

PROGRAMA  
**ONU-REDD**



Organización de las Naciones  
Unidas para la Alimentación  
y la Agricultura



ONU  
programa para el  
medio ambiente

# Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático

**Argentina unida**



Ministerio de Ambiente  
y Desarrollo Sostenible  
**Argentina**

# Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno

Fecha de Publicación: MARZO 2021

Cita recomendada: MAyDS, 2021. Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático. **Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno**. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, República Argentina.



## Autoridades

Presidente de la Nación

**Alberto Fernández**

Vicepresidenta de la Nación

**Cristina Fernández de Kirchner**

Jefe de Gabinete de Ministros

**Santiago Cafiero**

Ministro de Ambiente y

Desarrollo Sostenible

**Juan Cabandié**

Secretario de Cambio Climático,  
Desarrollo Sostenible e Innovación

**Rodrigo Rodríguez Tornquist**

Directora Nacional de Cambio Climático

**Florencia Mitchell**

Coordinadora de Mitigación del  
Cambio Climático

**Macarena Maia Moreira Muzio**

# Colaboradores

## Edición general

Luis Panichelli, Valeria D'Angelo, Daniela García, Eluney

Deliens, Lucía Lazzari y Sol Peirano

Programa Nacional ONU-REDD

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación.

Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación, 2021.

Libro digital, PDF - (Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48011-2-8



1. Estudios de Género. 2. Bosques. 3. Bosques Nativos. I. Título.  
CDD 363.70525

Este documento fue elaborado por la Dirección Nacional de Cambio Climático (DNCC), con el apoyo del Programa Nacional ONU-REDD y con la colaboración de la Dirección Nacional de Bosques (DNB).

## Agradecimientos

Se agradece especialmente a Diana López Castañeda, consultora del Programa Nacional ONU-REDD Argentina, por brindar los insumos principales y por compartir su experiencia de trabajo y conocimientos para la elaboración de esta guía. A su vez, se expresa agradecimiento a Alejandra García, Andrea Camacho Henao, María Eugenia Miranda y Elizabeth Eggerts (PNUD) por los valiosos aportes realizados, que nutren este documento. Se agradece también a Antonella Busconi (Secretaría de Cambio Climático, Desarrollo Sustentable e Innovación), Andrea Sposaro (DNB), Florencia Presta (DNB), así como a Carolina Mercado, Gabriela Abarzúa y Laura Bravo (Dirección Nacional de Educación Ambiental y Participación Ciudadana), por sus contribuciones técnicas y por su participación en los procesos de encuentro y reflexión que enriquecieron esta guía.

Por último, extendemos el agradecimiento a los participantes de los talleres y encuentros de capacitación, diálogo y construcción colectiva hacia la integración de una perspectiva de género, realizados en el marco del Programa Nacional ONU-REDD Argentina, por su participación e involucramiento.

## Financiamiento

La elaboración de la presente guía fue financiada por el Programa ONU-REDD, gracias al apoyo brindado por Dinamarca, Japón, Luxemburgo, Noruega, España, Suiza y la Unión Europea.

El Programa ONU-REDD es el programa de colaboración de las Naciones Unidas para la Reducción de Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación forestal en países en desarrollo. El Programa se lanzó en 2008 y cuenta con la experiencia de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (ONU programa para el medio ambiente). El Programa ONU-REDD apoya los procesos de REDD+ de cada país y promueve la participación activa e informada de todos los interesados, incluyendo los pueblos indígenas y otras comunidades que dependen de los bosques, en la implementación de REDD+ a nivel nacional e internacional.

**<https://www.un-redd.org/>**

# Índice de contenidos

Índice de contenidos	6
Índice de figuras	7
Índice de tablas	7
Siglas	7
Resumen ejecutivo	7
<b>1. Introducción</b>	<b>9</b>
1.1 La perspectiva de género en el marco de REDD+	9
1.2 Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático (PANBYCC) y Salvaguardas de REDD+	9
1.3 La perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático	10
1.4 ¿Cuál es el propósito de esta guía?	12
1.5 ¿Qué contiene esta guía?	12
1.6 ¿Para quiénes es útil esta guía y cómo se utiliza?	12
<b>2. Conceptos clave de género</b>	<b>14</b>
2.1 Género y sexo	14
2.2 Roles de género	15
2.3 Relaciones de género	15
2.4 Brechas de género	15
2.5 Igualdad y equidad de género	15
2.6 Empoderamiento	15
2.7 Integración de la perspectiva de género	15
<b>3. Marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático</b>	<b>17</b>
3.1 División del trabajo por género	17
3.2 Acceso y control de los recursos	18
3.3 Participación sustantiva	19
3.4 Perspectiva interseccional	19
<b>4. Planificación con perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático</b>	<b>21</b>
4.1 Ejes transversales de acción	22
4.2 Etapa 1: Preparación	22
4.2.1 Decisión política	22
4.2.2 Ámbito de implementación	23
4.2.3 Objetivo de la integración de género	24
4.2.4 Equipo de trabajo	26
4.2.5 Planificación presupuestaria	27
4.2.6 Recomendaciones en torno a los ejes transversales	28
4.3 Etapa 2: Diagnóstico y formulación	29
4.3.1 Línea de base	29
4.3.2 Mapeo de actores	30
4.3.3 Diagnósticos participativos	31
4.3.4 Análisis de género	33
4.3.5 Diseño del plan de acción	34
4.3.6 Recomendaciones en torno a los ejes transversales	37
4.4 Etapa 3: Implementación	38
4.4.1 Ejecución	38
4.4.2 Seguimiento	40
4.4.3 Recomendaciones en torno a los ejes transversales	41
<b>5. Recomendaciones finales</b>	<b>42</b>
<b>6. Referencias bibliográficas</b>	<b>44</b>

## ANEXO. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE BOSQUES Y CAMBIO CLIMÁTICO 45

<b>ANEXO I:</b> Modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático	<b>45</b>
<b>ANEXO II:</b> Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género	<b>48</b>
<b>ANEXO III:</b> Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático	<b>50</b>
<b>ANEXO IV:</b> Glosario de género	<b>55</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Hoja de ruta para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático	<b>8</b>
<b>Figura 2.</b> Alcance de la Guía	<b>13</b>
<b>Figura 3.</b> Conceptos clave de género	<b>14</b>
<b>Figura 4.</b> Diferencias entre sexo y género	<b>14</b>
<b>Figura 5.</b> Ejes analíticos de género, bosques y cambio climático	<b>17</b>
<b>Figura 6.</b> Acceso y control de los recursos	<b>18</b>
<b>Figura 7.</b> Hoja de ruta para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático	<b>21</b>
<b>Figura 8.</b> Pasos de la etapa de preparación	<b>22</b>
<b>Figura 9.</b> ¿Por qué integrar el enfoque de género en la gestión de bosques y cambio climático?	<b>24</b>
<b>Figura 10.</b> Pasos de la etapa de diagnóstico y formulación	<b>29</b>
<b>Figura 11.</b> Pasos de la etapa de implementación	<b>38</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Fundamentos para que los procesos de gestión de bosques y cambio climático incluyan la perspectiva de género	<b>11</b>
<b>Tabla 2.</b> ¿Qué es y qué no es integrar género?	<b>16</b>
<b>Tabla 3.</b> Diferencias entre el trabajo productivo, el reproductivo y el sociocomunitario	<b>17</b>
<b>Tabla 4.</b> Paralelo entre iniciativas REDD+ sensibles y transformadoras de género	<b>25</b>
<b>Tabla 5.</b> Indicadores sugeridos para el seguimiento del impacto de género en la gestión de bosques y cambio climático	<b>35</b>

## Siglas

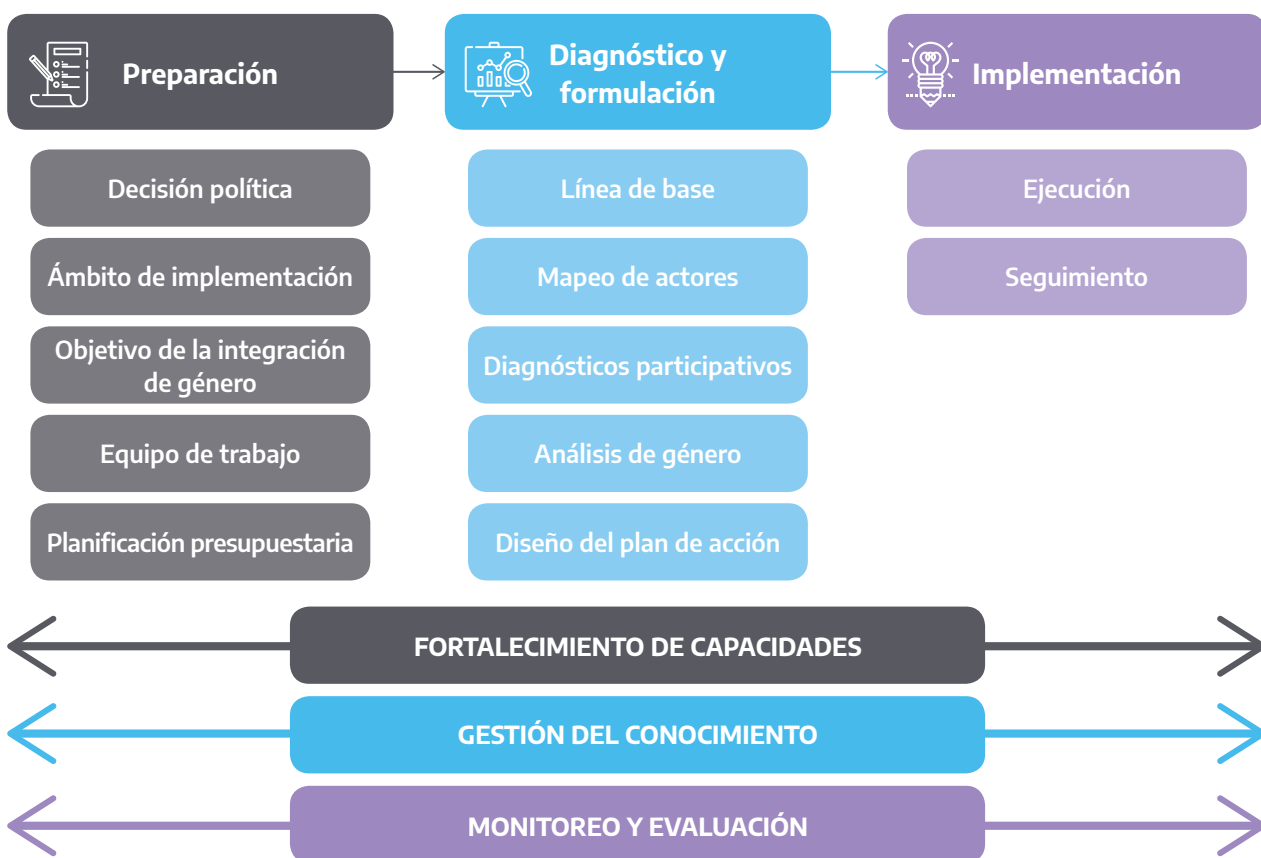
<b>AG:</b> Análisis de Género
<b>CEDAW:</b> Convención para la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujer / <i>Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women</i>
<b>CMNUCC:</b> Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
<b>COP:</b> Conferencia de las Partes
<b>FAO:</b> Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación / <i>Food and Agriculture Organization of the United Nations</i>
<b>GEI:</b> Gases de efecto invernadero
<b>MAYDS:</b> Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
<b>NDC:</b> Contribución Determinada a Nivel Nacional
<b>ODS:</b> Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>ONG:</b> Organización No Gubernamental
<b>ONU-REDD:</b> Programa de colaboración de las Naciones Unidas para la Reducción de Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación Forestal en Países en Desarrollo
<b>OSC:</b> Organización de la sociedad civil
<b>PANByCC:</b> Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático
<b>PFG:</b> Punto Focal de Género
<b>PFNM:</b> Productos forestales no maderables
<b>PNUD:</b> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PSA:</b> Pago por servicios ambientales
<b>REDD+:</b> Reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal en los países en desarrollo; y función de la conservación, la gestión sostenible de los bosques y el aumento de las reservas forestales de carbono en los países en desarrollo

## Resumen Ejecutivo

El diseño de políticas que integran la perspectiva de género brinda la oportunidad de transformar prácticas relacionadas con los bosques nativos y el cambio climático. Con ellas, se consideran las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de mujeres y de varones en la toma de decisiones en relación con el uso y la conservación de los bosques nativos en un contexto de mitigación y de adaptación al cambio climático global.

La presente *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático* forma parte de las [herramientas para la implementación de las salvaguardas REDD+<sup>1</sup> en el terreno](#). Esta guía busca orientar de manera práctica el proceso de inclusión de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la gestión de los bosques nativos y el cambio climático. Está diseñada, en particular, para acompañar la implementación del [Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático \(PANByCC\)<sup>2</sup>](#) u otras iniciativas REDD+ de corto y largo plazo. De esta forma, puede ser utilizada en diferentes escalas, ya sea local, municipal, provincial, regional o nacional.

Esta publicación puede ser de ayuda para todos los actores involucrados en el desarrollo de iniciativas REDD+. La misma se centra en identificar oportunidades para integrar la perspectiva de género a lo largo de las distintas etapas de la planificación y de la implementación de actividades REDD+ (ver [figura 1](#)).



**Figura 1.** Hoja de ruta para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático.

**Fuente:** elaboración propia.

Se recomienda que los contenidos, aportes e ideas aquí consignados -así como las herramientas prácticas brindadas- sean adoptados, adaptados y mejorados de acuerdo a las necesidades particulares de las comunidades y de los tomadores de decisión relacionados con iniciativas REDD+.

1. Reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal en los países en desarrollo; y función de la conservación, la gestión sostenible de los bosques y el aumento de las reservas forestales de carbono en los países en desarrollo.  
 2. Acceso al PANByCC: [https://redd.unfccc.int/uploads/4849\\_1\\_plan\\_de\\_accion\\_nacional\\_de\\_bosques\\_y\\_cambio\\_climatico\\_-\\_argentina.pdf](https://redd.unfccc.int/uploads/4849_1_plan_de_accion_nacional_de_bosques_y_cambio_climatico_-_argentina.pdf)



# 1. Introducción

## 1.1 La perspectiva de género en el marco de REDD+

En el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), se ha establecido un fuerte compromiso para lograr el cierre de las brechas de género en todas las instancias, actividades y resultados de REDD+. El mecanismo REDD+ es una herramienta a disposición de los países en desarrollo para recibir incentivos por la implementación de actividades de reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal, así como también, para la conservación, la gestión sostenible de los bosques y el aumento de las reservas forestales de carbono en los países en desarrollo (REDD+).

La implementación de las iniciativas REDD+ tiene el potencial de apoyar beneficios más allá de la reducción de emisiones; sin embargo, también podría conllevar potenciales riesgos. En este sentido, las salvaguardas constituyen un conjunto de medidas o garantías ambientales, sociales y de gobernanza para evitar impactos negativos y promover beneficios de REDD+ en el territorio. En las iniciativas REDD+, el enfoque de género es una condición establecida por la CMNUCC (2010) en la Conferencia de las Partes (COP) 16.

Además, los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por las Naciones Unidas establecen un objetivo específico (ODS 5) orientado a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Naciones Unidas, 2015). Asimismo, las consideraciones de género impactan de manera transversal a los 17 ODS de la Agenda 2030.

En especial, el enfoque de género del Programa de colaboración de las Naciones Unidas para la Reducción de Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación forestal en países en desarrollo (Programa ONU-REDD) persigue tres objetivos complementarios entre sí (Programa ONU-REDD, 2017):

- velar por que los principios de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres fundamenten la formulación, priorización e implementación de políticas y medidas para la REDD+ y se integren plenamente en ellas;
- cumplir las disposiciones sobre igualdad de género contenidas en los acuerdos internacionales sobre la REDD+, incluidas las salvaguardas de REDD+<sup>3</sup>; y
- promover la integración de la cuestión de género en las actividades de planificación, implementación, monitoreo y gestión del conocimiento de REDD+ a fin de aplicar medidas de REDD+ con perspectiva de género y contribuir al ODS 5.

## 1.2 Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático (PANByCC) y Salvaguardas de REDD+

El **Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático (PANByCC)** es la Estrategia Nacional de REDD+ de la Argentina (CMNUCC, 2010). Este Plan (MAyDS, 2017) representa el marco general para la implementación del mecanismo REDD+ a nivel nacional y ha sido elaborado a partir de un proceso participativo por la Dirección Nacional de Cambio Climático (DNCC) en conjunto con la Dirección Nacional de Bosques (DNB), dependientes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MAyDS), y con el apoyo del Programa Nacional ONU-REDD Argentina.

El PANByCC es un instrumento de política pública y una herramienta de gestión operacional que tiene como objetivo reducir las emisiones y aumentar la captura de gases de efecto invernadero (GEI) del sector, a través del fortalecimiento de la gestión sostenible de los bosques nativos. Esta estrategia permite al país responder a los compromisos internacionales en materia de lucha contra el cambio climático, acorde con la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC, por su sigla en inglés). Fue construido mediante un proceso participativo multisectorial, que promovió la creación de espacios de diálogo y tomó en cuenta consideraciones de género y de interculturalidad con el fin de que se capturase la percepción, el interés y la voluntad de los distintos grupos vinculados a los bosques y el cambio climático.

El **Enfoque Nacional de Salvaguardas REDD+ de la República Argentina**<sup>4</sup> permite apoyar la aplicación de las salvaguardas de REDD+ en el contexto nacional, facilitar la implementación del PANByCC u otras iniciativas de REDD+ e informar a la CMNUCC acerca del abordaje y del respeto de las salvaguardas de REDD+ en la Argentina. El enfoque de género ha sido considerado por la Argentina en su Interpretación Nacional de las siete salvaguardas como uno de los componentes para una gobernanza forestal efectiva (Componente B.3. *El PANByCC y otras iniciativas de REDD+ se implementan de acuerdo con un enfoque de género*), y presentado ante la CMNUCC en su **Primer Resumen de Información de Salvaguardas**.

3. Las salvaguardas de REDD+ (también conocidas como salvaguardas de Cancún) constituyen un marco internacional de principios y medidas ambientales, sociales y de gobernanza que deben ser promovidas y apoyadas ante cualquier actividad relacionada con la REDD+.

4. Acceso al Enfoque Nacional de Salvaguardas REDD+: <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico>

En este sentido, la presente guía de género, en conjunto con otros documentos prácticos para la participación de actores clave, la consulta previa, libre e informada a pueblos originarios, y la identificación de beneficios sociales y ambientales de los bosques nativos, fueron desarrollados para facilitar la implementación de las actividades de REDD+ en el terreno, en respeto de las salvaguardas y guardando consistencia con el Enfoque Nacional de Salvaguardas REDD+ de la República Argentina.

#### Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático<sup>5</sup>



#### Resumen de Información de Salvaguardas<sup>6</sup>



### 1.3 La perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático

Las relaciones entre las comunidades y sus entornos son centrales en el abastecimiento de bienes para el consumo y para el acceso a servicios que permiten su sostenibilidad en el tiempo. Los bosques nativos ofrecen una variedad de servicios ecosistémicos, algunos con valor económico o monetario (como la explotación maderera) y otros con valor sociocultural, ecológico o intrínseco, sin un valor comercial establecido. Entre estos últimos, se encuentran la purificación del aire, la conservación de la diversidad genética, el ser hábitat de numerosas especies o un territorio con significados culturales o espirituales.

De acuerdo con el contexto y momento histórico, varones y mujeres tienen diferente acceso, control, conocimiento y formas de manejo de los recursos naturales. Estas diferencias están determinadas, en parte, por el género; es decir, por los valores, roles, actividades, expectativas e ideales que se consideran masculinos o femeninos. La dedicación y especialización en determinadas actividades hace que cada género tenga conocimientos específicos en torno a los recursos y prácticas relacionadas al bosque y el cambio climático, así como diferentes roles, responsabilidades y prioridades (Manfre y Rubin, 2013). Las normas, socialmente determinadas, influyen de forma desigual en las oportunidades y responsabilidades de cada género. Repercuten, asimismo, en la capacidad de toma de decisión dentro del hogar y de la comunidad y en el acceso y control de los recursos.

Cada género:

- posee conocimientos y saberes sobre cosas distintas,
- posee conocimientos y visiones diferentes sobre las mismas cosas,
- organiza sus conocimientos y saberes de maneras distintas, y
- recibe y transmite tanto sus conocimientos como sus saberes a través de medios diferentes.

En torno a los bosques, existen brechas de género relacionadas con la participación y el liderazgo, con los derechos de tenencia de la tierra, con el uso del bosque, con la división del trabajo, con las habilidades y conocimientos. Las diferencias se advierten, a su vez, en el acceso a tecnologías, a insumos, a la información, al crédito, a los mercados, a las oportunidades de empleo, a los beneficios de los proyectos, entre otros (Kristjanson *et al.*, 2019).

Estas brechas también están presentes en los mecanismos de adaptación y mitigación del cambio climático. En efecto, este fenómeno, que afecta de manera directa a las comunidades que viven o dependen de los bosques nativos, impacta de manera diferente en cada género. Se advierte, además, una relación causal, dado que sus efectos tienden a potenciar las desigualdades existentes (Aguilar *et al.*, 2017; Stock, 2012).

