

# El género en primer plano

**BUENAS PRÁCTICAS DEL GRUPO DE TRABAJO DE GOBERNADORES SOBRE CLIMA Y BOSQUES**



**Noviembre 2024**



## Foto de portada

© Roxana Auhagen for UNDP Climate.

## El PNUD

El PNUD es la principal organización de las Naciones Unidas que lucha por acabar con la injusticia que suponen la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. En colaboración con una amplia red de expertos y asociados de 170 países, ayudamos a las naciones a crear soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta. Puede obtener más información en <https://www.undp.org/es> o seguirnos en @UNDP.

## Sobre el Climate Promise del PNUD

La iniciativa Climate Promise del PNUD es el portafolio más grande del sistema de la Naciones Unidas, que trabaja con más de 140 países y territorios y beneficia directamente a 37 millones de personas. Este portafolio ejecuta más de 2.300 millones de dólares en subvenciones y aprovecha la experiencia del PNUD en adaptación, mitigación, mercados de carbono, clima y bosques, y estrategias climáticas. Visite nuestro sitio web en [climatepromise.undp.org](https://climatepromise.undp.org) y síganos en @UNDPClimate.

## Acerca de esta publicación

Este informe ha sido elaborado por el Equipo de Clima y Bosques del PNUD con financiación del Gobierno de Noruega. Agradecemos al Grupo de Trabajo de GCF por sus acertadas revisiones de las versiones anteriores, en particular al Secretariado del Grupo de Trabajo GCF y a los Directores Nacionales.

Las opiniones expresadas en la presente publicación son las de los autores y no representan necesariamente las de las Naciones Unidas, en particular el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los organismos donantes o los Estados Miembros de las Naciones Unidas.

Copyright ©UNDP 2024.

Todos los derechos reservados. One United Nations Plaza, Nueva York, NY, 10017, EE. UU.



NICFI

Norway's  
International Climate  
and Forest Initiative



Norad

# Cinco mensajes clave

---

## 01 — **Un diseño eficaz de los proyectos que tenga en cuenta las cuestiones de género puede dar lugar a resultados impactantes en materia de igualdad de género.**

Las jurisdicciones realizaron inversiones significativas en el diseño de proyectos para incorporar un enfoque proactivo a la cuestión de género, incluso dentro de las actividades, los marcos de seguimiento y los presupuestos. El hecho de contar con actividades en materia de género sólidas respaldadas por indicadores de género eficaces y un presupuesto de género suficiente ayudó a las jurisdicciones a cumplir los compromisos de género asumidos. Las primeras inversiones fueron fructíferas, ya que las jurisdicciones notificaron mayores niveles de participación de las mujeres —tanto en cantidad como en calidad—, junto con un mayor reconocimiento de sus funciones y su capacidad de acción. Entre los resultados más notables para las mujeres cabe citar la obtención de títulos de propiedad de la tierra y el acceso prioritario a incentivos financieros.

## 02 — **Cuando se trata de datos de género, la calidad, la cantidad y la frecuencia son importantes.**

La espectacular mejora de la recogida de datos por parte de las jurisdicciones demostró las ventajas de la coherencia y la calidad, además de la cantidad. El mero volumen de datos recopilados fue inestimable para obtener resultados a gran escala. La calidad de los datos también importa. Los resultados de las encuestas de percepción, por ejemplo, permitieron al personal del proyecto responder a los retos y realizar correcciones para garantizar que las actividades fueran más inclusivas para hombres y mujeres. Una recopilación de datos más frecuente permitió al personal ser ágil y responder rápidamente a los objetivos no alcanzados, con lo que aumenta la probabilidad de que se cumplan tras la subvención.

## 03

### **La innovación para superar las barreras de género es necesaria y factible.**

Las jurisdicciones aprovecharon la capacidad y las herramientas que habían desarrollado durante la fase de preparación (así como a través de otras intervenciones) para innovar en formas más inclusivas de recopilar datos y medir los resultados durante la fase de ejecución. Esto significó implicar activamente a las mujeres o acceder a ellas en áreas donde su papel en las actividades forestales o agrícolas puede ser invisible. La aplicación de este tipo de buenas prácticas permitió incluir a un grupo más amplio de mujeres y escuchar y tener en cuenta sus puntos de vista, especialmente los de los grupos marginados. Esto, a su vez, ayudó a abordar las barreras de género en cuanto a la participación, el liderazgo y la apropiación de los resultados.

## 04

### **La capacitación de las mujeres significa reconocerlas, valorarlas y elevarlas a la categoría de líderes, productoras y socias en pie de igualdad.**

A la hora de emprender actividades en materia de género, las jurisdicciones fueron más allá de la opción más asequible, considerando a las mujeres no solo como beneficiarias o participantes de los proyectos, sino más bien como socias y colaboradoras con valiosas aportaciones y conocimientos especializados. En los casos en que existían deficiencias de capacidad entre las mujeres, en toda la gama de grupos interesados, las jurisdicciones solían esforzarse por subsanarlas, para garantizar que las mujeres, como partes interesadas clave, pudieran participar activamente, informar y beneficiarse de los proyectos. Estos esfuerzos incluyeron la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo y la incorporación de sus necesidades y perspectivas en las actividades y la formación del proyecto.



# 05

## **La integración de la igualdad de género en las instituciones, las leyes y las políticas es un paso clave para cambiar los resultados para mujeres y hombres.**

Aunque aún queda trabajo por hacer, un cambio clave de la fase de preparación a la de ejecución fue el paso de la formación proactiva a la cuestión de género y los objetivos participativos a la incorporación de la perspectiva de género en las principales estrategias y normativas estatales. La integración de la capacidad y la coordinación para la igualdad de género en todas las instituciones es clave para crear políticas y programas que puedan ofrecer resultados transformadores en cuanto a la igualdad de género, así como resultados climáticos y forestales. En pocas palabras, da más "fuerza" a los programas al garantizar que tanto las mujeres como los hombres sean reconocidos como agentes del cambio.

Introducción	1
Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques: Liderazgo de la acción climática subnacional	4
Superación de las barreras de género	5
Conciliación de las diferencias: Enfoques con perspectiva de género a nivel subnacional	8
Poner en práctica las mejores prácticas	12
Asuntos pendientes	19
Conclusión	22
Anexos: Herramientas para la integración de la perspectiva de género en la acción por el clima y los bosques	
<b>Anexo I:</b> Ejemplos de resultados e indicadores de género	23
<b>Anexo II:</b> Ejemplos de indicadores y objetivos de género para acciones sobre el clima, los bosques y la tierra	27
<b>Anexo III:</b> Más allá del conteo	28
<b>Anexo IV:</b> Lista de verificación para talleres sensibles a las cuestiones de género	29
<b>Anexo V:</b> Encuestas de percepción para medir los resultados en materia de género	30

---



# Introducción

En 2015, el Gobierno de Noruega prometió 200 millones de coronas noruegas (aproximadamente 24 millones de dólares) al Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques para ayudar a los miembros estatales y provinciales a llevar a cabo actividades de planificación, inversión y ejecución para hacer frente a las causas de la deforestación. Estos fondos representan el mayor compromiso individual con los gobiernos subnacionales para la acción climática. El potencial y los resultados finales de este trabajo son significativos.

El apoyo fue también una importante oportunidad para avanzar en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género mediante la integración de la perspectiva de género en el diseño y el desarrollo de políticas y estrategias climáticas, así como en las correspondientes actividades de implementación y seguimiento. Con el objetivo de promover resultados en los que influyan mujeres y hombres y estos se beneficien de manera equitativa, se incorporó un enfoque proactivo a la cuestión de género en las dos rondas de financiación asociadas a este compromiso. Las dos rondas de financiación comprendían:

- Una fase de "preparación" entre 2018 y 2020, en la que 35 estados y provincias recibieron subvenciones de hasta 400.000 dólares para desarrollar estrategias jurisdiccionales y planes de inversión para reducir las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal o apoyar el desarrollo con bajas emisiones.
- Una fase de "ejecución" que se extiende de 2021 a 2023, en la que se seleccionaron cinco jurisdicciones a través de un proceso competitivo para guiar o ampliar enfoques innovadores de acción climática y forestal o reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal. El requisito previo para participar en esta segunda fase era que la jurisdicción fuera miembro del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques en 2018. Las cinco jurisdicciones seleccionadas también pasaron por la fase de preparación antes de solicitar las subvenciones de ejecución.

Dentro de estas dos fases, el PNUD y los socios de la sociedad civil de cada jurisdicción prestaron apoyo técnico para incorporar un enfoque de género en todo el ciclo del proyecto, desde el diseño hasta la ejecución. Este trabajo estuvo supervisado en todo momento y evaluado al final de cada subvención. La publicación del PNUD de 2022 "[End of Business as Usual: Mainstreaming gender in jurisdictional REDD+ approaches](#)" presentó los resultados de la fase de financiación de la preparación en las 35 jurisdicciones y formuló una serie de recomendaciones para la fase de ejecución (véase el recuadro 1).



## RECUADRO 1: RECOMENDACIONES EN MATERIA DE GÉNERO DE LA FASE DE PREPARACIÓN



### Garantizar un apoyo temprano y coherente en materia de género:

Los enfoques jurisdiccionales deben incorporar expertos en cuestiones de género en la fase de consulta y diseño e incluir amplias actividades de sensibilización y capacitación sobre la formulación y la aplicación de políticas proactivas a las cuestiones de género.



### Comprender el papel de las mujeres y los hombres en la gestión forestal y las cadenas de valor relacionadas con los bosques:

La identificación de las diferentes condiciones sociales, económicas y políticas a las que se enfrentan las mujeres, los hombres y otros géneros, así como las barreras y los riesgos asociados a los procesos de reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal, garantiza que las intervenciones de los proyectos se diseñen y ejecuten de forma que impliquen y beneficien equitativamente a todos los géneros.



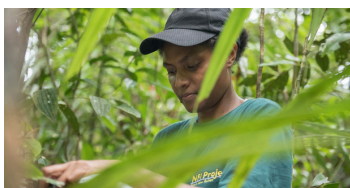
### Fomentar la participación activa y equitativa de las mujeres en las actividades:

Todas las actividades y consultas deben garantizar que las mujeres puedan participar de forma significativa y equitativa. Esto incluye proporcionar espacios seguros (por ejemplo, cerca del hogar, grupos solo para mujeres u hombres, facilitadores locales, etc.) para que las mujeres, además de los hombres, participen activamente y para que sus opiniones sean escuchadas e incorporadas. Esto es especialmente importante para las mujeres de grupos marginados, como los Pueblos Indígenas y las comunidades locales.



### Fomentar el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones:

Los enfoques jurisdiccionales deben encontrar formas de promover el liderazgo de las mujeres fuera de los espacios puramente "de género", lo que incluye el fomento de promotoras en todos los sectores gubernamentales y en funciones de gestión de proyectos.



