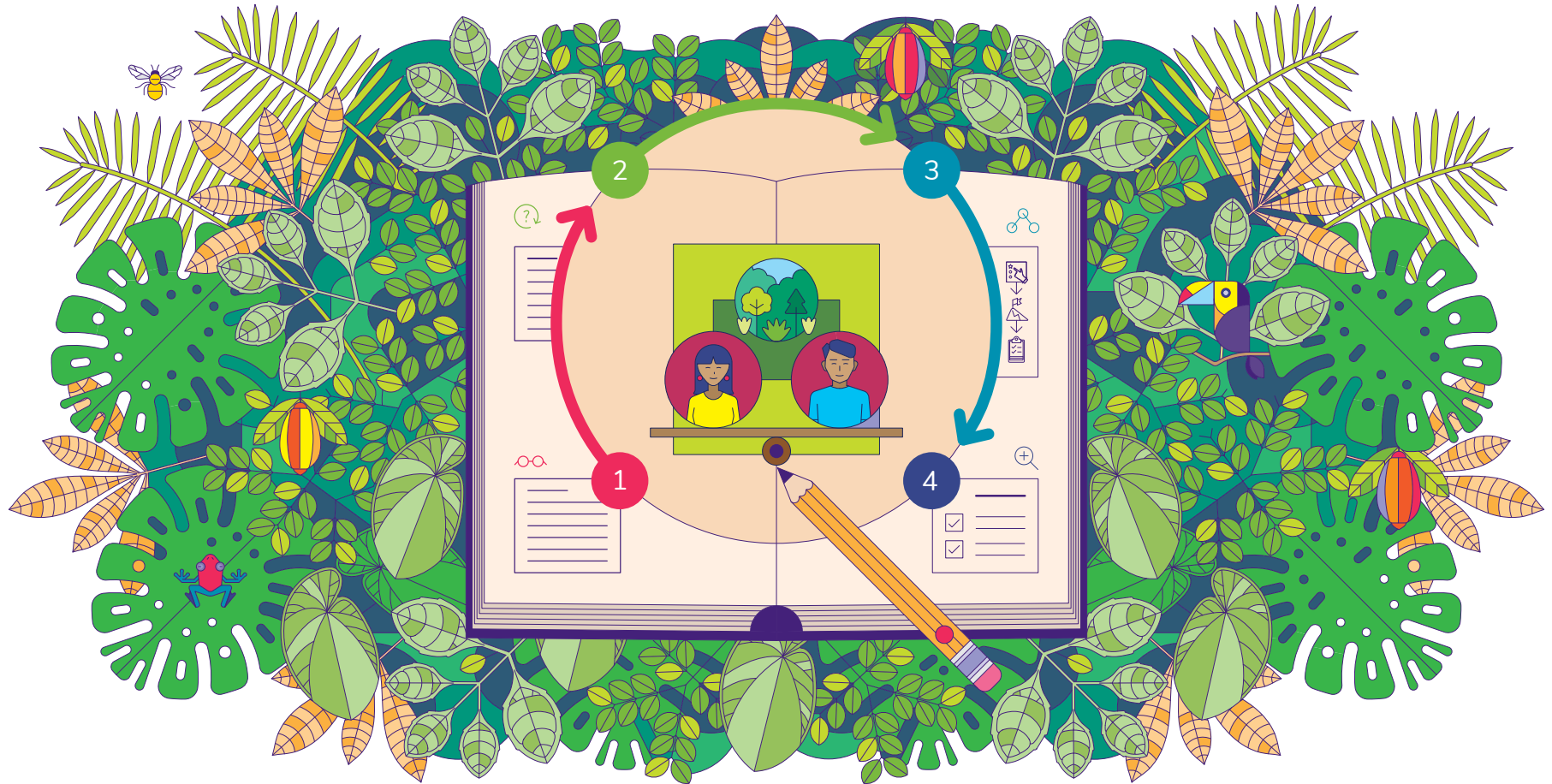


# APRENDER DE GÉNERO Y BOSQUES

MÓDULO DE CAPACITACIÓN PARA INTEGRAR EL GÉNERO EN LAS INICIATIVAS FORESTALES EN COSTA RICA



© 2019 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial

1818 H Street NW

Washington DC 20433

Teléfono: +1 202-473-1000

[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Este trabajo es un producto del personal del Banco Mundial con contribuciones del Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresados en este trabajo no reflejan necesariamente los puntos de vista del Banco Mundial, su Directorio Ejecutivo o los gobiernos que representan.

El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos incluidos en este trabajo. Los límites, colores, denominaciones y otra información mostrada en cualquier mapa en este trabajo no implican ningún juicio por parte del Banco Mundial con respecto al estado legal de cualquier territorio o el respaldo o la aceptación de dichos límites.

#### **Derechos y permisos**

El material en este trabajo está sujeto a derechos de autor. Debido a que el Banco Mundial fomenta la difusión de sus conocimientos, este trabajo puede reproducirse, en todo o en parte, con fines no comerciales, siempre que se otorgue la atribución completa a este trabajo. Para todos los demás usos, envíe un correo electrónico a: [Pubrights@worldbank.org](mailto:Pubrights@worldbank.org)

#### **Agradecimientos**

El presente documento fue preparado por Andrea Quesada-Aguilar con aportes de Thais Aguilar y personal de la Secretaría REDD+ Costa Rica (María Elena Herrera y Héctor Arce) y del Banco Mundial (Stavros Papageorgiou, Cynthia Flores, Tamara Bah, Katharina Siegmann, Patricia Kristjanson y Eliana Matulevich). El diseño gráfico ha estado a cargo de Estudio Relativo.

El presente módulo de capacitación constituye un componente del Plan de Acción de Género de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica. Estas actividades forman parte de los esfuerzos que la Secretaría REDD+ ha implementado desde el 2011 para abordar apropiadamente el tema de género en los procesos asociados a REDD+, y se fundamentan en la Hoja de Ruta Género y REDD+, desarrollada por la Secretaría REDD+ en el 2016. Mediante estos esfuerzos, la Secretaría REDD+ desarrolló el primer análisis de la situación actual del país en materia de bosques, género y mitigación del cambio climático, incluyendo la presente publicación.

Para obtener la información para este módulo de capacitación, se realizaron entrevistas con personas funcionarias del gobierno, miembros de las comunidades locales y otras partes interesadas relevantes. El equipo agradece profundamente las contribuciones de las mujeres y los hombres de las personas funcionarias y las comunidades locales que compartieron sus experiencias como parte de esta publicación.

La metodología incluida en el módulo se validó en dos talleres nacionales de sensibilización con personas funcionarias de diversas instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y representantes de la sociedad civil. El equipo agradece a la Secretaría REDD+ por su apoyo logístico y financiero para realizar los talleres de sensibilización y las visitas de campo y al Fondo Cooperativo de Carbono Forestal (FCPF, por sus siglas en inglés) y sus países donantes por financiar este informe.



## TABLA DE CONTENIDOS

Acrónimos	5	<b>Sección 02.</b>	<b>20</b>	<b>Sección 03.</b>	<b>35</b>	<b>Sección 04.</b>	<b>46</b>
Introducción	6	<b>¿Por qué la igualdad de género y bosques?</b>		<b>¿Cómo abordar la igualdad de género en iniciativas ambientales o forestales?</b>		<b>¿Cómo abordar la igualdad de género en iniciativas ambientales o forestales?</b>	
Como utilizar este módulo	8	<b>Paso 2.1.</b> Comprender los vínculos entre la igualdad de género y los bosques.	<b>21</b>	<b>Paso 3.1.</b> Identificar consideraciones de género claves para la iniciativa.	<b>38</b>	<b>Actividad 04.</b> Lista de medidas equitativas para promover la igualdad de género.	<b>52</b>
<b>Sección 01.</b>	<b>10</b>	<b>Paso 2.2.</b> Identificar cuál es la realidad en el país en relación con la igualdad género y los bosques.	<b>25</b>	<b>Paso 3.2.</b> Definir objetivos y metas.	<b>39</b>	<b>Bibliografía</b>	<b>58</b>
<b>¿Qué es la igualdad de género?</b>		<b>Paso 2.3.</b> Proponer un enfoque de paisaje holístico que integre tanto los aspectos ambientales, sociales y de género durante el desarrollo de iniciativas ambientales o forestales.	<b>29</b>	<b>Paso 3.3.</b> Definir, implementar y monitorear acciones.	<b>40</b>	<b>Anexos</b>	<b>60</b>
<b>Paso 1.1.</b> Familiarizarse con los temas y conceptos relacionados con la igualdad de género.	<b>11</b>	<b>Actividad 02.</b> Descubriendo y describiendo el paisaje de género.	<b>31</b>	<b>Actividad 03.</b> Definiendo el camino hacia la igualdad de género.	<b>41</b>	<b>Anexo 1:</b> Acciones e indicadores de género en iniciativas ambientales y forestales	<b>60</b>
<b>Paso 1.2.</b> Identificar cuáles son las políticas y definiciones de género nacionales e institucionales.	<b>15</b>					<b>Anexo 2:</b> Herramientas	<b>64</b>
<b>Paso 1.3.</b> Revisar la definición de igualdad de género y analizar sus componentes desde la iniciativa ambiental y forestal, y las actividades que realiza la institución.	<b>17</b>						
<b>Actividad 01.</b>	<b>18</b>						
De las palabras a la acción.							



## LISTA DE RECUADROS, TABLAS Y FIGURAS

<b>Recuadro 1.</b> Definiciones de género de diversas instituciones.	<b>11</b>	<b>Tabla 1.</b> Resumen de artículos incluidos en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y su relevancia para la Estrategia Nacional REDD+ Costa Rica.	<b>15</b>	<b>Figura 1.</b> ¿Cómo utilizar este módulo?	<b>9</b>
<b>Recuadro 2.</b> Igualdad de género y equidad de género.	<b>12</b>	<b>Tabla 2.</b> Conceptos de género relacionados con la implementación de iniciativas, definición e impactos sobre los resultados. Basado en definiciones ONU Mujer y UICN.	<b>39</b>	<b>Figura 2.</b> ¿Qué tipo de datos nos permitirían tener un enfoque de paisaje holístico que integre el género?	<b>30</b>
<b>Recuadro 3.</b> Ejemplos de artículos de la CEDAW y recomendaciones sobre como la En-REDD+ Costa Rica podría implementarlos.	<b>16</b>			<b>Figura 3.</b> Resumen de las políticas y estrategias de género de algunas de las instituciones internacionales que brindan apoyo o financiamiento para REDD+.	<b>49</b>
<b>Recuadro 4.</b> Como diseñar e implementar un proyecto ambiental o forestal que tomen en cuenta la Estrategia de Género del Banco Mundial (continuación).	<b>50</b>				

SECCIÓN

AC

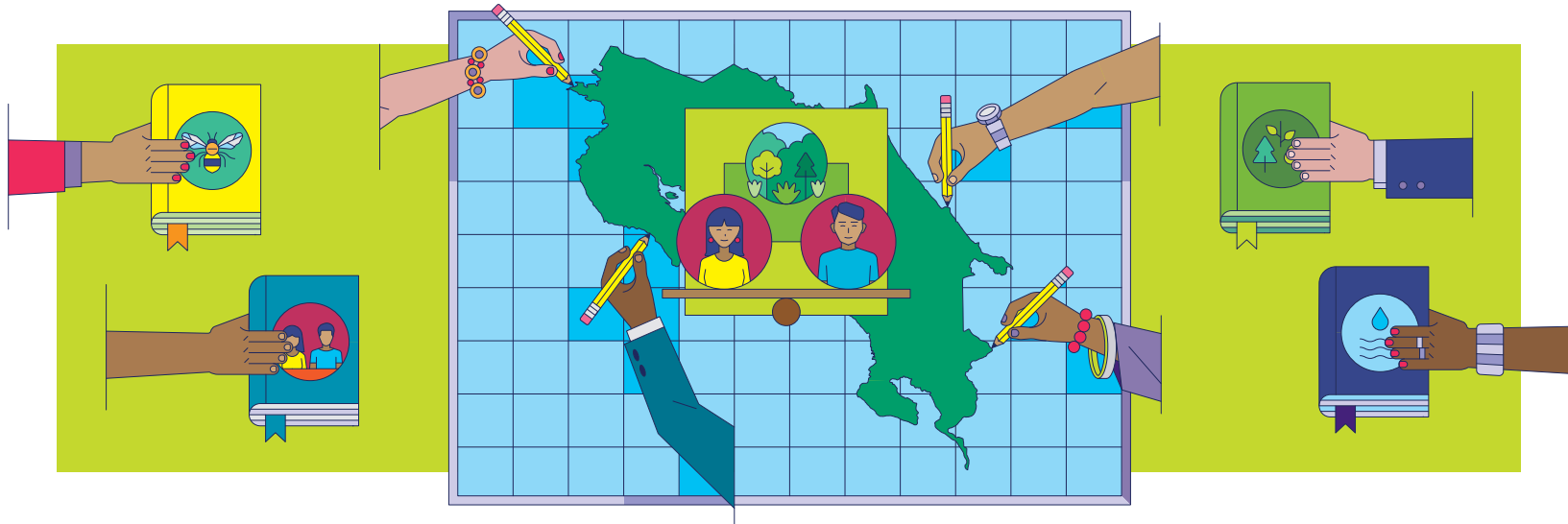
## ACRÓNIMOS


<b>ASP</b>	Áreas Silvestres Protegidas	<b>GIZ</b>	Agencia Alemana de Cooperación Técnica en Costa Rica	<b>PAM</b>	Políticas, Acciones y Medidas EN-REDD+
<b>BM</b>	Banco Mundial	<b>Ha</b>	Hectáreas	<b>PIEG</b>	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
<b>CEDAW</b>	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (sigla en inglés)	<b>ICRAF</b>	Centro Mundial Agroforestal	<b>PROFOR</b>	Programa sobre los Bosques del Banco Mundial
<b>COLAC</b>	Consejo Local de Área de Conservación	<b>IIED</b>	Instituto Internacional para el Ambiente y el Desarrollo	<b>PSA</b>	Pago por Servicios Ambientales
<b>CORAC</b>	Consejos Regionales de Áreas de Conservación	<b>INA</b>	Instituto Nacional de Aprendizaje	<b>REDD+</b>	Reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación de los bosques
<b>COVIRENAS</b>	Comités de Vigilancia de los Recursos Naturales	<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres	<b>RESCAMUR</b>	Red Sancarleña de Mujeres Rurales
<b>EN-REDD+</b>	Estrategia Nacional REDD+ Costa Rica	<b>INDER</b>	Instituto de Desarrollo Rural	<b>SINAC</b>	Sistema Nacional de Áreas de Conservación
<b>FCPF</b>	Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques	<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censo	<b>UICN</b>	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
<b>FONAFIFO</b>	Fondo de Financiamiento Forestal de Costa Rica	<b>MAG</b>	Ministerio de Agricultura y Ganadería		
<b>FUNCEJE</b>	La Fundación Cerros de Jesús	<b>MINAE</b>	Ministerio de Ambiente y Energía		
<b>FUNDECOR</b>	Fundación para el Desarrollo de la Cordillera Volcánica Central	<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible		
		<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos		
		<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas		
		<b>PAG</b>	Plan de Acción de Género EN-REDD+		

SECCIÓN

# IN

## INTRODUCCIÓN



En los últimos años, Costa Rica ha reconocido la importancia de desarrollar iniciativas ambientales y forestales basadas en un enfoque de derechos humanos y de género [  ]. Para ello, el país cuenta con un marco normativo específico y robusto para promover la igualdad de género y aplicarla como uno de los principios transversales en sus políticas y estrategias relacionadas con temas ambientales y

de desarrollo sostenible. Para implementar este marco normativo y cumplir con los compromisos nacionales e internacionales, es necesario que el país emprenda la formalización de procesos y fortalezca sus capacidades para diseñar e implementar iniciativas ambientales y forestales género responsivas.

 pág 15

El diseñar e implementar estas iniciativas ambientales y forestales género responsivas requiere que el país cuente con, al menos, tres condiciones habilitadoras: a) capacidades institucionales, voluntad política y plataformas de apoyo, b) grupos de mujeres organizados trabajando en sistemas forestales, agroforestales y agrosilvopastoriles, y c) personal experto en género con capacidades técnicas para apoyar el diseño, implementación y monitoreo de actividades género responsivas.

Aunque el país ostenta algunas de estas condiciones, todavía persisten aspectos que pueden fortalecerse<sup>1</sup>. Por ejemplo, en el caso de las instituciones gubernamentales ambientales hay voluntad política para abordar el tema de género, pero en la práctica se observan grandes vacíos a la hora de implementar el enfoque de género debido al desconocimiento de su aplicación práctica.

Ello se debe a que uno de los retos que enfrenta el personal que trabaja en temas ambientales, es contar con las capacidades y

las herramientas apropiadas para incorporar una perspectiva de género en sus iniciativas, programas y proyectos. En muchos casos, estos profesionales han expresado voluntad e interés de incorporar la perspectiva de género, pero enfrentan barreras para trabajar. Algunas de estas barreras son: a) la teoría de género la encuentran complicada de entender, b) persisten muchas percepciones y mitos de lo que es género, c) los métodos utilizados para presentar la información de género carecen de ejemplos relacionados con temas ambientales, d) las herramientas de género no se adaptan fácilmente a los temas ambientales, e) no se conocen los mecanismos que vinculen la igualdad de género con temas ambientales o estos se encuentran solo en inglés.

Por ello, el objetivo de este módulo de capacitación es desarrollar un proceso práctico e interactivo que guíe a las personas funcionarias de ambiente y bosques en el diseño, implementación y monitoreo de iniciativas que incorporen una perspectiva de género.

<sup>1</sup> Banco Mundial y Secretaría REDD+. 2019. Plan de Acción para la EN-REDD+; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Costa Rica. 2018. Análisis institucional de las brechas de género.

## COMO UTILIZAR ESTE MÓDULO

Integrar la perspectiva de género en una iniciativa ambiental y forestal es sencillo, pero tampoco es una receta. Cómo se integre la igualdad de género va a depender de la iniciativa ambiental o forestal que se esté realizando. Por ello, el objetivo de este módulo es proponer actividades que brinden una guía a las personas funcionarias sobre como integrar esta perspectiva en sus proyectos.

El módulo está compuesto por cuatro secciones, cada una de ellas incluye tres pasos y una actividad final. Los pasos de cada sección pueden considerarse un proceso gradual cuyo objetivo es ayudar al lector y la lectora a “descubrir” diferentes elementos necesarios para comprender la dimensión de género de los proyectos ambientes o forestales. Al final de cada sección se incluye una actividad que permite al lector implementar los conceptos y vínculos aprendidos e identificar cuales consideraciones de género son claves para su propio proyecto ambiental o forestal.

Concretamente, las secciones 1 y 2 ayudan a comprender los conceptos de género, identificando vínculos y patrones con el fin de que en la sección 3 se pueda trabajar “el camino a seguir” y poder comprender cómo integrar la perspectiva de género.