Para entender por qué es pertinente integrar esta perspectiva en la gestión de bosques y cambio climático, es necesario partir del reconocimiento de que toda acción tiene impactos diferenciales en relación al género. Dichos efectos no solo se dan en función de los roles sociales que se asignan en cada contexto, sino también en relación a otros ejes como la clase social, el nivel educativo, el origen, el medio de vida y las prácticas religiosas.

5. Acceso al PANByCC: [https://redd.unfccc.int/files/4849\\_1\\_plan\\_de\\_accion\\_nacional\\_de\\_bosques\\_y\\_cambio\\_climatico\\_-\\_argentina.pdf](https://redd.unfccc.int/files/4849_1_plan_de_accion_nacional_de_bosques_y_cambio_climatico_-_argentina.pdf)

6. Acceso al Resumen de Información de Salvaguardas: [https://redd.unfccc.int/files/4849\\_2\\_primer\\_resumen\\_de\\_informacion\\_salvaguardas\\_redd\\_2b\\_argentina.pdf](https://redd.unfccc.int/files/4849_2_primer_resumen_de_informacion_salvaguardas_redd_2b_argentina.pdf)

Desconocer las dinámicas de género puede conducir a una valoración incorrecta de las necesidades, los costos, los beneficios y los impactos de las intervenciones en los bosques nativos. Así pues, la implementación de acciones que no incorporan dicho enfoque puede acarrear potenciales riesgos para las actividades, el bienestar y el trabajo de las mujeres. Entre ellos puede mencionarse la desaparición de sus medios de subsistencia, el aumento en la carga de trabajo no remunerado, la exacerbación de las brechas en términos económicos, de poder o de capacidad de gestión del bosque, la exclusión en los procesos de toma de decisiones sobre la distribución de los beneficios, y las disparidades en el acceso a la justicia o a la información.

El diseño de políticas que integran la perspectiva de género brinda, en cambio, la oportunidad de transformar las prácticas relacionadas con los bosques y el cambio climático para lograr mejores resultados. Dicha modalidad permite considerar las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de cada género en la toma de decisiones en relación al uso y conservación de los bosques nativos en un contexto de cambio climático. En este sentido, la gestión forestal incluyente es una herramienta para reconocer y promover activamente el rol de las mujeres como usuarias de los bosques y como agentes clave en su manejo sostenible (Balarezo, 1994; Manfre y Rubin, 2013).

Así pues, para que estas actividades de gestión consideren la incorporación del enfoque de género en su planificación, es importante:

- comprender los conocimientos y usos diferenciales del bosque por género en un contexto de cambio climático;
- visibilizar cómo las condiciones estructurales y las situaciones coyunturales afectan de una manera diferencial a cada género e intervenir para que las decisiones no aumenten las desigualdades e inequidades; y
- asegurar que exista una participación equitativa en la toma de decisión sobre la distribución de los beneficios económicos, sociales y ambientales de la protección forestal en un contexto de cambio climático.

En la [tabla 1](#) se resumen algunos riesgos de llevar adelante procesos de gestión de bosques y cambio climático sin incluir la perspectiva de género, así como los beneficios producto de su integración.

**Tabla 1.** Fundamentos para que los procesos de gestión de bosques y cambio climático incluyan la perspectiva de género.

¿Cuáles son los riesgos de no integrar la perspectiva de género?	¿Qué se gana con integrar la perspectiva de género?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La no identificación de la coexistencia de diferentes tipos de saberes y conocimientos entre géneros.</li> <li>• La tendencia de reforzar patrones de acceso y control de los recursos inequitativos.</li> <li>• La sobrevaloración del aporte de un género para contribuir al logro de los objetivos de un proyecto.</li> <li>• La identificación inexacta de las partes involucradas en el uso y conservación de los bosques.</li> <li>• Una desigualdad en cuanto a los derechos de aprovechamiento de recursos y tierras.</li> <li>• La falta de acceso a la información y participación de los actores clave en procesos de toma de decisiones.</li> <li>• Una mayor dificultad para alcanzar resultados efectivos y sostenibles.</li> <li>• La dificultad de reconocer los efectos diferenciales sobre cada género de la implementación de acciones y medidas.</li> <li>• El establecimiento de un sistema de distribución de beneficios desigual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reconocimiento de conocimientos específicos, habilidades y experiencias de cada género en el uso del bosque.</li> <li>• La visualización de los distintos roles, derechos y responsabilidades por género sobre el acceso, uso y conocimientos de los bosques.</li> <li>• La identificación de áreas en las que cada género puede incidir de forma directa, como motores de transformación social y ambiental.</li> <li>• La identificación de políticas y medidas sensibles al género para la gestión sostenible de los bosques.</li> <li>• La definición de estrategias de desarrollo respetando los derechos humanos.</li> <li>• La promoción equitativa y un equilibrio en la toma de decisiones.</li> <li>• La promoción de la igualdad de derechos y oportunidades.</li> <li>• La distribución más equitativa de beneficios de la implementación de iniciativas REDD+.</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia en base a Setyowati (2012).

## 1.4 ¿Cuál es el propósito de esta guía?

La *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático* busca orientar de manera práctica la inclusión de la perspectiva de género en las políticas, los planes, los programas y los proyectos de gestión de bosques y cambio climático y, en particular, en la implementación del PANByCC u otras iniciativas REDD+<sup>7</sup>.

De este modo, sus objetivos son:

- brindar un breve marco conceptual como apoyo a la capacitación en temas de género,
- sensibilizar acerca de la cuestión de género y su relación con la gestión de bosques y cambio climático,
- orientar paso a paso la inclusión de dicha perspectiva en las distintas etapas de la planificación de una iniciativa REDD+, y
- otorgar herramientas prácticas para fomentar las capacidades en relación a la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático.

## 1.5 ¿Qué contiene esta guía?

La presente guía contiene:



**Una introducción teórica**, que describe:

- conceptos clave relacionados con género, y
- el marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático.



**Una hoja de ruta para la integración de esta perspectiva a lo largo de las etapas de planificación e implementación de iniciativas REDD+**, que abarca cuatro bloques de trabajo:

- preparación,
- diagnóstico y formulación,
- implementación, y
- ejes transversales de acción.

Cada uno de ellos ilustra los pasos a seguir en el proceso de planificación operativa de la gestión de bosques y cambio climático, con orientaciones para la integración del enfoque de género. A lo largo de la hoja de ruta se incluyen reflexiones teóricas, así como recomendaciones prácticas, ejemplos y preguntas orientadoras que facilitan su comprensión e implementación.



**Herramientas para facilitar la integración de la perspectiva de género en la implementación del PANByCC y otras iniciativas REDD+**, que incluyen:

- un modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático,
- preguntas orientadoras para la elaboración de un análisis de género,
- una lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático, y
- un glosario de género.

## 1.6 ¿Para quiénes es útil esta guía y cómo se utiliza?

Esta guía está diseñada para acompañar la implementación del PANByCC, así como el desarrollo de iniciativas REDD+ en el terreno, a corto y largo plazo, pudiendo ser utilizada en diferentes escalas (regional, provincial, municipal o local) (Figura 2). Se espera que el presente documento sirva como punto de partida para todas aquellas personas y entidades interesadas en ampliar sus capacidades en torno a la planificación e implementación de actividades de REDD+ con perspectiva de género.

7. A lo largo de la guía se utilizará el término genérico "iniciativas REDD+" para referir a todas estas formas de gestión de bosques y cambio climático.



**Figura 2.** Alcance de la Guía. **Fuente:** elaboración propia.

Esta guía propone una hoja de ruta para ayudar a incorporar integralmente la perspectiva de género en cada una de las etapas de planificación de iniciativas REDD+. Se delinearán aquí puntos de entrada de género, es decir, distintas instancias donde se abre la posibilidad de incorporar dicho enfoque en la gestión de bosques y cambio climático.

Esta hoja de ruta es un modelo secuencial que sintetiza cómo incorporar la perspectiva de género paso a paso, a través de las fases que componen un proceso de toma de decisión, desde la preparación hasta la implementación de las actividades. Estos pasos son dinámicos y se pueden retroalimentar según las necesidades específicas de cada iniciativa REDD+.

La Guía, además, puede ser utilizada en momentos o eventos aislados, sea como fuente de información, como base metodológica o como ayuda a la planificación o implementación de acciones puntuales. Incluso, puede contribuir a incorporar el enfoque de género a modo de enmienda en cualquier momento del proceso de gestión, en el caso de que una iniciativa no haya considerado su inclusión desde el inicio.

Se recomienda que los contenidos, aportes e ideas aquí consignados, así como las herramientas prácticas brindadas, sean adoptados, adaptados y mejorados de acuerdo con las necesidades particulares del usuario y de los contextos territoriales relacionados con la iniciativa REDD+.

## 2. Conceptos clave de género

Esta sección proporciona una breve descripción de los conceptos principales relacionados con género<sup>8</sup>, necesarios para facilitar la comprensión de la guía (Figura 3).

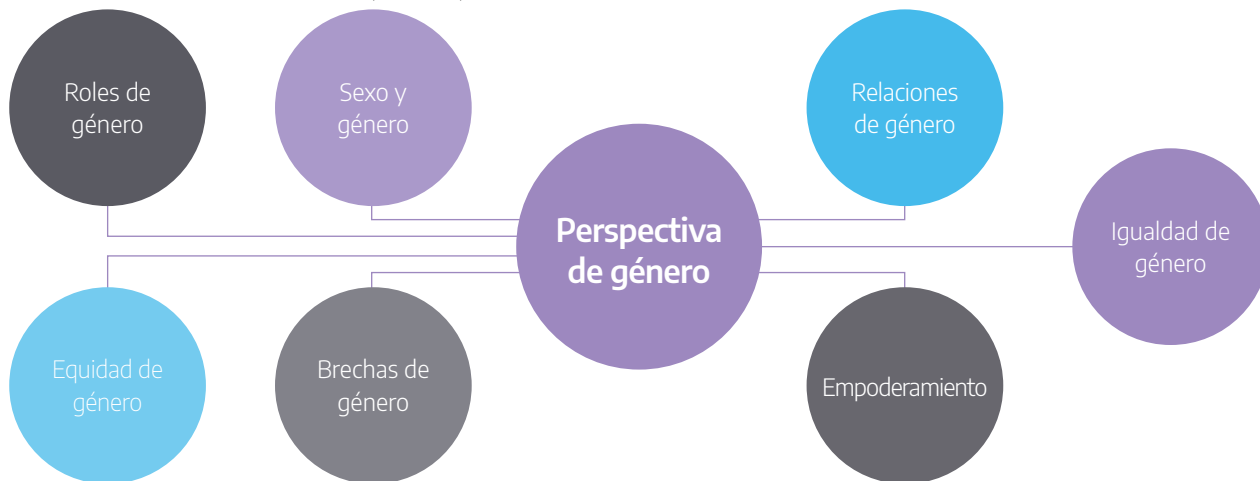


Figura 3. Conceptos clave de género. Fuente: elaboración propia.

### 2.1 Género y sexo

En principio, es importante comprender la diferencia entre sexo y género (Figura 4).

El **sexo** refiere a las características fisiológicas y biológicas que identifican a una persona como varón o como mujer. Esta categorización es inherente a la condición biológica, por lo que no se modifica con el tiempo.

El **género**, en cambio, hace referencia al conjunto de roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad específica en una época determinada considera apropiados para varones y para mujeres. Es un sistema de ordenamiento jerárquico que determina qué lugar ocupa lo masculino y lo femenino. Es decir que esta categorización:

- es una construcción social y cultural: no está naturalmente determinada, y
- es específica del contexto: estos atributos cambian con el tiempo, el lugar y el contexto social, así como entre diferentes grupos de una misma sociedad.

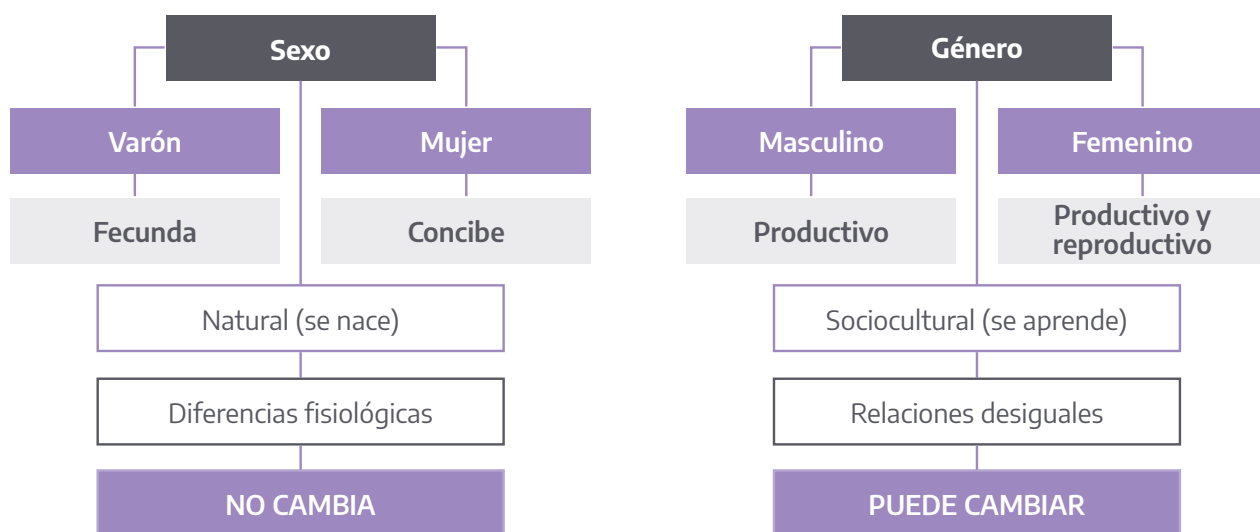


Figura 4. Diferencias entre sexo y género. Fuente: elaboración propia en base a Balarezo (1994).

8. Para una mayor profundización del marco conceptual de género, recurrir a la sección [glosario de género](#). Otras definiciones pueden consultarse también en ONU MUJERES (2011).

## 2.2 Roles de género

Los roles de género remiten a las normas sociales, tareas, responsabilidades y comportamientos que la sociedad define y percibe como apropiados para los varones y las mujeres. Abarcan aspectos de la cultura, la sociedad, la economía, la religión, la política, entre otros.

La forma en que estas ideas se asientan en lo colectivo genera una naturalización de esa clasificación, estableciendo qué se espera, qué se permite y qué se valora en un varón o una mujer en un contexto dado. Así, suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a varones, mujeres, niños y niñas.

## 2.3 Relaciones de género

Cuando se habla de relaciones de género, se hace referencia a la manera en que varones y mujeres interactúan entre sí en un contexto específico. En dicha interacción se entrecruzan factores que influyen en las relaciones sociales (edad, etnia, religión, etc.) y que determinan la posición e identidad de las personas. También en este caso, se trata de una construcción social y, por tanto, puede modificarse en el transcurso del tiempo.

## 2.4 Brechas de género

Debido a la diferencia en la valoración de lo que se reconoce como 'masculino' y 'femenino' a partir de los roles y las relaciones de género, se producen barreras invisibles en términos de desigualdad y desventaja de oportunidades. Esto causa como resultado brechas de género que se reflejan, por ejemplo, en el acceso y control de los recursos económicos, sociales, políticos y culturales.

## 2.5 Igualdad y equidad de género

La **igualdad de género** remite a la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y varones, y constituye uno de los ODS. En él se busca garantizar que todos los seres humanos sean libres para desarrollar sus capacidades personales y hacerse dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación u obstáculo impuesto. Esto no significa que mujeres y varones deban ser idénticos, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido varones o mujeres.

La **equidad de género**, en cambio, tiene que ver con contemplar las diferencias. Se define como un trato justo para varones y mujeres en términos de derechos, responsabilidades y oportunidades, ajustado según sus respectivas necesidades, intereses y expectativas. Incluye acciones que tengan como base la justicia en aspectos como la distribución de los recursos y el poder social.

Así pues, la igualdad y la equidad de género son conceptos complementarios. El objetivo es la igualdad y, para alcanzarla, es necesario establecer medidas de equidad que se promuevan constante y activamente.

## 2.6 Empoderamiento

El empoderamiento es un proceso acumulativo y progresivo de cambio individual o colectivo, que permite el acceso a espacios de poder a quienes previamente carecían de esta posibilidad. El **empoderamiento de las mujeres**, en específico, se relaciona con el acceso a mecanismos y estrategias que revierten la tradicional subvaloración en el ámbito doméstico, político, laboral, social, ideológico, simbólico, entre otros.

En este sentido, se trata de algo más que del acceso a la toma de decisiones, dado que el empoderamiento incluye también los procesos que llevan a las mujeres a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio. A su vez, puede manifestarse a nivel comunitario, cuando los miembros de determinado grupo social adoptan estrategias para acceder a los beneficios del estado de derecho.

## 2.7 Integración de la perspectiva de género

La integración o incorporación de la perspectiva o enfoque de género se conoce también como '**transversalización de género**' por la traducción de su término en inglés, *gender mainstreaming*. Es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para

analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones, instituciones y normas que las sociedades elaboran a partir de las diferencias biológicas entre varones y mujeres.

De este modo, la integración de género está destinada a hacer que las necesidades y experiencias sean parte de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas (políticas, económicas y sociales), a fin de que cada género se beneficie por igual (Programa ONU-REDD, 2013). En efecto, la misma tiene como metas la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Como metodología de trabajo, esta herramienta introduce una serie de consideraciones que deben tenerse en cuenta en los proyectos de desarrollo y los procesos políticos. Por un lado, contempla específicamente la dimensión de las relaciones sociales y de las estructuras de poder y, por otro, enfatiza en la necesidad de entender cómo se establecen dichas relaciones en cada contexto social y cultural.

En ese sentido, a diferencia del enfoque de mujeres -que mide los cambios que suceden únicamente en la vida de las mismas-, una iniciativa planificada con enfoque de género procura analizar las relaciones entre varones y mujeres (relaciones de género) de forma transversal en todos los ámbitos de intervención. De este modo, permite visualizar y reconocer tanto los roles sociales asignados por género como la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad. Adicionalmente, dicho enfoque toma en cuenta las diferencias por clase, etnia, edad, religión, entre otros.

A continuación, se resumen algunas oposiciones en principios y acciones que obedecen y no obedecen a la integración de género (ver [tabla 2](#)).

**Tabla 2.** ¿Qué es y qué no es integrar género?

NO es integrar género	ES integrar género
Pensar que la problemática a abordar es la exclusión de las mujeres de algunas actividades.	Pensar que la problemática a abordar es la transformación de las relaciones desiguales entre mujeres y varones para que ambos se beneficien con las acciones que se vayan a emprender.
<i>Por ejemplo: invitar mujeres a las reuniones, asumiendo que su asistencia es condición suficiente para su empoderamiento, pero no considerar sus opiniones.</i>	<i>Por ejemplo: brindar condiciones de diálogo abiertas, registrando y considerando las necesidades y prioridades de cada género.</i>
Buscar exclusivamente soluciones que ayuden a las mujeres a cumplir mejor los roles de género que tradicionalmente se les asigna (preparación de alimentos, cuidado de la familia, limpieza), sin buscar modificar esta situación.	Desarrollar acciones con mujeres y varones buscando soluciones que ayuden a la superación de los roles diferenciales de género y que amplíen la capacidad de las mujeres de tomar decisiones en todos los ámbitos de sus vidas.
<i>Por ejemplo: establecer programas de apoyo a huertas de cultivos de subsistencia, que refuerzan la carga de trabajo no remunerado de las mujeres.</i>	<i>Por ejemplo: involucrar activamente a varones y a mujeres en las capacitaciones para el desarrollo de actividades de producción hortícola que garanticen el trabajo remunerado de ambos.</i>
Integrar a las mujeres en actividades y proyectos buscando exclusivamente la eficiencia de la gestión del área sin tomar en cuenta en qué medida esto incide sobre su carga de trabajo.	Buscar el desarrollo sostenible mediante el apoyo a la gestión del área y el acceso igualitario a las oportunidades y beneficios de las actividades, tomando en cuenta la carga de trabajo doméstico, productivo y las formas particulares de expresarse y participar que tienen las mujeres.
<i>Por ejemplo: convocar a mujeres a los espacios de consulta en sitios lejanos y en horario extendido.</i>	<i>Por ejemplo: convocar a mujeres en los espacios de consulta, brindando facilidades para el cuidado de menores que acompañan a padres y madres.</i>

**Fuente:** elaboración propia en base a Loaiza (2016).

La integración de género es posible en tanto se logre identificar, por un lado, cómo una política, medida y acción afecta diferencialmente a mujeres y varones, en función de los roles sociales que se les asignan en su contexto y, por otro lado, de qué manera las relaciones entre estos favorecen u obstaculizan sus propósitos. Esto se conoce como '**análisis de género**' y constituye una de las herramientas centrales en los procesos de gestión de bosques y cambio climático (ver [sección 4.3.4](#)).



### 3. Marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático

El análisis de género requiere datos específicos sobre actividades, responsabilidades, necesidades e intereses de varones y mujeres en cada contexto. Para realizar un análisis integrado de la información a partir del cual abordar procesos de gestión de los bosques nativos en un contexto de cambio climático, es necesario comprender las diferencias por género. En este sentido, se propone a continuación la consideración de cuatro ejes analíticos centrales: la división del trabajo por género, el acceso y el control de los recursos, la participación sustantiva y la perspectiva interseccional (Figura 5).