### Los datos son valiosos:

Todas las intervenciones deben comenzar por desarrollar una línea de base de género; mientras que las actividades, los indicadores y los objetivos efectivos y suficientes sobre género deben incluirse en cualquier marco de información para garantizar que el progreso en materia de género pueda supervisarse eficazmente.



### Integrar consideraciones de interseccionalidad:

Múltiples identidades sociales interactúan y se entrecruzan de manera que pueden agravar la discriminación de grupos ya marginados, como las mujeres. La acción jurisdiccional en materia de reducción de las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal debe integrar consideraciones de interseccionalidad para que las relaciones entre género, raza, clase, etc., se tengan en cuenta y las intervenciones reflejen las múltiples formas de discriminación y sus impactos específicos.



### Incorporar a los hombres en los debates sobre género:

El desarrollo de capacidades y la concienciación en materia de género o los debates específicos sobre enfoques y acciones proactivos a la cuestión de género deben implicar de forma activa y equitativa a hombres y mujeres de todos los grupos interesados, incluidas las comunidades Indígenas.

Partiendo de las lecciones y los resultados de la fase de preparación de la financiación, la información contenida en este informe se basa en las conclusiones de los informes finales y las evaluaciones de la fase de ejecución, en la que se concedieron subvenciones a cinco jurisdicciones del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques: **Pastaza** (Ecuador), **Pará** (Brasil), **Kalimantan Occidental** (Indonesia), y **Jalisco** y **Yucatán** (México). Examina cómo se aplicaron las recomendaciones de género de la fase de preparación de la financiación en las cinco jurisdicciones durante la fase de implementación, así como las nuevas buenas prácticas y lecciones a tener en cuenta para futuros enfoques proactivos a la cuestión de género en las acciones forestales y climáticas a nivel subnacional.

Las conclusiones presentadas en este informe demuestran cómo la igualdad de género puede integrarse eficazmente en las medidas de políticas para el clima a nivel subnacional, así como las mejores prácticas proactivas a la cuestión de género para involucrar equitativamente a todos los géneros de manera interseccional y significativa en todas las comunidades Indígenas y locales que participan en dichos procesos. El informe está dirigido a responsables de la formulación de políticas y profesionales e incluye ejemplos concretos y herramientas para ayudar a poner en práctica la teoría de género.

Tabla 1: Las cinco jurisdicciones apoyadas a través de las subvenciones de implementación del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques (2021-2023)

País	Jurisdicción	ONG colaboradora	Valor (US \$)	Título del proyecto (Traducido del español/portugués)
<b>Brasil</b>	<b>Pará</b>	TNC	1,200,000	<i>Preparar un territorio sostenible neutro en carbono</i>
<b>Ecuador</b>	<b>Pastaza</b>	NCI	914,892	<i>Implementación conjunta entre el Gobierno Provincial y las Nacionalidades Indígenas de Pastaza, para Reducir la Deforestación y Conservar los Ecosistemas Naturales de la Provincia.</i>
<b>Indonesia</b>	<b>Kalimantan Oest</b>	IDH	1,426,491	<i>Aplicación del modelo jurisdiccional en Kubu Raya para la contribución subnacional a REDD+ y las CDN nacionales</i>
<b>México</b>	<b>Jalisco</b>	FONNOR	849,998	<i>Carne Libre de Deforestación en Sistemas de Pastoreo Libre: Un Modelo de Producción y Comercialización en Jalisco</i>
	<b>Yucatán</b>	WWF	614,883	<i>Acciones para la Implementación de la Estrategia Estatal REDD+ (EEREDD+) en el Estado de Yucatán para la Inversión Público-Privada en Desarrollo Rural Sustentable: Emprendimientos Sustentables en Maíz Maya, Apicultura, así como PSA Bioculturales e Innovadores.</i>
	<b>TOTAL:</b>		<b>5,506,264</b>	

# Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques: Liderazgo de la acción climática subnacional

Presentado en 2009, el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques es la mayor red mundial de gobiernos subnacionales, con 43 gobiernos estatales y provinciales miembros en 11 países en 2024. El Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques opera tanto a nivel político como técnico: busca aprovechar y apoyar el liderazgo político de los gobernadores comprometidos en la lucha contra el cambio climático y la deforestación, al tiempo que empodera a los funcionarios públicos y sus socios de la sociedad civil que son tan críticos en el esfuerzo diario para construir y mantener programas jurisdiccionales exitosos.<sup>1</sup>

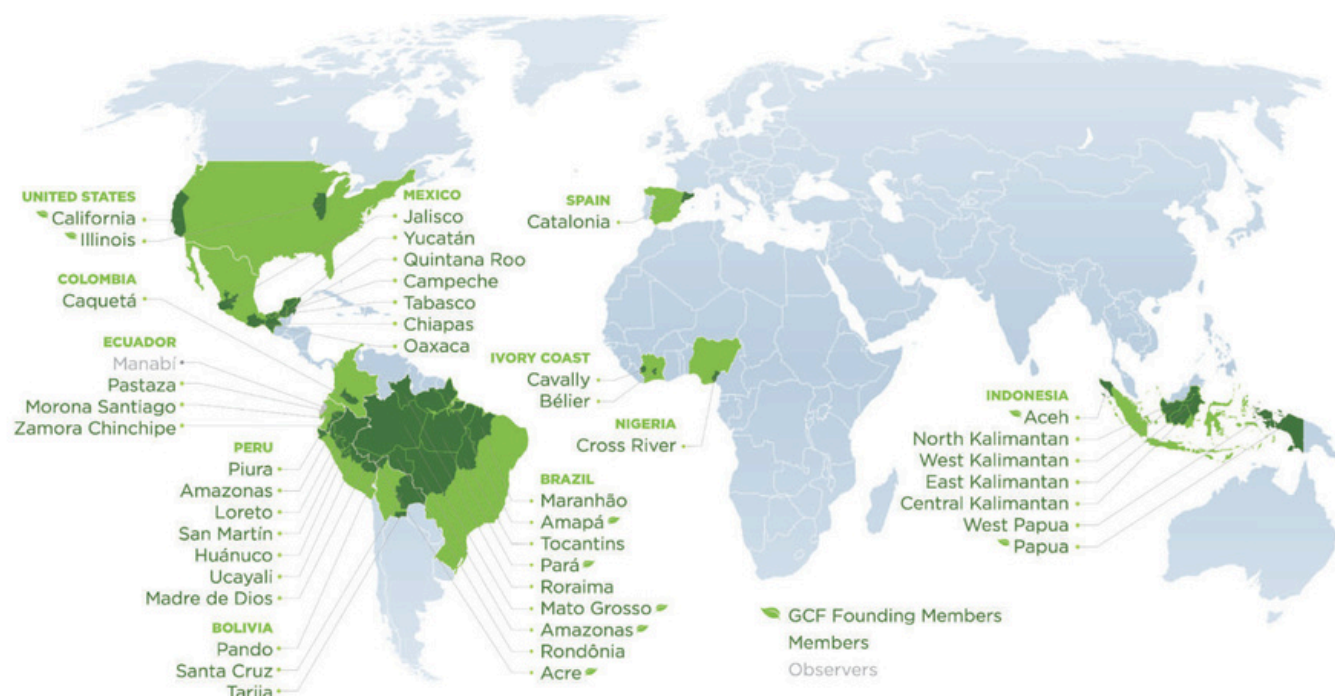


Figura 1: Las 43 jurisdicciones miembros del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques (2024)

El compromiso del Gobierno de Noruega con el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques se produjo en respuesta a la petición de financiación de estos gobiernos subnacionales para ayudar a reducir las emisiones derivadas de la deforestación. En virtud de la Declaración de Río Branco de 2014, los miembros se comprometieron a reducir la deforestación en un 80 por ciento para 2020 si se disponía de financiación suficiente. Las 35 jurisdicciones de bosques tropicales, que eran miembros del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques cuando se creó esta financiación (2018), eran aptas para recibir el apoyo del Compromiso de Noruega.

<sup>1</sup> Para más información sobre el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques, véase [www.gctff.org](http://www.gctff.org).



# Superación de las barreras de género

Si bien las mujeres y los hombres que viven en los bosques y en torno a ellos poseen una gran riqueza de conocimientos sobre los paisajes forestales, existen pruebas considerables de que las desigualdades socioeconómicas, culturales y políticas existentes y las deficiencias de capacidad a menudo impiden que los grupos comúnmente marginados, tales como los Pueblos Indígenas, las mujeres y los jóvenes, participen en la acción climática basada en los bosques, la fundamenten y se beneficien plena y equitativamente de ella. Esta situación puede agravar las desigualdades de género existentes y socavar la eficiencia, la eficacia y la sostenibilidad de las acciones climáticas. En este contexto, es crucial que se realicen esfuerzos deliberados y significativos para garantizar que la acción climática basada en los bosques sea inclusiva, justa y específicamente proactiva a la cuestión de género, tanto en la política como en la práctica. Esto no solo contribuirá a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sino que también mejorará el rendimiento general y la sostenibilidad de las iniciativas climáticas forestales.

Es por esta razón que el PNUD, guiado por su Estrategia de Igualdad de Género 2022-2025, adopta un enfoque proactivo a la cuestión de género<sup>2</sup> para apoyar la acción climática y forestal tanto en la política como en la práctica. Del mismo modo, el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques, a través de su Política de género, adoptada en 2023, se compromete a impulsar una agenda de género que fortalezca el trabajo forestal y climático que apoya. Es este compromiso con la igualdad de género del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques y del PNUD el que ha guiado el enfoque proactivo a la cuestión de género tanto en la fase de preparación como en la de implementación de este compromiso.

Las razones y los argumentos empresariales para utilizar un enfoque de género están respaldados por datos. Es una opinión generalizada que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer no solo son cruciales para acelerar el desarrollo sostenible y la acción por el clima, sino que también son un negocio inteligente.<sup>3</sup> La adopción de un enfoque de género también puede ayudar a los países a cumplir sus planes respaldados políticamente dentro de sus contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) para invertir en áreas cruciales que tienen el potencial de cumplir los objetivos climáticos e impulsar el desarrollo sostenible. Cuando la acción climática con perspectiva de género se integra en las CDN, puede ayudar no solo a reconocer los derechos, las prioridades y las necesidades de los actores infrarrepresentados, como las mujeres, los Pueblos Indígenas y los jóvenes, sino también contribuir a garantizar que nadie se quede atrás en la lucha por un futuro sostenible y con bajas emisiones de carbono dentro de los esfuerzos de conservación de los bosques. El compromiso del PNUD se resume en el pilar de inclusividad de la Climate Promise, y en su apoyo a los países en las CDN para ayudar a promover un enfoque basado en los derechos humanos, avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y mejorar la equidad intergeneracional. Este mismo propósito y mandato sobre igualdad de género e inclusión social guiaron el apoyo del PNUD a los Estados miembros del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques.

