



Alianza  
**México REDD+**  
Con la gente por sus bosques

---

## Documento Síntesis:

# Resultados de la incorporación de la perspectiva de género en proyectos piloto MREDD+

Mayo 2017

Igualdad de Género



Autoras:

Itzá Castañeda

Patricia Rosete

María Antonieta Bocanegra



**Forma de citar:**

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) Proyecto México para la Reducción de Emisiones por deforestación y degradación (M-REDD+), The Nature Conservancy, Rainforest Alliance, Woods Hole Research Center, Espacios Naturales y Desarrollo Sustentable AC. 2015. Autoras : Itzá Castañeda, Patricia Rosete, María Antonieta Bocanegra.

[www.alianza-mredd.org](http://www.alianza-mredd.org)

Esta (publicación/estudio/informe/producto de audio o visual/material de comunicación o información, etc.) ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de los Estados Unidos a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo los términos de su Acuerdo de Cooperación No. AID-523-A-11-00001 (Proyecto de Reducción de Emisiones por la Deforestación y la Degradación de Bosques de México) implementado por el adjudicatario principal The Nature Conservancy y sus socios (Rainforest Alliance, Woods Hole Research Center y Espacios Naturales y Desarrollo Sustentable).

**Los contenidos y opiniones expresadas aquí son responsabilidad de sus autores y no reflejan los puntos de vista del Proyecto de Reducción de Emisiones por la Deforestación y la Degradación de Bosques de México y de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, el Gobierno de los Estados Unidos.”**

El presente estudio fue elaborado como contribución del Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza en su participación en el proyecto México REDD+”.

## CONTENIDO

### **I. Introducción**

Antecedentes

Objetivo

Marco de referencia

Metodología

- a. Análisis documental
- b. Actores clave
- c. Métodos y técnicas empleados
- d. Instrumentos utilizados para recabar la información
- e. Variables

### **II. Resultados**

Capacidades para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos piloto de MREDD+.

- a. Capacidad institucional
- b. Capacidad para la transversalización de género
- c. Marco conceptual y metodológico
- d. Apropiación del conocimiento
- e. Aplicación en los proyectos (acciones concretas realizadas)

Principales barreras identificadas para la incorporación de género

Principales hallazgos

Conclusiones

### **III. Anexos**

Anexo 1. Cuadro de análisis documental

Anexo 2. Cuadro de análisis para la elaboración de los instrumentos de campo

Anexo 3. Informes por estado/región

## I. INTRODUCCIÓN

Siguiendo los esfuerzos internacionales frente al cambio climático y la Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de los Bosques (REDD+), y ante el compromiso de México por elaborar políticas públicas que contribuyan a cerrar brechas de género, la Alianza México REDD+ (MREDD+, en adelante) ha coordinado esfuerzos para transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas e implementación de actividades en campo relacionadas con el cambio climático y REDD+ en México. Los logros alcanzados han sido el resultado de una suma de esfuerzos por parte de comunidades, sociedad civil, academia, gobierno y organismos internacionales. Dichos esfuerzos incluyen: la generación e intercambio de conocimiento, el desarrollo de capacidades, la formulación e implementación de políticas públicas con perspectiva de género, así como la promoción de buenas prácticas al respecto.

Por ello, desde su diseño, MREDD+ asignó presupuesto y designó personal responsable para el proceso de transversalizar el género; también estableció convenios de colaboración con la Oficina Global de Género de la UICN y con Pronatura Sur A.C., organizaciones que brindaron acompañamiento metodológico, técnico y sustantivo.

El documento *Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+* publicado por MREDD+<sup>1</sup>, recoge el resultado de un proceso de dos años y nueve meses acompañado por Pronatura Sur, que tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de género de los y las actoras locales vinculadas a la ejecución y operación de proyectos de la MREDD+. Se trabajó con el personal de 15 OSC que tenían proyectos enfocados al desarrollo rural y a la reconversión de sistemas productivos -ganadería silvopastoril, ganadería de manejo holístico, agricultura de

---

1

<http://admin.biblioteca.alianza-mredd.org/uploads/archivos/Ofe03b99f92ae70d88fbcdfc06d4eab43dd2126d.pdf>

conservación, agroforestería tropical y cafecultura- en Yucatán, Campeche, Chiapas, Oaxaca y Chihuahua.

Las actividades se centraron en la sensibilización sobre cuestiones de género, transmisión de los conceptos básicos y la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de procesos formativos o proyectos en campo. Se aprovechó la estructura de cada proyecto participante para que, a lo largo del proceso, fueran adaptando e incorporando los objetivos, resultados y herramientas a su propuesta original para incluir la perspectiva de género en su trabajo.

El proceso se dividió en tres grandes fases: el diagnóstico de habilidades sobre género y mecanismos REDD+ en las organizaciones participantes, el desarrollo de tres clínicas (clínicas de género) y la generación de resultados (tanto seguimiento como creación de herramientas metodológicas).