La última sección contiene una lista de medidas equitativas para promover la igualdad de género, con recomendaciones basadas en las lecciones aprendidas y buenas prácticas que han identificado otras iniciativas ambientales y forestales cuando se ha integrado la perspectiva de género.

Este módulo ofrece a las instituciones que deseen incorporar la perspectiva de género como parte de sus directrices internas, una guía sencilla para sensibilizar a las personas colaboradoras en el concepto y aplicación de actividades que orienten el camino hacia su objetivo final, contar con sociedades más equitativas.

El módulo está diseñado para ser utilizado de manera autodidacta, pero también puede usarse como parte de un proceso de capacitación guiado por una persona experta en género.


Se recomienda que las secciones, los pasos y las actividades se realicen de manera secuencial, ya que la información que se genera en cada sección es necesaria para comprender y completar las actividades subsecuentes (ver figura 1) [  ].



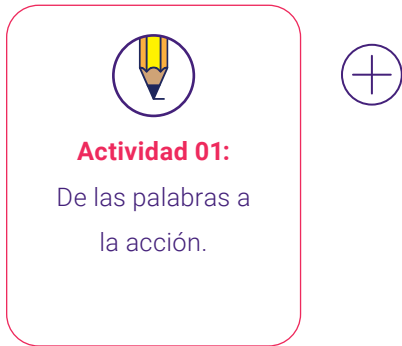


FIGURA 1. ¿CÓMO UTILIZAR ESTE MÓDULO?

SECCIÓN

# 01.

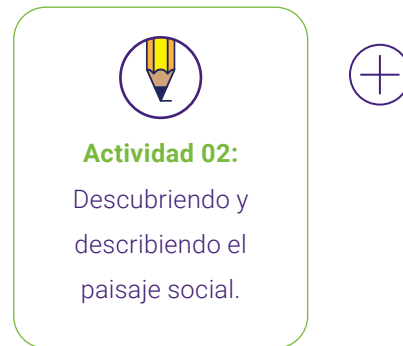
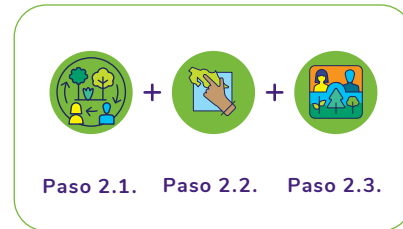
¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?



SECCIÓN

# 02.

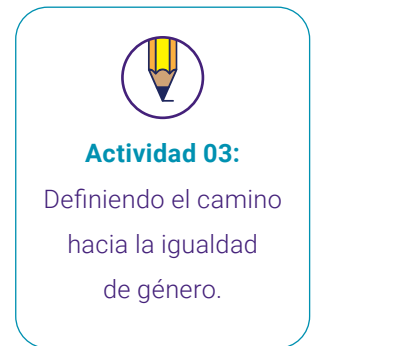
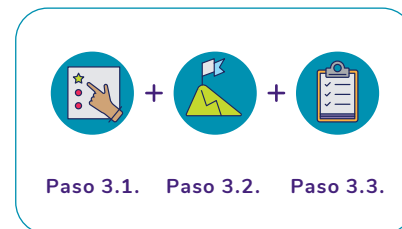
¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO Y BOSQUES?



SECCIÓN

# 03.

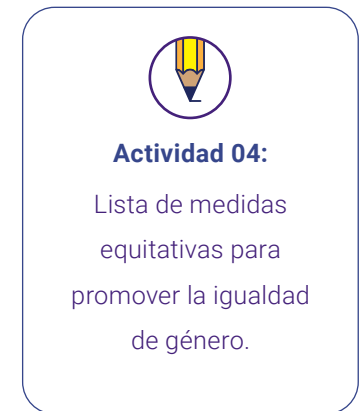
¿CÓMO ABORDAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN INICIATIVAS FORESTALES?



SECCIÓN

# 04.

RECOMENDACIONES SOBRE ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO



SECCIÓN

# 01

## ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?



Para diseñar e implementar programas o proyectos ambientales y forestales que incluyan la perspectiva de género, primero se requiere comprender que es la igualdad de género. Esto es clave para impulsar espacios de reflexión con el fin de articular los conceptos de género con los conceptos ambientales, e identificar las consideraciones de género que pueden ser abordadas por la iniciativa. Este ejercicio también permite contrastar diversos conceptos y definiciones que existen y desmitificar algunos mitos relacionados con la igualdad de género.



Para comenzar con este proceso de reflexión, se recomienda realizar los siguientes pasos:



### PASO 1.1.

Familiarizarse con los temas y conceptos relacionados con la igualdad de género y la perspectiva de género.



### PASO 1.2.

Identificar cuáles son las políticas y definiciones de género nacionales e institucionales.



### PASO 1.3.

Revisar la definición de igualdad de género y analizar sus componentes desde la iniciativa ambiental y forestal, y las actividades que realiza la institución.

## PASO 1.1. FAMILIARIZARSE CON LOS TEMAS Y CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.



### GÉNERO

Es común que cada organización o institución defina al género utilizando términos propios para describir esta construcción social. Estas diferencias podrían confundir y hacer pensar que existen muchas definiciones de lo que es género. Al analizar estas definiciones (Recuadro 1) se puede ver que cubren ideas similares. Si resumimos los mensajes de estas definiciones en términos simples, podemos concluir que el género determina lo que se espera, permite y se valora en una mujer o un hombre, en un contexto y momento determinados.

### RECUADRO 1. DEFINICIONES DE GÉNERO DE DIVERSAS INSTITUCIONES.



#### Banco Mundial

El género se refiere a los atributos, expectativas y normas sociales, de comportamiento y culturales asociadas con ser mujer u hombre.

#### Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

Condiciones sociales que establecen formas diferenciadas de ser, de pensar y de hacer para mujeres y hombres, que históricamente han posibilitado y perpetuado relaciones de dominio y control, a través de una socialización que responde a representaciones de lo femenino y lo masculino y que legitiman relaciones de discriminación, desigualdad y vulnerabilidad en forma diferente ante la violencia.

#### Organización de las Naciones Unidas

Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos asociados a las mujeres y a los hombres, establecidos por una sociedad determinada en un momento dado. Esta construcción social define además las responsabilidades, oportunidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres. Estos roles, comportamientos y relaciones no son estáticos y cambian con el tiempo, entre lugares y en un mismo sitio.

#### Organización Internacional del Trabajo

Género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas según su sexo. Estas características son históricas, se van transformando con el paso del tiempo, por tanto, son modificables. El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, es una construcción social que supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado y que incluye los procesos de enseñanza-aprendizaje.

#### Organización Mundial de la Salud

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre las mujeres y los hombres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

## IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Una vez que se comprende lo que es género, es importante definir y entender la diferencia entre dos conceptos claves, la igualdad de género y la equidad de género. (Recuadro 2).

Estos conceptos son aspectos fundamentales de los derechos humanos y de la justicia social, así como un prerrequisito para el desarrollo sostenible. No obstante, estas nociones pueden generar confusión, ya que en algunos casos se utilizan erróneamente como si se refirieran a lo mismo, cuando claramente no lo son.

Debido a las construcciones sociales que tienen la mayoría de nuestras sociedades, alcanzar la igualdad de derechos, demanda que se tome en cuenta y se aborden las injusticias sociales que experimentan diversos grupos. Por ello, vamos a considerar la igualdad de género como el objetivo principal y la equidad de género como las medidas a tomar para alcanzar este objetivo. Por ejemplo, una iniciativa ambiental y forestal puede promover medidas equitativas para abordar aspectos relacionados con la tradición, las costumbres, la religión o la cultura que impiden a las mujeres ser reconocidas y que participen plena y efectivamente en todas las actividades y procesos para garantizar su intervención, así como el acceso a capacitación y educación, y que sean escuchadas en los procesos de toma de decisiones.

### RECUADRO 2. IGUALDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD DE GÉNERO.



#### ¿Qué es la igualdad de género?

La igualdad de género se promueve mediante acciones que proporcionen igualdad de derechos, de incidir, de responsabilidades y de oportunidades para las mujeres y los hombres en todos los aspectos de la vida, la sociedad, el trabajo y en el hogar.

La igualdad de género es un tema que le concierne tanto a mujeres como hombres; involucrar a ambos es clave para promover la igualdad.

#### ¿Qué es la equidad de género?

La equidad de género pone de manifiesto la interpretación de la justicia social, basada en la tradición, las costumbres, la religión o la cultura, la cual afecta a las mujeres. La Organización de Naciones Unidas ha determinado que el uso del término 'equidad' en relación con los derechos de las mujeres es inaceptable ya que lo que se busca tener es el enfoque de derechos, como se aprecia en la definición anterior.

---

*Definiciones basadas en ONU Mujeres.*

Como puede observarse en el ejemplo, las medidas equitativas equiparan las condiciones y abordan las desigualdades e injusticias sociales, y son el medio por el cual se promueve la igualdad de género que permite que mujeres y hombres puedan gozar de sus derechos, tengan la misma oportunidad de ser escuchados, compartan las responsabilidades y costos, y puedan acceder y beneficiarse de las oportunidades.



## OTROS TÉRMINOS DE GÉNERO.

**Acceso según el género a recursos, instalaciones, servicios, fondos, beneficios y toma de decisiones:** se refiere a las diferencias de derechos y las oportunidades de mujeres y hombres a utilizar dichos recursos y a participar en la toma de decisiones, debido a las normas y valores que existen en un lugar y tiempo concretos.

**Brechas de género:** se refiere a las indeseables diferencias en la sociedad entre mujeres y hombres.

**Control según género sobre los recursos y procesos de toma de decisiones:** son las diferencias de derechos y poder de las mujeres y de los hombres para decidir sobre el uso de recursos, recibir beneficios y participar en procesos de toma de decisión, debido a normas y valores existentes en la sociedad.

**Empoderamiento de la mujer:** es el proceso en el que las mujeres reflexionan acerca de su realidad y cuestionan las razones de su situación en la sociedad. Incluye desarrollar opciones y aprovechar oportunidades para hacer frente a desigualdades existentes. Les permite vivir sus vidas en la plenitud de sus capacidades y sus propias escogencias en relación con sus derechos como seres humanos. En la Declaración de Beijing se acordó que “el empoderamiento de la mujer y su plena participación a partir de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en el proceso de toma de decisiones y acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”.

**Perspectiva de género:** significa que se diferencia entre las necesidades y prioridades de mujeres y hombres. Los puntos de vista e ideas de ambos sexos se consideran plenamente y se toman medidas para abordar desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres.

**Roles de género:** se refiere a los mandatos de comportamiento, de pensar y de sentir si se es mujer u hombre, según las normas y tradiciones en un lugar y tiempo determinados.

**Transversalización del género:** significa tomar en cuenta la igualdad de género en todas las actividades normativas, programáticas, administrativas y financieras, así como en procedimientos organizacionales, con lo que se contribuye a la transformación organizacional.

**Valoración de género del trabajo:** se refiere a los valores sociales y económicos adscritos a diferentes tareas y responsabilidades de mujeres y hombres.

**Fuentes:** Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2007. Gender Mainstreaming: a Key Driver of Development in Environment and Energy y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Alianza Global de Género y Clima (GGCA). 2009. Manual de Capacitación sobre Género y Cambio Climático

Así como identificamos qué es género, también es importante recalcar qué no es género. Algunos aspectos de lo que no se considera como género se describen en la siguiente sección sobre preguntas frecuentes:



## PREGUNTAS FRECUENTES

### ¿Qué no es género?

Así como identificamos qué es género también es importante recalcar qué no es género:

- a. Enfocarse únicamente en la participación o la inclusión de las mujeres y considerar que esto es sinónimo de igualdad de género.
- b. Considerar que el tema está cubierto si hay muchas mujeres en un equipo de trabajo.
- c. Mencionar a las mujeres únicamente como un grupo vulnerable.
- d. Transversalizar la perspectiva de género o mencionar a las mujeres al final de un proceso.
- e. Creer que trabajar con un enfoque de familia garantiza que las mujeres puedan participar y recibir los beneficios sin analizar inicialmente las relaciones familiares.

### ¿Por qué se presta especial atención a las mujeres?

En muchos contextos sociales se plantean acciones enfocadas en las mujeres porque:

- a. Ellas tienen roles específicos como agentes de conservación y manejo de los bosques y estos tienden a ser obviados por las iniciativas que no consideran esta especificidad.
- b. Las desigualdades estructurales persistentes dificultan que las mujeres se involucren de forma eficaz en los programas forestales y ambientales.

## PASO 1.2. IDENTIFICAR CUÁLES SON LAS POLÍTICAS Y DEFINICIONES DE GÉNERO NACIONALES E INSTITUCIONALES.



Costa Rica cuenta con un marco normativo específico y robusto para promover la igualdad de género. En 1990 se aprobó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, cuyo artículo 1 se resalta que “es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural” y reitera los compromisos adquiridos por el país en 1984, cuando ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). Al analizar estas políticas nacionales se puede identificar que existen una variedad de artículos relevantes para las iniciativas e instituciones ambientales. En la tabla 1, se explica como los artículos de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer son aplicables a una iniciativa ambiental como la Estrategia Nacional REDD+ (EN-REDD+). Al comenzar a diseñar una iniciativa ambiental-forestal, es necesario realizar un análisis similar al que se presenta para la EN-REDD+.



TABLA 1. RESUMEN DE ARTÍCULOS INCLUIDOS EN LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER Y SU RELEVANCIA PARA LA ESTRATEGIA NACIONAL REDD+ COSTA RICA.

	ARTÍCULO Y RESUMEN	●●● RELEVANCIA EN-REDD+ COSTA RICA	
<p><b>Artículo 2</b> Las instituciones del Estado están obligadas a velar porque las mujeres no sufran discriminación por su género y gocen de iguales derechos que los hombres en las esferas políticas, económicas, sociales y culturales.</p> <p>●●●●●●●●●●</p> <p>El Ministerio de Ambiente y Energía (Minae), Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) y Fondo de Financiamiento Forestal de Costa Rica (FONAFIFO), al ser instituciones del Estado, deben velar porque sus programas y proyectos no discriminen a las mujeres y promuevan que mujeres y hombres gocen de los mismos derechos.</p>	<p><b>Artículo 3</b> El Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer.</p> <p>●●●●●●●●●●</p> <p>El desarrollo de la Estrategia REDD+ representa una oportunidad para implementar acciones que promuevan la participación de la mujer en la promoción de sistemas productivos bajos en carbono, en los programas de prevención y control de cambio de uso de la tierra e incendios, en el manejo forestal sostenible, en la restauración de paisajes y ecosistemas forestales, en la distribución de los recursos financieros provenientes del pago por resultados por REDD+, y en instrumentos financieros tales como los créditos forestales y el Pago por Servicios Ambientales.</p>	<p><b>Artículo 7</b> Toda propiedad inmueble otorgada mediante programas de desarrollo social, deberá inscribirse a nombre de ambos cónyuges, en caso de matrimonio, y a nombre de la mujer en caso de unión de hecho, y a nombre del beneficiado en cualquier otro caso, ya se trate de mujer u hombre.</p> <p>●●●●●●●●●●</p> <p>El programa REDD+ debe reconocer que existen diferencias en la tenencia de la tierra y que se deben identificar medidas y mecanismos equitativos para considerar las propiedades que estén inscritas a nombre de ambos cónyuges y propiedades a nombre de las mujeres.</p>	<p><b>Artículo 19</b> El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) desarrollará un sistema de formación profesional para la mujer, que la capacite de manera integral en los diversos sectores económicos.</p> <p>●●●●●●●●●●</p> <p>FONAFIFO y SINAC podrían establecer una alianza con el INA para ofrecer capacitaciones para mujeres que les permitan involucrarse en las actividades con el fin de implementar las actividades propuestas por la Estrategia REDD+.</p>

Es importante reconocer que Costa Rica es signatario y ha ratificado las principales declaraciones y convenios para promover los derechos de las mujeres en el mundo, entre estos acuerdos destacan la Convención sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer, declarada en 1948 por la OEA, el Tratado sobre Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, aprobada en 1952 por la ONU y ratificada por Costa Rica en 1967, y la CEDAW, aprobada en 1979 por la ONU y ratificada por Costa Rica en 1985, así como el Protocolo Facultativo de la Convención, ratificado por Costa Rica en setiembre del 2001.

Actualmente, la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2018-2030 menciona que se fundamenta en el marco jurídico nacional e internacional, particularmente en la CEDAW y las recomendaciones dadas al país al presentar los informes de cumplimiento de dicha convención, así como en la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belem do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestas por Naciones Unidas, y otros instrumentos nacionales e internacionales. Para poder comenzar a trabajar la perspectiva de género se recomienda revisar estos acuerdos a través de la lente ambiental para identificar los mandatos relevantes a los programas y proyectos ambientales y forestales. El Recuadro 3 presenta un ejemplo de cómo estos principios podrían aplicarse a la Estrategia Nacional REDD+.



### RECUADRO 3. EJEMPLOS DE ARTÍCULOS DE LA CEDAW Y RECOMENDACIONES SOBRE COMO LA EN-REDD+ COSTA RICA PODRÍA IMPLEMENTARLOS.

Ejemplos de artículos de la CEDAW y recomendaciones sobre como el proceso REDD+ Costa Rica podría implementarlos.

#### Artículo 2(a)

Los Estados Partes se comprometen a consagrar en cualquier legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer, y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.

#### Recomendaciones para el proceso REDD+

**Costa Rica:** los principales documentos relacionados con la implementación de REDD+ en Costa Rica, como su estrategia, su plan de implementación, los mecanismos de distribución de beneficios y las salvaguardas deben incluir como principio la igualdad de género.

#### Artículo 14 (a)

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.

#### Recomendaciones para el proceso REDD+

**Costa Rica:** el proceso para implementar las Políticas, Acciones y Medidas (PAM) debe diseñarse de manera que incluya la participación de las mujeres, teniendo en cuenta su carga de trabajo, horarios y roles sociales y culturales, los cuales a menudo inhiben su participación y asegurar que tengan acceso igual y oportuno a la información, así como tiempo suficiente para el debate sobre políticas, procesos, riesgos y beneficios de REDD+.

#### Artículo 14 (g)

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales y asegurarán el derecho a obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.

#### Recomendaciones para el proceso REDD+

**Costa Rica:** el proceso debe proponer acciones concretas para promover el acceso de las mujeres al crédito forestal y agrícola, así como a iniciativas de comercialización y tecnologías apropiadas.



**PASO 1.3. REVISAR LA DEFINICIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ANALIZAR SUS COMPONENTES DESDE LA INICIATIVA AMBIENTAL Y FORESTAL, Y LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN.**



En la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2018-2030 se reafirma que la posición de Costa Rica se ampara en una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, promoción del desarrollo humano e igualdad de género. Por ello, en este tercer paso se recomienda usar la definición de igualdad de género propuesta por las Naciones Unidas que está basada en un enfoque de derechos (Recuadros 1 y 2). [👁]

El objetivo de este ejercicio es reflexionar sobre como un proyecto o programa ambiental o forestal podría promover la igualdad de género. Por ejemplo, un programa o proyecto ambiental o forestal podría implementar acciones que garanticen que tanto las mujeres como los hombres tengan acceso a la participación, la capacitación y la educación; que las voces de diversos actores sean escuchadas durante la toma de decisiones, que los costos

y las responsabilidades del proyecto no recaigan únicamente sobre los hombres o sobre las mujeres, y que ellas y ellos puedan aprovechar las oportunidades de trabajo y recursos que ofrece el proyecto o programa por igual.