<sup>2</sup> Véase el recuadro 2 sobre "Términos comunes en materia de género" para obtener una descripción de un enfoque proactivo a la cuestión de género.

<sup>3</sup> En los últimos años se han realizado diversos estudios para demostrar los beneficios financieros de integrar un enfoque de género en los procesos y operaciones empresariales. Por ejemplo, McKinsey, en su estudio *Diversity Matters* (2015), constató que las empresas situadas en el cuartil superior en cuanto a diversidad de género o diversidad racial y étnica tienen más probabilidades de obtener rendimientos financieros superiores a las medianas nacionales de su sector. Para más información, visite: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>

## RECUADRO 2: TÉRMINOS COMUNES EN MATERIA DE GÉNERO

### Empoderamiento de la mujer

Capacidad y voluntad de cada mujer para forjar su propio destino, ejercer sus derechos y tomar sus propias decisiones. El empoderamiento de la mujer tiene cinco componentes: un sentimiento de autoestima; el derecho a tener opciones y a determinarlas; el derecho a tener acceso a oportunidades y recursos; el derecho a tener el poder de controlar su propia vida, tanto dentro como fuera del hogar; y la capacidad de influir en la dirección del cambio social para crear un orden social y económico más justo, a escala nacional e internacional.<sup>4</sup>

### Incorporación de la perspectiva de género

*(también denominado integración de género, integración de la perspectiva de género o enfoque de género):*

Proceso de evaluar e integrar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, así como la inclusión de disposiciones específicas para la igualdad de género, en particular en la legislación, las políticas y los programas. La integración de la perspectiva de género es un enfoque sistemático para garantizar que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo de la integración de la perspectiva de género es acelerar y lograr la igualdad de género.<sup>5</sup> El grado de integración de la perspectiva de género en una acción puede variar (véanse más adelante las definiciones de "sensible al género" y "proactivo a la cuestión de género").

### Sensible al género

Significa comprender y tener en cuenta, en los intentos de corregir las desigualdades de género existentes, los factores socioculturales que subyacen a la discriminación basada en el género. En la práctica, la sensibilidad de género implica diferenciar entre las capacidades, necesidades y prioridades de mujeres y hombres; garantizar que las opiniones e ideas de mujeres y hombres se toman en serio; considerar las implicaciones de las decisiones sobre la situación de las mujeres en relación con los hombres; y tomar medidas para abordar las desigualdades o los desequilibrios entre mujeres y hombres. En la práctica, utilizar un enfoque sensible al género ha llegado a significar "no hacer daño".<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Glosario. "Empowerment of Women", disponible en: <https://bit.ly/4eftZxs>

<sup>5</sup> Conclusiones acordadas del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997/2, disponibles en: <http://bit.ly/1TiO3kU>.

<sup>6</sup> Adaptado del Glosario de términos de ONU Mujeres, disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>; Aguilar, L., Granat, M. y Owren, C. (2015). Roots for the future: The landscape and way forward on gender and climate change. Washington D.C.: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y Alianza Mundial sobre el Género y el Clima, disponible en <http://bit.ly/1mClb9b>; y REDD+ Social & Environmental Standards y Women's Environment and Development Organization (2013), "From research to action, leaf by leaf: Getting gender right in the REDD+ Social and Environmental Standards", Folleto 1, disponible en <http://bit.ly/214xPyo>.

## RECUADRO 2: TÉRMINOS COMUNES EN MATERIA DE GÉNERO

### **Proactivo a la cuestión de género**

---

Por "proactivo a la cuestión de género" se entienden las medidas adoptadas para abordar las brechas de género y superar los prejuicios históricos de género en las políticas e intervenciones que se identifican, comprenden y aplican de forma proactiva. En la práctica, utilizar un enfoque proactivo a la cuestión de género implica intentar redefinir los roles y relaciones de género de mujeres y hombres y contribuir proactiva e intencionadamente al avance de la igualdad de género. Más que "no hacer daño", una política, un programa, un plan o un proyecto con perspectiva de género pretende "hacerlo mejor".<sup>7</sup>

### **Brechas de género**

---

Diferencias en cualquier ámbito entre mujeres, hombres u otro género en cuanto a los resultados que experimentan y sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios.<sup>8</sup>



<sup>7</sup> Adaptado del Glosario de términos de ONU Mujeres, op. cit., y Aguilar, L., Granat, M. y Owren, C., op. cit.

<sup>8</sup> Adaptado del Glosario de integración de la perspectiva de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, disponible en <https://bit.ly/3B39J3J>.

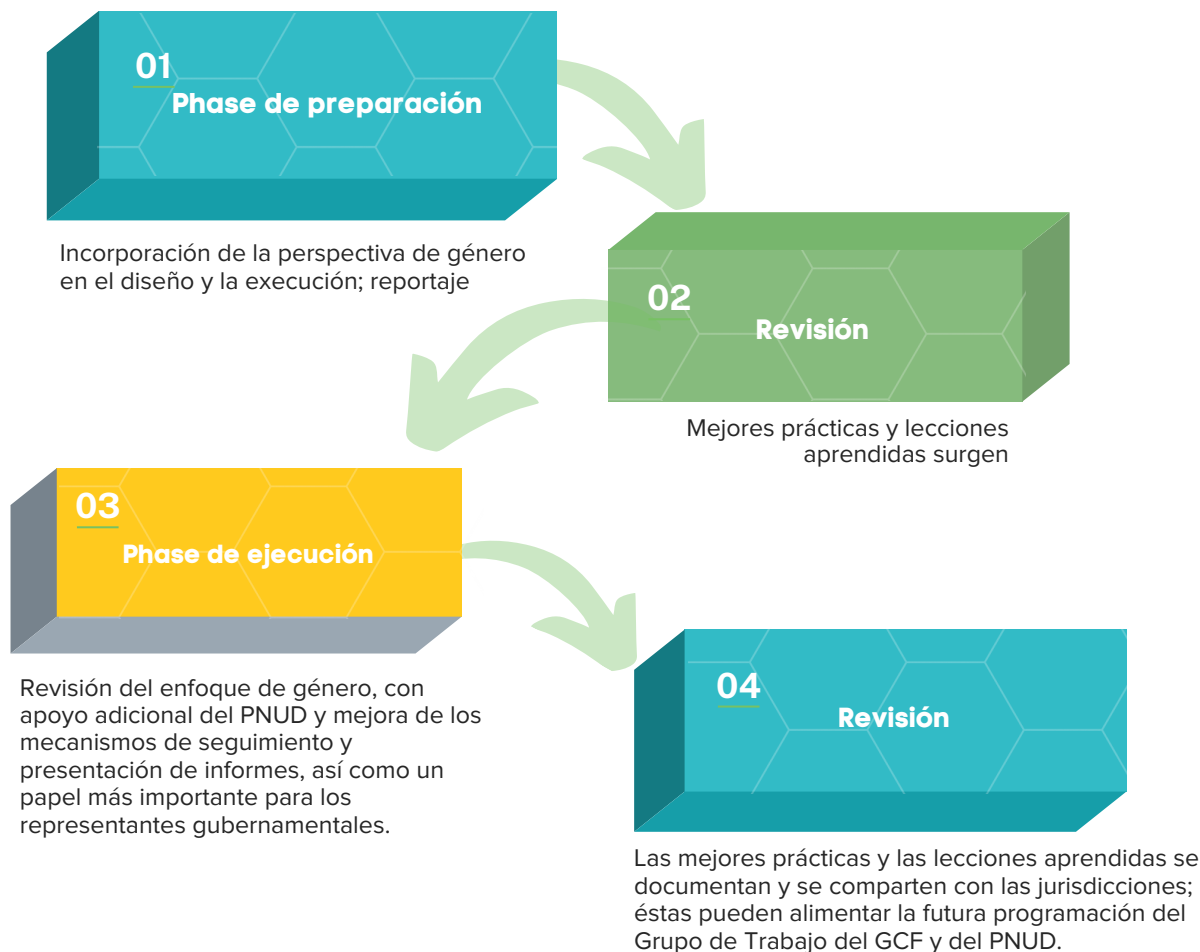


# Conciliación de las diferencias: Enfoques con perspectiva de género a nivel subnacional

Reconociendo las brechas de género y el vínculo fundamental entre la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la acción climática sostenible y eficaz, se integró plenamente un enfoque de género en los requisitos para acceder a la financiación tanto en la fase de preparación como en la de ejecución del Compromiso de Noruega con el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques. El PNUD apoyó a las jurisdicciones para que integraran eficazmente una perspectiva de género y promovieran el empoderamiento de las mujeres en sus iniciativas climáticas basadas en los bosques. El enfoque de género específico de la fase de preparación de la financiación se detalló en el primer informe, "End of Business as Usual: Mainstreaming gender in jurisdictional REDD+ approaches". Además, este primer informe destacaba las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, y proporcionaba una serie de recomendaciones (recuadro 1) para futuras acciones de las jurisdicciones del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques, incluidas las que reciben apoyo del PNUD, así como otras jurisdicciones dentro o fuera de la red de este Grupo de Trabajo.

Sobre la base de estas recomendaciones, así como de los resultados de las evaluaciones independientes y de un examen interno de la labor realizada en la fase de preparación, el PNUD ajustó en consecuencia su enfoque y sus estrategias en materia de igualdad de género para la fase de ejecución.

Figura 2: El enfoque de género utilizado en el Compromiso de Noruega



En la fase de ejecución, el PNUD apoyó a los socios y a las jurisdicciones para integrar el género en todo el ciclo del proyecto. A continuación se presenta un resumen de cómo se integró el enfoque de género en este apoyo, con ejemplos ilustrativos de las jurisdicciones que se describen en la sección siguiente.

### **Diseño del proyecto:**

---

El desarrollo de actividades, indicadores y objetivos sensibles al género en los documentos de diseño del proyecto (véanse ejemplos en los Anexos I - II), así como el establecimiento de las herramientas y la capacidad de gestión correspondientes para promover su aplicación efectiva, fueron esenciales para garantizar la integración del enfoque de género durante el diseño del proyecto. Los riesgos de género también se incluyeron en la evaluación de riesgos sociales y ambientales y en el marco de seguimiento, con las correspondientes medidas de mitigación relacionadas con el género e indicadores de género, sobre los que se presentaron datos en los informes trimestrales de seguimiento. Como parte del diseño del proyecto, también se exigió a todos los socios que incluyeran en el presupuesto actividades y seguimiento que tuvieran en cuenta las cuestiones de género y que contaran con especialistas en la materia en la unidad de gestión del proyecto.