El presente documento sintetiza las principales lecciones aprendidas y los resultados obtenidos, ello a partir de una serie de entrevistas y grupos focales aplicados a actores clave que participaron en el proceso arriba descrito. Se basa en las experiencias para incorporar la perspectiva de género en seis proyectos piloto de la Alianza M-REDD+: tres en la Península de Yucatán, dos en Chiapas y uno en Chihuahua.

La lectura del documento debe hacerse acompañada de los anexos, ya que estos describen de forma más detallada la metodología utilizada en el trabajo de campo, así como los resultados del análisis documental y la información obtenidas a partir de las entrevistas y grupos focales realizados.

## Antecedentes

La Alianza México REDD+ (MREDD+, en adelante) se propuso la transversalización de género en todas las acciones orientadas para la implementación de REDD+ en México. Entre 2012 y 2016 MREDD+ desarrolló diversas acciones y elaboró varios documentos que sustentan la incorporación de la perspectiva de género en el marco legal y programático, así como en diversos instrumentos de política de REDD+ y, más recientemente en su implementación. Destacan los siguientes<sup>2</sup>:

**Plan de Acción de Género para REDD+ México.** Para la implementación del mecanismo REDD+ en México, se planteó desde el inicio la construcción de una estrategia participativa e incluyente. La perspectiva de género era una necesidad, pero su integración requería de principios, métodos y herramientas que orientaran los diversos procesos de diseño de instrumentos de política. Esta herramienta fue el *Plan de Acción de Género para REDD+ México* (PAGeREDD+).

**Igualdad de Género y REDD+. Análisis del Marco Jurídico y Programático.** Este documento se presentó en mayo de 2014 en el foro denominado Agenda legislativa sobre igualdad de género, cambio climático y bosques en México, convocado por las Comisiones Unidas de Medio Ambiente y Recursos Naturales y de Igualdad de Género de la LXII Legislatura de la H. Cámara de Diputados, en coordinación con la MREDD+, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la UICN con el objetivo generar propuestas y avanzar en el proceso de armonización de la agenda legislativa.

**Propuestas de reforma a la Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable para lograr la igualdad de género: Síntesis para la toma de decisiones.** Aunque las propuestas contenidas

---

<sup>2</sup> Para mayor detalle consultar: *Igualdad de género en REDD+: Sistematización y lecciones aprendidas en el proceso de preparación en México.* <http://biblioteca.alianza-mredd.org/resena/95b669e5e77e39a7ae2804053232a854fbac6c3c>

en este documento no han podido prosperar debido a diversos factores, es un insumo que puede utilizarse en los procesos de revisión y actualización de la ley que en este momento está sujeta a un debate político.

**Incorporación de la perspectiva de género en la ENAREDD+.** Entre 2012 y 2014, se crearon cuatro versiones de la ENAREDD+ y el tema de género fue ganando espacio, en gran parte debido a la intervención de la MREDD+ en las revisiones y sugerencias de las distintas versiones así como en el acompañamiento en las consultas realizadas para elaboración del documento final.

**Acompañamiento para la incorporación de género en Estrategias Estatales REDD+.** Con el fin de asegurar la incorporación del enfoque de género en las EEREDD+, la MREDD+, en coordinación con la UICN, brindó asesoría técnica a los equipos responsables de elaborar las EEREDD+ en algunas entidades federativas.

**Asesoría técnica para incorporar género en la Iniciativa de Reducción de Emisiones.** La MREDD+ participó en el proceso de construcción de la IRE y, a través de la UICN, brindó asistencia técnica para la incorporación de la perspectiva de género, tanto en el documento de la IRE como en los Programas de Inversión (Pdl) y en la metodología para la construcción participativa de los arreglos de la distribución de beneficios (DB), que se desarrolló dentro del contexto de la iniciativa. Esta iniciativa se desarrollará en los cinco estados donde se realizan las ATREDD+: Jalisco, Campeche, Chiapas, Quintana Roo y Yucatán.

**Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+.** Este documento describe un proceso desarrollado por Pronatura Sur en un periodo de 2 años y 9 meses, y que tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de actores locales vinculados a la ejecución y operación de proyectos MREDD+, mediante la implementación de procesos formativos y la asesoría a proyectos de campo, que promovieran la incorporación de consideraciones de género en el diseño y ejecución de los mismos.

En el marco de este proyecto se realizaron diversas actividades y los principales productos son<sup>3</sup>:

- a) “Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+” (PRONATURA SUR, 2016).
- b) Reporte de Asesorías a proyectos de campo de M-REDD+ sobre la inclusión de la perspectiva de género. PRONATURA SUR 2016,
- c) “Guía Metodológica “Igualdad de Género en Proyectos que promueven modelos productivos con efectividad climática”(ALIANZA REDD+, 2016)

## Objetivo

Recopilar lecciones aprendidas y sistematizar los resultados de las actividades implementadas por los proyectos piloto de la Alianza REDD+ que han aplicado buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género.