Figura 5. Ejes analíticos de género, bosques y cambio climático. Fuente: elaboración propia.

#### 3.1 División del trabajo por género

La división del trabajo por género hace referencia al reparto social de tareas o actividades entre varones y mujeres en cada espacio y lugar (tanto en la vida privada como pública), conforme a lo que la sociedad define adecuado para cada uno en términos de "masculino" y "femenino". De este modo, se reconocen tres tipos de trabajo, roles o funciones dentro de la sociedad: el productivo, el reproductivo y el sociocomunitario (ver tabla 3).

Tabla 3. Diferencias entre el trabajo productivo, el reproductivo y el sociocomunitario.

Trabajo productivo	Trabajo reproductivo	Trabajo sociocomunitario
Acciones y procesos cuyo resultado otorga beneficios materiales, tangibles y remunerados. El trabajo productivo está frecuentemente asociado al ámbito externo al hogar.	Acciones, labores y procesos cuyo resultado es el mantenimiento de la vida de los miembros del hogar. El trabajo reproductivo está frecuentemente asociado al ámbito privado, doméstico.	Acciones y responsabilidades que se asumen de manera voluntaria o necesaria para el sostenimiento del tejido social, en beneficio de la comunidad.
<i>Por ejemplo: manejo de cultivos y cría de ganado, empleo remunerado, producción de bienes y servicios para la comercialización, transformación de materias primas y cualquier actividad de la que se deriva una contraprestación económica.</i>	<i>Por ejemplo: preparación de alimentos, quehaceres domésticos, tareas de cuidado de otros miembros del grupo familiar, horticultura para autoconsumo, recolección de agua y leña, etc.</i>	<i>Por ejemplo: participación en grupos y organizaciones, organización colectiva de actividades sociales y de activismo local, etc.</i>

Fuente: elaboración propia.

La importancia del análisis de la división del trabajo por género radica en el hecho de que este define las responsabilidades propias de cada género. El valor que se le otorga a uno sobre otro se traduce en la desigualdad de poder y de autonomía.

Así, si bien tanto mujeres como varones pueden desempeñar alternativamente una y otra labor, existe una tendencia histórica que ha reforzado la asignación diferenciada en el reparto del trabajo productivo y reproductivo. Los roles de producción y provisión se han asociado tradicionalmente a la figura del varón, mientras que los roles de cuidado y mantenimiento de la vida doméstica a la mujer. Este trabajo, no remunerado y realizado en el ámbito privado, no se ha reconocido en términos de su contribución al desarrollo económico y social. En consecuencia, esta asignación social de roles ha incidido en la limitación de la autonomía de las mujeres y la sobrecarga de tareas. La división del trabajo por género puede, sin embargo, modificarse con el tiempo mediante la transformación social y cultural, en base al reconocimiento de la igualdad de género.

En la gestión de bosques y cambio climático, por ejemplo, en algunas comunidades el trabajo maderero es percibido generalmente como propio de varones, mientras que la recolección de productos forestales no maderables (PFNM), de recursos alimentarios, y el abastecimiento de agua se vinculan tradicionalmente al trabajo femenino. Estos roles de género se entrecruzan, a su vez, con los conocimientos diferenciales de cada género, por ejemplo, en relación a las especies arbóreas, las prácticas de manejo del bosque y los sitios de fácil acceso al agua.

En un contexto de cambio climático, las relaciones y los roles de género experimentan alteraciones derivadas de los cambios en las condiciones ambientales. Por ejemplo, en escenarios de escasez hídrica, a medida que los ecosistemas se degradan, la necesidad de abastecimiento de agua y alimentos y la mayor incidencia de enfermedades pueden incrementar la carga de trabajo y de esfuerzo de las mujeres que tradicionalmente desempeñan este rol. Ellas, además de desempeñar las tareas domésticas y de cuidado, probablemente deberán destinar más tiempo a buscar estos recursos en otras áreas. Así, los efectos de las sequías en la seguridad alimentaria son una problemática con alto impacto en las relaciones de género y el reparto del trabajo remunerado y no remunerado.

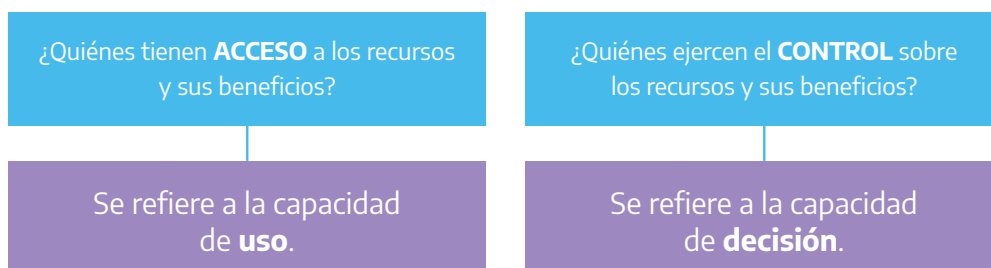
Para llevar a la práctica este eje de análisis se recomienda la utilización de la siguiente herramienta:



Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género (ver [anexo II](#)).

### 3.2 Acceso y control de los recursos

Existe una diferencia entre la posibilidad de acceso a los recursos y su control ([Figura 6](#)).



**Figura 6.** Acceso y control de los recursos. **Fuente:** elaboración propia.

El **acceso** a los recursos describe las posibilidades, socialmente determinadas, de contar con derechos y oportunidades de obtener y utilizar recursos como medios de vida. El acceso diferencial a los mismos está principalmente determinado por la posición social, aspecto que se conjuga con disposiciones estructurales de género, de edad, de estado civil y de empleabilidad, entre otros.

Los recursos pueden ser, en general:

- físicos (agua, tierra, ganado, bosque),
- humanos (capacidades instaladas, trabajo remunerado y no remunerado),
- económicos (créditos, herramientas, ingresos, tecnologías),
- políticos (capacidad de organización, liderazgo),
- sociales (educación, salud, información, organización),
- institucionales (servicios de extensión, asesoramiento),
- territoriales (infraestructura, mercados, transporte, uso del tiempo).



Por otro lado, es importante también analizar el **control** de estos recursos. Esto es, a los derechos y al poder para decidir acerca de su uso, para recibir sus beneficios y para participar en procesos de toma de decisión.

En el contexto de la gestión de bosques y cambio climático, el acceso y el control de los recursos se puede visualizar principalmente en los procesos de acceso a la tierra, de producción y comercialización. Por ejemplo, la gestión y distribución de las tierras históricamente ha favorecido la propiedad por parte de los varones. Entonces, aspectos como el acceso a la asistencia técnica y el crédito suelen estar dirigidas a ellos, quienes son los titulares, aunque no necesariamente sean quienes están efectivamente al frente de la producción. Contrariamente, el hecho de que las mujeres puedan acceder a la tierra, a las semillas o a créditos no significa que tengan capacidad de decisión sobre ellos, en la medida en que carezcan de la facultad de controlar los beneficios obtenidos de la actividad.

Para llevar a la práctica este eje de análisis se recomienda la utilización de la siguiente herramienta:

 [Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género \(ver anexo II\).](#)

### 3.3 Participación sustantiva

La participación sustantiva se refiere a la calidad de la intervención a lo largo de un proceso. Se pondera en términos de la capacidad de influencia y la transformación social promovida por el actor en la construcción de la ciudadanía.

Las brechas de género existentes, en términos de participación, están relacionadas con aspectos como:

- la participación en espacios de toma de decisión (voz y voto);
- la capacidad, conocimiento y acceso a la información para hacer aportes (teniendo en cuenta los roles históricos, el acceso a la educación, etc.);
- la disponibilidad de condiciones adecuadas para participar (vinculado al rol en el cuidado del hogar y lo que implica dejarlo por atender instancias de participación).

Con ellas se visibiliza la necesidad de incluir consideraciones de género en los espacios de decisión, ya que reflejan intereses y opiniones diferentes que dan cuenta de las experiencias propias a nivel individual.

En el ámbito de gestión de bosques y cambio climático, la participación sustantiva es un elemento clave en todos los momentos de preparación, diagnóstico, formulación e implementación de una iniciativa REDD+. Por ejemplo, el hecho de que haya mujeres presentes en espacios de consulta y deliberación no significa que se estén teniendo en cuenta consideraciones de género en el proceso de toma de decisiones. Aparecen, entonces, dos aspectos centrales que cabe destacar: **no se trata solo de asistir, sino de participar; y no se trata solo de participar, sino de incidir.**

Así, por ejemplo, en los procesos de participación en el marco de la gestión de bosques y cambio climático puede suceder que las mujeres, debido a las formas de organización del hogar o la asignación tradicional de roles de género, tengan una participación limitada en términos del poder para expresar sus intereses y necesidades. Por ello, fomentando condiciones adecuadas para la participación sustantiva, tales como la incorporación de reuniones exclusivas con cada género, se puede mejorar la efectividad de los diálogos territoriales.

Para llevar a la práctica este eje de análisis se recomienda la utilización de la siguiente herramienta:

 [Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género \(ver anexo II\).](#)

### 3.4 Perspectiva interseccional

La interseccionalidad es un enfoque con mirada relacional que permite evidenciar la forma en que múltiples ejes de ordenamiento social están interrelacionados y actúan simultáneamente en la desigualdad social de manera superpuesta (Crenshaw, 1989).

Vale recordar que los grupos de cada género no son homogéneos. Por ello, la integración de la perspectiva de género requiere considerar que los roles están mediados por otras categorías sociales: el grupo étnico, la clase social, la religión, el nivel de ingresos, el nivel educativo, la edad o generación, la nacionalidad, entre otras.

En la gestión de bosques y cambio climático es importante reconocer las diferencias socioculturales de los valores que ordenan los saberes y, por ende, la relación con los recursos naturales. La perspectiva interseccional permite reconocer que las personas son objeto de discriminación y vulneración de sus derechos, no sólo por su género, sino también por otras relaciones de poder vinculadas a diversas categorías sociales.

A modo de ejemplo, los efectos del cambio climático pueden afectar de manera disímil a las adultas mayores respecto de las jóvenes y niñas, ya que existen diferentes impactos en su vida cotidiana de acuerdo al tipo de actividad que cada una desempeña, a su clase social, a la posibilidad de acceso a la educación formal, entre otros. Así, sería incompleto hablar de “los efectos del cambio climático en las mujeres” sin detallar y considerar de qué manera las múltiples categorías sociales inciden en las experiencias individuales y colectivas.

Para llevar a la práctica este eje de análisis se recomienda la utilización de la siguiente herramienta:



Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género (ver [anexo II](#)).



## 4. Planificación con perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático

A partir del marco conceptual desarrollado hasta aquí, en esta sección se presenta una hoja de ruta para la integración de la perspectiva de género a lo largo de las etapas de planificación e implementación de políticas, planes, programas y proyectos de gestión de bosques y cambio climático, en particular en la implementación del PANByCC u otras iniciativas REDD+ (Figura 7).

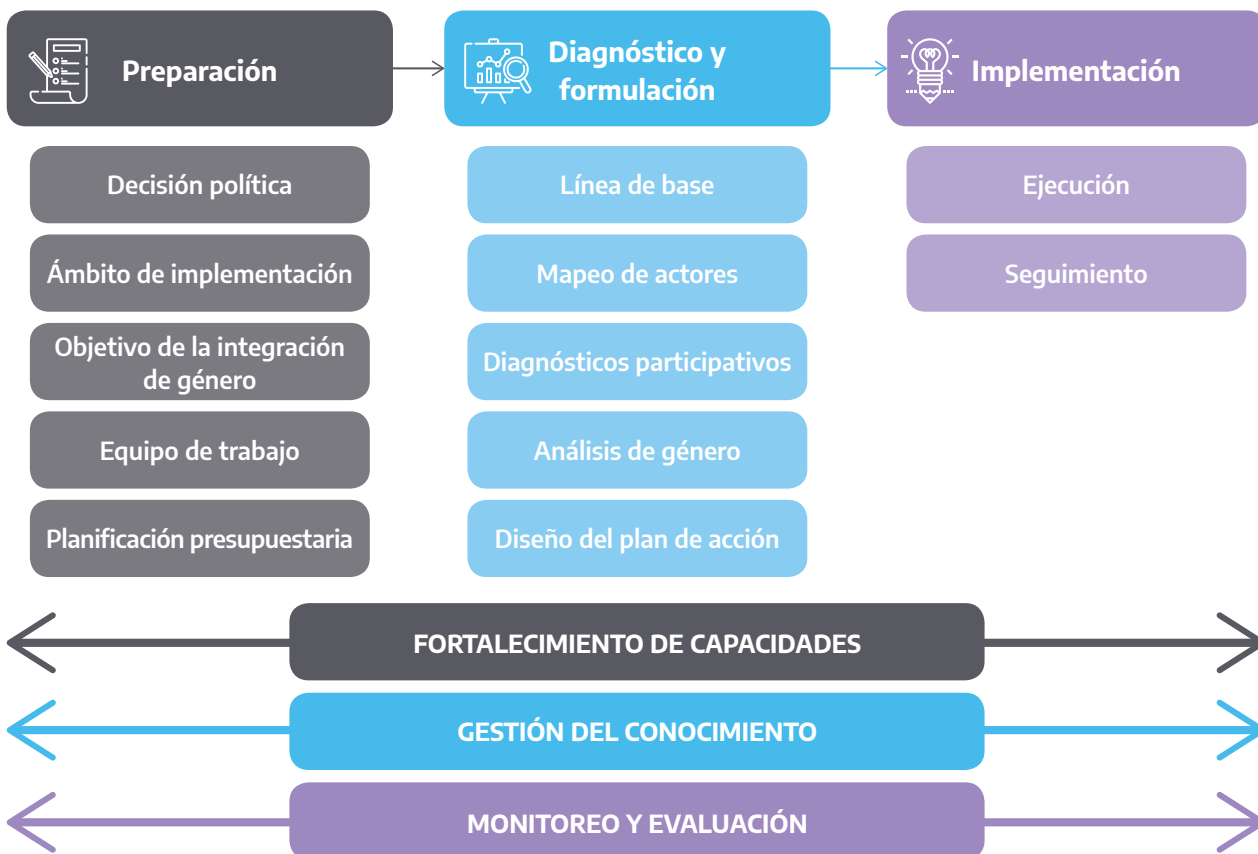


Figura 7. Hoja de ruta para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático. Fuente: elaboración propia.

Cada etapa de esta hoja de ruta tiene pasos secuenciales, que anteceden y determinan las subsiguientes etapas o pasos. Algunos de ellos son comunes a todo proceso de gestión y otros son específicos de la incorporación de la perspectiva de género. Entre estos últimos se encuentran la decisión política de integrarla, el objetivo de la integración y el análisis de género.

**Para la utilización de esta hoja de ruta se sugiere la consideración de los siguientes aspectos:**

- El equipo de trabajo conoce desde el inicio la iniciativa REDD+ a desarrollar a nivel local y la problemática relativa a los bosques y el cambio climático a abordar.
- La hoja de ruta propuesta busca orientar la integración sistemática de género identificando oportunidades concretas para integrar la perspectiva de género a lo largo de las distintas etapas del proceso de gestión de la iniciativa REDD+.
- Si bien se plantea de forma secuencial, paso a paso, conviene considerarla también como un proceso iterativo.
- Es posible utilizar elementos de la guía de forma aislada, como consulta puntual, o en estadios avanzados de un proceso de gestión en caso de que la perspectiva de género no se haya incluido desde el inicio.
- Las recomendaciones de cada paso no son exhaustivas ni taxativas, y dado que no existe una receta para hacer operacional la integración del género en todas las iniciativas REDD+, se recomienda que los contenidos sean adoptados, adaptados y mejorados de acuerdo a las necesidades, circunstancias y características particulares de cada contexto.

## 4.1 Ejes transversales de acción

Se proponen tres ejes transversales de acción para acompañar y sustentar el proceso de integración de la perspectiva de género.

- **Fortalecimiento de capacidades:** Comprende la formación, capacitación y entrenamiento individual o colectivo, encaminadas a mejorar las capacidades instaladas, tanto de los actores clave como de los responsables de ejecución. Aquí se incluyen también todas las capacitaciones de género. Este eje contribuye a reducir las brechas en el acceso a la información y capacitación en pos de alcanzar una *participación sustantiva*.
- **Gestión del conocimiento:** Comprende la compilación, sistematización, análisis, utilización y posterior difusión de los resultados de los proyectos, sus documentos de soporte, los aprendizajes desarrollados y las buenas prácticas. Este eje abarca también el plan de gestión de datos, las estrategias de comunicación y las instancias de reporte y difusión. La inclusión de género considera aquí las diferencias entre las capacidades (como acceso y uso de tecnología, alfabetismo, conocimiento de la lengua) y la forma en la que se difunden y apropian las iniciativas REDD+.
- **Monitoreo y evaluación:** Comprende la medición, modificación y corrección de las acciones realizadas para obtener los resultados esperados. Permite comparar la situación de partida de la iniciativa REDD+ con los resultados alcanzados y así evidenciar los logros y los cambios resultantes durante el proceso. En términos prácticos, la construcción de indicadores de género constituye el elemento clave para el monitoreo y la evaluación. La integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático brinda la posibilidad de generar informes periódicos e incorporar resultados no esperados que evidencian beneficios sociales, ambientales y culturales.

En las secciones siguientes, al final de cada una de las etapas de la planificación se proporcionan recomendaciones de cada uno de los ejes transversales.

## 4.2 Etapa 1: preparación

En la etapa de preparación, se definen las bases de la iniciativa REDD+. De tal forma, se consigue:

- disponer de los elementos necesarios para elaborar un diseño lógico de la iniciativa, estableciendo el objeto de la intervención y su alcance territorial; y
- precisar qué tipo de objetivo se pretende lograr en términos de género, es decir, cuál es el horizonte esperado de la incorporación de este enfoque.

La etapa de preparación involucra los siguientes pasos clave (Figura 8).

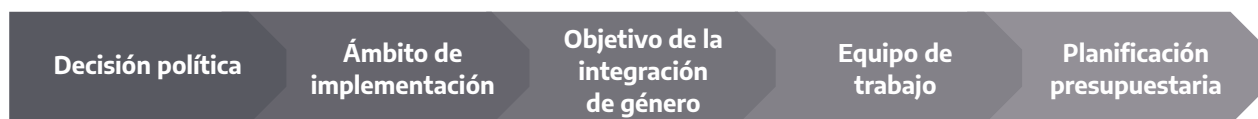


Figura 8. Pasos de la etapa de preparación. Fuente: elaboración propia.

### 4.2.1 Decisión política

La decisión política de integrar la perspectiva de género debe realizarse desde el primer momento e implica un replanteamiento de los puntos de entrada, de las metodologías y de las actividades. Por ende, requiere voluntad, compromiso y acuerdo a lo largo del proceso.

Para dicha integración se deben considerar las estructuras de organización de la sociedad, los patrones de relaciones entre individuos y los cánones de comportamiento social, dado que todos ellos están fuertemente atravesados por las relaciones de género.

Por otro lado, resulta indispensable que se cuente con el apoyo político y la colaboración de los diferentes actores del territorio. Esta decisión implica el reconocimiento de la importancia de:

- visualizar la complejidad de las relaciones sociales que atañen al ámbito de implementación;
- identificar los roles y las relaciones de género presentes en las dinámicas económicas, políticas, sociales y ambientales;
- ampliar el alcance e involucramiento de los actores para lograr un mayor sentido de apropiación de los procesos y sus resultados; e
- identificar espacios de gobernanza propicios para potenciar la *participación sustantiva*.

### Preguntas orientadoras

- ¿Cómo, a partir de las estructuras políticas existentes, es posible abrir nuevos espacios para la integración de la perspectiva de género?
- ¿Existe capacidad institucional para incorporar esta perspectiva en la iniciativa?
- ¿Se cuenta, a nivel institucional, con un trabajo en red que apoye esta integración?
- ¿Qué compromisos se asumen y qué estrategias se pondrán en marcha para integrar dicho enfoque?
- ¿Cómo puede la incorporación de la perspectiva de género ayudar a cumplir los objetivos y resultados esperados de la iniciativa?
- Dentro de los objetivos de la planificación, ¿se promueve el respeto de los derechos y la satisfacción de necesidades tanto de mujeres como de varones?

## 4.2.2 Ámbito de implementación

Este paso consiste en establecer el tipo y las características del espacio físico a intervenir y determinar su dimensión territorial, es decir, el entramado de relaciones que se dan en ese espacio: económicas, productivas, sociales o étnicas. En esta instancia se clarifica el alcance coyuntural del proyecto, por lo que se precisa relevar el tipo de información disponible en relación a la escala territorial a intervenir, el alcance del proceso participativo y el tipo de organización que lidera el proceso de implementación.

En el marco de la integración de género, es importante analizar las relaciones bajo un enfoque multinivel entre el contexto macro (ej. políticas, instituciones, mercados) y el micro (ej. hogares, cooperativas, comunidades). Se sugiere evaluar cómo estas escalas atraviesan las relaciones de género y la *división del trabajo por género*; en particular, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado en los hogares.

En este tipo de análisis, se puede evidenciar qué aspectos, aplicados a través de las políticas, pueden modificar las relaciones de género a nivel micro; y recíprocamente, qué aspectos locales, como las prácticas relacionadas con roles de género vinculados al uso de los bosques, tienen una incidencia a nivel macro.