### **Implementación:**

---

El PNUD colaboró estrechamente con los especialistas en cuestiones de género de los equipos de proyecto y los coordinadores de cuestiones de género de las jurisdicciones, pues los ayudó a encontrar soluciones creativas para superar los problemas de aplicación relacionados con el género. Muchas jurisdicciones crearon sus propias directrices y sus propios protocolos de género, basados en las mejores prácticas del PNUD, para ayudar en estos esfuerzos. Entre los esfuerzos específicos emprendidos por las jurisdicciones se incluye garantizar la representación y la participación activa de mujeres y hombres en las consultas, la formación y las reuniones. Varias jurisdicciones también tenían actividades específicas diseñadas para abordar las desigualdades de género, como los esfuerzos para aumentar los derechos de propiedad de las mujeres o el acceso a las líneas de crédito. Las jurisdicciones se propusieron enfoques de contratación más inclusivos desde el punto de vista del género para garantizar que las unidades de gestión de proyectos incluyeran tanto a mujeres como a hombres. Por último, las jurisdicciones introdujeron mejoras en los enfoques proactivos a la cuestión de género en la formulación de políticas, e incorporaron la perspectiva de género en las políticas y estrategias a nivel estatal.

## Seguimiento y presentación de informes:

---

El PNUD apoyó a las jurisdicciones y los socios para ayudarles a llevar un seguimiento de los datos de género y supervisar los indicadores de género. El PNUD compartió herramientas de seguimiento de género y trabajó con los equipos de gestión de proyectos sobre cómo utilizarlas, así como recursos relacionados con el género del PNUD y del Programa ONU-REDD.<sup>9</sup> El objetivo era ayudar al personal de gestión de proyectos a registrar datos basados en el género que fueran más allá de la asistencia a las reuniones y examinar los datos de participación activa de mujeres y hombres de forma más amplia (especialmente si las mujeres expresaban opiniones y si los demás las tenían en cuenta), así como utilizar encuestas para medir si las mujeres consideraban que las actividades satisfacían sus necesidades. En los anexos I a III de este informe se incluye una selección de plantillas y herramientas, y en las secciones siguientes se muestran ejemplos adicionales de jurisdicciones.

## Evaluación:

---

Cada subvención incluyó consideraciones de género en los términos de referencia de la evaluación final independiente de las actividades del proyecto. Algunos socios también llevaron a cabo evaluaciones específicas de género al final de la subvención.

## Apropiación y empoderamiento del gobierno:

---

Se pidió a cada jurisdicción que designara un punto focal de cuestiones de género y salvaguardias que se mantendría en contacto regular con el experto en género del equipo de gestión del proyecto y participaría en el diseño, la ejecución y el seguimiento de las actividades y los indicadores relacionados con el género. Esta fue una nueva medida para integrar aún más el género en las políticas y acciones gubernamentales, así como para capacitar y empoderar a los funcionarios públicos para que adopten un enfoque proactivo a la cuestión de género en su trabajo más allá del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques.

---

<sup>9</sup> Entre los recursos se incluye el Informe metodológico sobre género de ONU-REDD (disponible en [https://www.un-redd.org/sites/default/files/2021-09/UNREDD\\_Methodological\\_Brief\\_Gender\\_Final.pdf](https://www.un-redd.org/sites/default/files/2021-09/UNREDD_Methodological_Brief_Gender_Final.pdf)) y herramientas como las que figuran en los Anexos I - IV.



Figura 3: El enfoque de género en la fase de ejecución y sus resultados previstos



Como resultado del apoyo prestado a las jurisdicciones y sus socios para incorporar un enfoque proactivo a la cuestión de género en la fase de preparación, las jurisdicciones en la fase de implementación demostraron un progreso significativo, no solo mediante la integración del género en sus proyectos, sino también en los resultados que lograron. Esto se hizo evidente en el nivel de comprensión, compromiso y capacidad de las jurisdicciones y sus socios de la sociedad civil para diseñar y promulgar acciones proactivas a la cuestión de género, así como para supervisar las actividades e informar sobre los resultados. Sin excepción, todos los socios y jurisdicciones de la fase de ejecución comprendieron la necesidad de incluir la igualdad de género y asignaron recursos adecuados a estas líneas presupuestarias sin que se les solicitara. El trabajo y sus resultados se recogen en la sección siguiente.

# Poner en práctica las mejores prácticas

A la hora de aplicar un enfoque proactivo a la cuestión de género a la fase de implementación del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques, fue esencial tener en cuenta las recomendaciones de la fase de financiación de la preparación (recuadro 1). En respuesta a las conclusiones y recomendaciones de la fase de financiación de la preparación, la siguiente sección señala los progresos realizados en la ronda de financiación de la fase de ejecución.

## Garantizar un apoyo temprano, coherente y sostenido en materia de género a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto.

Como ya se ha señalado, todas las jurisdicciones mostraron una notable mejora desde la fase de preparación hasta la de ejecución. Las cinco jurisdicciones, y sus socios de la sociedad civil, incorporaron de forma independiente enfoques proactivos a la cuestión de género en el diseño de los proyectos. Esto incluyó la asignación de un presupuesto de género suficiente para garantizar un apoyo coherente por parte de expertos en género a lo largo de todo el ciclo del proyecto. El PNUD prestó apoyo para ayudar a los socios a elaborar un registro de riesgos sociales y ambientales al inicio del proyecto, que incluía los posibles riesgos de género y las medidas de mitigación asociadas para minimizar dichos riesgos. Los marcos de resultados de los proyectos también incluían indicadores y objetivos de género.

En conjunto, estos riesgos e indicadores de género se supervisaron trimestralmente a lo largo de la ejecución. Las evaluaciones finales del proyecto señalaron la importancia de contar con expertos en cuestiones de género contratados como parte del equipo para prestar un apoyo continuado. Además, para ayudar a proporcionar más apoyo, algunas jurisdicciones también llevaron a cabo un desarrollo de capacidades específico en materia de género. En **Pará**, las actividades incluyeron formación periódica en materia de género para el gobierno y el personal de gestión de proyectos, en respuesta a la necesidad de aumentar la capacidad en la ejecución proactiva a la cuestión de género y el seguimiento eficaz. En **Pastaza**, el gobierno y el personal del proyecto recibieron apoyo del programa ProAmazonía para aumentar su capacidad de incorporar acciones proactivas a la cuestión de género a nivel provincial.

“ —

*Las cuestiones de género y raza se integraron en todas las fases del proyecto, desde la planificación hasta la evaluación. Esto garantiza que el enfoque fue genuino y no solo una adición superficial al proyecto, con posibilidades de aplicación en futuros proyectos, políticas públicas e iniciativas.*

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN, PARÁ.





“

*Las mujeres tenemos que saber que existen lugares que nos escuchan. En el proyecto nos valoramos como mujeres, nos motivaron en las capacitaciones y actividades, a través del trabajo en grupo, hemos aprendido a ser mejores productoras.*

ENTREVISTA A PARTICIPANTE DEL PROYECTO EN  
EL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN, YUCATÁN.

## Comprender el papel de las mujeres y los hombres en la gestión forestal y en las cadenas de valor relacionadas con los bosques.

Las cinco jurisdicciones demostraron una mejor comprensión de las funciones de las mujeres y los hombres en la gestión forestal y las cadenas de valor relacionadas con los bosques. Las acciones abarcaron desde la inclusión de referencias al género en los programas y mecanismos de financiación a nivel estatal hasta la realización de programas productivos dirigidos a las mujeres, pasando por la mejora del reconocimiento legal de las funciones que desempeñan las mujeres y los hombres en la gestión forestal y las cadenas de valor. En **Yucatán**, uno de los resultados tenía como objetivo aumentar los títulos de propiedad de la tierra en manos de las comunidades Indígenas y locales, con especial atención a la transferencia de los títulos de propiedad ejidal (comunal) a mujeres y jóvenes (en Yucatán, menos del 20 por ciento de la propiedad ejidal o comunal está en manos de mujeres).<sup>10</sup> A través de sesiones informativas y capacitaciones, se iniciaron trámites para al menos 21 mujeres y 8 jóvenes (de un total de 83 participantes). Esto incluye transferencias de sucesiones, así como transferencias de títulos de propiedad comunal a propiedad privada. El objetivo era aumentar el reconocimiento del papel de la mujer en las actividades agrícolas y forestales y reforzar su participación en estos ámbitos.

---

<sup>10</sup> Para obtener más información sobre los derechos de propiedad en México, véase InMujeres (mayo de 2020), "Desigualdad en Cifras", disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BA6N05.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N05.pdf).



## Fomentar la participación activa y equitativa de las mujeres en las actividades.

Cada jurisdicción utilizó métodos culturalmente pertinentes para aumentar la participación de las mujeres. En **Jalisco**, el Fondo Noreste (FONNOR), socio de la sociedad civil, elaboró una guía para facilitadores sobre cómo incluir a mujeres y jóvenes, que comprendía instrucciones sobre lenguaje inclusivo y ofrecía actividades divertidas para los niños que acompañaban a sus padres. Además, el personal preguntó en qué áreas querían formación las mujeres y luego incluyeron esos temas en las sesiones finales. Por ejemplo, descubrieron que las mujeres estaban interesadas en la gestión empresarial y las finanzas, así como en la producción de dulces y lácteos. Estos temas se incluyeron en sesiones de formación específicas. Jalisco también registró cuántas de las propuestas de las mujeres se incorporaron al módulo de formación final. Realizaron el mismo ejercicio con los jóvenes. En el anexo V se incluyen ejemplos de las encuestas de satisfacción y evaluación de Jalisco.

Las jurisdicciones también utilizaron métodos social y culturalmente apropiados, sobre todo para las mujeres Indígenas y rurales. Dirigieron sus acciones para reflejar la diversidad y la naturaleza interseccional de las comunidades en las que se desarrollaron las actividades. En **Yucatán**, para fomentar la participación de las mujeres de las comunidades Indígenas y rurales, los socios extendieron invitaciones verbales a mujeres y hombres, utilizaron facilitadoras para las formaciones (incluidas mujeres de las comunidades locales), trajeron intérpretes mayas, crearon espacios exclusivos para mujeres para que se sintieran cómodas, colaboraron con el organismo estatal de la mujer, invitaron a mujeres como presentadoras (no solo como participantes) y llevaron a cabo sesiones participativas para la toma de decisiones en las que se invitó a las mujeres a desarrollar iniciativas en su propio beneficio.



“

*La participación de personal de Nacionalidades Indígenas en el proyecto, tanto a nivel del oficial de enlace como de los promotores comunitarios, según los entrevistados, fue fundamental para lograr un mejor entendimiento del proyecto hacia la comunidad y de las demandas comunitarias hacia los socios ejecutores del proyecto.*

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN, PASTAZA.



## Fomentar la influencia y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones.

La provincia indonesia de **Kalimantan Occidental** siguió predicando con el ejemplo en este ámbito, asegurándose de que hubiera mujeres en puestos críticos dentro del equipo de gestión del proyecto y del gobierno. Además, cuando la principal coordinadora tuvo que retirarse por motivos personales durante el proyecto, el gobierno provincial apoyó a otras dos mujeres para que asumieran su papel en el proyecto, a fin de garantizar que se reconociera el liderazgo de las mujeres y que las mujeres del gobierno tuvieran acceso a la oportunidad de aprender. En **Pastaza**, tras reconocer que muchos de los líderes de las Nacionalidades Indígenas eran hombres, también se seleccionaron mujeres líderes para representar a cada uno de los siete grupos y participar en las actividades del proyecto, incluida la toma de decisiones.