Para ello, se recomienda tomar como punto de partida la definición de igualdad de género y dividirla en sus cuatro componentes principales, los derechos, la incidencia, las responsabilidades y las oportunidades. El segundo paso de este ejercicio es comenzar a “hacerse las preguntas adecuadas” para determinar como un proyecto o programa puede incluir e implementar acciones que promuevan la igualdad de género en estos cuatro aspectos. Para ello, hemos integrado a este paso 3 la Actividad 1, “De las palabras a la acción” donde se resumen las cuatro preguntas claves y se incluyen una serie de sugerencias sobre aspectos que pueden ser tomados en cuenta durante la reflexión.

👁 pág 11

👁 pág 12



## ACTIVIDAD 01

### DE LAS PALABRAS A LA ACCIÓN.<sup>2</sup>

**Pregunta:** ¿Qué acciones puedo incluir en mis programas y proyectos ambientales o forestales para promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres?

**Sugerencia:** es importante pensar más allá de la participación y reflexionar cuales son algunas de las desigualdades que enfrentan las mujeres y los hombres de las comunidades que pueden afectar la conservación y manejos sostenible de los recursos. Por ejemplo, desigualdades que afectan el capital social, el acceso y las oportunidades de trabajo, el acceso y control de los recursos.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Pregunta:** ¿Qué acciones puedo incluir en mis programas y proyectos ambientales o forestales para garantizar que tanto las mujeres como los hombres puedan incidir en los procesos de toma de decisión?

**Sugerencia:** es significativo reflexionar sobre las barreras que limitan que mujeres y hombres de las comunidades puedan expresarse plena y eficientemente, y el efecto que tienen esto sobre el desarrollo de sus emprendimientos.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

<sup>2</sup> Ejercicio basado en Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ). 2018. Anexo de género, guía de análisis de vulnerabilidad para la forestaría comunitaria.



01

**Pregunta:** ¿Qué acciones puedo incluir en mis programas y proyectos ambientales o forestales para promover una distribución de las responsabilidades y los costos de manera equitativa?

**Sugerencia:** es primordial pensar qué sucede cuando se implementan medidas de conservación y quiénes son más afectados de manera diferenciada. También es clave analizar las responsabilidades de los diversos integrantes de las comunidades, si realizan actividades remuneradas o voluntarias, si sus trabajos son formales o informales y si las actividades representan una carga laboral extra, diferenciada por género.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Pregunta:** ¿Qué acciones puedo incluir en mis programas y proyectos ambientales o forestales que garanticen que las mujeres y los hombres puedan aprovechar las oportunidades y recibir beneficios?

**Sugerencia:** es fundamental reflexionar sobre las barreras que limitan que las mujeres y los hombres de las comunidades puedan involucrarse en las actividades de conservación y las barreras que les impiden tener la oportunidad de adquirir bienes, participar en trabajos o desarrollar emprendimientos que puedan contribuir con la conservación y manejo sostenible de los bosques. En esta sección es importante reconocer los estereotipos de género que limitan el poder aprovechar oportunidades laborales o recibir cierto tipo de beneficios y servicios.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

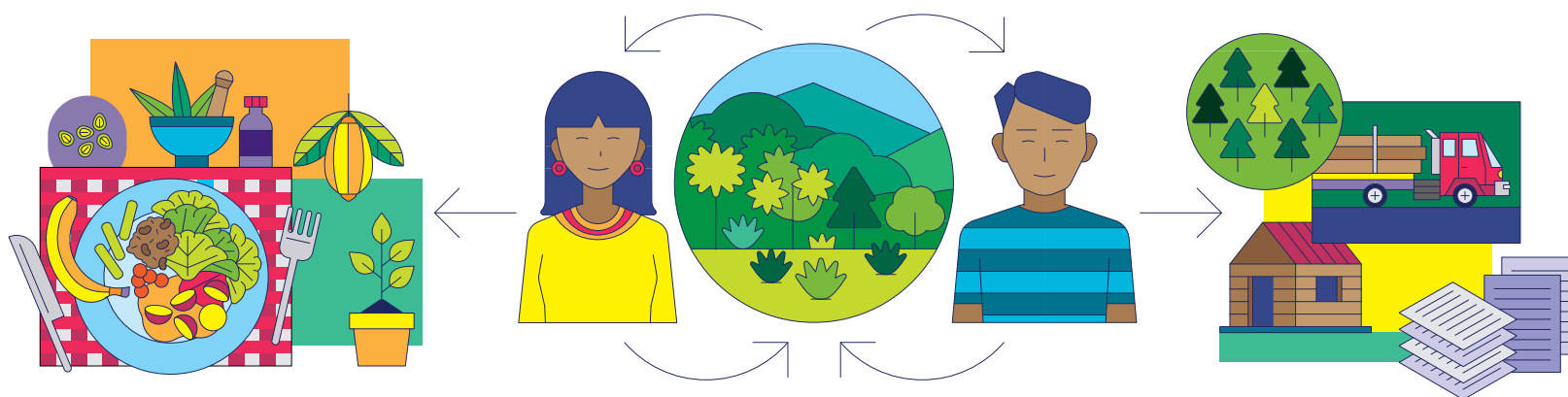
---

---

---

# 02

## ¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO Y BOSQUES?



Para comprender porqué es importante abordar el tema de género en iniciativas ambientales o forestales, se recomiendan los siguientes pasos:



### PASO 2.1.

Comprender los vínculos entre la igualdad de género y los bosques.



### PASO 2.2.

Identificar cuál es la realidad en el país en relación con la igualdad de género y los bosques.



### PASO 2.3.

Proponer un enfoque de paisaje holístico que integre tanto los aspectos ambientales, sociales y de género durante el desarrollo de iniciativas ambientales o forestales.

## PASO 2.1. COMPRENDER LOS VÍNCULOS ENTRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS BOSQUES.



El uso y manejo que las personas hacen del bosque depende de su entorno socioeconómico y sociocultural, su edad y su sexo. Esto quiere decir que las mujeres y los hombres usan y dependen de los bosques de manera diferenciada de acuerdo con sus roles y responsabilidades de género. Las relaciones de género también influyen en el uso y control de los recursos, las estructuras de poder, la toma de decisiones y las estrategias de subsistencia. Estos patrones se basan en datos y estudios de caso a escala mundial que muestran inequívocamente que tanto los hombres como las mujeres son partes interesadas relevantes con características, necesidades, preferencias y contribuciones diferentes en la conservación y manejo sostenible de los bosques.

Hay cinco puntos clave para comprender los vínculos entre la igualdad de género y los bosques y porqué es importante tomar en cuenta el género al diseñar e implementar iniciativas forestales:

- Las mujeres y los hombres dependen de los bosques de una manera diferenciada.
- Las mujeres y los hombres obtienen diferentes productos y reciben diferentes beneficios de los bosques.
- Las mujeres y los hombres tienen un conocimiento, acceso y control diferente de los bosques.
- Las mujeres y los hombres experimentan desigualdades de género diferentes que afectan su involucramiento y participación plena y efectiva en los proyectos forestales.
- Las mujeres y los hombres son agentes de conservación que contribuyen de forma diferente a la protección y manejo sustentable de los bosques.

Las iniciativas ambientales deben reconocer estos cinco puntos clave y llevar a cabo un análisis de género que permita entender mejor la realidad de las mujeres y obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre los roles, brechas y oportunidades de género en el contexto en el que se desarrolla el proyecto ambiental o forestal.

En resumen para desarrollar un análisis de género integral este debe al menos incluir la siguiente información:

- Roles diferenciados
- Brechas de género
- Oportunidades diferenciadas
- Estudios de caso

### ¿Porqué es importante el tomar en cuenta los roles, brechas y oportunidades?

Tradicionalmente los análisis de género tienden a enfocarse únicamente en las brechas de género que se observan en un lugar y en un momento determinado. Estos análisis de brechas se enfocan en identificar y documentar cualquier disparidad entre la condición o la posición de mujeres y hombres en la sociedad en diversos temas y por lo general se enfocan en la participación y oportunidad económica, logros educativos, salud y supervivencia y empoderamiento.

Los análisis de brechas son claves, pero es importante recordar que un análisis de género real va más allá de resaltar las disparidades sino que debe de examinar las diferencias en los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos que se dan entre hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El realizar un análisis de género más complejo permite entender la complejidad del paisaje social y puede llegar a tener impactos positivos en

materia de género, el simple hecho de implementar acciones más comprensivas. Por ejemplo, el realizar grupos focales o entrevistas con mujeres es una actividad que promueve su empoderamiento, ya que para muchas puede que sea la primera vez que son reconocidas y escuchadas. Por otro lado, uno de los patrones prevalentes que se observa a nivel mundial es que las mujeres no pueden formar parte de los procesos de toma de decisiones; por lo que un análisis que se tome el tiempo de preguntarles sus necesidades y preferencias puede resaltar cuales son las prioridades de estas mujeres y sentar las bases para que se pueda monitorear que las decisiones comunitarias futuras tomen en cuenta sus opiniones, ideas y propuestas.

En el caso el sector ambiental, basarse este enfoque completo permite reforzar el reconocimiento de la mujeres como agentes de conservación y manejo sostenible de los recursos naturales al mismo tiempo que se disminuyen las desigualdades. Es importante recordar qué si solo se resaltan las brechas, se puede incurrir en

el grave error de sólo reconocer a las mujeres como un grupo vulnerable. Este tipo de enfoques refuerza la invisibilización de los conocimiento y contribuciones que tiene y realizan las mujeres a la conservación y manejo sostenible de diversos recursos naturales. Enfocarse únicamente en las prioridades, también puede tener impactos negativos ya que el no tomar en cuenta las brechas puede reforzar estas desigualdades o incluso promover la exclusión de algunas personas. El basarse en un enfoque que tome en cuenta las prioridades diferenciadas por género tiene el potencial de implementar iniciativas que contribuyan a una transformación social y ambiental real, ya que no solo se podrán plantear acciones para cerrar las brechas, sino que se pueden plantear acciones que potencien las actividades de conservación están realizando los hombres y las mujeres o que ofrezcan nuevas oportunidades para las comunidades se involucren en actividades innovadoras de conservación o manejo sostenible de los bosques.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujer. Gender Equality, UN Coherence and You.



## PREGUNTAS FRECUENTES

### ¿Qué efecto tienen las desigualdades de género sobre la conservación y el manejo de los bosques?

**Respuesta:** lecciones, datos y estudios de caso a escala mundial recalcan que la importancia de las consideraciones de género en el contexto de los bosques, depende del grado en que las diferencias de género influyen en el uso y control de los recursos, las estructuras de poder, la toma de decisiones

y las estrategias de subsistencia. En el caso de Costa Rica, se observan las siguientes desigualdades de género,<sup>3</sup> las cuales tienen un efecto negativo sobre el involucramiento y participación plena y efectiva de las mujeres en los proyectos forestales.

**Roles específicos de género asociados a las actividades agropecuarias y forestales:** en las fincas, los hombres tienden a involucrarse en las actividades agropecuarias y administrativas, mientras que las mujeres participan más en los procesos de transformación de los productos agropecuarios. Además, las mujeres tienden a realizar actividades cerca de sus hogares, como cultivar huertas y cuidar especies menores para la subsistencia o, en algunos casos, para la venta a pequeña escala.

#### ¿Cómo afecta a las mujeres?

En muchos casos los proyectos forestales y ambientales no las reconocen como una de las partes interesadas relevantes.

**Tenencia de la tierra:** las costarricenses enfrentan una gran desigualdad en relación con la tenencia de la tierra debido a que:

- a. Solo 12.037 (15,6%) de las fincas están tituladas a nombre de las mujeres.
- b. Las propiedades de las mujeres cubren un área menor y son más pequeñas que las propiedades de los hombres (81% son menores a 10ha).
- c. La mayoría de los espacios con producción agropecuaria que no son fincas con títulos formales, pertenecen a las mujeres (54%).

#### ¿Cómo afecta a las mujeres?

No se las considera productoras, no reciben asistencia técnica ni califican para recibir incentivos financieros ambientales.

**Trabajo no remunerado:** datos del censo agropecuario del 2014 muestran que el 72,8% de las mujeres que trabajan dentro de la finca no reciben algún tipo de pago o remuneración.

#### ¿Cómo afecta a las mujeres?

Invisibiliza las labores y las contribuciones de las mujeres, incrementa su carga laboral --triple jornada--, limitando su capacidad para involucrarse en otras actividades y proyectos forestales.

<sup>3</sup> Datos y ejemplos basados en Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2017. Una Visión del Sector Agropecuario Basado en el Censo Agropecuario 2014, Instituto Nacional de las Mujeres. 2015. Tablas y Gráficos Informe Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 2015, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Costa Rica. 2018. Análisis institucional de las brechas de género y Grupos Focal y Entrevistas realizadas como parte de la elaboración del Plan de Acción de Género.



## PREGUNTAS FRECUENTES

### **Acceso limitado a la información y**

**fortalecimiento de capacidades:** muchas mujeres no tienen acceso a procesos de fortalecimiento de capacidades ni información que sea relevante para sus sistemas productivos. Al analizar de manera diferenciada los datos del Censo Agropecuario, se determinó que solo el 19,8% de las fincas recibieron algún tipo de asistencia técnica entre el 2013 y el 2014; de las fincas que recibieron asistencia, únicamente el 13,5% están dirigidas por mujeres.

### **¿Cómo afecta a las mujeres?**

Limita su producción y afecta su estabilidad económica, inhibe sus posibilidades de involucrarse y participar plena y efectivamente en proyectos forestales novedosos.

### **Acceso limitado a los servicios y recursos**

**financieros:** según el INEC las fincas de las mujeres reciben menos financiamiento según datos del censo que muestra que únicamente el 9,1% de las fincas de las productoras recibieron financiamiento, mientras que el 14,3% de las fincas de los productores si obtuvieron este financiamiento. De las fincas de las productoras que reciben financiamiento, el 39,7 % proviene de una cooperativa, el 26,3 % de un banco estatal, el 2,8 % de una financiera o microfinanciera, el 2,2 % de un banco privado y el restante 29,0 % de otra fuente.

### **¿Cómo afecta a las mujeres?**

Limita su acceso a recursos agrícolas como tecnología y equipos agrícolas, dado que carecen de acceso a créditos, no cuentan con recursos para cubrir los honorarios de los regentes forestales ni certificadores para recibir incentivos ambientales, o para gestionar papelería que les permita completar trámites administrativos para desarrollar actividades productivas.

**Estereotipos:** todavía persisten estereotipos discriminatorios por sexo, especialmente en las actividades forestales y de conservación, como apagar incendios, realizar raleos y el monitoreo forestal.

### **¿Cómo afecta a las mujeres?**

En muchos proyectos forestales y ambientales, a las mujeres se las relega a puestos administrativos o de apoyo, especialmente relacionados con la cocina.



## PASO 2.2. IDENTIFICAR CUÁL ES LA REALIDAD EN EL PAÍS EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD GÉNERO Y LOS BOSQUES.



Una vez que se comprende la dimensión de género, la siguiente pregunta clave por hacer es ¿qué ocurre en mi país? A pesar de que estos vínculos están presentes en la mayor parte de las sociedades, muchas veces olvidamos reconocerlos y documentarlos en nuestros países y en los sitios donde trabajamos. Se han podido verificar en el terreno; en el 2018, FONAFIFO, como parte del proceso de generación del Plan de Acción d Genero de la Estrategia Nacional REDD+, visitó diversas partes del país para documentar los vínculos entre la perspectiva género y los bosques en las zonas de alta importancia para la conservación y el manejo sostenible de los bosques. En seguida se ilustran algunos ejemplos. Además, en el siguiente link se pueden ver un video y un factsheet que ilustran estos puntos:

**Factsheet:**

<https://bit.ly/2mkqgu7>

**Video:**

<https://bit.ly/2V8DOWL>



### ESTUDIO DE CASO: FINCAS TRADICIONALES INDÍGENAS.

Las mujeres de los Pueblos Indígenas poseen fincas con sistemas agroforestales únicos. En los pueblos bribri y cabécar se encuentran el mayor número de mujeres indígenas dirigiendo fincas ya que poseen un sistema matrilineal donde las mujeres son quienes heredan la tierra y la heredan a sus hijas e hijos. Las mujeres indígenas tienen sistemas agroforestales ancestrales donde existe una gran diversidad de especies forestales y cultivos. En la cultura bribri y cabécar se identifican espacios de producción que son relevantes para la economía de las familias y el intercambio de las comunidades. Estos sistemas de producción juegan un papel para el desarrollo de las mujeres y sus familias, ya que son sistemas relevantes para la transmisión y enseñanza de la cultura a través de la práctica. La mujer desempeña un papel importante en el hogar y también en los sistemas agroforestales aledaños a la vivienda, conocido como Û itö o casa tanto en bribri como cabécar. En este sistema abundan las plantas medicinales y animales domésticos como los cerdos y las gallinas y en algunas de estas fincas se integran los sistemas de producción de cacao, con una gran diversidad de variedades de cacao.

Hay cacao criollo que después de 40 años sigue con buena producción, así como nuevas variedades de cacao las cuales

fueron introducidas al sistema productivo a través de procesos de aprendizaje con proyectos realizados con la academia o con el Ministerio de Agricultura (MAG) y en otras de las fincas se produce cacao blanco de alto valor.

Otras fincas integran la producción de banano o plátano. Las unidades de finca son, por lo general, pequeñas 5-10 hectáreas y hay una gran diversidad de especies maderables y frutales que juegan un papel importante en la protección de los servicios ecosistémicos, como las nacientes de agua.

**El estudio de caso muestra:**

- Las mujeres y los hombres dependen de los bosques de una manera diferenciada.
- Las mujeres y los hombres obtienen diferentes productos y reciben diferentes beneficios de los bosques.
- Las mujeres y los hombres tienen un conocimiento, acceso y control diferente de los bosques.



**ESTUDIO DE CASO:  
BRIGADAS DE INCENDIOS FORESTALES  
DE CERROS DE JESÚS.**

La Fundación Cerros de Jesús (FUNCEJE) es parte de un corredor biológico y alrededor de 30 personas son bomberos forestales, de las cuales entre cuatro y cinco son mujeres. FUNCEJE ha sido importante porque protege el bosque y las montañas de los incendios forestales. Actualmente, una de las principales brigadas de la Península de Nicoya es liderada por una mujer, Johanna Salazar, quien es bombera de primera línea y ha sido contratada por la cooperación española por un año para liderar la brigada y realizar capacitaciones. A pesar de que inicialmente estas mujeres experimentaban diferentes niveles de discriminación, poco a poco los hombres brigadistas han reconocido el valor de su trabajo, especialmente porque son más cuidadosas y eficaces “rematando” el incendio. El proponer acciones de apoyo a estas mujeres representa una oportunidad para formalizar empleos verdes decentes para mujeres y revertir estereotipos de género. Hay cacao criollo que después de 40 años sigue con buena producción, así como nuevas variedades de cacao las cuales

**El estudio de caso muestra:**

- Proyectos forestales no involucran de igual manera a mujeres y hombres.
- Las mujeres y los hombres contribuyen de forma diferente a la conservación y manejo sustentable de los bosques.