Por ejemplo, en hogares de comunidades que habitan o dependen de los bosques, la recolección de la leña suele estar a cargo de las mujeres, puesto que es parte del proceso de preparación de alimentos. Por tanto, el desarrollo de una política de restauración de bosques, que restrinja o circunscriba localmente el acceso a la leña, puede tener un impacto sustancial en la dinámica del hogar, debido a los cambios en la carga de tareas y responsabilidades de las mujeres a nivel micro.

A su vez, algunas características de las relaciones de género, como las vinculadas a las diferencias en el poder de influencia y representatividad a la hora de la participación, pueden significar una barrera para la conformación de cooperativas forestales locales, lo cual incide directamente en el éxito de políticas que tengan por objetivo la restauración de los bosques.

### Preguntas orientadoras

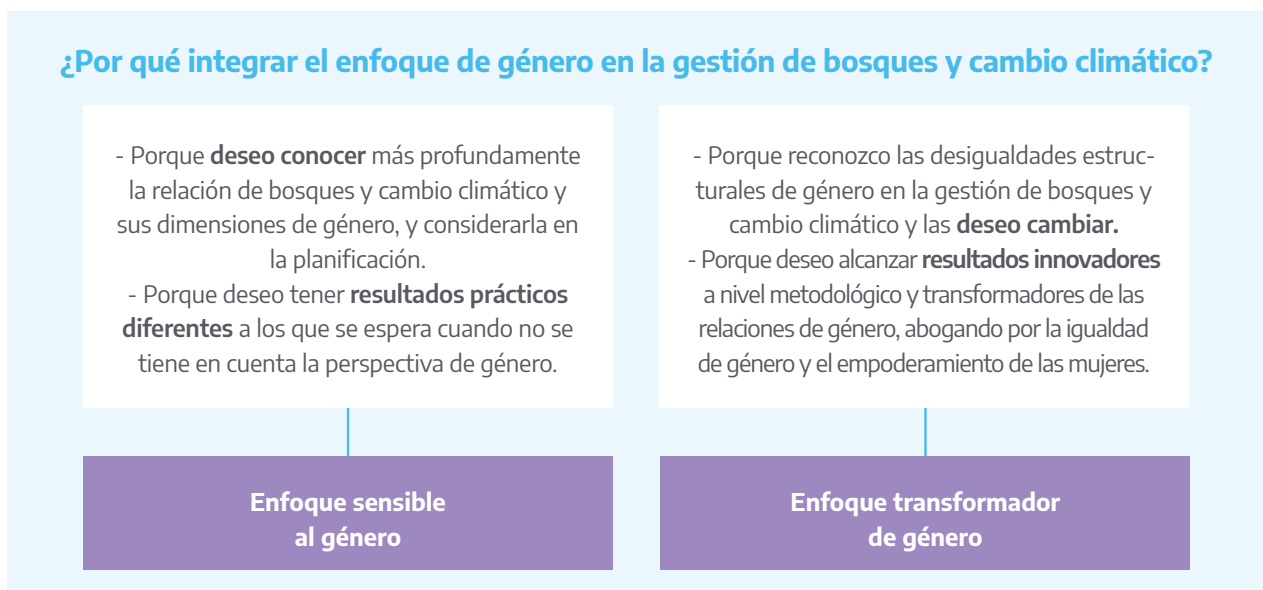
- ¿Cómo se articula el ámbito de implementación definido con las distintas escalas de territorio?
- ¿Qué aspectos del nivel macro pueden tener impacto en las relaciones de género a nivel micro?
- ¿Qué aspectos de las relaciones de género a nivel micro pueden influir en el nivel macro?
- ¿Qué retos y barreras estructurales de género se identifican para la participación de mujeres y de varones, y para el cumplimiento de los propósitos en el ámbito territorial definido?

### 4.2.3 Objetivo de la integración de género

La definición del objetivo de la integración de la perspectiva de género demarca el tipo de enfoque a desarrollar, a lo largo de las etapas de la gestión de la iniciativa REDD+. Para identificarlo, es importante pensar la incorporación de la perspectiva de género en base a la existencia de un gradiente de enfoques según el grado de integración: neutrales, desiguales, sensibles y transformadoras de género.

- Un enfoque **neutral al género** no tiene en cuenta consideraciones de género, ya sea por desconocimiento o porque no se considera un área directamente ligada al objetivo general de la iniciativa. Esta perspectiva puede encontrar restricciones para alcanzar los resultados esperados o que sus resultados sostengan -o incluso reproduzcan inintencionadamente- desigualdades de género.
- Un enfoque **desigual al género** utiliza relaciones desiguales de género o estereotipos de género para alcanzar resultados más efectivos. Este enfoque frecuentemente exagera relaciones desiguales de poder y género, reforzando el poder de quienes ya tienen el control en la toma de decisiones.
- Un enfoque **sensible al género** reconoce las diferencias estructurales y se esfuerza por mejorar los resultados, con el fin de superar restricciones ligadas a las diferencias de género existentes. Tienen en consideración los roles y estereotipos de género, y evitan reproducirlos o resaltarlos, ajustando las actividades de la iniciativa a través de estrategias que promueven la equidad. En el marco de este enfoque, la prioridad es alcanzar los objetivos del proyecto, sin buscar cambios significativos en el orden social de las comunidades.
- Un enfoque **transformador de género** está dirigido a promover relaciones más equitativas en los actores clave. Tiene explícitamente como fin lograr la igualdad de género y, en este sentido, abogan por cambios estructurales como una forma de alcanzarla. Es consciente de las desigualdades estructurales entre géneros y, por eso, busca cambios en los paradigmas. Para ello, emplea herramientas especiales que le permiten identificar detalladamente prácticas (formas de actuar) y lógicas (formas de pensar) que sustentan la desigualdad de género y las relaciones entre hombres y mujeres.

**¿Por qué integrar el enfoque de género en la gestión de bosques y cambio climático?** Las respuestas a esta pregunta definen el objetivo de la integración de género y se pueden agrupar, de manera amplia, en las dos alternativas descritas en la [figura 9](#). Dicha definición resulta de un acuerdo entre las partes que elaboran la iniciativa de gestión de bosques y cambio climático y determina el enfoque a utilizar a lo largo de la planificación.



**Figura 9.** ¿Por qué integrar el enfoque de género en la gestión de bosques y cambio climático? **Fuente:** elaboración propia.

La elección de un enfoque sensible al género implica, por un lado, reconocer las desigualdades históricas en las que se sustentan los distintos roles de género y, por otro, evitar reproducirlas. En cambio, mediante un enfoque transformador de género, aparte de reconocer las desigualdades, se establece como prioridad el cambio de esa tendencia mediante acciones específicas.



Así, por ejemplo, un proyecto de restauración *sensible al género* puede buscar fomentar tanto el empleo directo de varones en viveros forestales y tareas de plantación, como el emprendimiento de productos forestales no maderables (PFNM) desempeñado por mujeres, promoviendo su empoderamiento. En este caso, las labores de vivero perciben una remuneración, mientras que los ingresos provenientes de la comercialización de los PFNM dependen del acceso a mercados.

El mismo proyecto, abordado desde un *enfoque transformador*, buscará también cambiar el paradigma a través de redefinir los roles, proponiendo capacitación y condiciones similares para el trabajo de plantación y vivero, y el uso de PFNM. Asimismo, promoverá cambios en los mecanismos de acceso a los mercados, con el propósito de que tanto mujeres como varones cuenten con autonomía económica, y de esta forma reducir las brechas de género existentes.

En la [tabla 4](#) se resumen algunos aspectos que distinguen procesos de gestión ‘sensibles’ de ‘transformadores’ de género. Otros aspectos comparativos entre un enfoque sensible y uno transformador de género se detallan en las secciones [análisis de género](#), [diseño del plan de acción](#), y [ejecución](#).

**Tabla 4.** Paralelo entre iniciativas REDD+ sensibles y transformadoras de género.

Iniciativas REDD+ sensibles al género	Iniciativas REDD+ transformadoras de género
Identifican y describen las desigualdades de género.	Analizan críticamente el grado y la causa de la falta de equidad o las desigualdades derivadas de una visión estereotipada de los roles de género.
Generan consciencia sobre la desigualdad de género en términos de la <i>división del trabajo por género</i> , el <i>acceso y el control de recursos</i> , y la <i>participación sustantiva</i> . En consecuencia, desarrollan acciones de compensación.	Aumentan la consciencia política relacionada con el empoderamiento de las mujeres y de las comunidades a través de la gobernanza de iniciativas REDD+. Procuran cambios simbólicos, sistemáticos y estructurales entre los agentes involucrados y en la sociedad en general.
Diseñan actividades solo de mujeres o en forma paralela, exclusivas para ellas.	Examinan diferencias y aspectos complementarios entre varones y mujeres y diseñan actividades integradas para reducir las desigualdades o la falta de equidad. Desarrollan, además, reformas institucionales que dan cuenta de las barreras simbólicas, invisibles y estructurales que sustentan la desigualdad de género.
Planifican, ocasionalmente, capacitaciones sobre género.	Planifican el fortalecimiento de capacidades -construido a la medida de la experiencia- de forma continua, combinando la capacitación formal y otras estrategias pedagógicas desde la práctica.
Registran principalmente indicadores cuantitativos como la cantidad de varones y mujeres.	Registran además los cambios en las desigualdades identificadas.
Fomentan la participación e involucramiento de mujeres en la gestión de bosques y cambio climático para ayudar a alcanzar los objetivos establecidos por la iniciativa REDD+.	Se enfocan en la <i>participación sustantiva</i> de varones y mujeres a lo largo de los procesos, integrando la igualdad de género como un objetivo de todas las partes involucradas con la formulación, gestión e implementación de iniciativas REDD+.

**Fuente:** elaboración propia.

En este paso, se recomienda la utilización de la siguiente herramienta práctica:

 [Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático \(ver anexo III\)](#)

### Preguntas orientadoras

- ¿Con qué fin se desea integrar la perspectiva de género en la iniciativa REDD+? ¿Qué cambios se busca alcanzar?
- ¿Está entre los objetivos de la iniciativa REDD+ entender las disparidades de género con el fin de no reproducirlas y tener resultados innovadores?
- ¿Es una meta de la iniciativa REDD+ reducir las desigualdades de género a través de la satisfacción de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y varones?
- ¿Se propone alcanzar, mediante estrategias de equidad, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

### 4.2.4 Equipo de trabajo

Esta instancia del proceso de preparación consiste en la definición de los roles y la conformación del equipo de trabajo. Se recomienda tener en cuenta dos aspectos centrales, que permiten poner de manifiesto las necesidades más apremiantes que requieren de apoyo específico para la integración de la perspectiva de género en el corto y en el mediano plazo:

• **Representación equitativa en los equipos de trabajo:** Integrar el género en este paso consiste en fortalecer la representación de las mujeres y otros grupos tradicionalmente excluidos de la toma de decisiones y del ejercicio del poder, a través de una conformación más equitativa en los equipos de trabajo. Sin embargo, no necesariamente todas las mujeres tienen consciencia de los roles diferenciales de género y, por ende, no hacen de ello un elemento central en su accionar o su ideología. En este sentido, la sola presencia de mujeres en los equipos de trabajo es un indicador que describe la composición por sexo del grupo, que no garantiza que el género sea efectivamente incluido en la gestión. Para que lo sea, es necesario considerar además la *participación sustantiva*.

• **Designación de un punto focal de género:** Para garantizar la integración de género a lo largo del proceso de gestión, hay que procurar identificar un punto focal de género (PFG), ya sea una persona o un equipo líder. La elección de un PFG permite una mejor coordinación entre las partes involucradas para el logro de los objetivos. La figura del PFG puede asignarse a varones y mujeres indistintamente y puede ser rotativa, asegurando que todo el equipo entiende y se apropia de la transformación en las relaciones de género. El PFG se encargará de planificar la integración a lo largo del proceso de gestión y en los ejes transversales de acción. También asegura las comunicaciones necesarias con otros agentes, individuales y colectivos, implicados en la gestión de iniciativas REDD+.

Se recomienda, para este paso, la utilización de la siguiente herramienta práctica:

 [Modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático \(ver anexo I\).](#)

### Preguntas orientadoras

- ¿Qué perfiles o roles necesito para integrar el género en la iniciativa REDD+?
- ¿Cómo equilibrar la composición del grupo de trabajo?
- ¿Qué roles se le asigna a cada integrante del grupo? ¿Los roles asignados responden a estereotipos de género impuestos?
- ¿Qué nivel de conocimientos o nociones de género tienen las personas del equipo?
- ¿Son requeridas capacitaciones específicas del equipo de trabajo para trabajar temas de género, bosques y cambio climático?

#### 4.2.5 Planificación presupuestaria

La planificación presupuestaria es un paso indispensable en el desarrollo de toda iniciativa REDD+, en tanto determina cantidades, proporciones, y la periodicidad con la que se distribuyen los recursos para cada componente de la misma. Incorporar la perspectiva de género en esta tarea contribuye a reducir las brechas de género, dado que:

- pone atención a los roles sociales y económicos, y establece acciones para reducir la desigualdad a lo largo de todas las fases del presupuesto;
- reconoce las contribuciones remuneradas y no remuneradas que diferenciadamente cada género aporta al desarrollo de una iniciativa, y las considera al movilizar y distribuir recursos; y
- tiene en cuenta el impacto que tiene el gasto sobre cada género, así como también sus necesidades e intereses, bajo una *perspectiva interseccional*.

No existe una única forma de hacer una planificación presupuestaria. Este ejercicio parte de un trabajo colectivo, de ponderación y calificación de las diferentes alternativas. Sin embargo, existen algunas consideraciones que permiten guiar este proceso:

- disponer de partidas presupuestarias específicas para procesos permanentes de fortalecimiento de capacidades, de gestión del conocimiento, de monitoreo y de evaluación, y para el desarrollo de las actividades del plan de acción con enfoque de género;
- incluir partidas destinadas a la contratación de un PFG;
- generar ventanas de financiación dedicadas a actividades relacionadas con género y grupos de mujeres;
- desarrollar indicadores de género cualitativos e indirectos -que requieren más tiempo y recursos para ser recabados y monitoreados- con partidas presupuestarias específicas a tal fin; y
- contar con mecanismos económicos para medidas de "acción afirmativa" orientadas a acelerar la igualdad de facto entre las mujeres y los hombres, que pueden, a corto plazo, favorecerlas. Por ejemplo, contar con partidas específicas destinadas a disponer de viáticos, lactarios o personal de cuidado infantil para asegurar su participación en las actividades.

El desarrollo de presupuestos con perspectiva de género puede implicar una instancia de reformulación o e incorporación de nuevas consideraciones de género a partir de los insumos que provee el [análisis de género](#) para el [diseño del plan de acción](#). A su vez, demanda el esfuerzo adicional de comprobar la efectividad de las inversiones en la reducción de las desigualdades. Esto implica revisar sistemáticamente, durante las instancias de evaluación, de qué manera los montos asignados contribuyen a alcanzar los resultados esperados, a acortar las brechas existentes y a abogar por el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

#### Preguntas orientadoras

- ¿Es el presupuesto suficiente y adecuado para el logro de los objetivos de género?
- ¿Incluye el financiamiento estrategias para favorecer la asistencia y participación de las mujeres?
- ¿Y la contratación de especialistas en género para todo el proceso de gestión de la iniciativa?
- ¿Están contempladas en el presupuesto las actividades de fortalecimiento de capacidades en género, bosques y cambio climático?
- ¿Se han destinado partidas económicas específicas para cubrir aspectos puntuales de género en las actividades?
- ¿Existen suficientes recursos para realizar el monitoreo con enfoque de género?
- ¿Contempla el presupuesto recursos adicionales disponibles para adaptar la iniciativa en relación a consideraciones de género, de ser necesario?

#### 4.2.6 Recomendaciones en torno a los ejes transversales

A continuación, se detallan recomendaciones y buenas prácticas en torno a los tres ejes trasversales:

##### Fortalecimiento de capacidades

- Establecer desde la decisión política la priorización de los conocimientos y habilidades de género como principio orientador de la gestión.
- Realizar una evaluación preliminar de nociones básicas sobre la temática, identificando las capacidades instaladas en términos de género y los vacíos de formación e información.
- Organizar actividades de capacitación en este enfoque para los responsables políticos de la iniciativa REDD+, para el equipo técnico y demás miembros del grupo ejecutor.
- Capacitar al equipo de trabajo en presupuestos sensibles al género.

##### Gestión de conocimiento

- Establecer un protocolo de manejo de lenguaje, imagen y difusión de la información.
- Identificar, junto con el equipo de comunicación, las pautas de género a considerar en la elaboración de los contenidos.
- Elaborar un plan de gestión de los datos que permita sistematizar los contenidos de género.
- Establecer como principio incluir esta perspectiva en todos los documentos y productos de la gestión.
- Definir las prioridades comunicativas y la estrategia de comunicación de la iniciativa REDD+ en función del objetivo de la integración de género.
- Socializar esta decisión a nivel institucional y con los actores relevantes involucrados en la etapa.
- Crear y circular información específica sobre los temas de género, procurando que esté a disposición de los tomadores de decisión y técnicos en la formulación de proyectos.

##### Monitoreo y evaluación

- Formalizar un plan de monitoreo y evaluación que permita realizar un seguimiento regular del grado de avance de la integración de género de las distintas etapas de la planificación.
- Confeccionar guías de sistematización con el fin de registrar y revisar el desempeño de la iniciativa a lo largo de las etapas, que cuenten con casillas de descripción y reflexión orientadas a identificar aspectos de género.
- Elaborar directrices para la presentación de informes sobre el tema, mediante la recopilación de datos desglosados por sexo y la utilización de indicadores específicos.
- Definir un primer conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos de género, en función del objetivo de la integración, para su seguimiento a través de los informes de progreso y planes de trabajo.

### 4.3 Etapa 2: diagnóstico y formulación

En esta segunda etapa se genera el cuerpo de datos que da contexto a la elaboración del plan de acción con perspectiva de género. Con ello se consigue:

- analizar las principales problemáticas y necesidades a tener en cuenta en su formulación;
- establecer alianzas estratégicas con instituciones, grupos y actores clave; y
- lograr la formulación del plan de acción con perspectiva de género.

La etapa de diagnóstico y formulación involucra los siguientes pasos clave (Figura 10).



Figura 10. Pasos de la etapa de diagnóstico y formulación. Fuente: elaboración propia.

#### 4.3.1 Línea de base

La línea de base es un conjunto de datos relevantes que orientan las metas en términos sociodemográficos de la iniciativa REDD+. Para confeccionarla, se definen las fuentes primarias y secundarias sobre las cuales se trazan y diseñan los instrumentos de monitoreo y evaluación. Esto permite, por un lado, dar cuenta de la situación inicial del escenario a intervenir y, por otro, evaluar, dar seguimiento al proyecto y conocer su impacto en términos de género.

Para la integración de esta perspectiva en la construcción de la línea de base, se procura el relevamiento y el análisis de datos desagregados por sexo e información sensible al género, es decir, específicamente relacionada con las dinámicas y roles de género en el marco de la iniciativa REDD+. Es deseable acopiar información de base acerca de:

- los beneficios y riesgos económico-ambientales,
- los medios de subsistencia (incluidas las actividades productivas y de cuidado),
- los conocimientos sobre el uso y el aprovechamiento integral de los bosques,
- el valor simbólico del territorio,
- la seguridad jurídica y la tenencia de la tierra,
- los patrones de soberanía y de seguridad alimentaria,
- la garantía de los derechos básicos,
- las relaciones intergeneracionales, y
- la economía del hogar.

Se recomienda, adicionalmente, considerar las dinámicas del trabajo productivo y reproductivo, con los **hogares** como unidad de análisis (muy diversos en términos de tipo, tamaño y composición). Una adecuada caracterización de los hogares en el nivel micro permite identificar el impacto diferencial de una medida en virtud de la *división del trabajo por género*. Asimismo, implica investigar las dinámicas de poder en los espacios privados, usualmente poco visibilizados desde la gestión de bosques y cambio climático.

Una visión de género integra la observación, valoración y consideración del acceso al bosque nativo y los recursos naturales, así como el control sobre sus beneficios.

- Las fuentes primarias permiten identificar las características sociodemográficas de los beneficiarios y de la población involucrada territorialmente. La construcción de estos datos puede ser de tipo cualitativo (entrevistas, discusiones grupales, diálogos interdisciplinarios) o cuantitativo (encuestas, sondeos, bases de datos producidas por los agentes primarios, secundarios e interesados).
- El relevamiento de la información secundaria genera otro conjunto de datos complementarios, que reportan indicios sobre los objetivos de la iniciativa. A su vez, permite evidenciar brechas o vacíos de información a resolver.

En este paso, se recomienda realizar una revisión del **marco regulatorio e institucional** que atañe al ámbito de implementación definido inicialmente, relacionado con la gestión de bosques y cambio climático. Esto incluye también identificar el marco legal e institucional acerca de los derechos humanos, los derechos territoriales, el derecho de familia, y las normas sobre seguridad social y trabajo rural, entre otros aspectos relacionados. El conocimiento de dicha normativa es muy importante en tanto:

- logra identificar las áreas que cuentan con un soporte legal e institucional más sólido y de aquellos vacíos aún no resueltos;
- determina los marcos de acción y los alcances de las transformaciones propuestas, sobre la base de desarrollos jurídicos; es decir, ofrece una visión sobre los escenarios y alcances formales de las acciones, identificando las posibles áreas de profundización o transformación; y
- permite identificar el estatus que se le otorga, por ejemplo, al agua potable, a la protección de las semillas tradicionales, al trabajo no remunerado en el ámbito rural; todas temáticas con fuerte incidencia en la desigualdad de género.