### ¡Los datos son poder!

Toutes les administrations ont augmenté la quantité et la qualité des données sexospécifiques au cours de la phase de mise en œuvre. Un suivi plus fréquent et de meilleure qualité des indicateurs sociaux et environnementaux a permis aux administrations et à leurs partenaires d'être plus souples dans la gestion des risques et des problèmes. À **Pastaza**, l'équipe a noté à quel point il était utile d'intégrer la dimension de genre dès la phase de conception du projet, y compris dans le développement d'indicateurs sociaux au début du projet, pour aider à suivre non seulement le plan de genre mais aussi les plans des parties prenantes et des peuples Autochtones tout au long de la subvention de mise en œuvre. Cette démarche s'est appuyée sur les travaux antérieurs de Pastaza dans la phase de préparation.

**West Kalimantan** a également développé le travail sur le genre entrepris lors de la phase de préparation pour collecter des données allant au-delà de la simple participation des femmes et des hommes, afin de mieux comprendre si les femmes exprimaient leurs préoccupations et si celles-ci étaient entendues et prises en compte. Le personnel du projet a recueilli des informations sur le nombre d'hommes et de femmes qui ont exprimé une opinion au cours des discussions, sur l'influence de ces opinions et sur le fait que leurs propositions ont été acceptées par les autres participants (ou, à l'inverse, que ces propositions ou opinions ont été rejetées par les autres participants). L'équipe de gestion du projet a recueilli ces données lors d'événements, de réunions et d'ateliers de formation au cours de la phase de mise en œuvre. Cette méthode de collecte de données est relativement simple mais donne des indications précieuses sur la qualité de la participation des femmes et des hommes. Le tableau 2 illustre cette méthode dans la pratique, en notant que ces données ont été collectées lors de chaque réunion ou atelier et ont ensuite été agrégées sur une base trimestrielle à des fins de rapport et d'analyse.



Cuadro 2: Ejemplo de resultados del seguimiento con perspectiva de género de reuniones y talleres en Kalimantan Occidental

Periodo	Género	Participación	Opinión expresada	Opinión conforme
Julio – sept. 2021	Mujeres	38%	38%	75%
	Hombres	62%	29%	77%
Oct – dic. 2021	Mujeres	38%	54%	84%
	Hombres	62%	61%	81%
Ene – mar. 2022	Mujeres	41%	34%	57%
	Hombres	59%	30%	64%

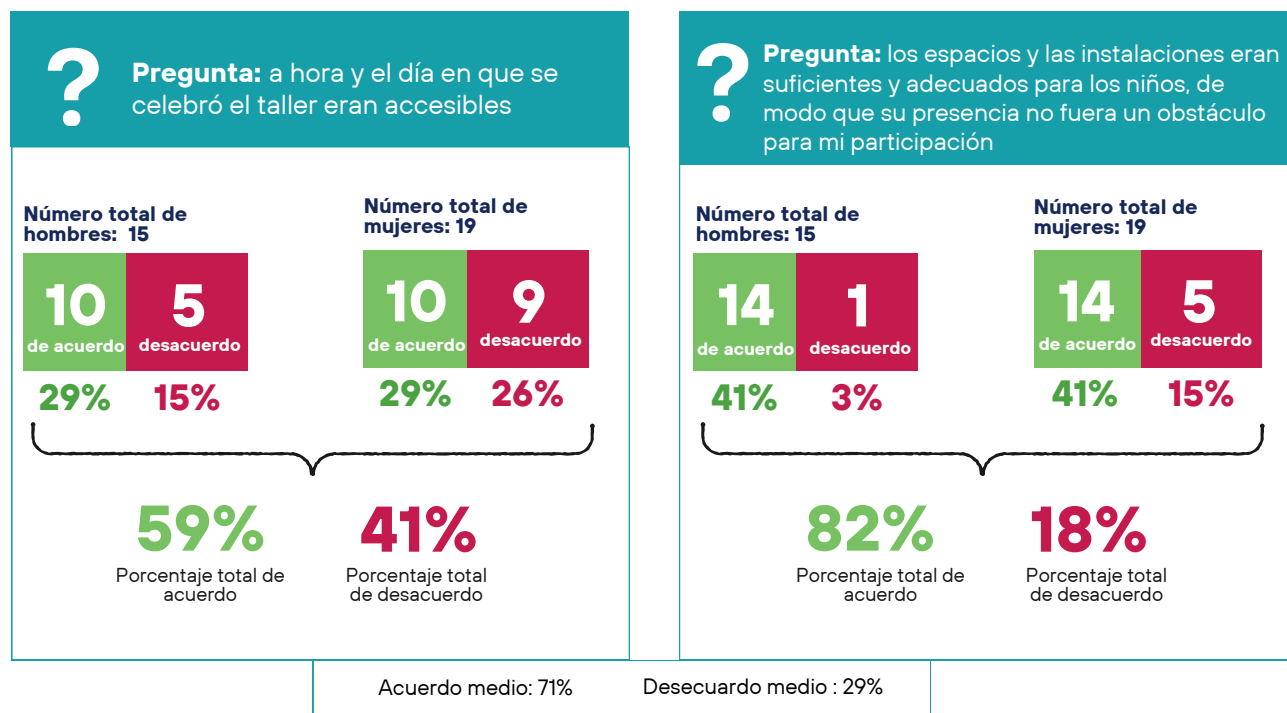
Fuente: Informes trimestrales de IDH al PNUD

Varias jurisdicciones también utilizaron encuestas de percepción para medir el nivel de satisfacción de mujeres y hombres con las actividades. En **Jalisco**, las encuestas de percepción se utilizaron después de la formación para preguntar sobre los resultados específicos de género. Las preguntas de muestra incluían si los participantes creían que la formación tenía en cuenta las perspectivas de las mujeres, si la formación hacía más visibles las contribuciones económicas y comunitarias de las mujeres, y si las mujeres y los jóvenes participaban activamente en las sesiones (por ejemplo, formulando propuestas). Para abordar la cuestión del cansancio posterior a la formación y la reticencia (o dificultad) de los participantes a rellenar las encuestas, Jalisco recurrió a formularios simplificados para recoger los resultados. En el anexo V figura un ejemplo de formulario en el que se utilizan símbolos sonrientes en una escala de cuatro puntos, desde satisfecho —sonrisa— hasta insatisfecho —ceño fruncido. Estas herramientas ayudaron a Jalisco a supervisar regularmente sus indicadores de género, como el porcentaje de mujeres que consideraban que la formación satisfacía sus necesidades. En caso de que no se cumplieran los objetivos de género, el personal del proyecto pudo recurrir a las partes interesadas y realizar ajustes. Estos datos se desglosaron tanto por género como por edad para comprender mejor también la percepción de las actividades por parte de los jóvenes.

En **Yucatán**, se utilizaron varios métodos para recopilar respuestas de mujeres y hombres sobre los resultados de género de los talleres o las reuniones, sin depender de las respuestas escritas, reconociendo que estas pueden ser difíciles debido a las barreras lingüísticas o culturales, especialmente en las comunidades Indígenas. Una solución fue repartir paletas verdes o rojas y preguntar a los participantes si estaban de acuerdo (verde) o en desacuerdo (rojo) con afirmaciones como "la hora y el día en que se celebró el taller eran accesibles"; "los espacios y las instalaciones eran suficientes y adecuados para los niños, de modo que su presencia no fuera un obstáculo para mi participación"; "el facilitador incluía a hombres y mujeres"; "me sentí incluido/a en las actividades

durante el taller"; "la participación de las mujeres fue buena"; "la participación de los hombres fue buena". A continuación figura un ejemplo de los datos recogidos (figura 4). Para las reuniones o los talleres en línea, y para ayudar a hacer frente a las posibles barreras lingüísticas, las directrices para facilitadores de la jurisdicción también sugirieron utilizar la función de pulgares arriba o abajo en Zoom.

Figura 4: Datos de la encuesta de satisfacción de Yucatán



El personal del proyecto en Yucatán elaboró una guía detallada pero accesible para los facilitadores sobre cómo recopilar y comprender estos datos, así como sobre cuándo y cómo adoptar medidas correctivas. Por ejemplo, en el caso de que el 50 % de las mujeres no estuvieran de acuerdo con la afirmación de que el horario de la reunión funciona para ellas, se aconsejó a los facilitadores que buscaran una alternativa, previa consulta con las participantes. Más concretamente, el personal utilizó un sistema de semáforo para determinar si el enfoque integrador de la perspectiva de género era suficiente o requería mejoras, basándose en los resultados del cuestionario (cuadro 3, más abajo).

Cuadro 3: Evaluación de los resultados de la encuesta y medidas correctivas

<b>100 - 80% de acuerdo</b>	Las estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en el taller fueron suficientes.
<b>79 - 60% de acuerdo</b>	Las estrategias para la inclusión de género en el taller podrían mejorarse en algunas áreas; se sugiere revisar las preguntas en las que los porcentajes fueron más bajos y reforzar el enfoque.
<b>59 - 30% de acuerdo</b>	Las estrategias para la inclusión de género en el taller podrían mejorarse en todos los aspectos; se sugiere revisar las preguntas en las que los porcentajes fueron más bajos y reforzar el enfoque.
<b>29 - 0% de acuerdo</b>	Las estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en el taller fueron insuficientes.

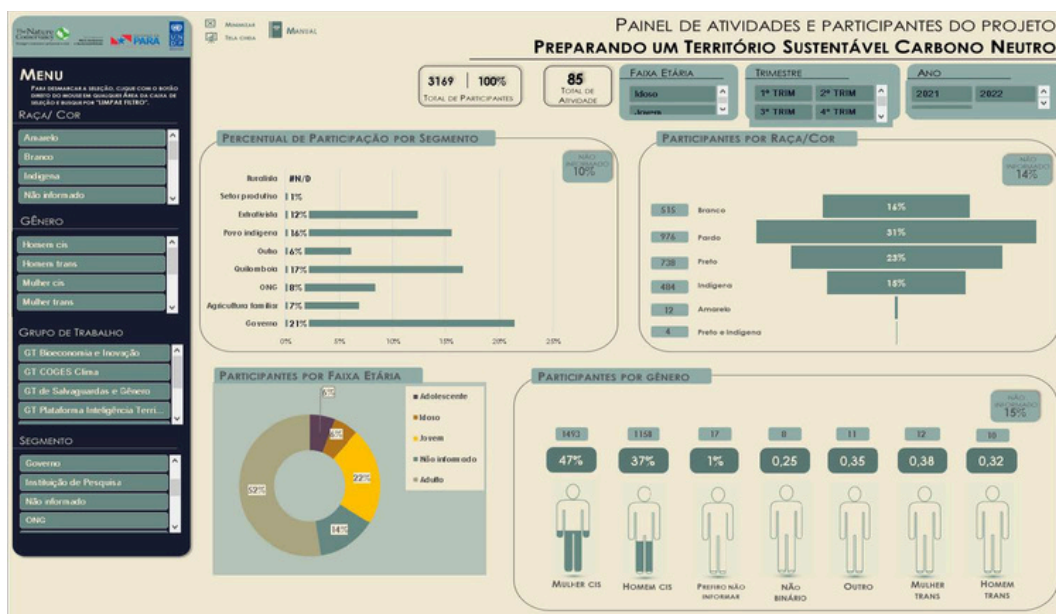
Fuente: Informes trimestrales de WWF México al PNUD

La guía completa del facilitador desarrollada por WWF México para la fase de implementación está disponible aquí.