## Marco de referencia

El análisis de la experiencia, resultados y lecciones aprendidas de las buenas, tiene como base el documento “*Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a proyectos REDD+*”, que recoge los aprendizajes respecto al fortalecimiento de capacidades de actores locales en cuestiones de género y la implementación de procesos formativos y acciones en campo con enfoque de género en su diseño y ejecución, a partir de proyectos desarrollados por las OSC con apoyo de la MREDD+.

---

<sup>3</sup> Véase <http://biblioteca.alianza-mredd.org/resena/142c4749cb26b90ead6a8c0cf64e8241947ce88b>

Cabe destacar que este documento no define a qué se refiere con una “buena práctica”, por ello para cumplir los propósitos de esta consultoría UICN retomó como base del análisis la definición de la FAO que establece que *“Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas.”*

Para fines del trabajo también se establece que *...la sistematización consiste en analizar críticamente un proceso, las acciones realizadas y los enfoques aplicados y, que las lecciones aprendidas surgen de una elaboración crítico reflexiva sobre los resultados y el proceso que llevó a conseguirlos.*<sup>4</sup>

A partir de este marco de referencia se diseñaron las actividades e instrumentos que permitieran alcanzar el objetivo establecido.

## Metodología

Para la realización del trabajo de campo se conformó un equipo de tres personas, - con experiencia en el vínculo género, medio ambiente y desarrollo sustentable-. El equipo de trabajo se coordinó con el personal de MREDD+ a nivel central y en los estados, tanto para la definición de actores clave, como para la concertación de la agenda de trabajo.

El proceso de preparación del trabajo de campo incluyó las siguientes actividades:

### a. Análisis de documentos

---

<sup>4</sup> Véase: Igualdad de género en REDD+: Sistematización y lecciones aprendidas en el proceso de preparación en México en: <http://biblioteca.alianza-mredd.org/resena/95b669e5e77e39a7ae2804053232a854fbac6c3c>

Se analizaron los documentos entregados por MREDD+ que hacen referencia a las acciones implementadas por Pronatura Sur . (Anexo 1)

A partir del análisis de estos documentos se definieron los instrumentos para el trabajo de campo. Estos instrumentos fueron aplicados -de forma directa y virtual- a actores clave de cinco estados: Chiapas, Chihuahua, Campeche y Yucatán). (Anexo 2)

#### **b. Definición de actores clave**

Los criterios para definir los actores clave fueron:

a) Aquellos considerados como población objetivo del proyecto referido y que fueran personas vinculadas con REDD+, que de manera local o regional, diseñan e implementan acciones de desarrollo rural de bajas emisiones. Es decir, los “técnicos y técnicas” de campo integrantes de las Agencias de Desarrollo Territorial y OSC que tenían presencia en comunidades y ejidos y que implementan proyectos piloto de mitigación al cambio climático.

b) Personal que coordina los proyectos de alianza REDD+ en los estados y que específicamente daban seguimiento o acompañamiento a los proyectos piloto de mitigación al cambio climático

c) Población involucrada en los proyectos piloto de mitigación al cambio climático de los estados seleccionados.

Se visitaron tres de los cinco estados (Chiapas, Campeche y Yucatán), en todos se aplicaron entrevistas al personal técnico que implementó los proyectos y al personal que coordina los proyectos de MREDD+. En Chiapas y Yucatán se realizaron grupos focales con la población participante de los proyectos piloto. (Anexo 3. Informes por estado)

#### **c. Métodos y técnicas empleados**

El estudio realizado es de carácter cualitativo. Considerando que el objetivo de la consultoría está orientado a documentar los resultados alcanzados con las buenas prácticas implementadas

para la aplicación de la perspectiva de género, se seleccionó la aplicación de entrevistas a actores clave, la recopilación y análisis de evidencias y la realización de grupos focales.

**d. Instrumentos utilizados para recopilar la información (Anexo 4)**

- **Guía de entrevistas para el personal de los Proyectos Piloto de MREDD+**
- **Guía para el desarrollo del Grupo Focal**
- **Avances en el cumplimiento del Plan de Acción que se acordó con cada organización.**
- **Registro de avances en las recomendaciones establecidas en el apartado IV. Buenas prácticas**
- **Registro de avances en las recomendaciones establecidas**
- **Entrevista a personal de PRONATURA SUR responsable del Proyecto**

**e. Variables**

Se seleccionaron tres variables de análisis:

**Perspectiva de género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.<sup>5</sup>

**Transversalidad.** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Última Reforma Dof 24-03-2016) Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_240316.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf)

<sup>6</sup> Ibid.

**Desarrollo de capacidades.** El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible<sup>7</sup>.

**Formación de Formadores.** Se fundamenta en el entrenamiento de los y las capacitadoras para el manejo de herramientas participativas que garanticen un aprendizaje vivencial, contextualizado en la realidad de los grupos o comunidades con los que se trabaja<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> PNUD. [http://pppue.undp.2margraf.com/es/21\\_3.htm](http://pppue.undp.2margraf.com/es/21_3.htm)

<sup>8</sup> Alianza México REDD+: USAID/MREDD+, Pronatura A.C. Sur. (2017) "Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+".