Es importante, en esta fase, la identificación de la información existente a nivel institucional y entre los actores involucrados (datos censales, sistemas de información geográfica, diagnósticos comunitarios, entre otros), así como también los vacíos de información que requieren solventarse durante el proceso.

De este modo, el relevamiento de información, directa e indirecta, es un paso necesario que antecede, clarifica y ordena los insumos imprescindibles para el adecuado desarrollo del [análisis de género](#) y los [diagnósticos participativos](#).

#### Preguntas orientadoras

- ¿Qué información es posible recopilar o construir sobre la problemática que se pretende abordar con la iniciativa REDD+?
- ¿La línea de base incluye datos desglosados por sexo? ¿Incorpora información sensible al género?
- ¿Cuál es la situación inicial de los hogares alcanzados por la iniciativa REDD+?
- ¿Es posible detectar patrones en la población objetivo en torno a la *división del trabajo por género, el acceso y control de los recursos o la participación sustantiva*? ¿Existen factores visibilizados con la *perspectiva interseccional* que se entrecruzan?
- ¿Se advierten diferencias por género en la aplicación de las normas e instrumentos de gestión de bosques y cambio climático? ¿Hay leyes e instrumentos normativos que promuevan la igualdad de género?

#### 4.3.2 Mapeo de actores

El mapeo de actores es un instrumento de identificación de los actores interesados y relevantes para la iniciativa REDD+. Es una herramienta de diagnóstico y movilización de la *participación sustantiva*, muy importante para el acercamiento y aceptación social de la propuesta.

La integración de género en este paso permite:

- caracterizar en términos de género: quiénes están vinculados con los bosques y el cambio climático, qué tipo de vínculos existen, cómo se valora ese vínculo y cómo se relacionan entre ellos;
- indagar los vínculos entre los actores, sus relaciones y ubicarlos en un escenario de poder en el que se reproducen roles de género;
- visualizar la influencia relativa que tiene cada uno de los actores sobre el territorio, así como las problemáticas o conflictos que operan en el ámbito de implementación definido;
- hacer un reconocimiento amplio de los agentes partícipes en la gestión de bosques y cambio climático, quienes cuentan con experiencias disímiles en el territorio y obedecen a diversos intereses; y
- determinar y categorizar las relaciones entre los actores y proceder con metodologías cuantitativas de identificación de áreas y responsables.

Desde una perspectiva de género, para lograr la representatividad de actores se recomienda, con ayuda del PFG, mapear:

- grupos de mujeres organizadas formal o informalmente vinculadas a la gestión del bosque, los productos forestales no maderables, los recursos naturales y el uso del suelo, e identificar su nivel de influencia y participación;
- líderes y lideresas en territorio (personas específicas, ya sea a nivel profesional, técnico o comunitario con capacidad de liderazgo específico en temas de género o que se destaquen por acciones y posiciones que inviten a la reflexión sobre los beneficios y fortalezas de procesos que incluyen esta perspectiva);
- expertas y técnicas involucradas temática y territorialmente;
- organismos, instituciones, grupos comunitarios, organizaciones, que tienen incidencia en cuestiones de género, de ambiente, de recursos naturales y de conocimientos tradicionales; y
- sectores frecuentemente excluidos de los espacios de participación y toma de decisión, tales como mujeres al frente de la pequeña producción, lideresas de comunidades dependientes de los bosques, mujeres de pueblos originarios, trabajadoras agroforestales, entre otras.

En la gobernanza de los bosques y el cambio climático, el fomento de la *participación sustantiva*, ya sea a título individual o institucional, favorece intercambios en torno al proceso de toma de decisión en el territorio a partir de la representación de diferentes intereses y posiciones de poder. En este sentido, para alcanzar mejores logros se recomienda:

- realizar un sondeo sobre percepciones, conocimientos, compromisos y otras características sociodemográficas para poder analizar el desempeño en el fortalecimiento de capacidades, con énfasis en los temas de género y la gestión de bosques y cambio climático;
- utilizar metodologías participativas específicas, tales como guías para la facilitación de talleres o encuentros y espacios compartidos<sup>9</sup>; y
- complementar el análisis de relaciones e intereses de los actores con información secundaria, lectura de documentos clave e interpretación y análisis de fuentes secundarias.

En este paso, se recomienda la utilización de la siguiente herramienta práctica:

 **Modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático (ver anexo I).**

#### Preguntas orientadoras

- ¿Existe una representación de género equilibrada entre los actores clave mapeados?
- ¿Se identifican líderes, lideresas y grupos de mujeres que puedan incluirse? ¿Qué influencia e intereses tienen?
- ¿Se encuentran socios locales, personas o grupos con experiencia en la inclusión de esta perspectiva?
- ¿Cuentan con conocimientos o interés en la integración de género en la iniciativa REDD+ los actores mapeados?

### 4.3.3 Diagnósticos participativos

Los diagnósticos participativos son procesos y espacios de diálogo y aprendizaje continuo. Atienden las problemáticas que afectan a la población del ámbito de implementación que se quiere intervenir mediante un plan de acción. La elección de este tipo de herramienta permite obtener información que complementa la relevada en la elaboración de la *línea de base* y que puede ser fuente de datos para el *análisis de género*.

Con estas instancias se consigue delimitar el problema, a través de analizar sus causas y consecuencias. A su vez, ofrecen ideas sobre cómo mejorar, de manera multisectorial, la gestión de bosques y cambio climático. Así, incorporar la perspectiva de género en este paso persigue la búsqueda de respuestas integrales y enfocadas en la sustentabilidad y la igualdad. Los diagnósticos participativos cumplen un doble propósito:

<sup>9</sup> Se sugiere la utilización de la "Guía para la participación de actores clave en la gestión de bosques y cambio climático", que forma parte de la caja de herramientas para la implementación de las Salvaguardas de REDD+ en el terreno, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico>

- **Relevamiento de datos cualitativos:** Estos espacios generan datos primarios construidos participativamente, compilados y validados por el conjunto de los agentes involucrados directamente con la iniciativa. El análisis de las actividades cotidianas discutidas en estos espacios genera información sobre percepciones en torno al género y la gestión de bosques y cambio climático. Con ello, se puede lograr una mayor visualización de la interacción de los ejes conceptuales del [marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático](#) y, en consecuencia, analizar impactos de las políticas, acciones y medidas en las relaciones de género. A partir de este tipo de observaciones y datos, se propicia la confección de indicadores para visualizar el modo en que la participación de cada género se articula con sus intereses estratégicos y sus necesidades prácticas.
- **Construcción de escenarios de gobernanza:** El desarrollo de diagnósticos participativos evidencia escenarios vigentes de gobernanza, ya que permite describir cómo una sociedad interactúa, se organiza, distribuye los recursos y cuáles son sus diferentes intereses y opiniones basados en las normas y los valores expresados. De este modo, todo el proceso de gestión se desarrolla con mayor interés y compromiso, reforzando el consenso y la apropiación social del mismo. Por ello, la inclusión de género no se limita a identificar coincidencias o acuerdos entre los participantes de cada género –en sí un elemento importante a identificar-, sino que también busca alentar la construcción colectiva de acuerdos incluyentes y democráticos.

Para el desarrollo de un proceso participativo que consulte e involucre a las partes interesadas y colabore con ellas en las diversas etapas de la iniciativa REDD+, se precisa fomentar las capacidades de las mujeres y los grupos marginados antes de las consultas. Esto implica adoptar metodologías adaptadas para públicos amplios, identificados a través del mapeo de actores, así como programar los encuentros en horarios y lugares convenientes que auspicien condiciones más equitativas para la negociación. A su vez, se recomienda desarrollar encuentros específicos con mujeres que puedan construir colectivamente un espacio de reflexión, conocimiento y acción como mujeres respecto a los bosques y el cambio climático. En este sentido, la promoción de la *participación sustantiva*, a través de la planificación de espacios especiales ofrece la oportunidad de ampliar los marcos de intervención y entendimiento en diversas áreas. Entre ellas, los roles de cuidado extendidos al cuidado de la naturaleza y las comunidades, y las tensiones respecto al uso y conservación de los bosques.

Es importante en este paso incorporar la *interseccionalidad* en las metodologías participativas, ya que las poblaciones alcanzadas engloban una amplia heterogeneidad de intereses y necesidades. Tener en cuenta esta perspectiva permite identificar otras desigualdades que potencian las de género y, así, evitar las generalizaciones.

La realización de actividades que involucren activamente a la diversidad de actores en la caracterización de sus problemáticas y la formulación de soluciones permitirá tener una mejor aproximación sobre las estructuras subyacentes a las desigualdades de género y sus posibles modificaciones. De esta forma, los diagnósticos participativos promueven la *participación sustantiva* de actores empoderados en las capacidades de diálogo.

Por ejemplo, en una iniciativa de reforestación y restauración el diagnóstico participativo con enfoque de género permite explorar los valores asociados al territorio por parte de cada género, e identificar las alternativas para el aseguramiento de los servicios ecosistémicos del bosque. El resultado es un diálogo entre múltiples visiones de los recursos naturales y su uso.

### Preguntas orientadoras

- ¿Cómo percibe cada género los problemas relacionados con los bosques y el cambio climático?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados por género?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de las brechas?
- ¿Existen diferencias por género en las propuestas de abordaje de la problemática?
- ¿Tienen mujeres y varones diferentes prioridades frente a la iniciativa REDD+?
- ¿Qué barreras enfrentan unas y otros para participar de los espacios de diálogo?
- ¿Qué metodologías es necesario implementar para impulsar la participación de las mujeres, que les permitan expresar sus posiciones e ideas?
- ¿Resulta necesario incluir actividades específicas para algún género y bajo una *perspectiva interseccional*, con el fin de asegurar que sus opiniones sean contempladas?



### 4.3.4 Análisis de género

El análisis de género (AG) es una metodología específica de procesamiento de la información obtenida en la elaboración de la [línea de base](#). Constituye una herramienta de diagnóstico sociodemográfico, económico y ambiental, central en la formulación de iniciativas territoriales.

Si bien el AG se utiliza en esta instancia de la planificación como insumo para el diseño del plan de acción, cabe resaltar que se trata de una herramienta central para aplicar transversalmente a lo largo de todo el proceso de gestión de la iniciativa REDD+.

Consiste en describir las relaciones de género existentes en un contexto específico. Esto implica identificar, en torno a los bosques y el cambio climático, las diferencias por género en los conocimientos, las prácticas, las percepciones, las necesidades y las prioridades. También, en un análisis de mayor alcance y profundidad, brinda información contextual sobre los ejes centrales de género desarrollados en el [marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático](#) (ver [sección 3](#)).

En este sentido, realizar un AG permite:

- identificar las barreras que limitan la participación de mujeres y de varones, incluidas las barreras culturales, sociales y económicas, y las brechas de conocimientos y capacidades en torno a la iniciativa REDD+;
- captar cómo se reproducen las relaciones de género sobre una problemática específica;
- anticipar de manera satisfactoria los impactos negativos que las actividades pudieran crear en las relaciones de género para así evitarlos; y
- detectar los ámbitos clave para una actuación en favor de la igualdad de género.

Con esta herramienta se puede identificar, por un lado, de qué manera las desigualdades pueden implicar un impedimento potencial para los resultados de la iniciativa REDD+, y, por otro, cómo la misma puede impactar diferencialmente en las relaciones de género, ya sea favorable o desfavorablemente.

Los resultados del AG, sumados a los de los [diagnósticos participativos](#), son la base de los planes de acción, pues proveen información sobre las relaciones sociales, ambientales, económicas, políticas y culturales. Proporcionan una comprensión social de los roles de género, así como diferencias en atributos, espacios, derechos y oportunidades. La profundidad del AG dependerá del contexto y, en particular, del enfoque elegido a partir de la definición del objetivo de la integración.

Enfoque sensible al género	Enfoque transformador de género
<p>Busca diagnosticar los patrones de desigualdad a partir de reconocer diferencias evidentes en las relaciones de género. Con este análisis, se consideran los factores socioculturales que subyacen a estas relaciones y se sientan las bases para evitar reproducir las desigualdades existentes usando un enfoque por la equidad.</p>	<p>Profundiza en el reconocimiento de desigualdades estructurales e históricas entre lo que se considera masculino y femenino, identificando proactivamente las brechas de género en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A partir de este análisis, es posible elaborar una iniciativa que procure revertir la desigualdad estructural e histórica.</p>
<p><i>Por ejemplo, en una iniciativa de restauración de bosques, el análisis de género con enfoque sensible se focaliza en conocer cómo varones y mujeres entienden y responden al deterioro de los servicios ecosistémicos del bosque; a la vez que identifica cómo la degradación y deforestación se relacionan con las prácticas y lógicas de varones y mujeres de la zona.</i></p>	<p><i>Un análisis de género con óptica transformadora además profundiza en identificar la desigualdad de género en torno al control de las zonas de bosques, la individualidad en las decisiones sobre el territorio o la valoración comercial de los PFM.</i></p>

### Preguntas orientadoras

- ¿Existen brechas de género en torno a la *división del trabajo por género*, el *acceso y control de recursos* y la *participación sustantiva*? ¿La *perspectiva interseccional* permite detectar barreras determinadas por otras categorías sociales?
- ¿Cómo pueden estas brechas afectar la capacidad de la población de beneficiarse de la iniciativa REDD+?
- ¿Qué necesidades prácticas e intereses estratégicos se desprenden del análisis? ¿De qué manera estos convergen o difieren según el género?
- ¿Qué acciones es necesario incluir para reducir las brechas detectadas y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

En este paso se recomienda la utilización de la siguiente herramienta práctica:

 [Guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género \(ver anexo II\).](#)

### 4.3.5 Diseño del plan de acción

El diseño del plan de acción consiste en la planificación de la gestión de bosques y cambio climático, a diferentes escalas territoriales y niveles de acción. Para ello, es importante trabajar con todos los resultados obtenidos en las etapas y pasos previos de la hoja de ruta propuesta. Esto garantizará que se cuenta con los instrumentos indispensables para un mejor abordaje de la problemática.

La construcción de un plan de acción con perspectiva de género permite:

- destacar las desigualdades de género que se buscan prevenir o revertir, y relacionarlas explícitamente con las acciones y los resultados esperados de la iniciativa REDD+;
- evaluar el avance en la consecución de los objetivos de manera diferenciada por género, así como examinar el desempeño y los impactos de la iniciativa REDD+ en cada sector de la población objetivo; y
- asegurar que los beneficios de la iniciativa REDD+ se distribuyan de manera equitativa a cada género.

Se propone tener en cuenta algunas consideraciones específicas de esta perspectiva en la construcción del plan de acción, con impacto en la transformación de las estructuras de género existentes (INMUJERES, [2014](#)). Estas son:

- establecer **finalidades y propósitos** que expresen cambios en las condiciones de vida y de desarrollo de la población objetivo;
- plantear **objetivos** basados en la comprensión de las relaciones de causalidad de los problemas que se busca atender; en particular, aquellas que originan o reproducen desigualdades de género;
- identificar **supuestos** a partir de la línea de base, que permitan prever impactos no deseados (considerando grupos que podrían verse especialmente afectados por la iniciativa);
- priorizar **actividades** proequidad, orientadas a mejorar las condiciones de vida de los distintos grupos de la población objetivo y a reducir las brechas de género; y
- seleccionar **indicadores** sensibles al género que permitan tanto dimensionar el impacto de la iniciativa REDD+ en los roles y relaciones de género como trabajar en la construcción de nuevos indicadores en función del contexto particular.

Se recomienda, en la definición de los indicadores, que todas aquellas dimensiones relacionadas con la economía del cuidado, el uso diferencial del tiempo y del territorio, los conocimientos y prácticas asociados al bosque, y el *acceso y control de los recursos*, sean considerados con la misma relevancia que otros indicadores identificados. Es importante que, además de los indicadores cuantitativos, se incorporen también aquellos de carácter cualitativo, para profundizar en el origen y significado de los datos obtenidos. En la [tabla 5](#) se presenta un listado con ejemplos de indicadores y medios de verificación sensibles al género, así como su utilidad o pertinencia.





**Tabla 5.** Indicadores sugeridos para seguimiento del impacto de género en la gestión de bosques y cambio climático.

Indicadores cuantitativos	Medios de verificación	Función de la información
<b>Porcentaje de varones y mujeres que participan.</b>	Listas de invitadas e invitados. Listas de asistencia.	Analizar, en la composición de los grupos, los efectos de la división de poder y de los mecanismos de convocatoria en la comunidad. 
<b>Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de liderazgo entre los socios estratégicos, así como en las instancias de toma de decisión.</b>	Mapeo de actores.	Identificar la potencialidad en el empoderamiento de las mujeres. Identificar la disparidad en términos de la representación y el acceso a los espacios de toma de decisión. 
<b>Cantidad de horas de trabajo remunerado y no remunerado que desempeñan los miembros de los hogares.</b>	Encuestas de uso del tiempo. Insumos provenientes de actividades participativas sobre el uso diferencial del tiempo. Entrevistas.	Establecer tendencias sobre el uso del tiempo y la disponibilidad de las personas para involucrarse en las actividades. 
<b>Número de varones y de mujeres que se benefician de las oportunidades de empleo generadas por las iniciativas REDD+.</b>	Registro de los grupos de manejo.	Evidenciar las tendencias poblacionales en las prácticas de reclutamiento, el nivel de capacitación, la remuneración y los estereotipos de género. 
<b>Porcentaje del presupuesto dedicado a actividades específicas de género.</b>	Planificación presupuestaria.	Evidenciar la ejecución real de la perspectiva de género en el proceso y la viabilidad de la integración. 
Indicadores cualitativos	Medios de verificación	Función de la información
<b>Nivel de conocimiento sobre los vínculos entre la gestión de los bosques y la integración de género.</b>	Entrevistas de muestreo y sondeo de percepciones.	Construir la línea de base sobre la temática de género y bosques, y analizar la confluencia de género y gobernanza forestal. 
<b>Grado de incorporación de las consideraciones de género en los objetivos de la iniciativa.</b>	Análisis de documentos de proyecto.	Reconocer la multicausalidad de la desigualdad de género. 
<b>Nivel de satisfacción entre mujeres y varones con acceso a las capacitaciones ofrecidas durante la iniciativa.</b>	Encuestas de satisfacción.	Determinar la calidad del fortalecimiento de capacidades y de las capacidades instaladas a lo largo del proceso. 
<b>Nivel de satisfacción entre varones y mujeres frente a los cambios en el uso y manejo de los recursos forestales.</b>	Encuestas de satisfacción. Entrevistas.	Observar el efecto de la vinculación en la gestión de bosques, el seguimiento de los acuerdos y el cumplimiento de reglas y consensos. 
<b>Cambios en la distribución del tiempo dedicado a las actividades remuneradas y no remuneradas.</b>	Monitoreo participativo, entrevistas, referencias de la gestión comunitaria.	Visualizar el efecto de las medidas en la carga de trabajo no remunerado para el sostenimiento del hogar. 
<b>Cambios en los derechos de acceso a los recursos del bosque, de acuerdo al régimen de propiedad y de tenencia de la tierra.</b>	Registros de propiedad. Entrevistas.	Reconocer el impacto de la seguridad jurídica sobre la tenencia de la tierra y la autodeterminación sobre el uso y control del territorio. 

**Fuente:** elaboración propia en base a Manfre y Rubin (2013) y Loaiza (2013).

Por último, para elaborar el plan de acción es fundamental tener en cuenta el [objetivo de integración de género](#) y los resultados del [análisis de género](#), ya que en función de ellos se definen las estrategias para conseguir los resultados esperados de la iniciativa.

A continuación, se listan algunas recomendaciones para considerar, según el enfoque, en el diseño de dicho plan. El enfoque transformador, además de las recomendaciones puntuales indicadas, presupone la consideración de las detalladas en el enfoque sensible.