Además de recopilar datos basados en el género, es importante poder utilizarlos para tomar decisiones y realizar ajustes con conocimiento de causa. Para que esos datos sean útiles, también deben ser accesibles y fáciles de compartir para que puedan ayudar a informar a las partes interesadas o utilizarse en la promoción. En **Pará**, el socio de la sociedad civil, The Nature Conservancy, desarrolló un panel de control que permitía una gestión eficaz de los datos y su seguimiento por actividad, género, raza/etnia y grupo de partes interesadas (véase la figura 5). Esto hace que los resultados sean accesibles y valioso, no solo a la hora de informar a los donantes, sino también al gobierno y otras partes interesadas como herramienta informativa y de promoción.

Figura 5: Recogida de datos de participación en Pará (Brasil)



Fuente: Informes trimestrales de The Nature Conservancy al PNUD

## Integrar consideraciones de interseccionalidad

Las cinco jurisdicciones de la fase de implementación demostraron una mejor comprensión de las múltiples identidades que pueden tener las mujeres y de la relación entre género, raza y clase, así como del efecto negativo compuesto que puede tener en grupos ya marginados, como las mujeres. Todas las jurisdicciones abordaron las preocupaciones interseccionales mediante la aplicación de recursos para centrarse en las mujeres rurales, las mujeres Indígenas y las comunidades tradicionales, como las quilombolas (mujeres afrobrasileñas) en el Brasil. En **Pastaza**, las siete Nacionalidades Indígenas estuvieron representadas por un hombre y una mujer, mientras que en los procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI), Pastaza adoptó medidas específicas para garantizar que las mujeres Indígenas fueran consultadas adecuadamente.

Todas las subvenciones recogieron datos desglosados por género, raza y comunidad. La más completa fue la de **Pará** (figura 5), que recogió datos desglosados por hombres/mujeres; cis/trans/no binarios; comunidades Indígenas, quilombolas, extractivistas y rurales; así como por etnia o raza, utilizando las categorías brasileñas comúnmente definidas de negro, moreno, blanco, Indígena, negro e Indígena. Esto también queda patente en los resultados de los proyectos. El Plan de Bioeconomía de Pará reconoce la necesidad de tratar a las mujeres como grupo prioritario, incluidas las de las comunidades quilombolas y tradicionales, como los extractores de caucho (extrativistas) y las comunidades ribereñas (ribeirinhos), y las familias rurales (para obtener más información, véase el recuadro Estudio de caso).

## ESTUDIO DE CASO: DE LAS POLÍTICAS INSENSIBLES A LAS PROACTIVAS A LA CUESTIÓN DE GÉNERO

La integración de la perspectiva de género en los instrumentos normativos y jurídicos es fundamental para mejorar los resultados en materia de igualdad de género tanto para las mujeres como para los hombres. El [Plan de Bioeconomía de Pará](#) (2021) da un paso significativo en esta dirección en su reconocimiento de las mujeres y la dedicación de programas y políticas específicos para las mujeres como beneficiarias prioritarias. Aunque el género no es un foco central del plan, se reconoce la disparidad de ingresos entre hombres y mujeres y el plan identifica la necesidad de monitoreo en materia de género. También hay iniciativas específicas dirigidas a las mujeres, como el compromiso de ofrecer cursos de posgrado sobre bioeconomía e igualdad de género, y de formar a las mujeres en independencia financiera, específicamente a las comunidades Indígenas, quilombolas y tradicionales. También se da prioridad a las mujeres como grupo beneficiario de las líneas de crédito de bioeconomía.

## Asuntos pendientes

A pesar de los resultados convincentes de las jurisdicciones del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques, aún queda trabajo por hacer para resolver las desigualdades de género y aumentar el empoderamiento de las mujeres en la acción climática del sector forestal a nivel subnacional. Esta sección final describe algunas de las áreas identificadas por las jurisdicciones y los socios para la financiación adicional y las acciones subnacionales de cara al futuro.

### De la aplicación a la internalización

Varias evaluaciones señalaron la necesidad de realizar esfuerzos adicionales para pasar de las actividades específicas de los proyectos que tienen en cuenta las cuestiones de género (formaciones, talleres, etc.) a la internalización de dichas prácticas en las instituciones. En el caso de **Pará**, el establecimiento legal de un grupo técnico para trabajar en cuestiones de género se consideró un paso importante en este sentido. La inclusión del género en normativas recientes, como el Plan de Bioeconomía de Pará, es en parte resultado de los esfuerzos realizados desde 2018 en el marco de estas dos subvenciones. Las evaluaciones también señalaron la importancia de introducir los compromisos y capacidades de género más allá del departamento responsable de las mujeres y los jóvenes, y garantizar que la igualdad de género sea un tema transversal para el medio ambiente, el clima, la producción agrícola, etc. El PNUD apoya este esfuerzo a nivel nacional a través del [Sello de Igualdad de Género: Instituciones Públicas](#).

## Las normas sociales y culturales siguen siendo barreras estructurales

Las estructuras de poder tanto en el gobierno como en la sociedad siguen siendo barreras críticas que no pueden desmantelarse fácilmente, sobre todo en el plazo o la escala de estos proyectos. En **Pará**, la evaluación señaló que el racismo y el sexismo estructurales dificultaban los cambios a largo plazo necesarios para integrar la raza y el género en los procesos públicos, y que sería necesario realizar esfuerzos sostenidos una vez finalizada la subvención. Esto supone un gran obstáculo para la ejecución, ya que, aunque en el Plan de Bioeconomía, por ejemplo, se incluyeron acciones con perspectiva de género, es probable que la discriminación y los prejuicios basados en el género limiten la plena ejecución de dichas acciones. En **Kalimantan Occidental**, las normas y barreras sociales y culturales fueron aspectos importantes a la hora de intentar aumentar la participación de las mujeres en las actividades. No obstante, es necesario seguir trabajando para superar estos obstáculos tan arraigados y garantizar que las mujeres tengan, y se sientan seguras de tener, los conocimientos y la capacidad suficientes para participar de forma activa, y que los hombres también apoyen y defiendan la participación de las mujeres.

“

*Algunas mujeres dudaron en participar por falta de capacidad. Por lo tanto, para aumentar la participación de las mujeres, es necesaria una acción afirmativa, como invitar a las mujeres a unirse cuando no están identificadas por su gobierno o grupo de partes interesadas para participar, o llevar a cabo sesiones de formación previa para igualar los conocimientos.*

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN, KALIMANTAN OCCIDENTAL.

## Conocimientos locales y culturales

Varias jurisdicciones, si bien realizaron esfuerzos significativos para incorporar expertos en materia de género a las actividades del proyecto, señalaron que garantizar que estos expertos tuvieran conocimientos locales pertinentes y comprensión cultural mejoraría aún más el compromiso con las mujeres de diversas comunidades interesadas. En el caso de **Pastaza**, si bien la participación de los líderes Indígenas fue fundamental, el evaluador recomendó que una persona Indígena experta en cuestiones de género del personal de gestión del proyecto habría mejorado aún más los resultados.

“

*Los entrevistados destacaron la complejidad de la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto, así como la identificación y participación de las comunidades Indígenas, sobre todo en aras de visibilizar a estos sectores desfavorecidos.*

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN, JALISCO.



## Implicar a los hombres como socios en la igualdad de género

Una recomendación importante de la fase de preparación fue la necesidad de implicar a los hombres como socios en la igualdad de género. Esto siguió suponiendo un reto durante la fase de ejecución, dada la falta de datos disponibles para analizar si se habían realizado suficientes mejoras en la participación de los hombres en las actividades específicas de género. Aunque los datos demuestran que la participación de los hombres en algunas actividades específicas de género fue adecuada —en **Pastaza**, la participación de los hombres en los talleres sobre "derechos de la mujer y nuevas masculinidades" alcanzó el 56 por ciento—, en otros casos no siempre se recopiló este tipo de datos o, si se hizo, no siempre se informó de ello. La implicación de los hombres en cuestiones de género es esencial para ayudar a abordar las desigualdades de género, mitigar las reacciones negativas y la violencia hacia las mujeres, e impulsar el cambio cultural y sistémico en materia de género. En pocas palabras, los esfuerzos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer resultan más fructíferos cuando los hombres también participan y ocupan un lugar en la mesa. De cara al futuro, deben tomarse medidas adicionales, y recopilarse los datos correspondientes, para garantizar que los hombres, además de las mujeres, de todos los grupos interesados, incluidas las comunidades Indígenas, participen en enfoques y acciones proactivas a la cuestión de género.





# Conclusión

Los resultados de las subvenciones del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques para la fase de ejecución presentan una oportunidad para reflexionar sobre las metodologías y herramientas de género que han funcionado a nivel subnacional. Las cinco jurisdicciones analizadas en este informe se basaron en los resultados de la fase de preparación para introducir mejoras en la fase de ejecución, mediante el uso de las herramientas innovadoras y los enfoques específicos más adecuados para sus contextos y comunidades subnacionales específicos, así como para los factores de deforestación que pretendían abordar.

Aún queda trabajo por hacer. Los resultados muestran que el avance en la igualdad de género requiere tiempo y capacidad, pero que la inversión en una fase de preparación proactivo a la cuestión de género condujo a una fase de aplicación más completa e impactante que podría producir resultados en materia de igualdad de género. En resumen, preparó a las jurisdicciones para el éxito.

La financiación y las asociaciones futuras deberían centrarse en reforzar los enfoques que han demostrado ser más prometedores, al tiempo que se sigue invirtiendo en las áreas que necesitan apoyo adicional. Además, estas mejores prácticas y lecciones deberían compartirse entre las jurisdicciones forestales, tanto dentro del Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques como fuera de él. Todas las herramientas y todos los enfoques que han resultado fructíferos en este contexto pueden traducirse y adaptarse a las acciones forestales y climáticas nacionales, de forma que se promueva la igualdad de género y se obtengan resultados de desarrollo positivos y sostenibles para todos.