## II. RESULTADOS

En esta sección se describen los principales resultados obtenidos a partir del análisis documental y del trabajo de campo.

### Capacidades para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos piloto de MREDD+

#### a. Capacidad institucional para la transversalidad de género

El Documento de las “Buenas prácticas...” establece cinco elementos detectados que las organizaciones implementadoras de proyectos de desarrollo deben considerar para asegurar la correcta inclusión de la perspectiva de género: 1. Diagnóstico de necesidades de capacitación, 2. fortalecimiento de capacidades y sensibilización sobre la perspectiva de género, 3. Autodiagnóstico, 4. Estrategia de financiamiento, 5. Alianzas.

A partir del trabajo de campo realizado se puede afirmar que ninguna de las organizaciones implementadoras de los proyectos piloto de MREDD+ cuenta con una política institucional para la igualdad de género, ni con lineamientos propios que fomenten la participación equitativa de hombres y mujeres. En su mayoría organizaciones enfocadas principalmente en aspectos técnicos relacionados con el desarrollo agropecuario y forestal, y muy poco se consideran el impacto social -incluyendo la contribución a la disminución de las brechas de género- para los resultados de los proyectos que implementan.

Así mismo, la mayoría de las organizaciones entrevistadas no cuenta con personal enfocado a los temas sociales, mucho menos capacitado/especializado en el tema de género, resultando un tema novedoso y complejo para ser implementado con la población con la cual trabajan. Tampoco cuentan con estrategias de financiamiento y alianzas que les permitan avanzar en la disminución de las brechas de desigualdad de género que prevalecen en los sectores agropecuario y forestal.

Para el caso de los proyectos piloto analizados, los contratos que se establecieron entre la Alianza MREDD+ y las organizaciones implementadoras no incluyeron la perspectiva de género como parte de los resultados esperados, ello que limitó el campo de acción en este tema y en algunos casos se percibió como ... *"un tema impuesto"*.

Aunado a lo anterior, en diversas entrevistas se expresó que existe al interior del las organizaciones resistencia a trabajar el tema de género por parte del personal, ello a pesar de todos los esfuerzos realizados por MREDD+ para posicionar el tema..

A partir del trabajo realizado en las clínicas de género se pudo observar que éste se enfocó especialmente al el fortalecimiento de capacidades y sensibilización de algunos(as) integrantes de las organizaciones implementadoras de los proyectos piloto y no a toda el personal de las organizaciones. Por lo tanto, las demás actividades realizadas como fueron el acompañamiento con asesoría y herramientas que permitieran la aplicación de género en las actividades que estaban en marcha, fueron dirigidas a pocas personas de la organización.

#### **b. Fortalecimiento de capacidades para la aplicación de la perspectiva de género**

Previo a la implementación de las clínicas prevalecía un bajo conocimiento sobre el tema de género en el personal de las organizaciones implementadoras de los proyectos piloto, por lo que se puede afirmar que en general las personas que participaron en los procesos formativos lograron profundizar en el aprendizaje del concepto de género, sobre todo al nivel de conocimiento sobre las implicaciones que para el desarrollo comunitario se tienen cuando se incorpora la visión de las mujeres y de los hombres en comparación con los casos en los que no se toma en cuenta a las mujeres. El análisis realizado en los talleres de capacitación permitió identificar en varios de los proyectos cómo participan hombres y mujeres y como podrían participar las mujeres de posibilitarse su participación.

Sin embargo, la apropiación y transmisión del tema con el resto del personal de las organizaciones implementadoras como con la población participante en los proyectos es débil, pues el personal capacitado manifiesta que *"...es un tema complejo de abordar y que si no se tienen claras las herramientas puede resultar contraproducente"*.

El acompañamiento y asesoría especializada a cada proyecto por parte de Pronatura Sur fue clave para que se pudieran identificar acciones específicas que pudieran ser susceptibles de ser aplicadas, por lo que en algunos proyectos pudo avanzarse en resultados concretos que se presentan en el apartado siguiente. Es importante señalar que en algunos casos, la implementación de las actividades identificadas no fue dirigida por el personal que participó en los talleres de capacitación de las clínicas, sino que se encargaron a las mujeres de sus organizaciones.

### **c. Desarrollo de capacidades del personal participante en los talleres de las clínicas de género**

***Profundización conceptual.*** En general, se observa que el personal de las organizaciones que participaron en las clínicas de género, sí logró reflexionar sobre las implicaciones que para el desarrollo comunitario puede tener el incorporar la participación de las mujeres y de los hombres, en comparación con los casos en los que no se toma en cuenta a las mujeres. Un ejemplo de esto es cuando se trata del uso y manejo sustentable de los recursos naturales; las implicaciones de tomar decisiones sólo desde el género masculino, por ejemplo, para el caso del uso tierras y la producción en las mismas, siendo principalmente las mujeres las que participan en la alimentación de la familia y al mismo tiempo las que cuentan con menos derechos sobre la tierra.