### ESTUDIO DE CASO: EXPERIENCIAS CON PAGOS POR SERVICIOS AMBIENTALES (PSA) Y SU APOORTE AL DESARROLLO DE LA MUJER.

FUNDECOR es una organización que procura contribuir con el manejo integral del paisaje y brinda apoyo técnico para la gestión e implementación de PSA a través de diferentes modalidades. La zona de Sarapiquí cuenta con varias familias que tienen sus fincas bajo una modalidad de PSA. En estas propiedades, el título de propiedad es mancomunado, lo que permitió que los recursos generados fueran compartidos y distribuidos de forma más equitativa para la familia.

Adicionalmente al bosque, muchas familias generan ingresos adicionales mediante el cultivo de pimienta, la ganadería, la reforestación y, en algunos casos, el turismo. Para muchas de las propietarias, el PSA ha significado una entrada de dinero anual que les ha permitido solventar necesidades, resolver problemas y generar bienestar para sus familias.

#### El estudio de caso muestra:

- Las mujeres y los hombres obtienen diferentes productos y reciben diferentes beneficios de los bosques.



### ESTUDIO DE CASO: PROGRAMA DE PROTECCIÓN SEMILLAS AUTÓCTONAS Y FINCA MODELO “LA LIBRE” DE LA RED SANCARLEÑA DE MUJERES RURALES (RESCAMUR).

Rescamur está formada por mujeres de diferentes partes del cantón de San Carlos que se involucran en diversas actividades productivas y forestales. Su misión es ser una organización que promueva espacios de desarrollo y de conocimientos de los derechos y deberes de las mujeres de la región, en armonía con el ambiente.

La Red organiza la Feria Mujer Rural y Semillas Autóctonas y durante todo el año cada una de las asociadas de la Red aporta semillas para preservarlas e intercambiarles en la feria. Actualmente están elaborando el recetario “Santuario de semillas como base de la gastronomía rural”.

La Red es la encargada de manejar la finca agroecológica “La Libre”, un pequeño fragmento de bosque dedicado a la conservación de especies naturales donde se cultiva sin agroquímicos ni transgénicos. La finca cuenta con un sistema agroforestal de sucesión, huerta mándala, un baño seco, senderos educativos, vivero forestal, plantas medicinales y un santuario de semillas.

**El estudio de caso muestra:**

- Las mujeres y los hombres obtienen diferentes productos y reciben diferentes beneficios de los bosques.
- Las mujeres y los hombres tienen un conocimiento, acceso y control diferente de los bosques.
- Las mujeres y los hombres contribuyen de forma diferente a la conservación y manejo sustentable de los bosques.



**ESTUDIO DE CASO:  
CAMINOS DE OSA.**

Caminos de Osa es una iniciativa que surgió en el 2015 para crear un destino turístico-rural sostenible en la península de Osa. En el proyecto participan 40 emprendedores de la zona, incluyendo mujeres, personas adultas mayores y jóvenes, quienes han cambiado su actividad lucrativa como la caza, la tala de árboles y la orería, para desarrollar actividades ligadas al turismo rural comunitario.

Además, en el 2017, estuvieron involucrados en la iniciativa *Cooking Labs*, serie de talleres para chefs, productoras y productores, y cocineras y cocineros de la zona, con el fin de que aprendieran a experimentar sabores y recetas con productos locales y contar con una oferta gastronómica innovadora, desarrollando un menú autóctono de la Península de Osa.

**El estudio de caso muestra:**

- Las mujeres y los hombres dependen de los bosques de una manera diferenciada.
- Las mujeres y los hombres tienen un conocimiento, acceso y control diferente de los bosques.
- Las mujeres y los hombres contribuyen de forma diferente a la conservación y manejo sustentable de los bosques.

**PASO 2.3. PROPONER UN ENFOQUE DE PAISAJE HOLÍSTICO QUE INTEGRE TANTO LOS ASPECTOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GÉNERO DURANTE EL DESARROLLO DE INICIATIVAS AMBIENTALES O FORESTALES.**



Los vínculos entre la igualdad de género y los bosques pueden tener un gran impacto en el éxito y sostenibilidad de las iniciativas ambientales, por lo que es necesario que estas iniciativas la integren activamente, empoderen tanto a mujeres como a hombres, promuevan el avance y respeten los derechos de las mujeres y de los hombres. Para lograr este objetivo se requiere de información base que evidencie:

- La relación diferenciada de las mujeres y los hombres con los bosques en cuanto a actividades que realizan en él, su uso y dependencia de los recursos y su conocimiento.
- Los problemas y las barreras que enfrentan las mujeres que afectan su participación plena y efectiva en el sector forestal y en las estructuras de gobernanza.

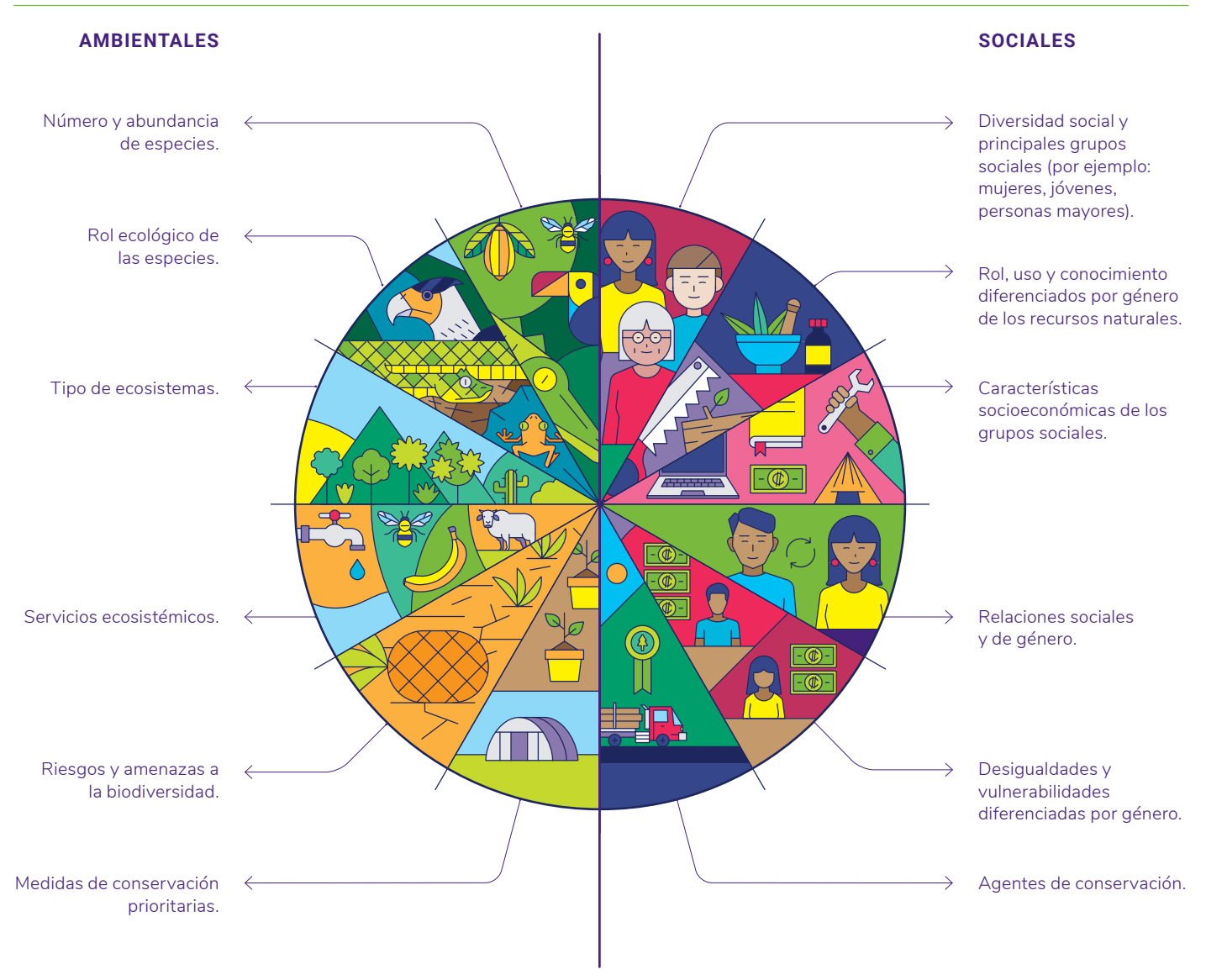
- Las desigualdades que limitan e impiden que las mujeres gocen de sus derechos.
- Las contribuciones específicas de las mujeres a las iniciativas de conservación del bosque.

Con esta información es posible identificar posibles riesgos y oportunidades para las mujeres en iniciativas ambientales o forestales, así como identificar criterios y consideraciones de género específicas a tomar en cuenta. Para ello, en este módulo se ha incluido la Actividad 2, “Descubriendo y describiendo el paisaje de género”, la cual permite a los implementadores de iniciativas ambientales o forestales comenzar a identificar y documentar las características sociales del sitio donde desarrollarán el proyecto o programa.

El objetivo final de esta actividad es que las personas funcionarias ambientales comiencen a basar sus iniciativas en un enfoque de paisaje holístico, que tome en cuenta tanto los aspectos ambientales como los sociales relacionados con género. Esto quiere decir que, así como se destinan esfuerzos para describir detalladamente las características geoambientales del sitio donde se implementará la iniciativa, también se describan detalladamente las características sociales del sitio relacionadas con el género. La Figura 2 muestra como algunos de los datos sociales y ambientales tienen similitudes, lo que permite conocer de antemano las características del lugar donde se realizará la iniciativa y contar con datos para elaborar las líneas de base que nos permitirán monitorear y evaluar los impactos sociales y ambientales de la iniciativa.



**FIGURA 2. ¿QUÉ TIPO DE DATOS NOS PERMITIRÍAN TENER UN ENFOQUE DE PAISAJE HOLÍSTICO QUE INTEGRE EL GÉNERO?**





## ACTIVIDAD 02

### DESCUBRIENDO Y DESCRIBIENDO EL PAISAJE DE GÉNERO.

#### RELACIÓN DIFERENCIADA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON LOS BOSQUES.

¿Qué actividades realizan las mujeres y los hombres en el bosque?



---

---

---

---

---

¿Qué conocimientos tienen las mujeres y los hombres del bosque?



---

---

---

---

---

¿Dónde realizan las actividades productivas las mujeres y los hombres en el bosque?



---

---

---

---

---

¿El bosque tiene diferentes valores monetarios para las mujeres y los hombres?



---

---

---

---

---

¿Qué tipo de recursos obtienen las mujeres y los hombres del bosque?



---

---

---

---

---

¿El bosque tiene diferentes valores no monetarios (culturales, espirituales, etc.) para las mujeres y los hombres?



---

---

---

---

---



02

**BRECHAS DE GÉNERO.**

¿Quiénes son las personas propietarias de las tierras privadas con bosques?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes tienen acceso a los procesos de fortalecimiento de capacidades?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes participan en las juntas directivas de las asociaciones de desarrollo comunal?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes participan en los proyectos forestales?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes tienen acceso a la información?



---

---

---

---

---

---

¿Las mujeres y los hombres tienen tiempo de participar en proyectos forestales?



---

---

---

---

---

---





02

**BRECHAS DE GÉNERO.**

¿Quiénes tienen acceso a los recursos y los productos del bosque?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes tienen acceso y control sobre las herramientas, el equipo y las tecnologías?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes tienen el control sobre el dinero generado por las actividades que se realizan en el bosque?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes tienen acceso y control sobre el dinero y el crédito?



---

---

---

---

---

---

¿Quiénes obtienen beneficios no monetarios del bosque?



---

---

---

---

---

---



02

**CONTRIBUCIONES DIFERENCIADAS.**

¿Cuál es la contribución de las mujeres y los hombres en la conservación de los bosques?



---

---

---

---

---

---

¿Qué responsabilidades tienen las mujeres y los hombres?



---

---

---

---

---

---

¿Cuál es la contribución de las mujeres y los hombres en el manejo sostenible de los recursos forestales?



---

---

---

---

---

---

¿Cuáles son los costos que tiene el proyecto sobre las mujeres y los hombres?



---

---

---

---

---

---

¿Cuál es el impacto del proyecto forestal sobre las mujeres y los hombres?



---

---

---

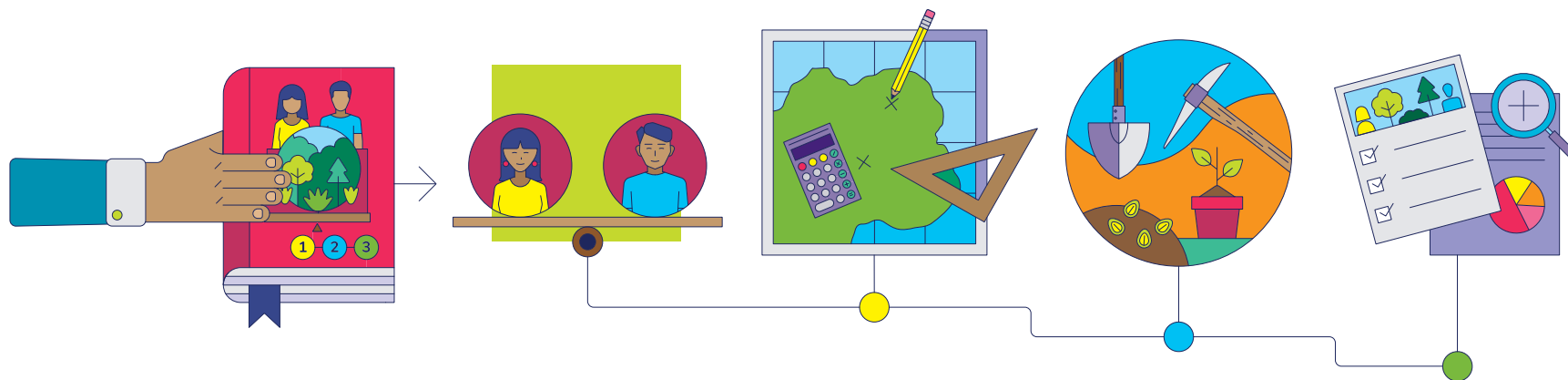
---

---

---

# 03

## ¿CÓMO ABORDAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN INICIATIVAS AMBIENTALES O FORESTALES?



Una iniciativa ambiental o forestal que integre la perspectiva de género debe incorporar un proceso para evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, en todas las áreas y en todos los niveles. Este proceso procura garantizar que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean consideradas como aspectos integrales del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas

y programas en todos los ámbitos políticos, económicos, ambientales y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual evitando que se perpetúen las desigualdades existentes<sup>4</sup>. El objetivo final de una iniciativa ambiental o forestal que integre la perspectiva de género es promover la igualdad de género como parte de las acciones para conservar y manejar sosteniblemente los recursos.


<sup>4</sup> Basado en la definición de ONU Mujeres sobre la integración de una perspectiva de género.

Integrar la perspectiva de género en un proyecto, implica transversalizar el género apropiadamente durante el proceso de planificación, implementación y monitoreo del proyecto o proceso. No obstante, aunque el personal funcionario ambiental sea sensible al tema de género, comprenda los aspectos teóricos y tenga la voluntad para trabajarlo, algunos siguen preguntándose como integrarlo en los proyectos y programas.

Además, incluir la perspectiva de género no necesariamente se requiere de acciones complejas que generen resultados de género transformadores, pero se puede realizar de manera práctica y de acuerdo con las características del proyecto, a partir de acciones concretas enmarcadas dentro del marco de resultados del proyecto y que pueden incorporarse a la propuesta de implementación y resultados esperados.

Por ejemplo, en algunos proyectos se puede incorporar la perspectiva de género tan solo colectando y analizando los datos de manera desagregada por sexo. Otros proyectos podrán garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres o proponer acciones específicas que beneficien a un grupo de mujeres en particular. Ninguna de estas acciones es mejor que otra, lo esencial es que cada proyecto pueda identificar e implementar, al menos, una acción que promueva la igualdad de género. Integrar la perspectiva de género no es una receta y va a depender del proyecto y sus características. Para ello, en esta sección se proponen tres pasos que pueden ayudar al personal funcionario en incorporar la perspectiva de género en sus análisis, acciones, monitoreo y evaluación de sus proyectos:


**ANÁLISIS**

**PASO 3.1.**

Identificar consideraciones de género claves para la iniciativa.


**ACCIONES**

**PASO 3.2.**

Definir objetivos y marco conceptual.

**MONITOREO**

**PASO 3.3.**

Definir, implementar y monitorear acciones.

Como parte del tercer paso de esta sección, se incluye la Actividad 3, cuyo objetivo es diseñar una teoría de cambio para implementar y monitorear las acciones identificadas, que lleven a los resultados de género prioritarios para el proyecto.



**ACTIVIDAD 03**



## PREGUNTAS FRECUENTES

---

### ¿Qué sucede cuando un programa o proyecto ambiental o forestal no toma en cuenta la igualdad de género?

Respuesta:

---

- Puede impactar negativamente los medios de vida de las mujeres y de sus familias, al ignorar o menospreciar a las mujeres como parte interesada relevante en el tema de bosques, que maneja, utiliza y se beneficia de los bosques.
- Contribuye con la marginalización del saber y las experiencias de las mujeres, al no incluir, tomar en cuenta o diseñar los programas basándose en su vasta gama de conocimientos de las prácticas agroforestales, de gestión forestal y de técnicas de conservación.
- Aumenta la brecha de género en las comunidades forestales y en el sector forestal, lo cual puede tener un impacto negativo en las vidas y medios de vida de las mujeres y los hombres y puede llevar al rechazo y crítica del programa.
- Refuerza las desigualdades tradicionales identificadas en muchas comunidades; por ejemplo, el acceso al control de la tierra y de los recursos económicos, y la participación e influencia en la toma de decisiones.
- Puede empeorar las relaciones entre las mujeres y los hombres, particularmente cuando los beneficios sociales y económicos no son distribuidos equitativamente entre los integrantes de la comunidad.
- Puede llevar a que los programas y proyectos fallen y los recursos e inversiones sean desaprovechados e ineficientes.

---

Estándares Sociales y Ambientales para REDD+ (REDD+ SES) y Organización de Mujer, Ambiente y Desarrollo (WEDO). 2013. De la investigación a la acción, hoja por hoja: abordando correctamente la igualdad de género en los Estándares Sociales y Ambientales para REDD+.


