1. Generación, gestión y difusión del conocimiento**, para integrar la perspectiva de género se pueden realizar las siguientes acciones, para los POA de Nicaragua y Honduras:

- Identificar los roles de mujeres y hombres en la investigación sobre bosques modelos y ver jerarquía en los procesos de toma de decisiones
- Determinar vulnerabilidades y oportunidades por género en el cambio climático
- Incluir el eje de género en los procesos de sistematización
- Utilizar una metodología que incluya el enfoque de género en la sistematización
- Analizar cada caso y definir según corresponda un porcentaje de hombres y mujeres, o incluirlo como criterios para seleccionar actores
- Integrar especialista de género del MAP-CATIE en la supervisión de tesis para asegurarse su inclusión adecuada

En el **Resultado 2. Políticas y normativa forestal**, para integrar la perspectiva de género se pueden realizar las siguientes acciones, para el POA de Nicaragua y Honduras:

- Recoger necesidades técnicas de hombres y mujeres para la formulación de políticas
- Poner cuotas en la capacitación
- Eliminar barreras para hacer accesible la participación de todas las personas en forma equitativa
- Incluir un criterio de selección en las capacitaciones: mujeres, jóvenes, pueblos indígenas
- Capacitar a las mujeres para que sepan acceder y llenar los formularios para incentivos
- Invitar a las mujeres a los foros de discusión de políticas
- Elaborar indicadores para el seguimiento
- Analizar la simplificación de la normativa para hombres y mujeres

- Hacer análisis de compatibilidad de otras leyes que tienen relación con la ley forestal (agraria, ambiental, política, género)

En el **Resultado 3. Capacidades de organizaciones socias y organizaciones ligadas al sector forestal**, para integrar la perspectiva de género se pueden realizar las siguientes acciones, para el POA de Nicaragua y Honduras:

- Indicadores de género y seguimiento
- Convocatoria abierta para mujeres y hombres

En el **Resultado 4. Mayor acceso a mecanismos financieros e iniciativas para el desarrollo forestal**, se pueden realizar las siguientes acciones, para el POA de Nicaragua y Honduras:

- Los proyectos deben estar basados en los diagnósticos con enfoque de género
- Realizar proyectos productivos con enfoque de género
- Encuentros de mujeres en el sector forestal

En el **Resultado 5. Gerencia y administración**, para integrar la perspectiva de género se pueden realizar las siguientes acciones, para el POA de Nicaragua y Honduras:

- Capacitar al personal de Finnfor y generar espacios de reflexión sobre género (metodologías y conceptos)
- Finalidad de reducción de vulnerabilidad y mejorar la calidad y nivel de vida

Para la implementación de la estrategia de género para el proyecto Finnfor se debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Desarrollar procesos de capacitación en género
- Construir indicadores de género para el proyecto
- Contar con una metodología de sistematización que permita aportar elementos de género en el sector forestal

- Incorporar el enfoque de género en la investigación forestal
- Estrategia de comunicación: pautas de comunicación orientadas a sensibilizar a organizaciones socias de Finnfor
- Apoyo a políticas y estrategias que permitan integrar la perspectiva de género y asegurar el acceso equitativo de todas las personas a sus beneficios
- Viabilidades de normativa y políticas incluyendo equidad de género
- Alianzas estratégicas con socios atendiendo el tema de género
- Desarrollo de capacidades de mujeres, jóvenes y poblaciones indígenas en los territorios del sector forestal
- Análisis de las acciones que han limitado la participación de la mujer en el proyecto
- Diagnóstico de la situación actual del tema de género en las actividades forestales