Enfoque sensible al género	Enfoque transformador de género
<ul style="list-style-type: none"> <li>•No causar daño. Esto implica que las acciones y actividades programadas eviten reforzar los patrones existentes de discriminación de género y la exclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisión.</li> <li>•No generar más carga de trabajo no remunerado para las mujeres. Frecuentemente los proyectos y programas con énfasis comunitario programan actividades o acciones que, en gran medida, dependen del trabajo hecho por las mujeres “en su tiempo libre”, sin considerar que generalmente esto aumenta la carga y las responsabilidades ligadas al trabajo no remunerado.</li> <li>•El hecho de que una actividad en apariencia no “involucre mujeres” no quiere decir que no pueda desarrollarse desde un enfoque de género. Se puede analizar cómo la iniciativa propuesta incide en las dinámicas de los hogares y las relaciones de género, en función de lo cual planificar actividades que eviten reforzar las brechas existentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reducir las condiciones de desigualdad de género identificadas en los diagnósticos. Esto significa impulsar mecanismos que aborden la jerarquía económica por la que se otorga prioridad a lo productivo por sobre lo reproductivo en diferentes escalas. </li> <li>•Establecer principios de igualdad en el centro del plan operativo, tanto como principio orientador de las estrategias de acción, como a lo largo del proceso en el tiempo. </li> <li>•Problematizar temas del ordenamiento territorial que tienen fuerte impacto en el trabajo no remunerado, de cuidado y subsistencia, y en los emprendimientos realizados por mujeres. Entre estos, se identifican: la desigualdad en el acceso a la tierra, el uso y acceso a recursos forestales, la gestión comunitaria del bosque, el acceso y la garantía de agua potable y las cadenas de valor de los PFSM. </li> </ul>
<p><i>Por ejemplo, una iniciativa sensible al género sobre reforestación y restauración de los bosques involucra a las mujeres y a las y los jóvenes si tiene en cuenta sus contribuciones en la realización de talleres o consultas sobre los procesos de gobernanza de los bosques. Y si, a su vez, evita que las actividades a implementar aumenten la carga de trabajo no remunerado.</i></p>	<p><i>Un plan con enfoque transformador incluye, además, actividades para reducir las desigualdades estructurales durante la ejecución. Esto se logra mediante actividades específicas que promuevan la participación tanto de mujeres como de varones en tareas de cuidado de plantas en los viveros, procesos de mejoramiento del bosque, inventarios locales de especies, investigación sobre usos alternativos del bosque y valoración de los servicios ecosistémicos no comerciales del bosque, entre otros. Adicionalmente, debe promover el acceso a mecanismos financieros para beneficiar a estos grupos con miras a que su trabajo no dependa exclusivamente de la posibilidad de competir en el mercado.</i> </p>

En este paso, se recomienda la utilización de las siguientes herramientas prácticas:

 [Modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático \(ver anexo I\).](#)

 [Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático \(ver anexo III\)](#)

**Preguntas orientadoras**

- ¿Cuál es la finalidad que se persigue con su ejecución? ¿Busca la iniciativa el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género?
- ¿Qué impacto concreto se espera alcanzar? ¿Se reflejan las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de cada género en los elementos de la planificación?
- ¿Se ha socializado y validado el plan de acción con las y los participantes alcanzados por la iniciativa REDD+?
- ¿De qué manera esta puede beneficiar diferencialmente a varones y mujeres?
- ¿Qué efectos perjudiciales para unas y otros puede generar, al considerar los roles y las relaciones de género, y qué se prevé para prevenirlos?
- ¿Cómo impacta la iniciativa REDD+ en la carga de trabajo remunerado y no remunerado de varones y mujeres?
- ¿Qué factores externos es necesario considerar para que los resultados realmente beneficien a todos?
- ¿Qué actividades se planifican para promover la participación efectiva de la totalidad de la población objetivo y fortalecer sus capacidades, en las instancias de diálogo y toma de decisión?
- ¿Los roles asignados a cada género en la iniciativa REDD+ son equitativos? ¿Permiten reducir las brechas de género?

**4.3.6 Recomendaciones en torno a los ejes transversales**

Seguidamente, se detallan recomendaciones y buenas prácticas en torno a los tres ejes trasversales de acción.

**Fortalecimiento de capacidades**

- Identificar conocimientos, habilidades y actitudes instaladas en la población mapeada e involucrada en las instancias de participación.
- Identificar actores relevantes en la gestión de bosques y cambio climático (aliados estratégicos, grupos de mujeres y políticas sobre género) que pueden contar con políticas o conocimientos que resulten estratégicos para fortalecer las capacidades tanto del equipo ejecutor como de la población involucrada.
- Fomentar la capacidad en los ámbitos temáticos de REDD+ mediante la celebración de talleres, la distribución de notas informativas, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la capacidad técnica de los diversos grupos de la población objetivo.
- Contar con equipo capacitado para realizar el AG en esta etapa y a lo largo del proceso de gestión.
- Contar con facilitadores capacitados para incluir consideraciones de género en todas las instancias de consulta y participación, e identificar la necesidad de plantear dinámicas de participación específicas, promoviendo una más completa identificación de los problemas y sus propuestas de abordaje.

**Gestión del conocimiento**

- Articular y comunicar el propósito, la estrategia y la metodología de la integración de género con los socios locales y los actores relevantes.
- Producir material de difusión y capacitación en las instancias de participación utilizando medios de comunicación y expresiones del lenguaje ajustados a la diversidad de actores, bajo una perspectiva interseccional.
- Sistematizar los datos generados en esta etapa e integrarlos a los documentos de la iniciativa REDD+.
- Establecer mecanismos de recopilación de información significativa para el AG.
- Compartir los resultados del análisis y los diagnósticos participativos a los actores clave.
- Socializar, con la población involucrada, el plan de acción diseñado.

### Monitoreo y evaluación

- Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento de los resultados obtenidos en el AG.
- Incorporar consideraciones de género en las instancias evaluativas de otros ejes de análisis de la iniciativa.
- Definir metas de participación incluyendo aspectos de género (ej. comentarios, percepciones, nivel de satisfacción) en medios de control internos (ej. actas, minutas, informes).
- Desarrollar y aplicar una metodología que permita el registro y la verificación de la participación efectiva de las mujeres en las instancias de consulta y participación (ej. a través de la identificación del número de personas que expresan sus opiniones y del de personas sobre cuyas propuestas se llega a un acuerdo, desagregado por género).

## 4.4 Etapa 3: implementación

Esta etapa consiste en la ejecución del plan de acción y el seguimiento del mismo. Con la implementación se consigue:

- el desarrollo de las acciones -establecidas en el plan de acción- con la incorporación de consideraciones específicas de género, que conducen al éxito de la iniciativa REDD+; y
- la sistematización, evaluación y formulación de nuevos puntos de entrada de este enfoque en el proceso de gestión.

La etapa de implementación involucra los siguientes pasos clave (Figura 11).



**Figura 11.** Pasos de la etapa de implementación. **Fuente:** elaboración propia.

### 4.4.1 Ejecución

La naturaleza de las actividades desempeñadas en este paso depende de los objetivos y prioridades establecidos y puede incluir desde actividades simples de corto plazo hasta esfuerzos complejos.

Para integrar la perspectiva de género, se recomienda considerar especialmente el apoyo del punto focal de género (PFG), cuyo rol estará vinculado a los procesos de diálogo, a la articulación intersectorial y a los acuerdos territoriales para poder lograr un proceso de transformación exitoso. El PFG supervisa, en esta instancia, que la planificación de las actividades (ej. el momento, la ubicación, la composición del grupo, los servicios de cuidado infantil), promuevan la *participación sustantiva* y el logro de los objetivos. A su vez, el PFG, junto con el equipo de trabajo, busca fomentar la movilización de actores estratégicos para generar asociaciones virtuosas que:

- a) estimulen una transformación de las relaciones de género a partir de la articulación con las organizaciones locales y con las comunidades, a nivel micro;
- b) contribuyan, a nivel macro, a la implementación de las acciones y medidas, así como a la propuesta de mecanismos institucionales relacionados con el enfoque de género; y
- c) sirvan como agente promotor para la gobernanza de bosques y cambio climático.

En el momento de la implementación en el territorio es donde se comienzan a visualizar las tensiones sociales, económicas, políticas y ambientales. Estas relaciones y conflictos, identificados principalmente con los **diagnósticos participativos** y con el **análisis de género**, se pondrán de manifiesto en esta etapa. Es en este sentido que, en la ejecución de cualquier iniciativa REDD+, se requieren negociaciones y acuerdos.




En lo concerniente a la perspectiva de género, existen tensiones vinculadas a los bosques y el cambio climático que pueden aparecer a lo largo del proceso de gestión. Algunas de ellas están relacionadas con:

- el acceso, garantía y control sobre fuentes de agua potable necesarias para el sostenimiento de la vida cotidiana a nivel doméstico, así como para las actividades productivas;
- la presión económica sobre los posibles usos del bosque, que modifica las relaciones y roles de género al interior de los hogares y comunidades mediante la migración o la redistribución de las cargas de trabajo remunerado y no remunerado;
- la inseguridad jurídica en la tenencia de la tierra en comunidades rurales, de pueblos originarios y, especialmente, la dificultad de mujeres cabeza de hogar para adquirir tierras, como consecuencia de las desigualdades estructurales;
- el desarrollo de actividades que refuerzan roles tradicionales de género, como aquellas que incrementan las cargas de trabajo ligadas al cuidado (cocina, limpieza, atención, administración, logística, entre otros); y
- nociones encontradas por género sobre el valor patrimonial, social, económico y cultural de los bosques; en particular, sobre la valoración del mismo en términos de su uso productivo, de conservación y de servicios ecosistémicos.

El sustento principal para resolver las tensiones es el diálogo entre los actores clave involucrados en la iniciativa REDD+ y la construcción de **acuerdos territoriales** relacionados con la gestión de bosques y cambio climático que se logran suscribir. Por eso, se recomienda:

- identificar las problemáticas en torno a la toma de decisiones sobre el territorio y su gestión a través del monitoreo y la evaluación; y
- convenir instancias de resolución de conflictos sustentados en la gobernanza de la iniciativa REDD+.

La ejecución del plan de acción va a tener diferencias marcadas, según sea este *sensible al género* o *transformador de género*, por la intensidad que el principio de igualdad imprime en la gestión de la iniciativa REDD+. A continuación, se describen las características desde uno y otro enfoque.

Enfoque sensible al género	Enfoque transformador de género
<p> Una iniciativa sensible al género da cuenta de las desigualdades en el ámbito de implementación y elige situaciones privilegiadas para incidir positivamente en su reducción. Las actividades que de allí se derivan implican la identificación de capacidades, necesidades y prioridades diferenciales según género.</p> <p> La adopción de este enfoque buscará mirar de qué manera mujeres y varones hacen uso de los mecanismos y espacios de la gobernanza para alcanzar sus propósitos.</p>	<p>Las actividades transformadoras de género proactivamente implementan intervenciones que se orientan a cerrar las brechas y superar los desbalances históricos en este ámbito.</p> <p>Adicionalmente, este enfoque busca cambiar las dinámicas de las relaciones cotidianas. Dicha tarea implica involucrar directamente a los varones en un diálogo sobre la desigualdad de género en los ámbitos públicos y privados.</p> <p>En consecuencia, es de esperar que, como resultado de este tipo de implementación, se identifique la necesidad de proponer cambios de tipo legal o de reformulación de las políticas públicas, a fin de garantizar que la igualdad de género sea un principio y un bien jurídico protegido.</p>
<p> <i>Por ejemplo, una vez concluido el proyecto de reforestación y restauración, es posible que el desempleo masculino aumente, como consecuencia de la finalización del proceso. De allí que los varones deban conseguir nuevas fuentes de trabajo que podrían implicar el desmonte en otras áreas.</i></p>	<p><i>La adopción del enfoque transformador de género de antemano logra prever este evento. Por ello, a la par del proceso, se generan cambios en la visión sobre el uso sostenible de los recursos. Esto evita ese tipo de presiones sobre la función de la provisión económica de los hogares, como el involucramiento mixto y la puesta en valor de la cadena de PFM. Así, se cuenta con el respaldo operativo que atrae otro tipo de inversiones y desarrollos más inclusivos.</i></p>

### Preguntas orientadoras

- ¿Existen políticas de género, a nivel macro o micro, que puedan articularse con las actividades y objetivos de la iniciativa?
- ¿Es posible estructurar una relación colaborativa con actores estratégicos que facilite la integración de la perspectiva de género y la sostenibilidad de la misma?
- ¿Qué acuerdos existen o se han generado en torno al acceso y al control de los recursos?
- ¿Se advierten conflictos relacionados con el *acceso y control los recursos*? ¿Han tenido lugar cambios en las relaciones de género por dicha causa? ¿Por qué? ¿Quiénes se ven más afectados por ellos?
- ¿Existe un sistema justo y accesible para abordar los reclamos y conflictos?

### 4.4.2 Seguimiento

Una de las instancias más importantes para el monitoreo y la evaluación es el compromiso con el seguimiento de cada etapa. Para esto, es importante un proceso de sistematización y gestión de los datos generados en cada paso. El fin es que estén disponibles para el equipo de trabajo y puedan, así, favorecer los procesos de socialización y retroalimentación con los actores relevantes del sector.

La **sistematización** de las experiencias hace posible comprobar la eficiencia y la eficacia de las iniciativas REDD+ que incluyen transversalmente la perspectiva de género. En el proceso de relevar lecciones aprendidas y buenas prácticas, se recomienda indagar sobre las dificultades y los beneficios del trabajo planificado con perspectiva de género. Realizar el seguimiento y la compilación de tales cambios y efectos ayuda a la toma de decisiones y a la planificación de actividades futuras. Esto permite identificar aspectos de género que no han sido anticipados en el diagnóstico o en las revisiones temáticas de fuentes secundarias y que constituyen en sí resultados no esperados de la gestión de la iniciativa REDD+.

Así, por ejemplo, en un proyecto de restauración, puede que inicialmente no se identifique la capacidad con la que cuentan las mujeres jóvenes para desarrollar actividades de cuidado de plantines. Y que, en cambio, recién se evidencie el potencial transformador de contratar y capacitar a estas mujeres -con preparación técnica y sin responsabilidades como madres- al momento en que se abre la convocatoria de empleo. Este hallazgo, que puede representar resultados positivos en empleabilidad y capacitación de las mujeres, no siempre encuentra un espacio para destacarse como "buena práctica", si dentro de los formatos de sistematización no se invita a reflexionar sobre las oportunidades y fortalezas.

Finalmente, se recomienda para este paso la utilización de la herramienta práctica que sigue:



Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático (ver anexo III)

### Preguntas orientadoras

- ¿Las actividades cumplen con los objetivos planeados? ¿Ocurren los resultados esperados? ¿Se cuenta con las herramientas previstas para llevarlas a cabo?
- ¿Dichas actividades se adaptan a las necesidades de la población de manera desagregada por género?
- ¿Son los recursos financieros presupuestados suficientes para la integración de la perspectiva de género en el proceso de gestión?
- ¿Ocurren cambios en las relaciones de género como fruto de la iniciativa? ¿Son sostenibles?
- ¿Existen modificaciones en los patrones de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y varones como resultado de su participación?
- ¿El acceso a los beneficios de la iniciativa es equitativo?
- ¿La iniciativa incide en una participación más igualitaria en las instancias de diálogo y toma de decisión?
- ¿Se desarrollan estrategias para compensar los obstáculos que inhiben la *participación sustantiva*?
- ¿Ocurren otros resultados no planificados relacionados con género y bosques? ¿Estos hallazgos son sistematizados y socializados para su consideración en nuevos procesos de gestión?



### 4.4.3 Recomendaciones en torno a los ejes transversales

A continuación, se detallan recomendaciones y buenas prácticas en torno a los ejes trasversales.

#### Fortalecimiento de capacidades

- Realizar un seguimiento de las capacidades instaladas en los equipos de trabajo y la población objetivo, identificando las fortalezas y las debilidades en materia de género y estableciendo instancias de capacitación en caso de ser necesario.
- Desarrollar actividades para socializar el impacto a nivel técnico de la incorporación de género y los retos que emergen de ello.
- Celebrar actividades periódicas de sensibilización y divulgación sobre género e inclusión social con los actores relevantes; en particular, sobre las necesidades y las oportunidades específicas de las mujeres y los grupos marginados, y la importancia de su participación para el éxito de la iniciativa REDD+.
- Articular actividades de capacitación en las áreas de REDD+ con los actores relevantes y socios locales, y fomentar el diálogo interinstitucional sobre aprendizajes en género y gestión de bosques con las organizaciones vinculadas con temáticas de género.
- Desarrollar habilidades para la identificación y resolución de conflictos con perspectiva de género.

#### Gestión del conocimiento

- Procurar que los productos de comunicación estén en el idioma local y tengan lenguaje inclusivo, y, en la misma línea, evitar que los mensajes transmitidos en los materiales de difusión refuercen estereotipos de género.
- Analizar si los documentos y materiales de comunicación contienen expresiones de género específicas que podrían reemplazarse por otras neutras sin afectar el significado.
- Elaborar estudios de caso sobre buenas prácticas y experiencias de integración de género y bosques, y realizar actividades de difusión e intercambio de conocimientos sobre estas experiencias.
- Visibilizar los impactos de la iniciativa REDD+ y los beneficios de la transversalización de la perspectiva de género para el éxito y sostenibilidad de los resultados.

#### Monitoreo y evaluación

- Incluir en los informes aspectos que destaquen las transformaciones producto de la iniciativa REDD+ y los logros alcanzados en materia de género.
- Realizar entrevistas o encuestas que identifiquen los cambios en la concepción del género como resultado del proceso, y en especial captar los cambios en los derechos, la distribución del trabajo productivo y reproductivo, el acceso y control de los recursos y la participación de las mujeres y otros grupos marginados.
- Identificar resultados que no hayan sido anticipados en el diagnóstico o en las revisiones temáticas de fuentes secundarias y que constituyen en sí resultados no esperados de la gestión del bosque.
- Procurar que las instancias de evaluación consideren los efectos del proyecto en la satisfacción de necesidades y prioridades por género.
- Incorporar en las instancias de evaluación recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector y cómo promover una distribución de beneficios más equitativa.
- Tomar decisiones a partir de las lecciones aprendidas, sea para continuar con las actividades como estaba previsto, sea para adaptarlas a partir del nuevo conocimiento obtenido del monitoreo y la evaluación.
- Generar, en función del cumplimiento de metas y la transformación de dinámicas de género, nuevas preguntas, desafíos y objetivos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## 5. Recomendaciones finales

La presente guía, junto con sus anexos, formula una posibilidad entre muchas de integrar el enfoque de género a la gestión de bosques nativos en un contexto de cambio climático. La misma es parte de las herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ para acompañar la ejecución del PANByCC y otras iniciativas REDD+ en distintas escalas territoriales.

Los conceptos y herramientas brindados en este documento trascienden la tendencia usual de entender el género como una dimensión de análisis que puede ser añadida a través de una actividad puntual. En este sentido, la convocatoria de mujeres o el conteo específico de personas desagregado por sexo no constituyen condición suficiente para la inclusión del género en la planificación e implementación de actividades. Esta intervención requiere una nueva conceptualización de la realidad y de las relaciones de poder a la hora de pensar y ejecutar actividades de REDD+ en el terreno.

Por consiguiente, se sugiere tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- capacitar desde un inicio al equipo que lidera la iniciativa REDD+ en género, para que sea capaz de comprender la dimensión social de la iniciativa REDD+ y apoye integralmente su incorporación en el programa;
- designar, desde la preparación de la iniciativa REDD+, un punto focal de género (PFG), cuyas funciones se determinen en virtud de los escenarios, las escalas y el potencial de integración de género en la planificación;
- visibilizar tanto las particularidades de género del ámbito de implementación de la iniciativa REDD+ como los aspectos diferenciales de género entre sectores para la elaboración de medidas de integración dirigidas según las diferencias sectoriales, pero con un marco conceptual y de acción territorial común;
- planificar los ámbitos de participación de manera tal que los sectores que dependen directamente de los bosques o los más afectados por el cambio climático puedan tener la posibilidad de incidir y brindar sus aportes de forma efectiva;
- contemplar las habilidades diferenciales para la comprensión plena de la información de la población objetivo, en virtud de diferencias sociales, educativas y culturales;
- contar con aliados locales e institucionales que apoyen su integración y se conviertan en puntos focales de apoyo a lo largo del proceso;
- hacer alianzas estratégicas con colectivos sociales relacionados con género para contribuir a dar voz e influencia a las mujeres y grupos marginados en las instancias participativas;
- relevar y considerar las propuestas hechas por las mujeres en los espacios de gobernanza en referencia a sus experiencias particulares, su interés en el manejo sostenible de los bosques y su rol en la gestión de bosques y cambio climático;
- construir una estrategia de comunicación que facilite el intercambio y circulación de la información, teniendo en cuenta los diferentes públicos y su acceso diferencial a la tecnología;
- establecer la elaboración de indicadores sensibles al género que permitan dar seguimiento a los cambios y ponderar el alcance de la integración de género a lo largo del desarrollo de la iniciativa REDD+; y
- garantizar que en todos los niveles de discusión esté presente la transversalización de género, comprendiendo que el fortalecimiento de capacidades en género y gestión de bosques y cambio climático se trata de un proceso consciente y colectivo en el que todas las partes comparten la necesidad de integrar a la población en los procesos de toma de decisiones.

La transversalización de género implica una ampliación de los objetivos de la gestión de bosques y cambio climático y una modificación en las formas de alcanzar los resultados. En consecuencia, una iniciativa REDD+ que incorpora esta perspectiva visibiliza las desigualdades de género, identifica las necesidades e intereses de cada uno, e implementa y sigue un plan de acción, procurando cambios en conocimientos, habilidades y acciones de la población objetivo, para reducir dichas desigualdades. Se requiere, entonces, un esfuerzo colectivo, consciente y permanente para transformar las ideas y las prácticas que ordenan las prioridades en el territorio con una mirada sensible al género.