# ANEXOS: HERRAMIENTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN POR EL CLIMA Y LOS BOSQUES

Los siguientes anexos presentan una serie de herramientas y plantillas que se citan en el informe principal. Este conjunto de herramientas no es exhaustivo, sino que ofrece varias formas de incorporar enfoques proactivos a la cuestión de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actividades relacionadas con el clima y los bosques a nivel subnacional o nacional.

## ANNEXO I: EJEMPLOS DE RESULTADOS E INDICADORES DE GÉNERO

La siguiente plantilla presenta ejemplos de resultados e indicadores de género para proyectos sobre desarrollo sostenible y cambio climático. Se ha adaptado de Banco Asiático de Desarrollo (2013), "Toolkit on Gender Equality Results and Indicators", disponible en [https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/tool-kit-gender-equality-results-indicators\\_0.pdf](https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/tool-kit-gender-equality-results-indicators_0.pdf).

Resultados e indicadores nacionales y sectoriales:	
Resultado en materia de igualdad de género: Reducción de la vulnerabilidad de las mujeres pobres a los impactos del cambio climático y refuerzo de la capacidad para gestionar estos cambios.	
DIMENSIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO	MUESTRA DE INDICADORES DE GÉNERO
Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de actividades comunitarias de adaptación que refuerzan el acceso de las mujeres a recursos para la producción sostenible de alimentos, energías renovables y fuentes de agua limpia.</li> <li>Número y porcentaje de mujeres y hombres pobres con mayor resiliencia para hacer frente a los cambios climáticos (por ejemplo, uso de cultivos y técnicas agrícolas resistentes al clima, mejora de la gestión de la tierra, tecnologías limpias, aumento de los conocimientos y refuerzo de las redes sobre cuestiones relacionadas con el cambio climático).</li> <li>Ahorro de tiempo en la recogida y el transporte de agua, combustible y productos forestales gracias a actividades sostenibles desde el punto de vista ambiental y de adaptación al cambio climático.</li> </ul>
Capacitación económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número y porcentaje de mujeres y hombres que acceden a un empleo o aumentan sus ingresos debido a las actividades de adaptación al cambio climático o mitigación de este.</li> </ul>
Voces y derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pruebas de que las políticas, las estrategias y los planes sobre cambio climático requieren la participación e implicación de mujeres y hombres pobres en el desarrollo y la gestión de planes locales de adaptación y mitigación.</li> </ul>

<b>DIMENSIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>MUESTRA DE INDICADORES DE GÉNERO</b>
<p><b>Refuerzo de las capacidades en materia de género</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas de que las políticas, las estrategias y los planes se basan en un análisis de género de los diferentes impactos del cambio climático sobre las mujeres y los hombres pobres, e incluyen objetivos de igualdad de género para cada sector de adaptación al cambio climático y su mitigación.</li> </ul>
<p><b>Resultados e indicadores a nivel de programa y de proyecto:</b></p>	
<p><b>Dimensión de la igualdad de género: Capital humano</b></p>	
<b>RESULTADOS DE LA MUESTRA</b>	<b>INDICADORES DE MUESTRA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la seguridad del combustible, el agua y los alimentos para las mujeres y los hombres pobres.</li> <li>• Aumento de la capacidad de las mujeres y los hombres pobres para adaptarse y responder a los cambios ambientales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de mujeres que utilizan fuentes de energía domésticas renovables, sostenibles y eficientes.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres y hombres formados en tecnologías agrícolas sostenibles y de ahorro energético (p. ej., adaptaciones a las prácticas de gestión de la tierra en tierras marginales y frágiles, adaptaciones relacionadas con el cambio de los patrones de precipitaciones).</li> <li>• Número de hogares con acceso mejorado al agua para usos agrícolas y domésticos.</li> <li>• Cambios en la carga de trabajo de las mujeres en comparación con la de los hombres debido a cambios medioambientales y actividades de adaptación.</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres que participan en actividades de protección o adaptación ambiental.</li> <li>• Opiniones de mujeres y hombres sobre el impacto de las actividades del proyecto en su seguridad en materia de combustible, agua y alimentos y en la viabilidad de los recursos comunales y otros recursos naturales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres y hombres se benefician equitativamente de la formación del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación, por tipo de formación (por ejemplo, sistemas y procedimientos comunitarios de alerta temprana).</li> <li>• Número de sesiones de formación dirigidas a mujeres y hombres, por área de contenido.</li> </ul>

## Dimensión de la igualdad de género: Capacitación económica

<b>RESULTADOS DE LA MUESTRA</b>	<b>INDICADORES DE MUESTRA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad de empleo para mujeres y hombres en proyectos forestales, de uso del suelo, de pesca costera y de bajura, y de gestión marina.</li> <li>Cumplimiento de los objetivos de empleo femenino en agencias y proyectos de cambio climático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número y porcentaje de puestos de trabajo (personas-día) generados para mujeres y hombres en la comunidad</li> <li>Proporción de mujeres empleadas en funciones no cualificadas, técnicas, de gestión y supervisión, por sector.</li> <li>Número y porcentaje de mujeres y hombres empleados en agencias de cambio climático y como personal de proyectos y sobre el terreno.</li> <li>Pruebas del tipo de incentivos diseñados para contratar mujeres, aumentar su capacidad y proporcionar desarrollo profesional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad de acceso de las mujeres a pequeñas subvenciones para proyectos de cambio climático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de actividades de sensibilización que proporcionan información específica a las mujeres sobre el cambio climático pequeñas oportunidades de subvención.</li> <li>Número y porcentaje de mujeres y hombres que reciben financiación para pequeños proyectos relacionados con el cambio climático.</li> <li>Pruebas de que los mecanismos de financiación de la lucha contra el cambio climático incluyen ventanillas especiales para financiar actividades con grupos de mujeres y directrices con perspectiva de género para todas las actividades financiadas, y emplean a mujeres y hombres en la gestión de los fondos.</li> </ul>

## Dimensión de igualdad de género: Voz y derechos

<b>RESULTADOS DE LA MUESTRA</b>	<b>INDICADORES DE MUESTRA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres y los hombres participan equitativamente en la elaboración de planes locales de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acuerdos y planes de adaptación comunitarios que cuentan con aportaciones tanto de mujeres como de hombres.</li> <li>Número y porcentaje de mujeres y hombres que asisten a reuniones comunitarias sobre gestión de recursos naturales (p. ej., tierras, bosques, zonas costeras y costeras, zonas marinas, suministro de agua).</li> <li>Cambios en los planes y las iniciativas de adaptación o mitigación debidos a la consulta con las mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se protegen los derechos de las mujeres y los hombres desplazados por los problemas del cambio climático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pruebas del número y tipo de actividades dirigidas específicamente a mujeres y hombres que han emigrado debido a la degradación de los recursos naturales causada por el cambio climático.</li> </ul>



## Dimensión de igualdad de género: Voz y derechos

### RESULTADOS DE LA MUESTRA

- Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de mujeres para analizar las políticas, los marcos normativos y los programas relacionados con el cambio climático (incluido su impacto en las cargas de tiempo de mujeres y hombres y en el acceso a los recursos naturales).

### INDICADORES DE MUESTRA

- Número de actividades de investigación en las que participan mujeres para documentar los conocimientos locales de mujeres y hombres sobre la gestión de los recursos y los cambios en la disponibilidad y el uso de los recursos.
- Número de organizaciones de mujeres que participan en la evaluación y gestión de los riesgos medioambientales.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres de organizaciones de la sociedad civil formados en análisis de género de impactos ambientales y programas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos.
- Número de grupos de mujeres que participan en el debate nacional y el análisis de los impactos ambientales, y la política de cambio climático, los marcos normativos y los programas.

## Dimensión de igualdad de género: Refuerzo de las capacidades en materia de género

### RESULTADOS DE LA MUESTRA

- Fortalecimiento de la capacidad de los organismos medioambientales y otras partes interesadas para garantizar que las mujeres y los hombres se beneficien equitativamente de las inversiones en adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos.
- Mayor capacidad para consultar a mujeres y hombres sobre los efectos del cambio climático y responder a las necesidades y prioridades de las mujeres.
- Mayor comprensión de los diferentes impactos del cambio climático y de las estrategias de adaptación y mitigación por parte de las mujeres y los hombres pobres.

### INDICADORES DE MUESTRA

- Pruebas de que la información desglosada por sexo sobre el acceso de las mujeres y los hombres a los recursos naturales (tierra, vías fluviales, bosques, pesca) y su utilización, así como su relación con los problemas medioambientales, está documentada y se aplica a la planificación y ejecución de los programas.
- Cantidad de fondos de investigación dedicados a la gestión de los recursos naturales y la adaptación centrada en las actividades realizadas por las mujeres pobres, incluidos los cultivos cultivados por mujeres, los productos forestales, las fibras, la pesca costera y los usos del agua.
- Número de sesiones de formación celebradas con organismos medioambientales y otras partes interesadas sobre técnicas participativas para implicar a mujeres y hombres; y número y porcentaje de mujeres y hombres asistentes.
- Pruebas de que los contratos con los organismos de ejecución (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales) exigen la consulta con las mujeres, el empleo de personal femenino y facilitadoras comunitarias, y la aplicación de estrategias de género basadas en análisis de género.
- Número de organismos de ejecución y aplicación que emplean personal especializado en cuestiones de género y cambio climático
- Número de sesiones de formación y concienciación con organismos medioambientales y otras partes interesadas sobre cuestiones de género en el desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental y el cambio climático; y número y porcentaje de mujeres y hombres asistentes.

## ANNEXO II: EJEMPLOS DE INDICADORES Y OBJETIVOS DE GÉNERO PARA ACCIONES SOBRE EL CLIMA, LOS BOSQUES Y LA TIERRA

Los siguientes indicadores y objetivos de género han sido desarrollados por el PNUD. Han sido probados, evaluados y actualizados sobre la base de los resultados de los proyectos de clima, bosques y tierra, incluidas las iniciativas financiadas a través del Programa ONU-REDD, el Fondo Verde para el Clima y el Grupo de Trabajo de Gobernadores sobre Clima y Bosques.

### Ejemplos de indicadores y objetivos de género

- 01** — % y # de mujeres y mujeres jóvenes que participan
  - 1) en talleres, consultas, formaciones, etc., y .
  - 2) que son consultadas en cualquier proceso de validación.
- 02** — % y # número de mujeres participantes que consideraron que
  - 1) podían participar activamente
  - 2) comprendían las actividades que se estaban realizando
  - 3) se tenían en cuenta sus puntos de vista
- 03** — % de mujeres empleadas en agencias REDD+ como gerentes, personal de proyectos y personal de campo.
- 04** — # de sesiones de formación/talleres diseñados para tener en cuenta las limitaciones de las mujeres (por ejemplo, cuestiones de seguridad, cuidado de niños, grupos solo para mujeres, etc.)
- 05** — Pruebas de la inclusión y/o mejora de los derechos de las mujeres a los recursos y a la tenencia en las leyes o reglamentos.
- 06** — Evidencia de que la información desagregada por sexo sobre el acceso y uso de los bosques por parte de mujeres y hombres se integró al diseño e implementación de REDD+.
- 07** — Identificar a los participantes en los SPE por sexo, grupo de edad, raza, tipo de familia, número de hijos.
- 08** — % y # de mujeres beneficiarias que afirman que los conocimientos y el apoyo obtenidos de los servicios de formación y extensión fueron útiles. Medido 1 año, 2 años y 4 años después de haber recibido.