### PASO 3.1. IDENTIFICAR CONSIDERACIONES DE GÉNERO CLAVES PARA LA INICIATIVA.



Las secciones iniciales de este módulo están diseñadas para guiar al personal funcionario en la identificación de las consideraciones de género prioritarias para la iniciativa ambiental o forestal que se desea implementar. El objetivo de este paso 1 es consolidar la información que se identificó en las Actividades incluidas en las secciones 1 y 2 mediante 10 preguntas guía que permitan identificar, de una manera rápida, cuáles son las consideraciones de género prioritarias que se deben abordar por la iniciativa forestal.

#### 10 preguntas para identificar las consideraciones prioritarias para mi iniciativa forestal:

1. ¿Cuáles son los principales vínculos entre la igualdad de género y los temas ambientales que se pueden abordar por la iniciativa?
2. ¿Cuáles es el paisaje social de género del sitio donde se va a implementar la iniciativa?
3. ¿Cuáles son las desigualdades de género que enfrentan las mujeres y los hombres que van a involucrarse en la iniciativa?
4. ¿Cuáles son las posibles contribuciones de las mujeres y los hombres a la iniciativa?
5. ¿Cuáles son los posibles resultados de género que pueden abarcarse con la iniciativa?
6. ¿Cuáles acciones de género contribuyen a alcanzar estos resultados de género?
7. ¿Cuáles son las condiciones habilitadoras que se necesitan para poder implementar acciones de género?
8. ¿Cuáles son los retos y oportunidades que existen al implementar las acciones de género?
9. ¿Cuáles pueden ser los impactos negativos y los positivos diferenciados por género de estas acciones?
10. ¿Cómo se evaluará si las acciones propuestas llevan a obtener los resultados de género esperados?

**Nota:** Las respuestas de algunas de estas preguntas pueden ser más complejas, por lo que se sugiere utilizar algunas de las publicaciones que se encuentran en el Anexo 1 [  ], o consultar con personas expertas de género locales para encontrar las respuestas de algunas de las preguntas.

## PASO 3.2. DEFINIR OBJETIVOS Y METAS.



El objetivo de este paso es hacer un ejercicio a conciencia para determinar cuáles son las características actuales del proyecto y adonde se sitúa en la escala de implementación de género (Tabla 2). Para ello, se requiere familiarizarse con conceptos de género relacionados con la implementación de iniciativas: género ciego, género neutral, género sensible, género responsivo y género transformador, y reflexionar sobre el impacto que tienen estas características sobre los resultados del proyecto.



TABLA 2. CONCEPTOS DE GÉNERO RELACIONADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS, DEFINICIÓN E IMPACTOS SOBRE LOS RESULTADOS. BASADO EN DEFINICIONES ONU MUJER Y UICN

CONCEPTOS	DEFINICIÓN	IMPACTO SOBRE LOS RESULTADOS
 <b>Género ciego</b>	Se da cuando no considera el género como un componente relevante para el resultado del proyecto.	Pone en peligro el éxito del programa y las actividades locales.
 <b>Género neutral</b>	Ocurre cuando no menciona el tema de género ni aborda las consideraciones de género.	El éxito del programa y las actividades locales serían incierto.
 <b>Género sensible</b>	Sucede cuando se reconoce el género como un tema esencial y se toman en cuenta las normas, los roles de género y las desigualdades como parte de sus objetivos.	Se pueden esperar algunos resultados eficaces, equitativos, sostenibles y justos.
 <b>Género responsivo</b>	Se da cuando se considera el género como un componente de sus resultados y productos esperados e incluye indicadores de género en su monitoreo y evaluación.	Se obtienen resultados eficaces, equitativos, sostenibles y justos.
 <b>Género transformador</b>	Ocurre cuando se transforman las relaciones desiguales de género para promover el control sobre los recursos, la toma de decisiones equitativas y el empoderamiento.	Se alcanzan resultados de desarrollo positivos y la transformación de relaciones de género inequitativas.

Por último, se requiere adoptar una actitud pragmática, que plantee cuán lejos se puede integrar la perspectiva de género en el proyecto.

¿ADÓNDE ESTAMOS?



- Género ciego
- Género neutral
- Género sensible
- Género responsivo
- Género transformador

¿CUÁL SERÍA LA META DE PROYECTO?



- Género ciego
- Género neutral
- Género sensible
- Género responsivo
- Género transformador

¿QUÉ SE REQUIERE PARA PODER ALCANZAR ESTA META?




---



---



---



---



---



---

### PASO 3.3. DEFINIR, IMPLEMENTAR Y MONITOREAR ACCIONES.



Una vez que se identifican las consideraciones de género utilizando la información que se obtuvo de las Actividades 1, “De las palabras a la acción”, y la Actividad 2, “Descubriendo y describiendo el paisaje de género” y las preguntas del Paso 1 en esta sección, se define cuál será el objetivo del proyecto.

El último paso es determinar las acciones que pueden ser implementadas como parte del proyecto. No se recomienda hacer solo una lista de acciones ya que esto hace que el tema de género se vea ajeno o sobrepuesto al proyecto. Se recomienda elaborar una teoría de cambio que integre los resultados esperados relacionados con la conservación y uso sostenible de los bosques con los resultados esperados de género.

Elaborar una teoría de cambio no es complejo y en la siguiente Actividad 3, “Definiendo el camino hacia la igualdad de género”, se explicará paso por paso como se puede elaborar una teoría de cambio. Para realizar esta actividad se recomienda tener a mano la información que se obtuvo de las Actividades 1 y 2 incluídas en las secciones 1 y 2 y las preguntas del paso 1 de esta sección. [👁]

- 👁 pág 18
- 👁 pág 31
- 👁 pág 38





## ACTIVIDAD 03

### DEFINIENDO EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

El primer paso para elaborar una teoría de cambio es definir los resultados esperados. Para ello es necesario tomar las consideraciones de género que se identificaron y plantearlas como un resultado esperado. A continuación, se brindan algunos ejemplos que pueden ayudar en este proceso.

**Consideración de género:** las contribuciones de las mujeres no son reconocidas y sus necesidades están invisibilizadas.

**Resultado esperado:** proyecto colecta datos desagregados por sexo.

**Consideración de género:** las mujeres no tienen acceso a información.

**Resultado esperado:** tanto las mujeres como los hombres cuentan con la información relacionada con los incentivos.




**Consideración de género:** las propiedades de las mujeres no cumplen con los criterios para recibir incentivos forestales.

**Resultado esperado:** Costa Rica cuenta con una modalidad de incentivos para propietarias con fincas pequeñas.

**Consideración de género:** las mujeres no reciben incentivos forestales.

**Resultado esperado:** un mayor número de mujeres de diversas regiones del país reciben incentivos forestales.

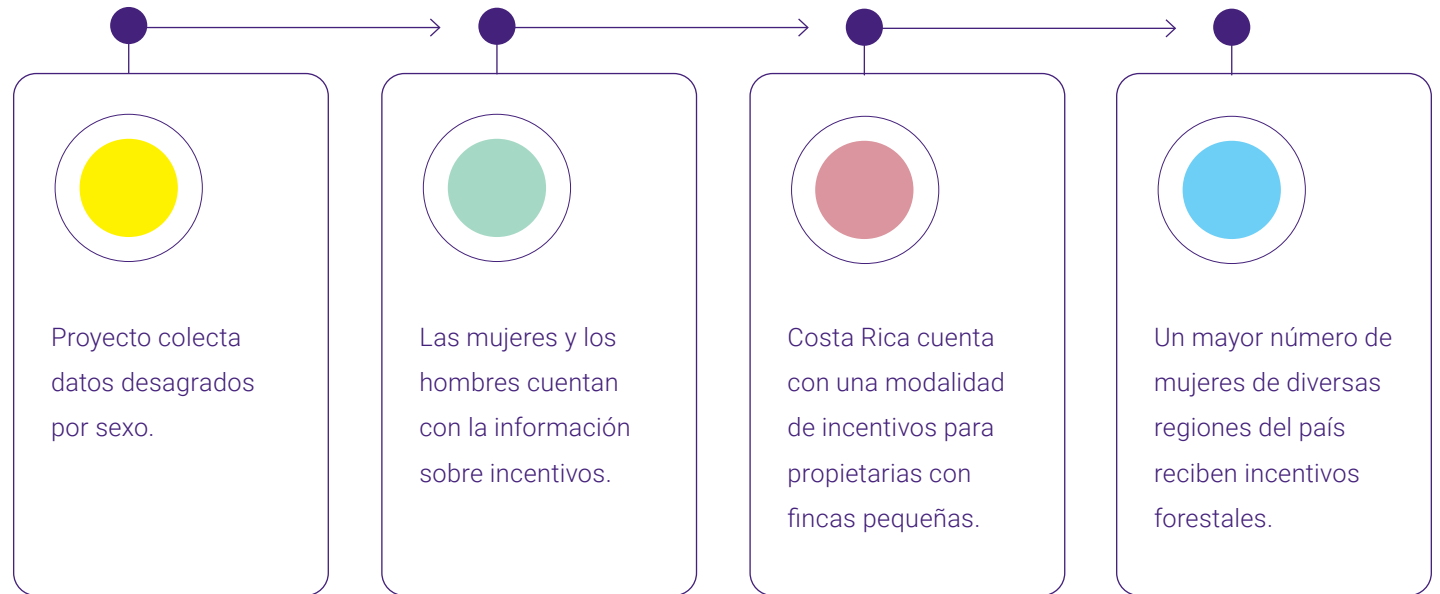
A continuación, se presenta una matriz que puede ayudar a organizar las consideraciones de género según una serie de temas previamente identificados y definir los resultados esperados.

 <b>TEMA</b>	 <b>CONSIDERACIONES DE GÉNERO RELEVANTES AL PROYECTO</b>	 <b>RESULTADOS ESPERADOS</b>
Datos e información sobre roles, uso, conocimiento diferenciado.		
Derechos de las mujeres y desigualdades de género.		
Gobernanza y sistemas de organización local.		
Acceso a la información y procesos de fortalecimiento de capacidades.		
Participación en actividades iniciales, toma de decisiones y actividades forestales o de adaptación.		
Impactos diferenciados del proyecto.		
Contribuciones diferenciadas de los hombres y las mujeres.		



03

El segundo paso para elaborar una teoría de cambio es vincular los resultados esperados. Tomando como punto de partida los ejemplos de resultados esperados que se presentaron en el Paso 1, se puede ver que algunos resultados esperados son condiciones habilitadoras para obtener los resultados esperados a más largo plazo. Por ejemplo, se podrían organizar de la siguiente manera:

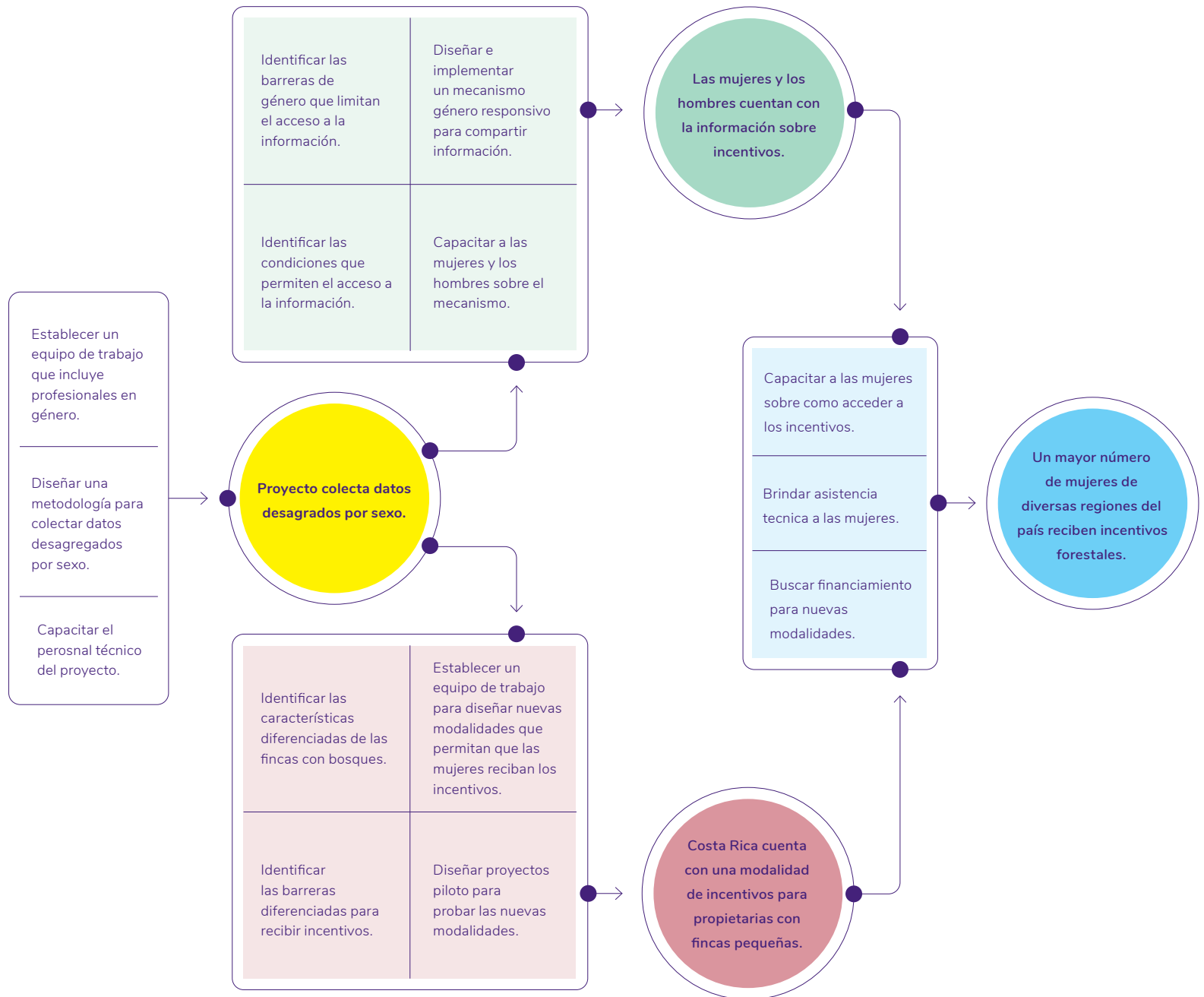




03

**VINCULAR LOS RESULTADOS ESPERADOS:**

El tercer paso para elaborar una teoría de cambio es preguntarse qué debe suceder para obtener los resultados esperados. Las soluciones de este ejercicio son acciones muy concretas que puedan ser integradas durante la implementación del proyecto. Por ejemplo:





### 03

#### QUÉ TIENE QUE SUCEDER:

Para monitorear estas acciones se recomienda definir indicadores de género para cada uno de los resultados esperados. También se aconseja organizar sesiones periódicas de género con colegas que trabajan en la iniciativa para determinar los principales retos y aciertos relacionados con integración de una perspectiva de género. Durante estas sesiones podrán recibir retroalimentación y sugerencias de sus colegas para potenciar los aciertos y superar los retos. Otra práctica que podría considerarse es realizar talleres o grupos focales con la población objetivo.

Ejemplos de indicadores para ejercicio anterior:<sup>5</sup>

- Tipo de datos colectados.
- Número de mujeres y hombres que reciben la información.
- Percepción de las mujeres y los hombres sobre la información que reciben.
- Número de modalidades género responsivas que existen en el país.
- Número de propietarias de bosques que reciben incentivos ambientales.

#### Indicadores de género:

[Aquí puede escribir los indicadores que usted identificó.]




---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

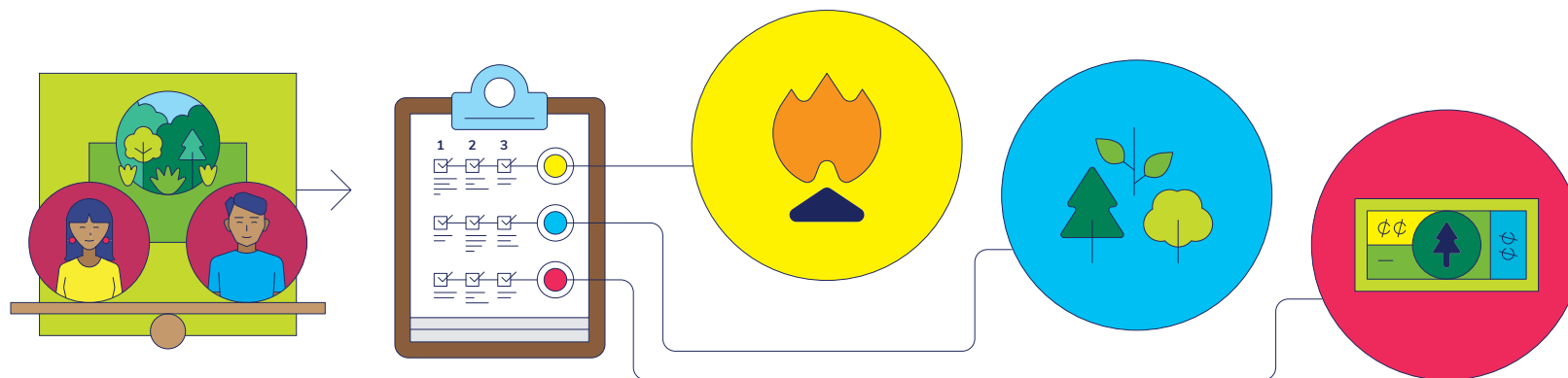


---

<sup>5</sup> Para ver más ejemplos consultar Kristjanson, P., A. Jensen, and A Paez-Valencia. 2018. Género en proyectos de paisaje forestal, acciones e indicadores. PROFOR, World Bank and ICRAF.

# 04

## RECOMENDACIONES DE ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN INICIATIVAS AMBIENTALES O FORESTALES.



El objetivo de este módulo de capacitación es guiar a las personas funcionarias sobre como integrar la perspectiva de género en sus iniciativas ambientales y forestales, mediante una serie de actividades que les permitan reflexionar sobre la importancia de tomar en cuenta la igualdad de género y como considerarla en sus iniciativas ambientales y forestales con base a marcos internacionales aplicables al tema de genero.

Estas recomendaciones están basadas en las lecciones aprendidas y las buenas prácticas que han identificado otras iniciativas ambientales y forestales que han integrado la perspectiva de género. No pretenden ser una receta o lista de cosas por hacer, su objetivo es brindar un punto de partida y algunas ideas de medidas equitativas que pueden ser integradas en las iniciativas ambientales y forestales para promover la igualdad de género. Se recomienda que

cada persona funcionaria lea estas listas, seleccione aquellas que son relevantes para su iniciativa y las adapte dependiendo de: A) el contexto social del sitio donde se implementará el proyecto y basado en la información obtenida en la Actividad 2 y B) los requisitos o mandatos nacionales e internacionales relevantes a su proyectos.