## 6. Referencias bibliográficas

- Aguilar, L., Granat, M. y Owren, C. (2017). *Las raíces del futuro: situación actual y progreso en género y cambio climático*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Balarezo, S. (1994). *Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos*. Proyecto Desarrollo Forestal Participativo en los Andes.
- CMNUCC. (2010). *Informe de la Conferencia de las Partes sobre su 16.º período de sesiones, celebrado en Cancún del 29 de noviembre al 10 de diciembre de 2010 - FCC/CP/2010/7 /Add.1*. Recuperado de <https://unfccc.int/resource/docs/2010/cop16/spa/07a01s.pdf>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Disponible en: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- INMUJERES, O. M. (2014). *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. México: Inmujeres y ONU.
- Kristjanson, P., Bah, T., Kuriakose, A., Shakirova, M., Segura, G., Siegmann, K., y Granat, M. (2019). *Taking Action on Gender Gaps in Forest Landscapes*.
- Loaiza, P. (2013). *Género en la gestión de áreas naturales protegidas. Incorporando el enfoque en los sistemas de áreas protegidas y su entorno en Colombia, Ecuador y Perú*. GIZ Perú.
- Manfre, C. y Rubin, D. (2013). *Integración del género en la investigación forestal: una guía para los investigadores y administradores de los programas de CIFOR*.
- MAyDS. (2017). *Plan de Acción Nacional de Bosques y Cambio Climático*. Buenos Aires: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable.
- Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <http://www.odsargentina.gob.ar/>
- ONU Mujeres (2011). *Glosario de igualdad de género*. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=date&hook&sortkey=UPDATE&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>
- Programa ONU-REDD. (2013). *Nota orientativa sobre la REDD+ que incluye la perspectiva de género*. Ginebra: Secretaría del Programa ONU-REDD.
- Programa ONU-REDD. (2016). *Gender Checklist Tool for National REDD+ Strategies*.
- Programa ONU-REDD. (2017). *Informe metodológico de ONU-REDD sobre género*.
- Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable [SAyDS]. (2019). *Primer Resumen de Información de Salvaguardas de REDD+ de la República Argentina para el periodo 2014-2019*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [https://redd.unfccc.int/uploads/4849\\_2\\_primer\\_resumen\\_de\\_informacion\\_salvaguardas\\_redd\\_2B\\_argentina.pdf](https://redd.unfccc.int/uploads/4849_2_primer_resumen_de_informacion_salvaguardas_redd_2B_argentina.pdf)
- Setyowati, A. (2012). *Velar por que las mujeres se beneficien con REDD+*. Unasylva, 239, p.57-62.
- Stock, A. (2012). *El cambio climático desde una perspectiva de género*. Quito, Ecuador: Fundación Friedrich Ebert.

# ANEXO. Herramientas prácticas para la integración de género en la gestión de bosques y cambio climático.

## Anexo I: modelo de encuesta preliminar de género y gestión de bosques y cambio climático

<p><b>Finalidad</b></p>	<p>Esta encuesta tiene como propósito analizar el progreso en términos de conocimiento y apropiación de la temática de género. Por eso, se recomienda que sea utilizada en cada fase en la que se incorporen nuevos actores en la gestión de bosques y cambio climático, con el doble propósito de diagnóstico y de documentación del proceso.</p> <p>En efecto, se trata de un diagnóstico de capacidades que permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el grado de sensibilidad, de conocimiento y de interés entre los actores identificados en la temática de género,</li> <li>• rastrear la existencia de políticas, programas o iniciativas REDD+ existentes a nivel institucional u organizativo;</li> <li>• estimar los retos de capacitación, a partir de indagar las percepciones e imaginarios sobre las relaciones de género; y</li> <li>• construir una línea de base sobre los conocimientos acerca de género en relación con la gestión de bosques y cambio climático de los actores mapeados.</li> </ul>
<p><b>Instancias de aplicación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de trabajo</li> <li>• Mapeo de actores</li> <li>• Diagnósticos participativos</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Fortalecimiento de capacidades</li> </ul>
<p><b>Metodología</b></p>	<p>Se sugiere evaluar por rangos de resultados: 'bajo', 'intermedio' y 'alto'.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bajo:</b> si los resultados revelan que el nivel de conocimientos de género es escaso, es recomendable planificar una capacitación al respecto y contar con personas capacitadas o especialistas que puedan asumir el liderazgo.</li> <li>• <b>Intermedio:</b> si hay un medio en el que se combina la participación de personas con alguna experiencia o interés en cuestiones de género con aquellos que no tienen ningún conocimiento del tema, es posible que las personas mejor capacitadas o con interés promuevan la creación de espacios de diálogo y reflexión, encaminados específicamente a ampliar los conocimientos y habilidades relacionados con la inclusión de género.</li> <li>• <b>Alto:</b> si es alto, se puede plantear como desafío la generación de nuevos mecanismos propicios para la innovación en la integración de género en la gestión de bosques y cambio climático.</li> </ul>

### I. Información general

**1. Género**

- Femenino.
- Masculino.
- Prefiero no decir.
- Otro \_\_\_\_\_.

**2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en gestión de bosques y/o cambio climático?**

- Menos de un año.
- Entre 1 y 5 años.

- Entre 6 y 10 años.
- Entre 11 y 15 años.
- Entre 16 y 20 años.
- Más de 20 años.

**3. ¿A qué sector pertenece actualmente? (Es posible marcar más de una opción).**

- Gobierno nacional (sector forestal).
- Gobierno nacional (sector no forestal). Por favor, especifique qué sector en la opción "otro".
- Gobierno provincial (sector forestal).
- Gobierno provincial (sector no forestal). Por favor, especifique qué sector en la opción "otro".
- Gobierno municipal (sector forestal).
- Gobierno municipal (sector no forestal). Por favor, especifique qué sector en la opción "otro".
- Organización de la sociedad civil (OSC).
- Organización no gubernamental (ONG).
- Pueblo originario.
- Pequeño/a productor/a o campesina/o.
- Sector privado / mediano o gran productor.
- Academia.
- Organismo internacional de desarrollo.
- Otro (especifique)\_\_\_\_\_.

**4. ¿De qué modo usted está vinculado/a a iniciativas REDD+?**

- A través de la administración y gestión.
- A través del trabajo técnico.
- A través de la representación comunitaria.
- A través de la investigación.
- A través de la producción y comercialización.
- Es su medio de vida y subsistencia (pequeña producción).
- Otro (especifique)\_\_\_\_\_.

**5. Por favor, describa brevemente su área de trabajo y sus proyectos específicos.**

\_\_\_\_\_

## II. Antecedentes y experiencias en capacitación sobre género

**1. ¿Ha participado alguna vez de algún tipo de capacitación o actividad de formación sobre igualdad de género, integración de la perspectiva de género o empoderamiento de las mujeres?**

- Sí.
- No.

**2. ¿Qué temas se trabajaron? (Identifique los principales).**

**3. ¿Sobre qué temas le gustaría profundizar para poder desarrollar su actividad incorporando la perspectiva de género? Mencione al menos tres temas importantes para usted.**

## III. Conocimientos sobre género

**4. En su opinión, ¿cuál es su nivel de conocimiento en términos de integración de la perspectiva de género?**

- Desconozco totalmente el tema.
- Conozco e identifico situaciones y ejemplos.
- Conozco, manejo y aplico conceptos, lógicas y metodologías.
- Conozco, manejo y aplico diferentes enfoques teóricos y soy capaz de capacitar a otros en la materia.

**5. ¿Existe alguna norma, política, estrategia, plan, programa, proyecto o iniciativa que promueva la igualdad de género en su área de trabajo o que usted conozca?**

- No.
- No sé.
- Sí (especifique cuál) \_\_\_\_\_.

**6. ¿Considera que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son lo mismo?**

- Sí.
- No.
- No sé.

**7. En su opinión, ¿mujeres y varones que habitan o dependen del bosque nativo tienen el mismo acceso a los siguientes recursos? Recuerde que se pregunta sobre su opinión, no sobre la existencia de leyes o políticas que garanticen el acceso.**

	Sí, mujeres y varones tienen el mismo acceso.	No, los varones tienen más acceso que las mujeres.	No, las mujeres tienen más acceso que los varones.	No sé.
Tierra				
Recursos básicos (p. ej., alimentos, agua, vivienda, salud)				
Recursos agrícolas (p. ej., insumos, sistemas de riego)				
Créditos o seguros				
Educación				
Asesoramiento y capacitación en la producción				
Recursos económicos				

**8. ¿Cuál de las siguientes áreas temáticas cree que debería tener en cuenta la perspectiva de género? Puede marcar más de una opción.**

- Planes de manejo y gestión forestal.
- Diálogo político y trabajo colectivo entre actores clave.
- Políticas y medidas relacionadas con la gestión ambiental.
- Gobernanza y acuerdos interinstitucionales.
- Salvaguardas y sistema de información de salvaguardas.
- Monitoreo forestal.
- No estoy segura/o.
- Otro (especifique)\_\_\_\_\_.

## Anexo II: guía de preguntas para la elaboración de un análisis de género

<b>Finalidad</b>	Lograr que el equipo de trabajo utilice el análisis de género como una herramienta que orienta el diseño y la implementación de la iniciativa REDD+.										
<b>Instancias de aplicación</b>	Las preguntas propuestas de cada eje sirven para informar sobre el <b>marco de análisis de la relación entre género, bosques y cambio climático</b> principalmente en la etapa de <b>diagnóstico y formulación</b> de la hoja de ruta, aunque no exclusivamente en esta.										
<b>Metodología</b>	<p>Se propone completar el siguiente cuadro con el punteo de las respuestas logradas. Asimismo, es importante la asistencia en este análisis del PFG, así como también evaluar la necesidad de convocar a actores relevantes del sector para poder tener un análisis más completo de las dinámicas de género.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Análisis de género</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>División del trabajo por género</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acceso y control de los recursos</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación sustantiva</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Perspectiva interseccional</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Como producto de este análisis se pueden confeccionar informes específicos de género o informes de contexto, donde se incorpore esta perspectiva en análisis socioeconómicos del ámbito de bosques y cambio climático. Esto ayuda a identificar posibles brechas de género en áreas específicas, así como áreas de mejora.</p>	Análisis de género		División del trabajo por género		Acceso y control de los recursos		Participación sustantiva		Perspectiva interseccional	
Análisis de género											
División del trabajo por género											
Acceso y control de los recursos											
Participación sustantiva											
Perspectiva interseccional											

### División sexual del trabajo

- ¿Qué actividades y qué tiempo dedican varones y mujeres a la gestión del bosques en un contexto de cambio climático? ¿Cuáles realizan por separado y cuáles en conjunto? ¿En dónde, en qué horarios y en qué condiciones realizan estas actividades?
- ¿Cuáles son remuneradas y cuáles no? ¿Cómo es la distribución entre varones y mujeres con respecto al trabajo remunerado y no remunerado? ¿Qué roles domésticos esenciales cumplen unos y otras?
- ¿Para qué usan el dinero las mujeres y los varones? ¿Cuentan ellas con recursos monetarios propios?
- ¿Cómo emplean su tiempo unas y otros? ¿Es igual durante todo el año (o hay un trabajo estacional)? ¿Dónde pasan su tiempo las mujeres y los varones? ¿Cómo los y las afecta el uso del tiempo en función de las tareas productivas que dependen del bosque? ¿Cómo afectarán los cambios en los bosques al uso del tiempo de cada uno?
- ¿Qué costumbres y creencias se tiene por género en torno al bosque y el cambio climático? ¿Qué diferencias hay en los conocimientos de varones y mujeres acerca de los recursos naturales, los servicios del bosque, los PFNM, las prácticas forestales y el cambio climático, biodiversidad, etc.? ¿Qué pautas sociales sobre el comportamiento de unos y otras inciden en la gestión de los bosques y cambio climático?
- ¿Quién tiene qué habilidades y qué conocimientos? ¿Existen formas diferentes de transmitirlos? ¿Qué productos forestales usan los varones y las mujeres? ¿En qué se diferencia el modo en el que usan los productos forestales? ¿Qué especies de árboles son más valoradas por las mujeres? ¿Y por los varones?



### Acceso y control de los recursos

- ¿Existen diferencias de género en el acceso a los recursos forestales y en su control?
- ¿Tienen todos los mismos derechos jurídicos con respecto a los recursos?
- ¿Quién tiene la propiedad de la tierra, la maquinaria y otros recursos clave?
- ¿Quién tiene una educación formal y quién no? ¿Quién sabe leer, escribir, contar? ¿Quién habla en qué idioma?
- ¿Quién tiene acceso a la radio, a la televisión, a internet?
- ¿Cómo se toman las decisiones en distintos espacios y a distintos niveles (el hogar, la comunidad, la toma de decisiones políticas)?
- ¿Quién tiene acceso a qué servicios (crédito, salud, educación, etc.)?
- ¿Qué diferencias hay en el acceso a créditos, mercados, mecanismos de inversión, etc.?
- ¿Quién accede y tiene el control de la comercialización?
- ¿Quién accede y se beneficia con el asesoramiento técnico y los servicios de extensión?
- ¿Quién accede a nuevas técnicas de manejo para un mejor uso y conservación del bosque?
- ¿Cuáles son las barreras para que las mujeres y los varones puedan alcanzar la igualdad de derechos y acceso a la justicia?

### Participación sustantiva

- ¿Quién toma qué decisiones en el hogar? ¿Quién en la comunidad?
- ¿Quién tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones de otras personas?
- ¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres para ser parte de los escenarios de toma de decisión?
- ¿Las decisiones asamblearias en la comunidad son tomadas entre todos? ¿Las decisiones son consensuadas?
- ¿En qué actividades de carácter comunitario se participa obligatoriamente? ¿Quién participa? ¿Cuánto tiempo se utiliza en estas tareas? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Cuáles son las vías por las que participan mujeres y varones? ¿Es equitativa su participación? ¿Existen diferencias en la participación de unas y otros entre el entorno familiar, el político y el productivo?
- ¿Cuál es la forma de representación de la comunidad de sus dinámicas en la toma de decisiones? ¿Las mujeres han sido propuestas como líderes de la comunidad? ¿Los líderes las motivan para que participen en todas las actividades? ¿Qué capacidad tienen varones y mujeres para influir en los procesos de toma de decisión en torno al bosque? ¿Qué mecanismos utilizan para hacerlo?
- ¿Hay espacios para escuchar la opinión de las mujeres? ¿En las reuniones se les pregunta sobre lo que opinan o se las consulta antes de tomar una decisión? ¿Se toma en cuenta su voto?

### Perspectiva interseccional

- ¿Cómo está compuesto el hogar? ¿Cómo se distribuyen las tareas y los recursos al interior de los mismos? ¿Cuál es la contribución de sus miembros a las tareas productivas y reproductivas?
- ¿Cómo se distinguen los roles y las responsabilidades por grupo etario?
- ¿Existen diferencias en la comunidad entre quienes se encuentran en situaciones más vulnerables y quienes no? ¿Se puede identificar una desigualdad mayor determinada por el género?
- ¿Se ve afectada la participación en la comunidad de las mujeres y varones por su condición étnica?
- ¿Qué diferencias por género se advierten en la comunidad en relación al nivel educativo, la condición de salud o la religión?
- ¿Qué otros factores, combinados con el género, dan cuenta de una situación desigual entre mujeres y hombres?

## Anexo III: lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático

<b>Finalidad</b>	Guiar al equipo de trabajo en la integración del enfoque de género durante la elaboración de iniciativas REDD+, de modo que se tengan en cuenta consideraciones que fomenten el empoderamiento de la mujer, la gestión participativa y la reducción de las desigualdades.
<b>Instancias de aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del plan de acción</li> <li>• Seguimiento</li> </ul>
<b>Metodología</b>	<p>Esta lista de verificación propone, mediante fichas temáticas, la identificación de elementos clave para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en los siguientes temas vinculados con la gestión de iniciativas REDD+:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. objetivos de la gestión de bosques y cambio climático;</li> <li>2. análisis de los contextos territoriales;</li> <li>3. arreglos institucionales y gobernanza de bosques y cambio climático;</li> <li>4. políticas y medidas para controlar las causas de la deforestación y la degradación de los bosques y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero;</li> <li>5. fortalecimiento de capacidades;</li> <li>6. salvaguardas y mecanismos de respuesta y resolución de quejas y controversias;</li> <li>7. discusión sobre los beneficios sociales y ambientales, y la distribución de incentivos para la gestión de bosques y cambio climático; y</li> <li>8. fondos de financiamiento climático y elementos críticos de la financiación.</li> </ol> <p>Cada una de las fichas contiene las premisas que sirven como disparadores para detectar vacíos y necesidades, así como escenarios de oportunidad en la promoción de la igualdad y de la participación colectiva en las instancias de diseño, ejecución, y seguimiento de planes y proyectos (Programa ONU-REDD, 2016).</p> <p>Es importante que las fichas sean adaptadas y contextualizadas de acuerdo con las prioridades de la iniciativa REDD+ en función del ámbito de implementación.</p>

### 1. Objetivos de la gestión de bosques y cambio climático

- *Existe una mención o conexión explícita entre la gestión de bosques y cambio climático y la gestión comunitaria.*
  - El modelo de ordenamiento territorial se basa en principios que incluyen la equidad social (igualdad de oportunidades para la población, favoreciendo la inclusión y disminuyendo las asimetrías sociales) y la democracia (como requisito para una activa organización y participación social).
  - En la definición de los objetivos específicos se incluyen -explícitamente- la equidad e igualdad de género o el empoderamiento de las mujeres como principios orientadores de la acción.
- *El acceso a la información sobre la gestión de bosques y cambio climático está garantizado en virtud de la heterogeneidad de las poblaciones vinculadas a la iniciativa.*
  - Se ha tenido en cuenta la diversidad de actores que deben ser convocados para asegurar equidad en el acceso a la información.
  - Se ha considerado si todas las personas convocadas manejan funcionalmente el mismo idioma.
  - Se ha verificado que todas las personas convocadas tengan acceso a la información más allá de las tecnologías de la información y la comunicación.
  - Se han contemplado las necesidades específicas de las poblaciones más vulnerables y con menor representación en la definición de los objetivos de la gestión de bosques y cambio climático.

<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Existen instancias de gobernanza de bosques y cambio climático con capacidad de convocar, discutir, planificar y solucionar problemas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se han conformado instancias de convocatoria y discusión de gobernanza de bosques y cambio climático, incluyentes en términos institucionales, que movilizan diversos actores tales como: gobierno, organizaciones sociales, organizaciones no gubernamentales, pueblos originarios, colectivos y organizaciones de mujeres.</i></li> </ul>
<p><b>2. Análisis de los contextos territoriales</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Existe una caracterización socioeconómica o un análisis del contexto en el que se desarrollará la gestión de la iniciativa REDD+.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se ha relevado información específica sobre condiciones económicas, sociales, culturales y políticas en los territorios a intervenir.</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se ha estimado el impacto diferencial de la intervención en diferentes niveles y escalas (hogares, comunidades, municipios, provincias y regiones forestales).</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se han tenido en cuenta, si los hay, los hallazgos de investigaciones específicas sobre los roles de mujeres y de varones en la gestión ambiental, productiva y territorial.</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se han tenido en cuenta los impactos diferenciales del cambio climático en la vida de mujeres y de varones que dependen del bosque, de acuerdo a sus tareas o labores y la retribución que reciben.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Los marcos legales, políticas públicas e iniciativas sociales están alineadas con las estrategias o políticas que promuevan la equidad y la igualdad de género.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se ha comprobado que la formulación y ejecución de la iniciativa REDD+ es coherente con los principios de igualdad y de empoderamiento de las mujeres, suscritos por la Argentina en la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés).</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se ha identificado si las brechas de género existentes son exacerbadas por políticas públicas o leyes en vigencia (p. ej. en relación con la remuneración, la distribución del trabajo y el acceso a recursos).</i></li> </ul>
<p><b>3. Arreglos institucionales y gobernanza de la iniciativa REDD+. Mapeo de actores</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Los acuerdos intersectoriales involucran entidades e instituciones gubernamentales o estatales encargadas del empoderamiento de las mujeres y asuntos de género, así como representantes de los pueblos originarios y organizaciones de base.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se ha convocado a actores y agentes con injerencia e interés en el territorio que usualmente están excluidos de los espacios de toma de decisión (cooperativas de pequeños productores o productoras, artesanos o artesanas, gestores o gestoras ambientales y educadores o educadoras).</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se ha tenido en cuenta la capacidad de movilización y vocería con la que cuentan las mujeres como colectivo en los espacios de incidencia y toma de decisiones.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Se hace explícita la mención sobre la promoción de los roles diferenciales de varones y de mujeres en el marco de los arreglos institucionales y de los mecanismos de gobernanza de la iniciativa REDD+.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se ha considerado el marco de inclusión de género para evaluar correctamente los costos y los beneficios así como el impacto de las políticas en las comunidades que dependen de los bosques.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/></li> </ul>	<p><i>Existe un reconocimiento de la importancia de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión y se ofrecen oportunidades de fortalecimiento de capacidades basadas en principios de equidad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <i>Se ha contado con la participación de funcionarios públicos capacitados y sensibles al género en los procesos de toma de decisión.</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se han definido los perfiles y responsabilidades de quienes offician como punto focal de género.</i></li> <li><input type="radio"/> <i>Se ha promovido la vocería de lideresas locales y funcionarias.</i></li> </ul>

#### 4. Políticas y medidas para controlar las causas de la deforestación y la degradación de bosques y reducir las emisiones de GEI. Diagnósticos territoriales.