***Transferencia del conocimiento.*** La Asociación Civil, Bioasesores de la Península de Yucatán a través del proyecto “Construcción del territorio de la región Puuc - Chenes a través de la incorporación de mejores prácticas productivas y de gobernanza”, implementó una escuela de gestión del territorio en 6 comunidades y en una de ellas se logró crear un consejo comunitario a través del cual se construyó una metodología participativa para incorporar la salvaguarda referente a “La participación plena y efectiva de las partes interesadas, en particular, la de los pueblos indígenas y las comunidades locales en acciones de la vida comunitaria”. Así mismo, integrantes de este consejo se ha logrado abordar el tema de género. Por otro lado, el personal de Biosasesores AC que participó en el proceso de las clínicas, logró transmitir a su nuevo personal las herramientas y/o conocimientos adquiridos. Este conocimiento a la vez se compartió

con la gente de las comunidades que participaron en las sesiones de la escuela de gestión del territorio, en donde una de diez sesiones fue destinada al tema de género.

### Implementación de la perspectiva de género en los proyectos piloto participantes en las clínicas de género

De acuerdo con el proceso referido en el documento *Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+*, se llevaron a cabo 3 etapas identificadas como clínicas durante los 3 años de desarrollo de este proyecto previa revisión del *diagnóstico de capacidades sobre género y REDD+ a nivel nacional* (Aguilar et.al, 2013).

Los propósitos de la Clínica I fueron resignificar y subsanar las ideas erróneas y estereotipadas respecto al feminismo y al género, así como homologar el conocimiento sobre el marco conceptual y metodológico del enfoque de género. Esta clínica se materializó en un taller de dos días y medio, el cual se implementó en dos sedes y en el marco de estructuras organizativas existentes: las Comunidades de Aprendizaje de MREDD+. De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos, al final de los talleres, las personas asistentes alcanzaron un entendimiento de lo que género significa a nivel personal y de ésta manera entenderlo en el ámbito laboral.

Posterior a la Clínica I, las personas integrantes de las OSC que implementan proyectos piloto de MREDD+, lograron identificar aquellas actividades y discursos que realizan cotidianamente y que impiden la transversalización de la perspectiva de género. La Clínica II se propuso como un proceso complementario a la Clínica I, planteando un acompañamiento a las ocho OSC que formaron parte del diagnóstico inicial buscando superar el vacío entre la vivencia de un proceso formativo y la puesta en práctica. Esta clínica se llevó a cabo como asesoría personalizada y acompañamiento en los procesos de campo de esas organizaciones, desarrollando y recomendando distintas herramientas o modos de trabajo que permitieran a las organizaciones y sus integrantes fortalecer el trabajo de género en los proyectos en campo. El tipo de asesoría fue variada para cada organización, ya que las etapas en las que se ubicaban los proyectos no eran las mismas.

La Clínica III consistió en un intercambio de aprendizajes a través de un taller de día y medio en el que participantes intercambiaron sus experiencias y la de sus organizaciones sobre las estrategias adaptativas de las metodologías aprendidas y aplicadas además de profundizar sobre los obstáculos, retos y desafíos en la implementación de género en sus proyectos.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, se observa que fueron pocas las actividades específicas para promover la igualdad de género que se pudieron incorporar en los proyectos piloto de MREDD+ como resultado del proceso de las clínicas. Ello debido a diversos factores, sin embargo, consideramos importante mencionar de manera sintética que pasó en cada proyecto analizado en este trabajo y la información detallada se podrá encontrar en el Anexo 3.

**Proyecto:** Sistema silvopastoril y agricultura de conservación  
**Organización:** Pronatura Península de Yucatán (PPY)

Para PPY no se realizaron acciones con perspectiva de género posteriores o como resultado de su participación en las clínicas debido a que aún se les hace “...un tema muy difícil y complejo de abordar...”. No se considera que exista el personal con la formación adecuada para manejar el tema en las comunidades. Lo único que se logró realizar fue un taller de “organización de género” en noviembre de 2015 con el acompañamiento especializado de la Consultora en Género de Pronatura Sur, con el fin de “generar reflexión con las mujeres para que identifiquen las necesidades en el ámbito económico, social y ambiental, identificar la importancia de la organización, para el impulso de alternativas con proyectos de desarrollo sustentable”.

**Proyecto:** Ganadería  
**Organización:** Biocenosis A.C.

El coordinador de Biocenosis respondió en la entrevista que no se logró aterrizar estrategia alguna en campo debido a que el proyecto silvopastoril no contempla ninguna mujer por ser culturalmente una actividad relegada principalmente a los hombres.