Para promover la igualdad de género efectiva, eficientemente y de manera sostenible cada proyecto tiene que tomar en cuenta características específicas que responden al contexto socio ambientales del sitio donde se implementará, las políticas y regulaciones nacionales y los requerimientos de las instituciones que apoyan financieramente la implementación del proyecto. Armonizar estos tres aspectos puede representar un reto más para los implementadores del proyecto y resultar en una barrera más que impida el diseño e implementación de proyectos que promuevan resultados mas equitativos entre hombres y mujeres. Por ello, se recomienda el contar con un marco conceptual sencillo y neutral que permita identificar y armonizar todas estas consideraciones de género relevantes a un proyecto.

Uno de estos marcos conceptuales es el de equidad social que fue reconocido por la última conferencia de las partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) como orientación sobre modelos de gobernanza eficaces y equitativos<sup>6</sup> y ha sido utilizado en algunos casos para analizar procesos REDD+<sup>7</sup>. El marco conceptual propone que la equidad social tiene tres dimensiones: reconocimiento, procedimiento y distribución. Según lo acordado por los países en la CDB *reconocimiento* se refiere al reconocimiento de los derechos y la diversidad de identidades, valores, sistemas de conocimientos e instituciones de los titulares de derechos y los interesados directos; *procedimiento* se refiere al principio de inclusividad en las normas y la adopción de decisiones y *distribución* implica que los costos y los beneficios que resulten de la gestión de los recursos naturales se deben compartir de manera equitativa entre los diferentes actores<sup>8</sup>. Estas tres dimensiones se enmarcan en un contexto más amplio por lo que las desigualdades de género que se identifican para cada dimensión debe tomar en cuenta las inequidades pre-existentes creadas por condiciones políticas, económicas y sociales, las cuales determinan quienes pueden gozar de sus derechos,

**6** Convenio sobre la Diversidad Biológica. 2018. Decision CBD/COP/14/L.19 <https://www.cbd.int/doc/c/e839/2b26/356507979c151e8d729c3a2e/cop-14-l-19-es.pdf>

**7** Basado en Pascual, U.; Phelps, J.; Garmendia, E.; Brown, K.; Corbera, E.; Martin, A.; Gomez-Baggethun, E.; and R. Muradian. 2014. Social equity matters in payments for ecosystem services. Bioscience; Franks, P. and K. Schreckenberg. 2016. Advancing equity in protected area conservation. IIED Brief; Franks, P.; A. Marting and K. Schreckenberg. 2016. From livelihoods to equity for better protected area conservation. IIED Brief

**8** Convenio sobre la Diversidad Biológica. 2018. Decision CBD/COP/14/L.19 <https://www.cbd.int/doc/c/e839/2b26/356507979c151e8d729c3a2e/cop-14-l-19-es.pdf>

participar y beneficiarse en la distribución de beneficios.<sup>9</sup> Este marco conceptual permite identificar medidas equitativas en tres dimensiones simples que pueden ser fácilmente armonizadas con las políticas, mandatos o estrategias de género de diversas instituciones nacionales e internacionales. Además, este marco conceptual fue utilizado específicamente por el interés de Costa Rica de: a) ser consistente con las recomendaciones de la CDB y armonizar los mandatos internacionales ambientales, b) implementar metodologías novedosas que reflejan el enfoque de derechos y equidad social que el país promueve y c) este marco conceptual representa una estructura neutral que le permite al país adaptar las acciones para recibir el apoyo de diferentes fuentes de financiamiento.

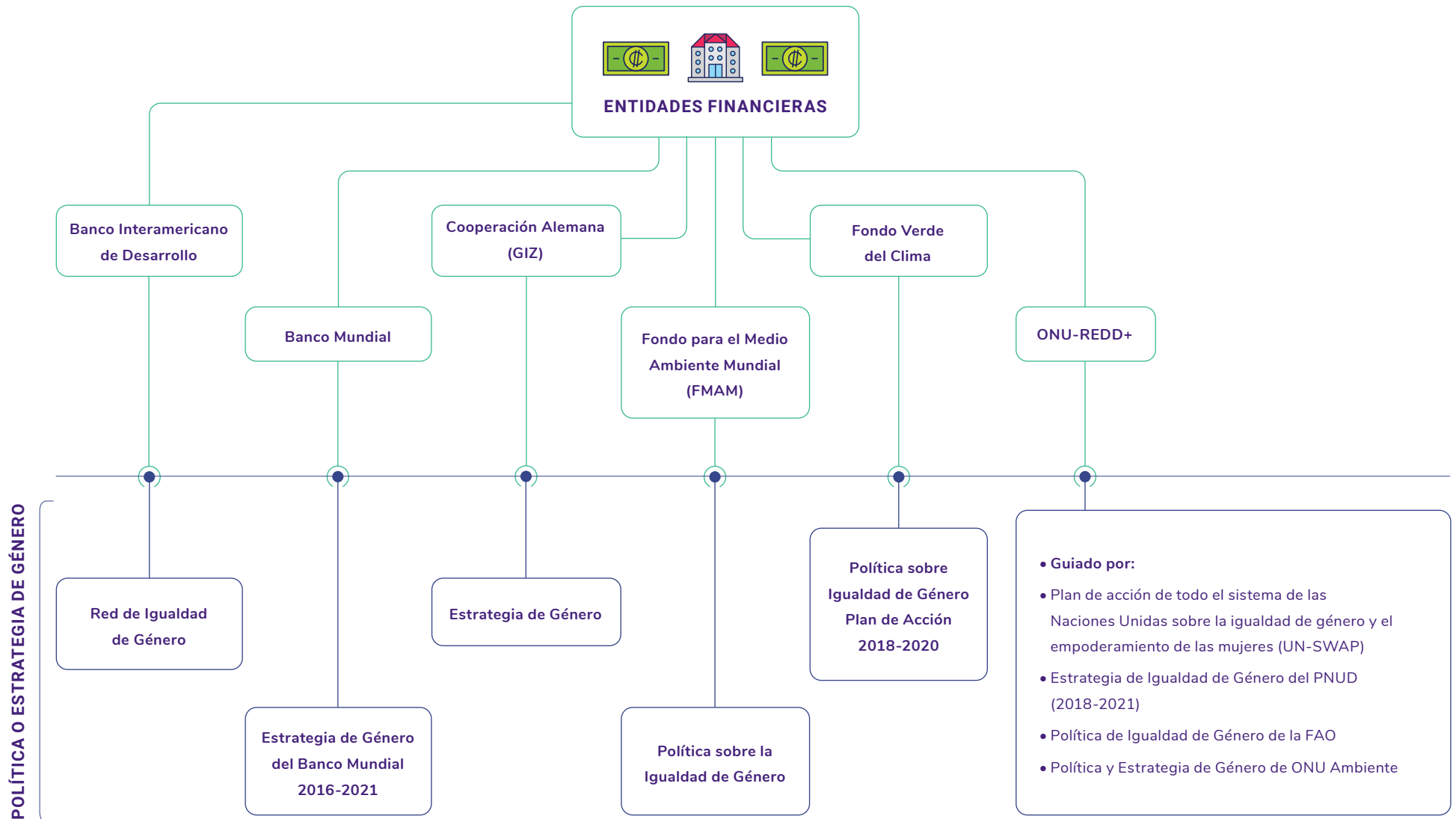
Actualmente la mayoría de las instituciones internacionales que brindan apoyo o financiamiento para iniciativas ambientales o forestales cuentan con políticas de género (ver figura 3) [👁]. En muchos casos al diseñar una nueva iniciativa se deben tomar en cuenta estas políticas como parte de los requisitos para recibir el apoyo, la lista de verificación incluida en este módulo puede servir como una guía para identificar las acciones de género que pueden ser incorporadas en el proyecto que contribuyan a cumplir con las políticas o estrategias de género de dichas instituciones. En el Recuadro 4 se puede encontrar un ejemplo de cómo se puede utilizar el presente módulo para identificar acciones que contribuyan a la implementación de la Estrategia de Género del Banco Mundial. Al trabajar con otras instituciones se puede aplicar un proceso similar: 1) Familiarizarse con las estrategia o política de género de la institución, 2) reflexionar como el proyecto puede contribuir a los objetivos de la estrategia o política, 3) identificar las acciones e indicadores de género que pueden ser integrados en el proyecto.

<sup>9</sup> Franks, P and Quesada-Aguilar, A. 2014. Equitable REDD+: Exploring concepts and strategies. Discussion Paper IIED; Quesada-Aguilar, A. and Franks, P (2015). Applying three dimensions of equity to REDD+. Brief Paper IIED;





FIGURA 3. RESUMEN DE LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE GÉNERO DE ALGUNAS DE LAS INSTITUCIONES INTERNACIONALES QUE BRINDAN APOYO O FINANCIAMIENTO PARA REDD+.



## RECUADRO 4. LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL BANCO MUNDIAL.



Otro aspecto que se puede aplicar a las iniciativas ambientales o forestales para promover la igualdad de género está basado en la Estrategia de Género del Banco Mundial 2016-2021. El Banco Mundial ha dado pasos importantes en las dos últimas décadas para contribuir a la igualdad de género. Actualmente, el Banco Mundial cuenta con un programa de estudios analíticos a nivel nacional y mundial sobre género, gracias a que ha promovido un número de operaciones donde se han analizado las desigualdades de género, se han incorporado actividades específicas para reducir las brechas de género y se han incluido indicadores de género en los marcos de resultados.

La Estrategia de Género del Banco Mundial tiene como objetivo establecer metas ambiciosas en materia de igualdad de género como una medida fundamental para garantizar la reducción duradera de la pobreza y la prosperidad compartida. Dicha estrategia propone maximizar el impacto de las iniciativas del Banco Mundial con el fin de promover resultados más equitativos entre hombres y mujeres en términos de acceso a oportunidades socioeconómicas y orientar las actividades y el seguimiento de los proyectos del Banco Mundial para obtener los resultados esperados en el terreno.

La estrategia de Género del Banco Mundial se enfoca en cuatro objetivos:

1. Mejorar las dotaciones de capital humano (salud, educación y protección social). Esto implica cerrar las brechas de género primarias al mismo tiempo que se abordan temas emergentes.

2. Remover las barreras para obtener más y mejores empleos. Para ello es necesario incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, las oportunidades para obtener ingresos y el acceso a los bienes productivos.
3. Remover las barreras que impiden la tenencia y el control de los bienes. Para alcanzar este objetivo es importante enfocarse en los bienes productivos claves como la tenencia de la tierra, vivienda y tecnología.
4. Incrementar las voces y agencia de las mujeres e involucrar a los hombres y niños. Como parte de este objetivo se promueve el incremento de la participación de las mujeres, incluyendo en la toma de decisiones y se apoya la reducción de la violencia de género y la mitigación de su impacto en situaciones de conflicto.

Al analizar estos los objetivos propuestos se puede observar como los cuatro objetivos proponen medidas equitativas concretas que se encuentren entrelazadas entre sí. Por ejemplo, para poder mejorar las dotaciones de capital humano se remover las barreras de género a nivel de empleos y acceso y control de bienes, pero para poder abordar estas barreras se requiere como condición habilitante incrementar las voces y agencia de las mujeres. Esta interrelación entre los objetivos se da en gran parte porque elucidan aspectos relacionados con la equidad social que son medulares en la mayor parte de las sociedad y que deben ser abordados apropiadamente si se desea promover la igualdad de género.

Estos cuatro objetivos proponen medidas equitativas concretas que se encuentren entrelazadas entre sí. Por ejemplo, para poder mejorar las



## RECUADRO 4. LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL BANCO MUNDIAL (CONTINUACIÓN).



dotaciones de capital humano se debe remover las barreras de género a nivel de empleos y acceso y control de bienes, mientras para poder abordar estas barreras se requiere como condición habilitante incrementar las voces y agencia de las mujeres. Esta interrelación entre los objetivos se da en gran parte porque elucidan aspectos relacionados con la equidad social que son medulares en la mayor parte de las sociedades y que deben ser abordados apropiadamente si se desea promover la igualdad de género. A su vez, estos cuatro objetivos están relacionados con las principales dimensiones de la equidad social ya que para alcanzarlos se requieren de acciones que reconozcan los derechos y desigualdades, promuevan procesos equitativos género-sensibles y que contribuyan a la distribución equitativa de beneficios, responsabilidades y costos.

Para aplicar este enfoque de género en las iniciativas ambientales o forestales se recomiendan los siguientes pasos:

**Paso 1.** Reflexionar como el proyecto puede contribuir a los cuatro objetivos propuestos. Para ello los implementadores podrían hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles dotaciones de capital humano puede promover el proyecto? ¿Cuáles brechas de género primarias (salud, educación y protección social) pueden ser abordadas por el proyecto para brindar estas dotaciones?
- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres para obtener más y mejores empleos en el país y en el sector? ¿Cuáles de estas barreras puede abordar el proyecto?
- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres que impiden la tenencia y el control de los bienes ambientales/forestales? ¿Cuáles de estas barreras puede abordar el proyecto?
- ¿Cómo puede el proyecto incrementar las voces y agencia de las mujeres e involucrar a los hombres y niños?

**Paso 2.** Identificar las brechas de género que puede abordar el proyecto basadas en las preguntas del Paso 1.

**Paso 3.** Convertir las brechas en resultados esperados de género a ser alcanzados a través del proyecto. Para esto, se sugiere revisar las acciones propuestas en la lista de verificación e identificar aquellas que pueden contribuir a alcanzar los resultados esperados.

**Paso 4.** Definir indicadores de seguimiento para poder monitorear y reportar el logro de los resultados planteados.



## ACTIVIDAD 04

### LISTA DE MEDIDAS EQUITATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.

El objetivo de la lista de verificación que se presenta a continuación es brindar orientación a los implementadores de proyectos para garantizar que sus iniciativas ambientales, forestales o sobre cambio climático aborden las consideraciones de género. La lista es suficientemente amplia para que pueda ser interpretada y adaptada para cumplir con diferentes marcos estratégicos. Se aconseja que, al leer la lista propuesta, se pregunte sobre otras medidas equitativas se pueden incorporar para reconocer a todos los agentes sociales y sus derechos. Pregúntese además que otras acciones equitativas se pueden incorporar como parte de los diversos procesos que se desarrollan con el fin de garantizar que la distribución de beneficios y costos sea equitativa.

Las acciones se han organizado en tres grupos principales:

1. Reconocimiento de derechos y desigualdades.
2. Procedimiento con acciones género sensibles.
3. Distribución equitativa de beneficios, responsabilidades y costos.

Estos tres grupos se basan en la teoría de la equidad social y en la experiencia de campo implementando proyectos género sensibles o responsivos.

Cómo usar la lista: las personas implementadoras deben identificar las acciones en la lista de verificación que podrían ser incorporadas en la etapa de diseño del proyecto o iniciativa ambiental. Sin embargo, si el proyecto ya está en ejecución, el implementador debe determinar qué acciones son factibles de incorporar durante la etapa de ejecución. La interpretación de algunas de las acciones para iniciativas ambientales o forestales podría ser un desafío, por lo que se recomienda que los implementadores de proyectos busquen más orientación o apoyo de personas expertas en género, y de aplicar métodos participativos con la población objetivo, para adaptar e implementar las acciones. En el Anexo 1 [👁️] también se puede encontrar una serie de actividades concretas e indicadores que pueden servir como guía para operacionalizar estas propuestas en los proyectos o iniciativas ambientales.



## 04

**Evaluación:** se recomienda a las personas implementadoras de proyectos realicen un proceso de evaluación periódico. Se aconseja que estos procesos de evaluación involucren a otros colegas para proporcionar retroalimentación y mejorar su implementación. Las personas implementadoras también puede realizar estas evaluaciones periódicas mediante métodos participativos como grupos focales con los actores involucrados en el proyecto.

La consideración o implementación de cada acción debe ser evaluada como incorrecta, satisfactoria o excelente. Además, se sugiere documentar los resultados a manera de informe para futuros propósitos de comparación.

### EVALUACIÓN DE GÉNERO

Después de implementar las acciones, ese proyecto puede ser evaluado de la siguiente manera:

- **Género neutral:** la mayoría de las acciones no se implementaron o su implementación fue incorrecta.
- **Género sensible:** el proyecto realizó la mayoría de las acciones de reconocimiento y durante su evaluación no se calificó ninguna como incorrecta.
- **Género responsivo:** el proyecto ha implementado todas las acciones de reconocimiento y proceso, ninguna estuvo incorrecta y obtiene una evaluación excelente en, al menos, el 50% de las acciones.
- **Género transformador:** el proyecto ha implementado todas las acciones de reconocimiento, proceso y distribución y recibe una puntuación excelente en, al menos, el 75% de las acciones, sin puntuaciones de incorrectas.



**04**

**01.**

**RECONOCIMIENTO:  
DERECHOS Y  
DESIGUALDADES.**

	Incorrecta	Satisfactoria	Excelente
La iniciativa reconoce a mujeres y hombres como partes interesadas relevantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa considera y documenta los roles, los conocimientos, las necesidades y las preferencias diferenciados por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa toma en cuenta el conocimiento, las necesidades y las preferencias diferenciadas por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa contempla y documenta las desigualdades de género relevantes para el proyecto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos y actividades de la iniciativa abordan las desigualdades de género relevantes para el proyecto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Incorrecta	Satisfactoria	Excelente
El proyecto identifica las principales barreras, por ejemplo, culturales, institucionales, sociales, y las desigualdades de género que impiden que las partes interesadas, en particular las mujeres y las personas jóvenes, que participen de manera plena y eficaz en todas las fases del proyecto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas implementadoras participan en sesiones de sensibilización y desarrollo de capacidades sobre género y ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa identifica las consideraciones de género relevantes a través de discusiones de grupos focales o entrevistas con mujeres y hombres de diversos orígenes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



04

02.

**PROCEDIMIENTO:  
ACCIONES GÉNERO  
RESPONSIVAS.**

	Incorrecta	Satisfactoria	Excelente
La iniciativa desarrolla metodología para coleccionar datos desagregados por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa involucra a personas investigadoras y facilitadoras a coleccionar datos y realizar encuestas, entrevistas, consultas, talleres y reuniones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa colecciona datos desagregados por sexo y realiza un análisis de género de los datos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades de la iniciativa abordan las barreras que impiden que las partes interesadas, en particular las mujeres y las personas jóvenes, participen de manera plena y eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Incorrecta	Satisfactoria	Excelente
La iniciativa implementa medidas y cuotas de paridad para garantizar que las mujeres participen en todas las fases de la planificación y la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa incluye a uno o varios individuos que promueven la igualdad de género y los derechos de las mujeres, que son respetados y en quienes confían y que forman parte de las estructuras de toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos y actividades de la iniciativa abordan las desigualdades de género relevantes para el proyecto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iniciativa incluye presupuesto de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**04**

**02.**

**PROCEDIMIENTO:  
ACCIONES GÉNERO  
RESPONSIVAS.**

La iniciativa involucra a profesionales expertos en género y representantes gubernamentales de los mecanismos de mujeres, para revisar y apoyar la implementación de las actividades.

Incorrecta

Satisfactoria

Excelente

La iniciativa realiza un análisis de riesgo y beneficio diferenciado por sexo.

El proyecto incluye indicadores de género en el proceso de monitoreo y evaluación.

Incorrecta

Satisfactoria

Excelente

Los informes de la iniciativa incluyen datos de género y un análisis de género de los resultados principales.