- Se tienen en cuenta las dimensiones de género en el abordaje de las causas de la deforestación y de la degradación de los bosques, en un contexto de cambio climático.
  - Se ha identificado, en el caso de existir, si los distintos conocimientos por género contribuyen al manejo sostenible del bosque y al mantenimiento e incremento de las reservas de carbono.
  - Se ha identificado qué actividades de subsistencia desarrolladas en los bosques por varones y por mujeres contribuyen al manejo sostenible del bosque y al mantenimiento e incremento de las reservas de carbono.
  - Es posible entender cómo la diversidad de roles que desempeñan varones y mujeres permite un análisis más preciso del problema -quién, cómo y dónde se está deforestando y/o degradando- y también ayuda a identificar soluciones potenciales a ser aplicadas en la gestión de bosques y cambio climático.
  - Se ha tenido en cuenta que mujeres y varones, acorde con sus roles sociales y capacidad colectiva, pueden activamente contribuir a revertir las causas de la deforestación y de la degradación de los bosques, así como contribuir al manejo sostenible de los mismos y al mantenimiento e incremento de las reservas de carbono.
- Existen esfuerzos para involucrar a las mujeres y a los grupos usualmente excluidos – jóvenes, adultos mayores, pueblos originarios- en el diseño e implementación de las políticas y medidas que inciden en las causas de la deforestación y degradación del bosque y contribuyen al mantenimiento e incremento de las reservas de carbono.
  - Se ha considerado que la presencia de mujeres y personas de grupos usualmente excluidos per se no implica una participación sustantiva, ni una inclusión plena.
  - Se ha verificado la participación sustantiva y la inclusión plena de mujeres y grupos usualmente excluidos.

#### 5. Fortalecimiento de capacidades en la gestión de bosques y cambio climático. Componente transversal.

- La participación de una amplia gama de partes interesadas (incluidas las mujeres y los pueblos originarios) está incorporada en los principios de gobernanza de la iniciativa REDD+.
  - Se ha convocado e involucrado a mujeres y a varones en los talleres o reuniones de fortalecimiento de capacidades. Se han tenido en cuenta sus demandas específicas.
  - Se ha convocado e involucrado a mujeres y a varones en los talleres o reuniones de diagnóstico local. Se han tenido en cuenta sus necesidades específicas.
  - v Se han considerado elementos como la hora, la ubicación, la dedicación y el tipo de dinámicas grupales que permiten y alientan la participación equitativa y significativa de mujeres y de varones.
  - Se ha elegido un punto focal de género entre las partes interesadas.
- Los tomadores de decisión reconocen la importancia del trabajo específico de las mujeres en relación con el uso sostenible y la conservación de los bosques y el mantenimiento e incremento de las reservas de carbono.
  - Se ha identificado el tipo de reconocimiento económico.
  - Se ha identificado el tipo de reconocimiento político.
  - Se ha identificado el tipo de reconocimiento simbólico, social y cultural.
  - Se ha identificado el tipo de reconocimiento ambiental.

#### 6. Salvaguardas y mecanismos de respuesta y resolución de quejas y controversias.

- Existen documentos relevantes que vinculan salvaguardas, igualdad de género y derechos de los grupos tradicionalmente excluidos para fomentar su participación en la gestión de la iniciativa REDD+.
  - Se ha generado la información y es de acceso público.

<p><input type="radio"/></p>	<p><i>Existen mecanismos relevantes que abordan las salvaguardas, la perspectiva de género y los derechos de los grupos tradicionalmente excluidos para fomentar su participación en la gestión de la iniciativa REDD+.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se han diseñado mecanismos e implementado acciones para asegurar la participación de mujeres y de otros grupos tradicionalmente excluidos en la gestión de la iniciativa REDD+.</li> <li><input type="radio"/> <i>La descripción de los procesos de consulta en salvaguardas y mecanismos para la captación de quejas (atención ciudadana) considera explícitamente a las mujeres y a otros grupos tradicionalmente excluidos como actores clave.</i></li> </ul>
<p><input type="radio"/></p>	<p><i>Existe un reconocimiento explícito de que un mecanismo de captación de quejas y atención ciudadana debe ser justo y accesible.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se han tenido en cuenta las capacidades diferenciales de mujeres y personas de grupos tradicionalmente excluidos en los mecanismos para dirimir los conflictos.</li> <li><input type="radio"/> Se ha contado con mecanismos de monitoreo y seguimiento de las quejas, teniendo en cuenta quién las genera y sus escenarios de resolución.</li> </ul>
<p><input type="radio"/></p>	<p><i>El mecanismo de captación de quejas contiene provisiones específicas para fortalecer las capacidades de mujeres y grupos tradicionalmente excluidos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se han diseñado indicadores de monitoreo y seguimiento de quejas que identifican las demandas específicas de mujeres y grupos tradicionalmente excluidos.</li> </ul>

**7. Beneficios sociales y ambientales.**

<p><input type="radio"/></p>	<p><i>Se promueve que los beneficios derivados de la gestión de la iniciativa REDD+ se distribuyan de manera efectiva, eficiente y equitativa entre mujeres, varones y otros grupos tradicionalmente excluidos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se ha considerado que la implementación de la iniciativa REDD+ contribuye a potenciar la provisión de beneficios para las mujeres, las comunidades rurales, pequeños productores o productoras y pueblos originarios.</li> <li><input type="radio"/> Se ha considerado la importancia de identificar otros beneficios intangibles (ej. patrimonio cultural, conocimientos, valor social) de la interacción entre comunidades y bosques.</li> </ul>
<p><input type="radio"/></p>	<p><i>La definición de los beneficiarios de la gestión de la iniciativa REDD+ abarca temáticas sociales relacionadas con aspectos estructurales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se ha considerado la situación de la titularidad de la tierra.</li> <li><input type="radio"/> Se ha tenido en cuenta la incidencia de la inseguridad jurídica.</li> <li><input type="radio"/> Se ha integrado la provisión de bienes básicos para la subsistencia en el concepto de servicios ecosistémicos.</li> </ul>

**8. Beneficios económicos, mecanismos de financiación y de distribución de incentivos para la gestión de iniciativas REDD+.**

<p><input type="radio"/></p>	<p><i>Los presupuestos y el manejo financiero de la iniciativa REDD+ son transparentes y cuentan con el monitoreo de entidades responsables del empoderamiento de las mujeres, de los asuntos de género y de algunas organizaciones de mujeres.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> En la planificación presupuestaria se han tenido en cuenta las necesidades específicas que demanda la integración de género en las actividades, servicios y contrataciones.</li> <li><input type="radio"/> Se han destinado partidas especiales con enfoque de equidad para promover acciones y actividades o que han sido propuestas por colectivos de mujeres o que las benefician de manera equitativa.</li> </ul>
<p><input type="radio"/></p>	<p><i>La planificación presupuestaria y la financiación de las actividades se han realizado como un presupuesto sensible al género.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Se ha considerado que la implementación de la iniciativa REDD+ requiere contemplar cómo la ejecución presupuestaria beneficia diferencialmente a varones y a mujeres.</li> </ul>

- *En aquellos casos donde se ha contemplado la posibilidad de Pago por Servicios Ambientales (PSA), se ha considerado la necesidad de vincular la visión de cada género en la distribución equitativa de estos beneficios.*
  - Existen indicadores de logro sensibles al género que permitan medir la incidencia diferencial de los PSA.
  - Se ha considerado la brecha entre varones y mujeres en el acceso a servicios financieros.
  - Se ha tenido en cuenta que la destinación del PSA no debe aumentar las brechas de género, ni otras desigualdades sociales en detrimento de grupos tradicionalmente excluidos.
- *Se tienen en cuenta, explícitamente, el papel, la participación y las prioridades de mujeres y de varones al definir, desarrollar y diseñar el mecanismo o sistema de distribución de beneficios o la asignación de incentivos, en caso de que exista.*
  - Se han tenido en cuenta las diferencias en el acceso, uso y control de los recursos de los bosques nativos y la distribución de sus beneficios en virtud de la división del trabajo por género.



## Anexo IV: glosario de género

<b>Finalidad</b>	Brindar conceptos útiles para ampliar los conocimientos en torno al marco de análisis de género, bosques y cambio climático, y para la planificación con perspectiva de género
<b>Instancias de aplicación</b>	Aplicable a lo largo de todo el proceso de gestión; en particular, en el fortalecimiento de capacidades.
<b>Metodología</b>	El presente glosario es un texto abierto que busca crear acuerdos sobre los conceptos más utilizados en la aplicación de la perspectiva de género. Cabe aclarar que en ningún momento estos constituyen definiciones absolutas o estáticas, puesto que los debates académicos y sociales conllevan una continua resignificación de los términos aquí contenidos.

**ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS.** El acceso a los recursos refiere a las posibilidades socialmente determinadas, que tienen las personas de contar con derechos y oportunidades de obtener y utilizar recursos como medios de vida. El acceso diferencial a los mismos está principalmente determinado por la posición social, aspecto que se conjuga con disposiciones estructurales de género, de edad, de estado civil y de empleabilidad, entre otros. El control de los recursos implica poder tomar decisiones acerca de su uso.

**ÁMBITOS DE INTERACCIÓN.** Esferas de la vida social que se relacionan y se construyen entre sí, conformando contextos de intervención del desarrollo. Por ejemplo, el ámbito productivo (producción de bienes y servicios que generan ingreso), el reproductivo (gestión de la vida cotidiana y labores de cuidado que aseguran el mantenimiento de la vida en el espacio doméstico), el comunitario (actividades colectivas de fortalecimiento social de base), el cultural (reproducir, mantener y controlar los conocimientos sobre la vida y las creencias) y el político (adquirir y manejar el poder).

**ANÁLISIS DE GÉNERO.** Herramienta metodológica para comprender cómo los roles, las actividades, las necesidades, las oportunidades y las responsabilidades afectan a cada género en un contexto dado, y las relaciones de género. Se utiliza para asegurar que las intervenciones no exacerbren las brechas y se promueva una mayor igualdad.

**AUTONOMÍA.** Capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones en un contexto propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse bajo tres perspectivas: física, económica y de toma de decisiones.

**BARRERAS INVISIBLES.** Conjunto de estrategias, actitudes y estructuras que impiden la inclusión de un género en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad. Algunas de estas barreras están socialmente ligadas a la pobreza, el origen urbano o rural, el nivel educativo, etc.; otras están asociadas a la desigual distribución de las actividades de cuidado, como la maternidad o la lactancia.

**BRECHAS DE GÉNERO.** Disparidad entre la condición o posición de varones y mujeres en la sociedad. Debido a la diferencia en la valoración de lo que se reconoce como "masculino" y "femenino", se producen barreras invisibles en términos de desigualdad y desventaja de oportunidades entre varones y mujeres, causando como resultado brechas de género. Estas se reflejan, por ejemplo, en el acceso, participación y control de recursos económicos, sociales, políticos y culturales.

**CONCIENCIA DE GÉNERO.** Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y varones son distintas en razón de las desigualdades en oportunidades, responsabilidades, actitudes y roles. La conciencia de género juega un papel fundamental en las formas de comportamiento, enseñanza e instalación de capacidades, dado que permite identificar elementos estructurales que sostienen la desigualdad y, así, trabajar para su modificación. Es el objetivo final de los procesos de capacitación de género en proyectos de desarrollo.

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.** Participación equilibrada entre mujeres y varones en la vida familiar y en el mercado de trabajo, resultado de decisiones que facilitan la articulación entre los objetivos profesionales y los compromisos y proyecciones familiares. Para lograrlo, se requieren espacios de discusión y medidas de acción afirmativa que enfatizan en la redistribución del trabajo productivo, el reproductivo y el uso diferencial del tiempo.

**DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE Y GÉNERO.** Aproximación metodológica para el manejo de los recursos naturales en medios rurales, donde se incluyen elementos económicos, políticos, sociales y culturales. Este enfoque incorpora el concepto de empoderamiento de las comunidades campesinas, buscando que los pobladores rurales y las distintas organizaciones tomen conciencia de su capacidad para ejercer sus derechos. A su vez, analiza elementos del uso y modificación del paisaje en conjunción con el reconocimiento de inequidades estructurales que limitan el desarrollo rural. A través de esta perspectiva, es posible identificar brechas estructurales de género en el acceso, uso y control de los recursos.

**DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES.** Análisis situacional que identifica el estado de las capacidades instaladas actuales frente a las deseadas a largo plazo. Mediante él es posible identificar las necesidades y fortalezas de cara a la formulación de estrategias de capacitación o desarrollo de facultades. El mapeo de género o las entrevistas realizadas al personal de proyectos para identificar su grado de conocimiento sobre asuntos de género son ejemplos de este tipo de análisis.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Trato de subordinación empleado directamente hacia una persona en virtud de criterios de etnia, color, sexo, religión, sindicación, opinión política, orientación sexual o identidad de género, entre otros. Por ejemplo, ocurre discriminación directa cuando un anuncio laboral explícitamente señala "solo mujeres".

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Situación en la que una ley, reglamento, política o práctica, aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Por ejemplo, al establecerse programas que benefician núcleos familiares, basados en su capacidad de ahorro, se dejan pocas posibilidades de acceso para el grupo de adultas mayores que viven solas.

**DISCRIMINACIÓN SISTÉMICA.** Entramado de relaciones diferenciales y de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género que, encubiertas por razones socialmente aceptadas, constituyen formas de dominación y desigualdad en el ámbito cotidiano. Un ejemplo es negarles a las mujeres el acceso a créditos en razón de no contar con un varón "que las apoye".

**DIVISIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO.** Reparto social de tareas o actividades que deben desempeñar los varones y las mujeres en cada espacio y lugar, tanto en la vida privada como pública, conforme a lo que la sociedad considera adecuado para cada uno en términos de "masculino" y "femenino". Se reconocen tres funciones o trabajos dentro de la sociedad: el reproductivo, el productivo y el comunitario o sociocomunitario.

**DOBLE JORNADA.** Término con el que se denomina a la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado que usualmente asumen las mujeres, dado que otros miembros del hogar están exentos del trabajo doméstico en virtud de su género y generación. Es importante incorporar este concepto cuando se realizan consideraciones relacionadas con el involucramiento específico y exclusivo de las mujeres en los proyectos, pues constituye una sobrecarga en su tiempo total de trabajo.

**EMPODERAMIENTO.** El empoderamiento es un proceso acumulativo y progresivo de cambio individual o colectivo, que permite acceder a espacios de poder por parte de quienes previamente carecían de esta posibilidad. El empoderamiento de las mujeres, en específico, se relaciona con el acceso a mecanismos y estrategias de poder que revierten la tradicional subvaloración de la mujer en los ámbitos político, económico, social, ideológico, simbólico, entre otros.

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.** Representaciones parciales y naturalizadas del "sentido común" por los que creencias o imágenes simplificadas acerca de una parte de un grupo determinado son atribuidas a la totalidad de sus miembros por generalización. El estereotipo identifica la parte por el todo y asigna valoraciones sobre dicha creencia. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género.

**FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.** Concepto que encierra dos significados: por una parte, la tendencia demográfica que se evidencia en diferentes países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo, y que documenta el paulatino aumento de las mujeres entre los grupos de personas pobres a nivel global. Por otra parte, este concepto se utiliza para denotar las características específicas de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación. Un ejemplo es el impedimento a la vinculación laboral formal de las mujeres, cuando las obligaciones de cuidado de niños y ancianos la fuerzan a vincularse al trabajo informal.

**IDENTIDAD DE GÉNERO.** Adopción individual de género que cada persona construye de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del sexo biológico. La identidad de género permite entender y negociar los valores asignados al género, los cuales eventualmente se relacionan con la forma en que una persona se expresa en la presentación externa (ropas, accesorios) y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.



**GÉNERO.** Conjunto de roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres, tomando como base la diferencia sexual. Es un sistema de ordenamiento jerárquico que determina qué lugar ocupa lo masculino y lo femenino.

**INDICADORES DE GÉNERO.** Medida o valor diseñados para detectar diferentes aspectos concretos del cambio de una situación, condición o fenómeno, en cuanto a las relaciones y brechas de género. Permiten tanto reflejar la situación inicial relativa al género como evaluar los cambios producto de las acciones desempeñadas.

**INTERESES ESTRATÉGICOS.** Elementos abstractos que se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y las oportunidades por parte de una población en pos de mejorar su posición inicial. Los intereses estratégicos de género hacen referencia a todo aquello que se debe modificar para superar la posición subordinada de las mujeres frente a los varones en la sociedad. Estos intereses plantean un reto a la división del trabajo por género y el poder, así como a los roles y normas definidas acorde a los parámetros tradicionales. Varían según el contexto social, económico y político en el que tienen lugar, y pueden incluir temas tales como derechos legales, problemas de igualdad, violencia doméstica, prevención del acoso sexual en el trabajo, remuneración equitativa por trabajo de igual valor, control de las mujeres sobre sus cuerpos y su libertad de elección acerca de la maternidad, capacitación e información para las mujeres, derecho a la propiedad de la tierra, etc.

**MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA.** Acciones orientadas a acelerar la igualdad de *facto* entre mujeres y varones que pueden, a corto plazo, favorecer a aquellas. Otros términos que suelen utilizarse para referirse a tales "medidas especiales" en su carácter corrector, compensatorio y promotor son *acción positiva*, *medidas positivas* y *discriminación positiva*. El objetivo de estas medidas es corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, mediante mecanismos de eliminación o corrección de las discriminaciones y desigualdades reales. El término "medidas" abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria.

**MEDIOS DE VIDA.** Conjunto de bienes y actividades requeridos para garantizar la vida. Puede consistir en habilidades individuales, recursos o el apoyo formal o informal en las actividades emprendidas. Los medios de vida son sustentables cuando pueden sobrellevar y recuperarse de presiones e impactos y, a su vez, mantener o fortalecer sus capacidades y bienes en la actualidad y el futuro, sin perjudicar la base de los recursos naturales.

**NECESIDADES PRÁCTICAS.** Intereses que se formulan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres como consecuencia de su ubicación dentro de la división del trabajo por género. A diferencia de los estratégicos, estos intereses prácticos son directamente formulados por las propias mujeres que viven dichas condiciones y no requieren de intervenciones externas. Responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar, y no entrañan cambios radicales, como son la emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros.

**PATRIARCADO.** Sistema normativo de organización social, centrado en la supremacía masculina y el control por parte de los varones, de forma exclusiva y generalizada, en los diferentes campos de la vida (leyes, costumbres, rituales, lenguaje, educación, trabajo, etc.) y el poder (político, religioso, social, militar, etc.).

**PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA.** Proceso facilitado por personal técnico en el que varones y mujeres deciden de manera conjunta identificar, planear y definir objetivos, metas, actividades y expectativas con el fin de formular y ejecutar proyectos que respondan a sus necesidades y en función de una distribución equitativa de los beneficios. El enfoque participativo es una metodología de construcción de conocimiento colectivo, en la que se busca minimizar la jerarquía entre los formuladores de proyectos y la población beneficiaria del mismo.

**PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO.** Inclusión activa de las variables y categorías de género en el proceso de planificación de proyectos y programas donde se procura incorporar explícitamente todo lo relativo a las diferencias varón-mujer en los resultados esperados, en la estrategia de monitoreo y evaluación, y en los procesos de aprendizaje y sistematización de resultados. Por ejemplo, las mujeres cabeza de hogar pueden experimentar dificultades para involucrarse como líderes en el orden político. Esto podría deberse a circunstancias como la imposibilidad de dejar a sus hijos solos o no poder pagar para que otras personas los cuiden por ellas y tener altos costos en tiempo y dinero para los trayectos a recorrer. La planificación efectiva en género debe tomar en cuenta estas barreras invisibles a la hora de planear actividades, presupuestos e indicadores de desempeño.

**PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO.** Planificación de las inversiones y gastos de un programa o proyecto, que tiene en cuenta las necesidades particulares de mujeres y varones en el desempeño de las actividades y en el logro de sus objetivos.

Esto requiere identificar y poner de manifiesto las intervenciones necesarias para cerrar la brecha de género en las políticas, planes y proyectos, designando fondos especiales para las actividades. Adicionalmente, el análisis de los presupuestos sensibles al género permite evaluar en qué medida las políticas benefician diferencialmente a varones y a mujeres. Se busca modificar las desigualdades existentes con una distribución y orientación más adecuada y equitativa de los recursos. Por ejemplo, si en el diagnóstico inicial de género se advierte que las madres de la comunidad no pueden delegar el cuidado de sus hijos durante el desarrollo de actividades, se debe designar una parte del presupuesto a garantizar que haya actividades especiales para los menores y alguien dedicado a su cuidado, así como suficiente alimento y bebida para todos.

**ROLES DE GÉNERO.** Tareas, responsabilidades y comportamientos que la sociedad define y percibe como apropiados para los varones y las mujeres. Están determinados por lo que cada sociedad, en su contexto, clasifica como “femenino” y “masculino”, abarcando aspectos de la cultura, la idiosincrasia, la economía, la religión, la política, entre otros.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Medida que muestra la concentración del número de mujeres o de varones en sectores y empleos específicos. Esta segregación, resultado de la división del trabajo por género, crea categorías como “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, empleadas domésticas, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, albañiles, etc.).

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mujeres o de varones en diferentes niveles de responsabilidad, reconocimiento, puestos de trabajo o cargos. La segregación vertical se da cuando, ante un mismo nivel de formación y experiencia laboral, los varones tienden a protagonizar los cargos directivos y de toma de decisiones.

**SISTEMA DE GÉNEROS.** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales de lo masculino y lo femenino. Para referirnos a sus efectos, hablamos de *discriminación sistémica*.

**VIOLENCIA DE GÉNERO.** Conjunto de actitudes y actos de degradación verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género, sustentado en una supuesta supremacía del agresor. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en *violencia doméstica o familiar* (provocada principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), *violencia sexual*, *violencia patrimonial o económica* (acción u omisión que implique un daño, pérdida o sustracción de objetos, documentos, bienes o valores de una persona, así como la negación de recursos económicos o materiales) y *violencia psicológica o emocional* (las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público).



**Argentina unida**



Ministerio de Ambiente  
y Desarrollo Sostenible  
**Argentina**