**Proyecto:** Manejo de potreros (Chihuahua)  
**Organización:** Consultoría forestal del Mohinora S.A. de C.V. (CONFORMO-FORMAC)

Caso contrario al anterior fue el proyecto de ganadería sustentable en el Ejido Humariza implementado por FORMAC, que como resultado del trabajo de las clínicas llevó a cabo la elaboración un *Diagnóstico del papel de la mujer en la actividad ganadera*<sup>9</sup>, con la finalidad de visualizar oportunidades que permitieran dar valor agregado a las actividades productivas realizadas desde el hogar en el que se visualizaron áreas de oportunidad para el sector agropecuario y se realizó un plan de acción para dar seguimiento al estudio diagnóstico buscando dar una utilidad a la información obtenida.

---

<sup>9</sup> CONFORMO 2017. *Diagnóstico del papel de la mujer en la actividad ganadera*

Como consecuencia del diagnóstico se elaboró el *Plan de acción para la participación de la mujer en la actividad ganadera*<sup>10</sup>; éste es otro de los resultados del proceso de las clínicas con el que se pretende potenciar las actividades realizadas por las mujeres del ejido Humariza, así como favorecer la participación de más mujeres, buscando cerrar la brecha de desigualdad de género y detectar áreas de oportunidad para las mujeres en la actividad agropecuaria. Al momento de elaborar este reporte no se cuenta con información precisa, pero al parecer por falta de tiempo no se llevaron a cabo las actividades consideradas en el plan de acción, de haber continuidad, se requerirá que se consideren estos avances como punto de partida para fortalecerlos.

**Proyecto:** Ganadería

**Organización:** Foro para el Desarrollo Sustentable

Durante la entrevista el Coordinador del proyecto dijo que previo a las clínicas no habían tenido formación en género y que *“...no es fácil replicar las herramientas que les fueron proporcionadas durante las clínicas, ya que no tenía experiencia previa y que tres clínicas no es suficiente para fortalecer capacidades...”*. Señala también que las herramientas que les fueron proporcionadas había que estudiarlas y hacer ejercicio piloto y que eso no se llevó a cabo en la práctica. *“...el trabajo de género es muy complicado, y requiere hacerse con mucho cuidado...”*

Para que lo aprendido en las clínicas quede en las organizaciones, éstas deberían de tener lineamientos internos que aseguren que así se trabaje. Si sólo se hace una vez y en un proyecto esto nunca va a permear al interior de las organizaciones. Considera que sería necesario tener a una especialista en género dentro de la organización. Lo cual inicia que el equipo de la misma no ha asumido el tema como propio.

**Proyecto:** Iniciativa de acción temprana para mitigar la degradación por prácticas pecuarias

**Organización:** Pronatura Sur

A pesar de que en Pronatura Sur existe una larga tradición de género, esta no ha permeado a toda la institución, ya que muchos proyectos no incorporan este enfoque y la organización no tiene una política interna de género. En el caso particular del proyecto realizado con MREDD+, el tema de género se comienza a trabajar hasta el segundo año. El proceso de las clínicas fue poco largo en el tiempo, lo cual no favoreció una mayor transversalización del enfoque de género. Además que el personal del proyecto no había tenido formación previa en el tema, se observan algunas resistencias hacia el mismo.

---

<sup>10</sup> CONFORMO 2017. *Plan de acción para la participación de la mujer en la actividad ganadera*

Un impacto positivo de las clínicas es que las herramientas que les proporcionaron les cambiaron la forma de impartir los talleres, ya que a partir de ello se hizo un esfuerzo sostenido porque todos los talleres se hicieran con enfoque de género.

### Principales Barreras detectadas para la incorporación de género

- **El enfoque técnico de los proyectos** y la falta de consideraciones de género en los contratos establecidos entre la Alianza MREDD+ y las organizaciones implementadoras fue una de las causas que limitaron la implementación de acciones concretas.

- **La aplicación tardía de acciones para incorporar género.** El trabajo realizado por Pronatura Sur se implementó cuando los proyectos piloto estaban en una etapa avanzada, lo que ocasionó que las actividades derivadas del mismo fueran consideradas cargas extraordinarias.

-**La asignación de presupuesto.** Durante el proceso de las clínicas realizadas no se contemplaron recursos (financieros ni humanos) para atender la incorporación de una perspectiva de género en el proyecto.

-**El financiamiento escaso para el desarrollo con perspectiva de género.** Existen pocas convocatorias para presentar propuestas de desarrollo con perspectiva de género o convocatorias que atiendan específicamente el tema. Con las clínicas se sembró el interés, pero faltó consecución de financiamiento para la ejecución de un plan de acción con perspectiva de género con visión a largo plazo. Tampoco se hizo nada desde dentro de las organizaciones para conseguir un financiamiento.

- **La profesionalización del personal técnico de los proyectos en el tema de género.** A pesar de haber sido parte de un proceso de asesoría respecto a cómo abordar el tema de género en los proyectos, no se logró un dominio del tema. Existe mucha inseguridad –y en algunos casos resistencia- por parte de los asesores técnicos de los proyectos para abordar el tema de género ante un grupo en la comunidad.