**03.**

**DISTRIBUCIÓN  
EQUITATIVA DE LOS  
BENEFICIOS, COSTOS Y  
RESPONSABILIDADES.**

La iniciativa implementa un análisis de beneficios, costos y riesgos diferenciados por sexo.

La iniciativa incorpora una evaluación del tipo de beneficios, por ejemplo, monetarios, no monetarios y servicios, que pueden ser accesados y controlados por las diferentes partes interesadas, especialmente las mujeres y las personas jóvenes.





04

03.

**DISTRIBUCIÓN  
EQUITATIVA DE LOS  
BENEFICIOS, COSTOS Y  
RESPONSABILIDADES.**

	Incorrecta	Satisfactoria	Excelente
<p>La iniciativa incluye una evaluación del tipo de responsabilidades diferenciadas por sexo que las diferentes partes interesadas, especialmente las mujeres y las personas jóvenes, tendrán al involucrarse en las actividades.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>La iniciativa identifica e integra acciones para mejorar las relaciones entre mujeres y hombres, en particular con respecto a la división del trabajo, la participación plena y eficiente, la consulta, el intercambio de información, la distribución de beneficios, el acceso y el control de los recursos, y la toma de decisiones en las comunidades e instituciones gubernamentales.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>El proyecto establece un sistema de monitoreo claro, transparente e inclusivo para determinar si todas las partes interesadas, especialmente las mujeres y las personas jóvenes, están recibiendo los beneficios apropiados de manera oportuna, y los costos y las responsabilidades se comparten por igual.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>El proyecto incluye un plan para la mediación externa en situaciones donde las necesidades y preferencias de las mujeres o grupos vulnerables se excluyen o anulan, y cuando los beneficios, costos y responsabilidades no se comparten por igual.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECCIÓN

# BB

## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ). 2018. Anexo de género, guía de análisis de vulnerabilidad para la forestaría comunitaria.

Banco Mundial. Women in Central America: An Overview of Progress and Challenges.

Banco Mundial y Secretaría REDD+. 2019. Plan de Acción de Género para la EN-REDD+ Costa Rica.

Convenio sobre la Diversidad Biológica. 2018. Decision CBD/COP/14/L.19 <https://www.cbd.int/doc/c/e839/2b26/356507979c151e8d729c3a2e/cop-14-l-19-es.pdf>

Estándares Sociales y Ambientales para REDD+ (REDD+ SES) y Organización de Mujer, Ambiente y Desarrollo (WEDO). 2013. De la investigación a la acción, hoja por hoja: abordando correctamente la igualdad de género en los Estándares Sociales y Ambientales para REDD+.

Franks, P.; A. Marting and K. Schreckenberg. 2016. From livelihoods to equity for better protected area conservation. IIED Brief.

Franks, P and Quesada-Aguilar, A. 2014. Equitable REDD+: Exploring concepts and strategies. Discussion Paper IIED.

Franks, P. and K. Schreckenberg. 2016. Advancing equity in protected area conservation. IIED Brief.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujer. Gender Equality, UN Coherence and You.

Kristjanson, P., A. Jensen, and A Páez-Valencia. 2018. Género en proyectos de paisaje forestal, acciones e indicadores. PROFOR, Banco Mundial y Centro Mundial de Agroforestería (ICRAF).

Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2017. Una Visión del Sector Agropecuario Basado en el Censo Agropecuario 2014.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2015. Tablas y gráficos informe Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 2015.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2017. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica.

Ministerio de Agricultura (MAG). 2017. Cuaderno Nuestra Finca 2017 “Las mujeres productoras agropecuarias”

Pascual, U.; Phelps, J.; Garmendia, E.; Brown, K.; Corbera, E.; Martin, A.; Gomez-Baggethun, E.; and R. Muradian. 2014. Social equity matters in payments for ecosystem services. Bioscience.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2007. Gender Mainstreaming: a Key Driver of Development in Environment and Energy

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Costa Rica. 2018. Análisis institucional de las brechas de género.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Alianza Global de Género y Clima (GGCA). 2009. Manual de Capacitación sobre Género y Cambio Climático.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (Costa Rica). 2016. Vigésimosegundo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible.

Programa Estado de la Nación. 2017. Capítulo 5: La evolución de la educación superior.

Quesada-Aguilar, A. and Franks, P. 2015. Applying three dimensions of equity to REDD+. Brief Paper IIED.

Rivas, S.C. 2015. Participación y toma de decisiones de las mujeres en la actividad ganadera, distrito de Santa Cruz De Turrialba, Costa Rica.

Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria. 2003. Política de género y plan de acción estratégico 2002-2010.

Secretaría REDD+. 2016. Taller definición del diseño de la ruta crítica para el abordaje de género del proceso REDD+.

Secretaría REDD+. 2018. Estrategia nacional REDD+ COSTA RICA.

SECCIÓN

**AX**

**ANEXOS**

**ANEXO 1: ACCIONES E INDICADORES DE GÉNERO EN INICIATIVAS AMBIENTALES Y FORESTALES.**

Los siguientes ejemplos incluyen una serie de acciones concretas que promueven la igualdad de género relacionadas con el reconocimiento, los procesos o la distribución equitativa. Los ejemplos están basados en la publicación de PROFOR, Banco Mundial e ICRAF<sup>10</sup> y el Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica.

<sup>10</sup> Kristjanson, P., A. Jensen, and A Paez-Valencia. 2018.

**RECONOCIMIENTO**

**RESULTADO ESPERADO GENERAL**

Empoderamiento de las mujeres.

**ACTIVIDADES**

1. Capacitación técnica y de liderazgo dirigida a mujeres involucradas en la silvicultura y la agroforestería.
2. Capacitación de liderazgo para mujeres en asociaciones relacionadas con los bosques.
3. Fondos dedicados a actividades innovadoras de comunicación que destacan el papel de las mujeres y sus mejores prácticas en la restauración del paisaje forestal.
4. El presupuesto de la agencia forestal especifica un porcentaje de fondos para capacitar a las mujeres en actividades de producción forestal y de valor agregado.

**INDICADORES**

**Indicadores de insumo**

\* Las mujeres son signatarias o cosignatarias en contratos relacionados con proyectos forestales, por ejemplo, pagos por ecosistemas, ecoturismo, viveros, etc. (Sí / no).

**Indicadores de producto**

\* El proyecto incluye actividades que presentan a las mujeres como modelos a seguir que rompen barreras, predicen con el ejemplo, cambian actitudes y proporcionan inspiración a otros.

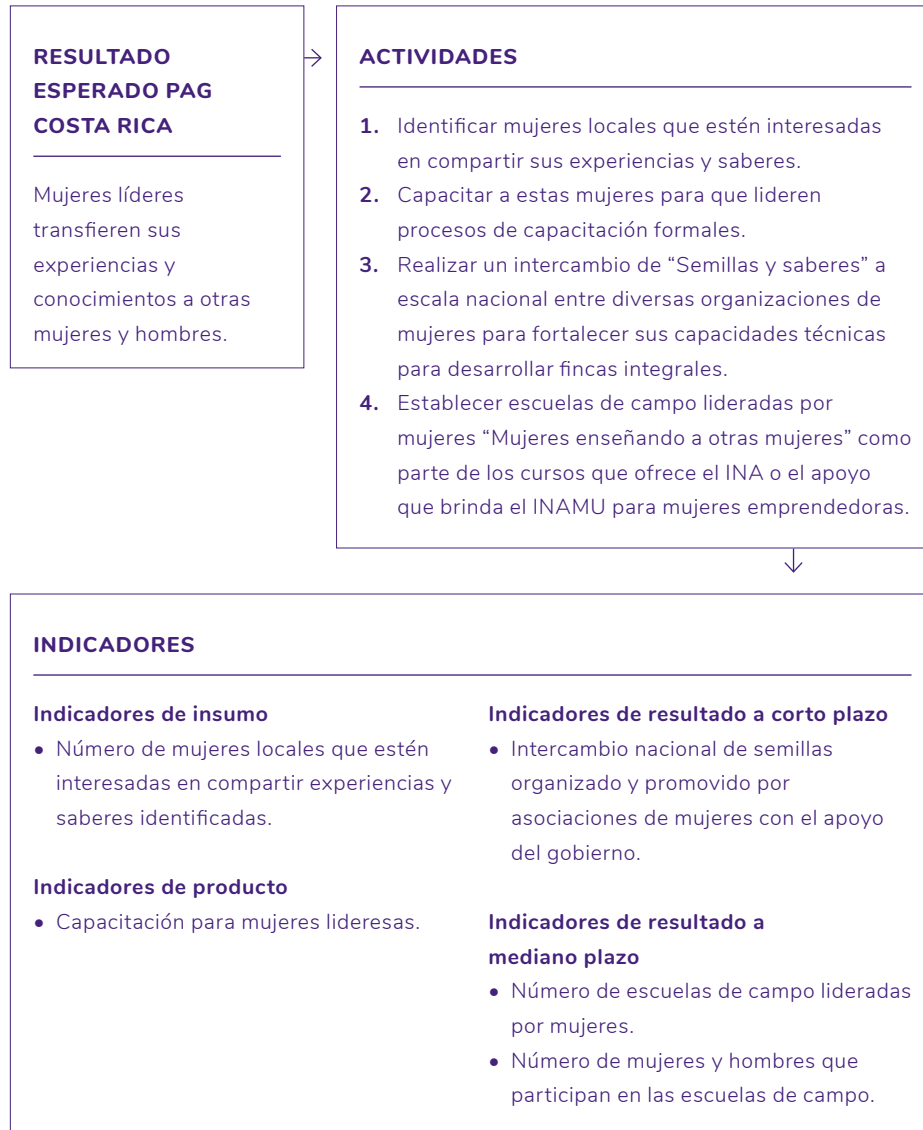
**Indicadores de resultado a corto plazo**

\* Planes, estrategias y políticas del sector forestal que incorporan consideraciones de género.

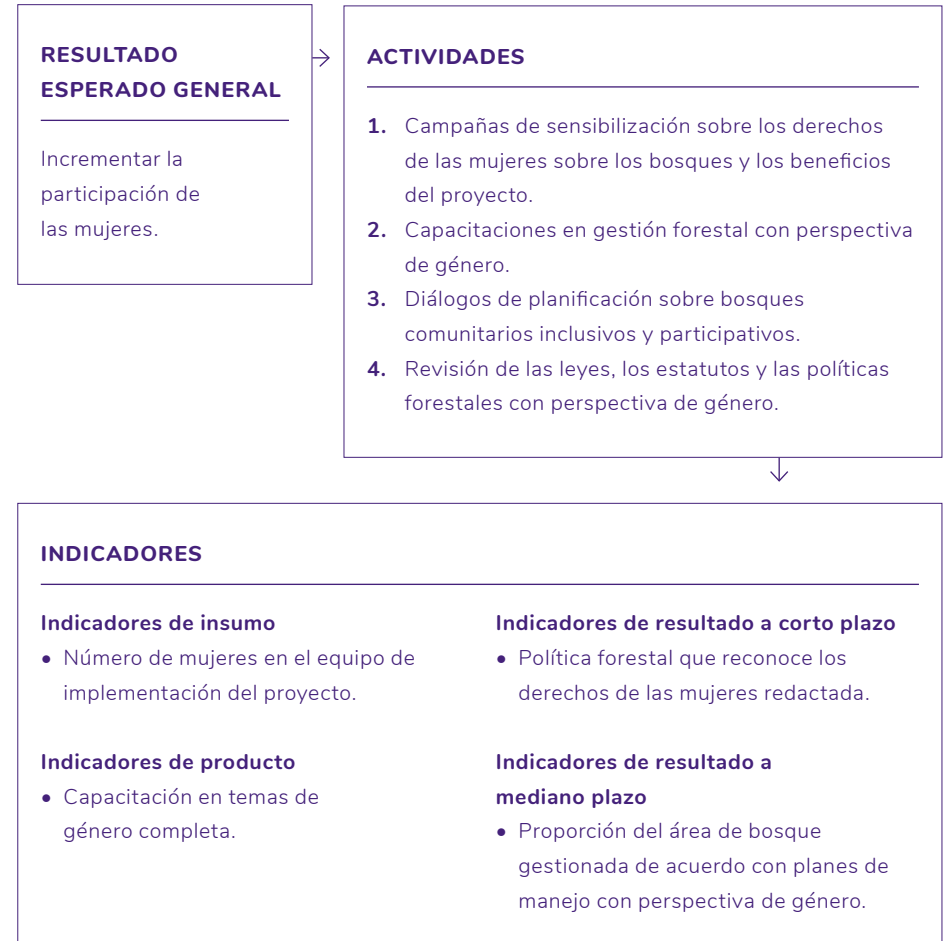
**Indicadores de resultado a mediano plazo**

\* Porcentaje de mujeres participantes del proyecto que califican las actividades con perspectiva de género como "satisfactorias".