### Ejemplos de objetivos de género

- 01** — Las mujeres representan al menos el **40 %** de los participantes en los talleres y de los órganos de toma de decisiones y equipos de gestión/apoyo.
- 02** — La Estrategia REDD+ integra consideraciones explícitas de género en todas las áreas siguientes:
  - 1) objetivos/metas;
  - 2) actividades;
  - 3) acuerdos institucionales;
  - 4) salvaguardias, etc. (se definirá con más detalle en función del alcance de la estrategia)
- 03** — El **90%** de las mujeres participantes consideraron que al menos "adecuadamente"
  - 1) comprendían el tema debatido
  - 2) podían participar activamente y
  - 3) se tenían en cuenta sus puntos de vista.
- 04** — El **30%** de los préstamos o inversiones REDD+ en proyectos y empresas del sector privado se destinan a empresas/proyectos dirigidos por mujeres (por ejemplo, mujeres empresarias, grupos de mujeres, cooperativas de mujeres, etc.).

**Si no se conoce la línea de base, los objetivos de género pueden establecerse utilizando el año 1 del proyecto como línea de base. Por ejemplo:**

**Año 1:** Línea de base

**Año 2:** Aumento del 20 al 30 % de las mujeres que participan en actividades de silvicultura social con respecto a la base de referencia

**Año 3:** Aumento del 30 % de las mujeres que participan en actividades de silvicultura social con respecto a la base de referencia

## ANNEXO III: MÁS ALLÁ DEL CONTEO: UNA HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN REUNIONES Y TALLERES

El siguiente cuadro es una herramienta para analizar la equidad de género en reuniones y talleres, teniendo en cuenta no sólo el equilibrio entre hombres y mujeres participantes, sino también la calidad de su participación y su contribución al diálogo y la toma de decisiones. El uso de la herramienta es sencillo: se pide a al menos una persona que llene este formulario durante la reunión/taller. Después del evento, se presentan los resultados a todos los participantes con una reflexión sobre cómo mejorar la calidad de la participación en el futuro.

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Observaciones</b>
Nº de participantes			
Nº de participantes que presentan o expresan su opinión			
Nº de participantes que proponen algo que es aceptado/adoptado			

\*Tomado y adaptado de Field guide to Adaptive Collaborative Management and improving women's participation, CIFOR, 2014.



## ANNEXO IV: LISTA DE VERIFICACIÓN PARA TALLERES SENSIBLES A LAS CUESTIONES DE GÉNERO

Esta simple lista de verificación se ha preparado para ayudar a los organizadores de los talleres a diseñar y aplicar talleres sensibles a las cuestiones de género a nivel regional, nacional o local. En función del alcance, la ubicación y los destinatarios del taller, las actividades exactas que se llevarán a cabo variarán ligeramente de un taller a otro. Comuníquese con el personal que se encuentra al final de esta lista de verificación para realizar cualquier consulta u obtener asistencia adicional.

### PREPARACIÓN/DISEÑO PARA EL TALLER

- En los términos de referencia preparados para los talleres, incluya los requisitos que se diseñen y apliquen una perspectiva de género.
- Determine facilitadores/organizadores de talleres que tengan experiencia en cuestiones de género. Cuando sea posible, promover el uso de un equipo de facilitación masculino-femenino.
- Diálogo con los facilitadores/organizadores sobre la importancia de integrar el enfoque de género.
- Pida a los organizadores que incentiven a un número suficiente de mujeres a que asistan (al menos el 30%).
- Consulte con organizaciones y ministerios/departamentos centrados en la temática de la mujer/género para que ayuden a identificar 1) quiénes podrían ser las principales partes interesadas, y 2) las posibles dinámicas de género que podrían existir y que se deberían abordar en el diseño del taller (por ejemplo, la necesidad de grupos mixtos, grupos de solo hombres/mujeres).
- Tome nota de que en la carta de invitación se incentive a las mujeres a que asistan.
- Diseñe la información del taller de una manera que también sea relevante para el uso de las mujeres y la conservación de los recursos forestales.
- Para ayudar a fomentar su participación organice talleres en un momento y lugar que funcione bien y sea seguro para las mujeres, y ofrezca opciones de cuidado infantil y comidas, si es posible, con el fin de evitar conflictos relacionados con las responsabilidades diarias de las mujeres (en especial, en lostalleres a nivel comunitario/local).
- Evalúe si las mujeres que asisten tienen vacíos de capacidad y bríndeles apoyo adicional.
- En el caso de los talleres a nivel local, el apoyo de los líderes de las aldeas puede tener un efecto catalizador en el fomento de la participación de las mujeres. Hable con ellos para que tomen conciencia sobre el valor de la participación activa de las mujeres y pídale que apoyen la participación de las mujeres.
- Establezca metas claras para la participación de las mujeres, con al menos un 30% de participación femenina. Se recomienda promover que las mujeres representen al menos el 40%.
- Desarrolle indicadores de género para, como mínimo, medir la asistencia y la participación activa de hombres y mujeres.

<sup>1</sup> De conformidad con la meta aprobada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se sostiene de manera generalizada que la composición de todo órgano de decisión, comité, consulta, taller, etc., debe contar, como mínimo, con un 30% de mujeres. Para obtener más información, consulte Naciones Unidas (1995), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

### DURANTE EL TALLER

- Al comienzo del taller, realice una encuesta previa que tenga en cuenta las cuestiones de género para ayudar a recopilar datos sobre los conocimientos existentes de las mujeres y los hombres, y las dinámicas que abordan en torno a REDD+. Consulte el espacio de trabajo de ONU-REDD [aquí](#) para ver ejemplos de las encuestas.
- Prepare una hoja de registro que solicite a los participantes que especifiquen el sexo, con las opciones "masculino", "femenino" o "prefiero no especificar".
- Integre (según corresponda) las consideraciones de género en el contenido técnico del taller. Esto variará dependiendo del tema del taller.
- Use materiales (por ejemplo, fotos, gráficos) que resalten el papel y las contribuciones de las mujeres.
- Documente las visiones compartidas por mujeres/hombres. Registre el número de intervenciones realizadas por hombres/mujeres y cómo se gestionan sus ideas. (Haga clic [aquí](#) y vea la página 44 para obtener una tabla útil y registrar dicha información). Esto puede ayudar a determinar si se deben tomar medidas correctivas para promover la participación activa de mujeres y/o hombres.
- Tome fotos de mujeres que participan activamente y que luego se pueden difundir.
- Al final del taller, realice una encuesta posterior al mismo sensible a las cuestiones de género para evaluar las perspectivas de mujeres y hombres sobre el contenido, la utilidad, etc. Consulte el espacio de trabajo de ONU-REDD [aquí](#) para obtener enlaces a las encuestas de muestra.
- Durante el taller, recopile toda la información esencial y que sea necesaria para los indicadores y las metas relativas al género que se desarrollaron en la planificación, si las hubiera.

### DESPUÉS DEL TALLER

- Compile y analice los resultados de cualquier encuesta anterior y posterior al taller, incluidas las posibles diferencias en las respuestas de mujeres y hombres.
- Hable con los organizadores sobre los aspectos de género del taller, incluidos los problemas culturales o las brechas de género que se produjeron. Haga una lista con ideas que contribuyan a mejorar.
- En los informes y artículos relacionados con el taller, resalte los aspectos de género del taller y cualquier logro/progreso notable alcanzado.

## ANNEXO V : ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN PARA MEDIR LOS RESULTADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Las siguientes dos encuestas están adaptadas de la Subvención de Implementación del Grupo de Trabajo del GCF Jalisco y fueron desarrolladas con el apoyo de FONNOR

### Encuesta de muestreo I: Percepción de la sesión: Escuelas de Campo (Programa de Capacitación Rural)

**Localidad:** \_\_\_\_\_ **Municipio:** \_\_\_\_\_

**Lugar de la reunión (coordenadas):** \_\_\_\_\_ **Duración:** \_\_\_\_\_

**Nombre de la sesión:** \_\_\_\_\_

**Objetivo de la sesión:** \_\_\_\_\_

Pregunta	Si	No
¿Considera que la capacitación ha sido diseñada pensando en usted?		
¿Porqué?		
¿El curso considera las visiones de las mujeres sobre los problemas y soluciones?		
¿El curso visibiliza el aporte de las mujeres en la economía familiar y comunitaria?		
¿La convocatoria y los horarios han facilitado su acceso a esta capacitación?		
¿Algún tema fue propuesto por las mujeres participantes?		
¿Cuál?		
¿Algún tema fue propuesto por las personas jóvenes participantes?		
¿Cuál?		

**Sexo:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**¿Ud. se identifica como indígena?:**

Si

No

Náhuatl

Mixteco

Otro

**¡ Gracias por su valiosa participación!**



**FONNOR**  
Fondo Noroeste  
y Occidente



Medio Ambiente y  
Desarrollo Territorial



**Jalisco**  
GOBIERNO DEL ESTADO

# ANNEXO V : ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN PARA MEDIR LOS RESULTADOS EN MATERIA DE GÉNERO

## Encuesta tipo II: Encuesta de evaluación: curso de formación





El presente instrumento tiene por finalidad recopilar información que permita evaluar el curso \_\_\_\_\_ con el fin de identificar áreas de oportunidad para ofrecer temas que cubran sus expectativas y sean de utilidad en su trabajo.

**Nombre del Curso:** \_\_\_\_\_

**Nombre de la persona facilitadora:** \_\_\_\_\_

**Fecha de la sesión:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Lea el cuestionario detenidamente. Marque con una equis (X) la respuesta que usted considere.

				
<b>De la Sesión</b>				
Logro de objetivos				
Tema adaptado a tus necesidades				
Cumpliendo con tus expectativas				
El contenido fue				
La duración fue				
El curso fue útil para mi trabajo				
<b>De la persona facilitadora</b>				
Inicio rápido				
Presentación de los objetivos de la sesión.				
Comprensión del sujeto				
Comprensión del tema				
Promover la participación de mujeres y jóvenes				
Usar ejemplos para aclarar conceptos				

**Sugerencias :** ¿Qué temas propones para aumentar la participación de mujeres y juventud?

**Género:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**¡Gracias por su valiosa participación!**



**FONNOR**  
Fondo Noroeste  
y Occidente



Medio Ambiente y  
Desarrollo Territorial