- **El desinterés institucional.** Mientras desde el ámbito directivo de las organizaciones no sea de sumo interés la incorporación de la perspectiva de género como parte de su visión de desarrollo institucional y como parte de su visión en el desarrollo comunitario, ni se propicie la discusión interna sobre el cómo debe de abordarse el tema en la visión de desarrollo de los proyectos y en las relaciones laborales del personal técnico, muy difícilmente se logrará permear e incursionar en el tema. Será un eterno miedo a comenzar o a dar el primer paso.

- **Roles de género.** Otra de las barreras mencionadas por las personas entrevistadas es la que tiene que ver con los roles establecidos a hombres y mujeres en el ejido y que para el caso de la ganadería es todavía más acentuado, pues esta actividad es considerada un trabajo pesado tanto por los hombres como por las mujeres. Las clínicas de género no lograron trascender más allá de tener mayor participación de las mujeres, pero no fueron suficientes para plantear transformaciones en las condiciones que propician la desigualdad.

### Principales Hallazgos

Es importante señalar que el *Documento de las buenas prácticas* no profundiza en las actividades puntuales realizadas por cada proyecto, ni en los principales resultados de los procesos de formación que hubiesen sido relevantes para recoger las buenas prácticas de la aplicación en campo.

Derivado de las entrevistas, grupos focales y documentos revisados se presentan los siguientes hallazgos:

- El **fortalecimiento de capacidades para** la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones implementadoras de proyectos es uno de los elementos centrales, para ello se debe identificar el perfil clave que debe participar en los procesos de formación e implementación de proyectos que garantice que los resultados permeen en las organizaciones y con la población participante de los proyectos.
- Si bien se perciben nociones sobre el tema de género en el personal entrevistado, persisten confusiones de lo que esto implica. Sin embargo, derivado del

acompañamiento especializado de género, se obtuvieron productos de relevancia para avanzar en la aplicación de la perspectiva de género en algunos de los proyectos.

- El lenguaje teórico para conceptos como el de clínicas no es apropiado para el lenguaje común de los asesores técnicos en el mundo de las organizaciones sociales, otro ejemplo es el concepto de género que los mismos técnicos en las entrevistas manifestaron es un concepto complejo que al abordarlo puede generar tensión en la relación de pareja, debido a que se vincula con el nivel de poder de las personas.
- Se observa cierto miedo o resistencia a abordar el tema por parte de los asesores técnicos, posiblemente se deba al limitado nivel de conocimiento y experiencia vivencial con respecto a cómo afrontar la problemática tanto a nivel individual/personal como ante grupos comunitarios.
- El análisis de las relaciones de poder e inequidad en el desarrollo entre géneros dentro de la vida comunitaria se aborda con la gente de comunidades atendidas en alguno de los proyectos revisados y a pesar de que se identifican las desigualdades estructurales relacionadas con la tenencia de la tierra, acceso a recursos financieros o la participación efectiva dentro de las asambleas ejidales, también se menciona que para palear estas desigualdades se requiere tiempo debido a que son procesos de cambio paulatinos.
- Las costumbres y roles tradicionales en el quehacer de hombres y mujeres de las comunidades rurales en México (en específico, en la localidad de Salvador Alvarado, Ejido San Isidro, Mpio. Tekax, Yucatán) sigue siendo muy marcado el rol que las mujeres tienen para atender a los hijos, la salud de la familia, el trabajo menos pesado en la milpa y el huerto de traspatio; sin embargo, la intervención de Bioasesores AC ha contribuido a la generación de varios comités a través de los cuales se permite la participación de mujeres y jóvenes sean ejidatarios o no para que administren recursos provenientes de actividades productivas de la comunidad como son: ecoturismo, aserradero. otros. Este ejemplo de modelo de gestión del territorio puede ser de utilidad al momento de presentar propuestas ante las instituciones responsables de elaborar las reglas de operación de los programas públicos en el sector rural.
- A partir de lo observado se avanzó en el entendimiento del personal técnico participante en el proceso sobre el tema de género y de la necesidad de considerar acciones

específicas para favorecer la participación de las mujeres en los proyectos. Sin embargo, se perciben confusiones en lo que implica su aplicación pues las propuestas siguen ubicando a la mujer en la participación en las actividades relacionadas con sus roles establecidos y en las actividades de la ganadería en pequeña escala.