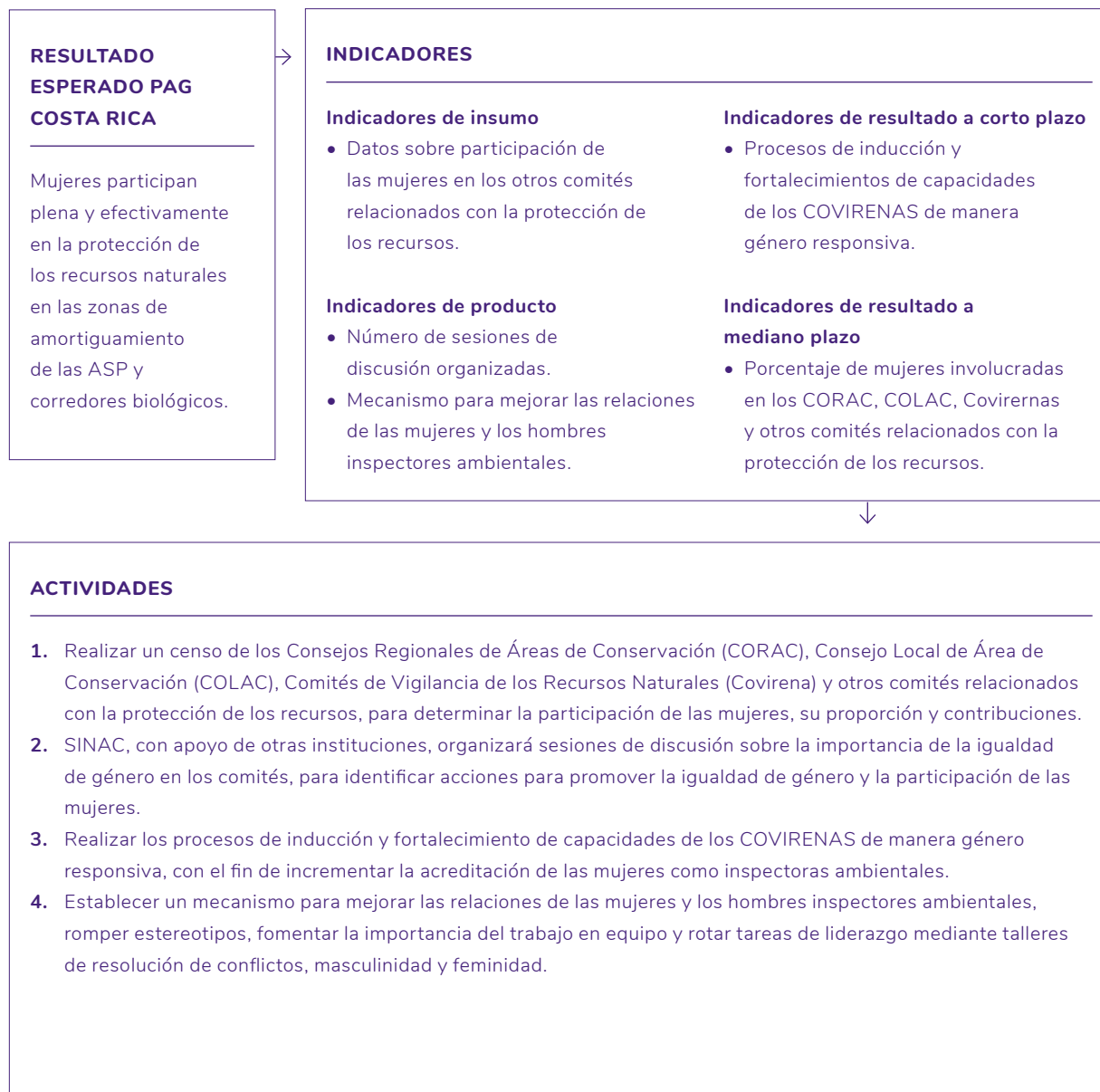
## RECONOCIMIENTO



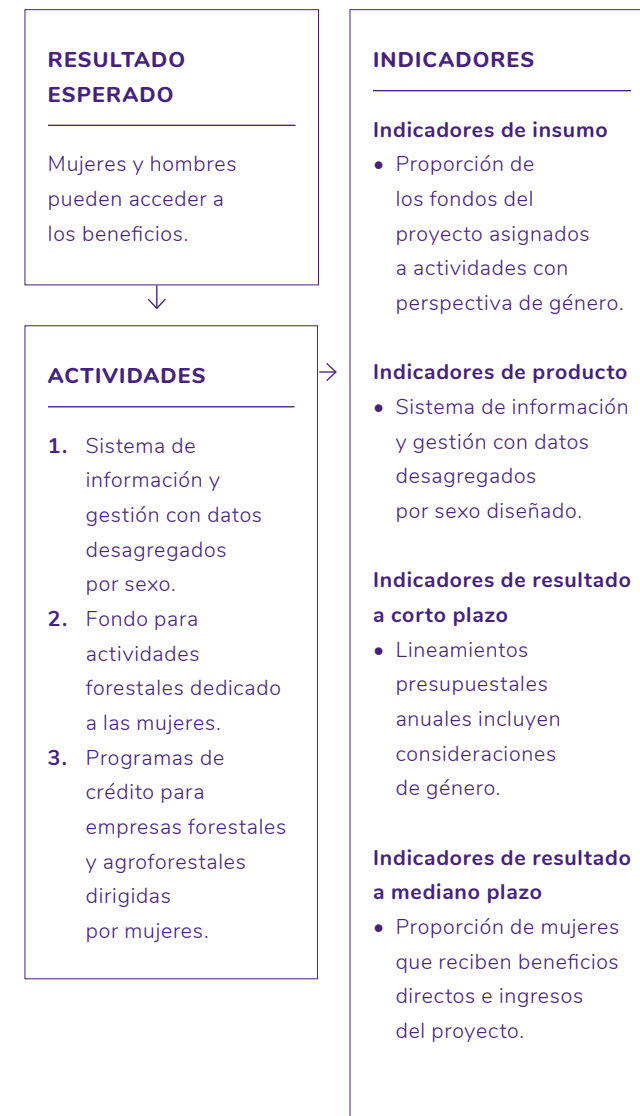
## PROCESOS



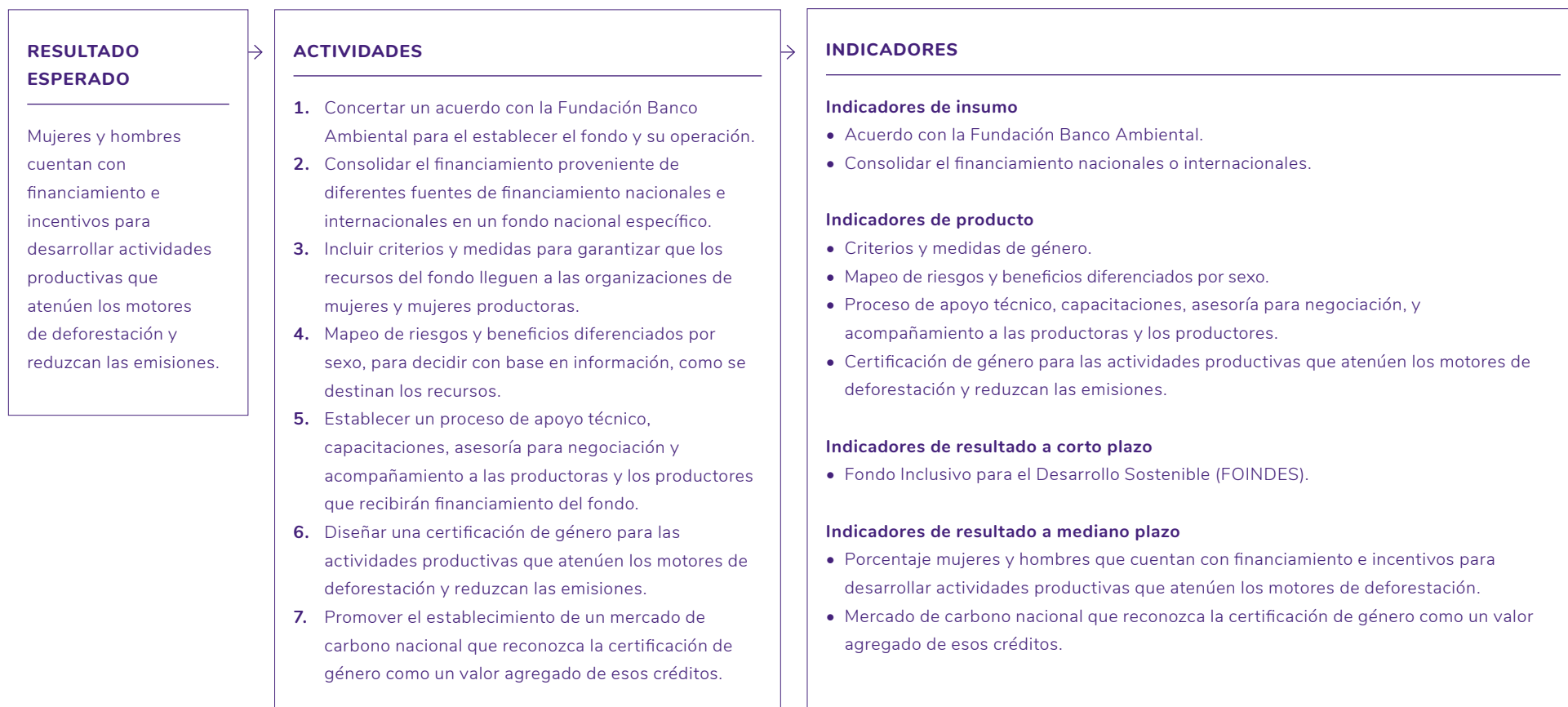
## PROCESOS



## DISTRIBUCIÓN



## DISTRIBUCIÓN



## ANEXO 2: HERRAMIENTAS

TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>En búsqueda del género perdido: equidad en áreas protegidas</b>	Aguilar, Lorena, Castañeda, Itzá & Salazar, Hilda	IUCN	2002	El libro es una propuesta conceptual y metodológica que proporciona herramientas, técnicas y recomendaciones para construir procesos que promuevan la igualdad de género en áreas protegidas. Este documento fue desarrollado para facilitar la planificación, gestión y administración de áreas protegidas, para buscar una mayor equidad social, particularmente entre mujeres y hombres.
<b>Gender and REDD+ Roadmaps</b>	Aguilar, L. y A. Quesada-Aguilar	IUCN and WEDO	2011	El objetivo de la hoja de datos fue presentar el proceso cómo se desarrollaron las hojas de ruta de género y REDD + en Ghana, Camerún y Uganda. La hoja informativa destaca que las hojas de ruta son el producto de talleres de multiactor que reunieron a organizaciones de mujeres, profesionales expertos en género y legisladores a escala nacional y presentan algunas sugerencias generales para abordar consideraciones de género.
<b>Forests and Gender</b>	Aguilar, L., A. Quesada-Aguilar, y D. Shaw eds	IUCN and WEDO	2011	Este libro está dividido en tres secciones, la primera sección explora algunos de los principales temas a relacionados con los bosques y el género. La segunda sección analiza estudios de casos de todo el mundo, África, Asia, Estados Unidos y Europa. La tercera da un paso atrás y examina los problemas y el progreso a nivel internacional y mundial, actualizándonos y pronosticando los desafíos y desarrollos futuros.
<b>Arborvitae newsletter issues 43</b>	—	IUCN	2011	Esta edición de Arborvitae, producida con la Oficina de Género de la UICN, da una nueva mirada a algunos temas comunes y discute como se aborda el género tanto en el campo como en las discusiones de políticas sobre cambio climático y REDD+. El boletín incluye estudios de casos de Filipinas, Estados Unidos, Tanzania, India y Nepal, y una entrevista con Wanagri Maathai.
<b>Gender analysis in forestry research: looking back and thinking ahead</b>	Mai, Y.H., E. Mwangi y M. Wan.	CIFOR <i>International Forestry Review</i> Vol.13(2)	2011	Esta revisión describe las investigaciones sobre género en el sector forestal. El estudio revisó 121 publicaciones extraídas de la base de datos de Web of Knowledge y publicaciones del Centro de Investigación Forestal Internacional durante los últimos 10 años.



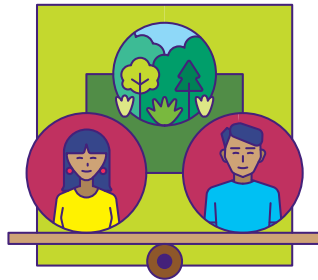
TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>Introduction to the Special Issue on Forests and Gender</b>	Mai, Y.H., E. Mwangi y M. Wan.	CIFOR <i>International Forestry Review</i> Vol.13(2)	2011	La introducción ofrece una visión general de la publicación y menciona que la revisión se basa en una amplia variedad de documentos que exploran las dimensiones de género de diversos temas desde múltiples perspectivas empíricas. En general, los artículos de este número especial sobre género y bosques confirman que los hallazgos existentes, como la gestión, el uso y el acceso a los bosques, están relacionados con los roles de género.
<b>The Business Case for Mainstreaming Gender in REDD+</b>	—	UN-REDD.	2011	El objetivo de la publicación es demostrar e ilustrar cómo la integración de los principios de igualdad de género en REDD+ resultará en mejores resultados de desarrollo y climáticos. El argumento comercial para la incorporación de la perspectiva de género se basa en examinar cómo la integración del género en REDD + puede aumentar la eficiencia; aumentar la eficacia; y aumentar la sostenibilidad
<b>Training Manual on Free, Prior and Informed Consent (FPIC) in REDD+ for Indigenous Peoples</b>	Maharjan, S.K, J. Carling, y L.N. Sherpa	Asia Indigenous Peoples Pact (AIPP) and International Work Group for Indigenous Affairs (IWGIA)	2012	Este manual tiene como objetivo desarrollar las capacidades de los pueblos, redes y organizaciones indígenas para defender y trabajar por la implementación efectiva del CLPI en las actividades y proyectos relacionados con REDD +. El manual reconoce a las mujeres como la primera parte interesada que necesita ser informada y consultada. También aconseja abordar consideraciones de género en las actividades principales relacionadas con la preparación, implementación y consultas. Incluye una sección donde presenta las consideraciones de género claves que deben ser tomadas en cuenta durante las consultas.
<b>REDD+ Social Safeguards and Standards Review</b>	Mackenzie, C	Forest Carbon, Markets and Communities Program (FCMC) Tetra Tech	2012	Este reporte fue preparado para ayudar a los implementadores y diseñadores de políticas de REDD + a comprender y comparar los diferentes enfoques de las salvaguardas y estándares sociales para REDD +. La Sección 3.2.5 sobre 'Grupos Marginados: mujeres, jóvenes, otros vulnerables' menciona las consideraciones de género y cubre brevemente como se ha tratado el tema en los sistemas revisados por el informe.
<b>His REDD+, her REDD+: how integrating gender can improve readiness</b>	Nhatumbo, I y L. Chiwona-Karlton	IIED	2012.	El informe se centra en la integración del género en el proceso de REDD + utilizando un análisis de las cadenas de valor. El informe presenta no solo antecedentes teóricos y fundamentos, sino que comparte lecciones de Brasil y Tanzania que muestran cómo la acción afirmativa para estructurar los pagos a las mujeres puede ayudar a garantizar la equidad de género en REDD +.

TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>The Art of Implementation</b>	Pearl-Martinez, R. L. Aguilar, F. Rogers, y J. Siles	IUCN	2012	Esta publicación comparte las experiencias de la UICN en el desarrollo de las primeras estrategias y hojas de ruta nacionales sobre el cambio climático género responsivas. La publicación describe los pasos y elementos para crear una hoja de ruta de género para REDD +. Incluye una donde se describe la experiencia en cada país.
<b>Gender Integration in REDD+: From Promises to Practice</b>	Bradley, A	–	2013.	El texto brinda una visión general de las diferentes iniciativas que apoyan a los desarrolladores de proyectos REDD + y los gerentes de programas nacionales los estándares y las herramientas para guiar las acciones para incorporar el género en REDD +.
<b>Gender cross cutting theme - Newsletter No.1</b>	–	CGIAR Research Program on Forests, Trees and Agroforestry (CRP-FTA)	2013	Este es el primer boletín informativo del tema de género de CRP-FTA. Este boletín tiene como objetivo compartir algunas de las actividades realizadas, las alianzas que se construyeron y fortalecer el conocimiento generado en forma conjunta.
<b>Readiness To Engage: Stakeholder Experiences For REDD+</b>	Diamond	Forest Carbon, Markets And Communities (FCMC) Program	2013.	El estudio describe experiencias nacionales, subnacionales y anidadas de participación de actores, buenas prácticas y lecciones aprendidas. El estudio reconoce que los donantes y los mecanismos de financiamiento multilaterales de REDD + requieren un análisis de género antes de la presentación de las solicitudes de financiación.
<b>REDD+: 3 things to consider so men and women share the benefits</b>	Nhantumbo, I.	IIED	2013	Este artículo presenta algunos de los hallazgos de la investigación de IIED en Tanzania, Nepal y Vietnam, que se centra en la forma en que los hombres y las mujeres desempeñan diferentes roles en las cadenas de valor de los productos básicos que impulsan la deforestación.
<b>Gender in REDD+: A handbook for grassroots facilitators Questions and Answers</b>	–	RECOFT	2013	El objetivo principal de este folleto es apoyar a los instructores y facilitadores locales, brindándoles información útil sobre consideraciones de género para el cambio climático y programas de capacitación y desarrollo de capacidades relacionados con REDD+. El objetivo de este manual específicamente es proporcionar información simplificada directamente a las comunidades de base.

TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>Guidance Note on Gender Sensitive REDD+</b>	–	UNREDD	2013	La guía se diseñó para los actores que participan en los esfuerzos de REDD + a nivel local, nacional, regional o mundial. Su objetivo era promover procesos de REDD + género sensibles y apoyar a los países socios y partes interesadas del Programa ONU-REDD en la preparación, desarrollo e implementación de estrategias nacionales de REDD + género sensibles.
<b>From research to action, leaf by leaf: getting gender right in REDD+ Social and Environmental Standards</b>	Quesada-Aguilar, A.; E. Blomstrom y R. Jarrah	WEDO y REDD+ SES	2013	Esta publicación presenta las mejores prácticas y lecciones aprendidas de la investigación-acción llevada a cabo en cuatro países que utilizan REDD + SES: Estado de Acre (Brasil), Ecuador, Nepal y Tanzania. Esta publicación incluye una narrativa completa sobre cómo abordar las consideraciones de género en las salvaguardas y estándares de REDD + y proporciona una herramienta de verificación accesible para guiar a los países a desarrollar programas nacionales de REDD + género sensibles.
<b>Gender and REDD+: Analyzing women's roles in sub-national initiatives</b>	Larson, AM. T. Dokken, A. Duchelle, S. Atmadja, I.A.P. Resosudarmo, P. Cronkleton, M. Cromberg, W. Sunderlin, A. Awono y G. Selaya	CIFOR	2014	El estudio está basado en investigaciones realizadas por el Centro de Investigación Forestal Internacional en 69 aldeas en 18 sitios de REDD + en cinco países, este artículo encuentra que las mujeres, han estado menos involucradas en las decisiones y procesos de diseño de proyectos de REDD + que los hombres, una situación con implicaciones potencialmente significativas para la implementación y los resultados futuros. Este artículo utiliza los hallazgos de la investigación para argumentar que la "participación", aunque es una demanda central de las comunidades indígenas y otras comunidades locales en general, es solo una solución parcial para abordar las necesidades estratégicas de las mujeres de manera que fortalezcan su posición en REDD +.
<b>¿Pueden las salvaguardas garantizar la equidad de género?</b>	Larson, AM. T. Dokken, A. Duchelle,	CIFOR	2014	Los resultados presentados en este informe fueron generados por el Estudio Comparativo Global de CIFOR sobre REDD + en la implementación temprana del proyecto (2011-2012) en 77 comunidades en 20 sitios REDD + en seis países (Brasil, Camerún, Indonesia, Perú, Tanzania y Vietnam). Los hallazgos sugieren que promover la "participación de las mujeres" no es una solución apropiada.
<b>Technical Workshop Gender and REDD+ Learning Exchange 13-15 May 2014 Summary Report</b>	–	USAID & UICN	2014	Un intercambio de aprendizaje para cincuenta y dos participantes de más de veinte países, el taller convocó a expertos, representantes del gobierno y profesionales de nivel internacional, nacional y subnacional para entablar un diálogo, identificar lecciones y mejores prácticas y trazar pasos concretos para avanzar la agenda de género y REDD +.

TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>Using International Law to Advance Women's Tenure Rights in REDD+.</b>	Silverman, A.	Rights and Resources Initiative and Center for International Environmental Law (CIEL)	2015	Este documento justifica el avance de los derechos de tenencia de las mujeres y cómo el derecho internacional puede ser utilizado para promover esos derechos en el contexto de REDD+. Si bien el derecho internacional no aborda específicamente los derechos de tenencia de las mujeres, el documento proporciona una tipología de los derechos humanos clave reconocidos internacionalmente que son relevantes para los derechos de tenencia de las mujeres.
<b>The role of women in early REDD+ implementation: lessons for future engagement</b>	Larson, AM. T. Dokken, A. Duchelle, S. Atmadja, I.A.P. Resosudarmo, P. Cronkleton, M. Cromberg, W. Sunderlin, A. Awono y G. Selaya	CIFOR <i>International Forestry Review</i> 17(1): 43-65.	2015	Basado en investigaciones realizadas por el Centro de Investigación Forestal Internacional en 77 comunidades en 20 sitios de RED + en seis países, este artículo encuentra que las mujeres incluso donde usan bosques tanto o más han estado menos involucradas en las decisiones y procesos de diseño de la iniciativa REDD + que los hombres, una situación con implicaciones potencialmente significativas para la implementación y los resultados futuros. Este artículo utiliza los resultados de la investigación para argumentar que la participación es solo una solución parcial para abordar las necesidades estratégicas de las mujeres de manera que fortalezcan su posición en REDD+.
<b>“El sendero a través del bosque: Políticas y acciones REDD+ género responsivas” en Las raíces del futuro: Situación actual y progreso en género y cambio climático.</b>	Eggerts, E.	UICN	2017	Este capítulo brinda un resumen de vínculos entre género y REDD+ e incluyen un análisis de iniciativas que han integrado las consideraciones de género en las políticas y medidas REDD+, gobernanza, participación de las partes interesadas, salvaguardas, mecanismos de distribución de beneficios y financiamiento, Sistemas Nacionales de Monitoreo Forestal (SNMF) y monitoreo, reporte y presupuestos género responsivos.
<b>UN-REDD Methodological Brief on Gender</b>	—	UNREDD	2017	Este informe metodológico sobre género define el enfoque del Programa ONU-REDD sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Brinda orientación y puntos de entrada concretos a los países socios del Programa ONU-REDD y sus equipos de apoyo sobre cómo el enfoque de género detallado en el Marco Estratégico del Programa ONU-REDD 2016-2020 puede ser operacionalizado y monitoreado efectivamente.

TÍTULO	AUTOR	INSTITUCIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN
<b>Igualdad de género en REDD+: Sistematización y lecciones aprendidas en el proceso de preparación en México.</b>	—	USAID, MREDD+, TNC, Rainforest Alliance, Woos Hole Research Center, Espacios Naturales y Desarrollo Sustentable.	2017	Este documento reúne la experiencia de cuatro años (2012-2016) de intervención de la Alianza México REDD+ para transversalizar la perspectiva de género en instrumentos de política relacionados con REDD+. Se resalta la importancia de haber desarrollado primero un Plan de Acción de Género para REDD+ en México (PAGEREDD+) a partir de un análisis inicial de capacidades institucionales sobre perspectiva de género.
<b>Gender lessons for climate initiatives: A comparative study of REDD+ impacts on subjective wellbeing</b>	Larson, AM. D. Solis, Duchelle, S. Atmadja, I.A.P. Resosudarmo, P. Cronkleton, M. Cromberg, W. Sunderlin, A. Awono y G. Selaya	CIFOR World Development 108.	2018	Este artículo utiliza datos de un estudio longitudinal de iniciativas subnacionales de REDD + en seis países para analizar su impacto de género en el bienestar percibido. Los resultados destacan que las definiciones de bienestar fueron similares entre hombres y mujeres; pero casi la mitad de los grupos focales de las mujeres pensó que tener su propia fuente de ingresos era importante. En general, las iniciativas de REDD + parecen estar repitiendo los errores del pasado, ya que no prestan suficiente atención a la igualdad de género y los derechos de las mujeres.



# APRENDER DE GÉNERO Y BOSQUES

MÓDULO DE CAPACITACIÓN PARA INTEGRAR  
EL GÉNERO EN LAS INICIATIVAS FORESTALES  
EN COSTA RICA



GRUPO BANCO MUNDIAL



minae  
MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGIA



REDD+  
COSTA RICA  
REDUCCIÓN DE EMISIONES  
POR DEFORESTACION Y  
DEGRADACION DEL BOSQUE  
Y MAS



FOREST  
CARBON  
PARTNERSHIP  
FACILITY