## CONCLUSIONES

- La metodología de formación en materia de género impulsada a través de las clínicas debió contemplar un proceso de fortalecimiento de las capacidades del personal técnico interesado en el tema y un tiempo de formación.
- Además de la sensibilización y fortalecimiento de capacidades del personal que ejecutó los proyectos piloto de la Alianza MREDD+, es recomendable que en un futuro se considere la incorporación de la perspectiva de género desde el diseño de los proyectos.
- El documento de “Buenas prácticas...” parte del supuesto de que los/as técnicos/as son los catalizadores de los cambios sociales y quienes deben manejar las herramientas que promuevan la igualdad de género en los procesos de desarrollo rural. Sin embargo, no todas las personas tienen la habilidad y/o el interés para abordar el tema, por lo que es pertinente trabajar en procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las instituciones. Ya que la responsabilidad no debe caer solamente en pocas personas.
- Las implementaciones de Planes de Acción y Estrategias de Género en los proyectos de desarrollo rural también requieren de recursos y de una visión de largo plazo respaldada por la institución ejecutora y por los agentes financiadores.
- En las comunidades rurales ya se observa cómo hombres y mujeres reflexionan y tienen conocimiento de las desigualdades de género y cómo éstas impactan en el desarrollo en la vida comunitaria y en los hogares. Sin embargo, también identifican que para realizar cambios se deben modificar leyes agrarias y otros documentos normativos. En este sentido los nuevos Lineamientos de Igualdad de Género para las Reglas de Operación de los Programas Federales serán un catalizador importante.

### III. ANEXOS

#### **Presentación**

Esta sección de Anexos contiene los insumos que fueron elaborados para atender los objetivos y tareas establecidos en los Términos de Referencia (TdR).

La primera actividad consistió en la lectura y análisis de los documentos que Alianza México REDD+ entregó a UICN. (Anexos 1 y 2)

A partir de tener una comprensión mas amplia del proceso seguido durante 2 años y 9 meses se procedió a elaborar los instrumentos metodológicos para la realización del trabajo de campo, el cual se realizó mediante entrevistas, revisión de otros documentos que se entregaron en esta etapa y, en algunos casos la realización de grupos focales. Los instrumentos que fueron utilizados se encuentran el documento *Instrumentos metodológicos para el trabajo de campo y de capacitación*, que se entrega como parte de los productos comprometidos para esta consultoría.

Los informes del trabajo de campo contenidos en el Anexo 3 fueron elaborados por cada una de las especialistas de UICN. Es importante señalar que el contexto y proceso de cada proyecto fue muy diverso. Por lo tanto, los instrumentos y programa de trabajo establecidos en un principio fueron adaptándose a partir de cada situación encontrada, por ello la información contenida en los informes que aquí se presentan no es homogénea y dependió de las actividades que se pudieron llevar a cabo y de la información que fue entregada de manera local.

## ANEXO 1

### ANÁLISIS DE DOCUMENTOS DE LOS PROYECTOS VISITADOS EN CAMPO

<u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u>		
<u>Documento</u>	<u>Breve reseña del documento</u>	<u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u>
<b>a. Documentos derivados del Proyecto</b>		
<p>1. <u>"Buenas prácticas y lecciones aprendidas par la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+". Alianza México REDD+: USAID/MREDD+, Pronatura A.C. Sur. (2017)</u></p>	<p><u>Documento que sistematiza las experiencias generadas en el periodo de implementación del proyecto, desarrolladas a través de clínicas, así como las lecciones aprendidas y recomendaciones que resultan de la experiencia.</u></p>	<p><u>-Los 5 supuestos sobre los que se parte el documento.</u></p> <p><u>-"Sin el entendimiento básico sobre género, aunque se cuenten con las mejores herramientas, los objetivos planteados por REDD+ no serán alcanzables; incluso podría aumentar la posibilidades generar conflictos entre los grupos de trabajo o entre hombres y mujeres".</u></p> <p><u>- Uno de los puntos de partida fue un diagnóstico de capacidades sobre género y REDD+ a nivel nacional.</u></p> <p><u>-La metodología para valorar las necesidades de capacitación, consistió en el acercamiento directo con los proyectos y las organizaciones, a través de visitas a proyectos en campo, entrevistas, observación participativa y una valoración de capacidades.</u></p> <p><u>-Buscando fortalecer la perspectiva de género en los proyectos de campo de MREDD+ y atender las necesidades específicas en el</u></p>

<b><u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u></b>		
<b><u>Documento</u></b>	<b><u>Breve reseña del documento</u></b>	<b><u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u></b>
		<p>tema, se diseñó una serie de "Clínicas" con objetivos específicos para el proceder de la teoría a la práctica, a través del fortalecimiento de capacidades. Se les nombra "Clínicas" para resaltar el componente práctico y de réplica inmediata en los proyectos en campo..."</p> <p>- Los mecanismos organizacionales, serán importantes para la adecuada inclusión de la PEG desde el diseño, implementación hasta la evaluación.</p>
<p><b>2.</b> <u>Guía metodológica Igualdad de Género en Proyectos que promueven modelos productivos con efectividad climática. Alianza México REDD+: USAID/MREDD+, Pronatura A.C. Sur. (2016)</u></p>	<p><u>Documento que compila herramientas didácticas y conceptos trabajados en el proceso de las clínicas de género que puedan ser susceptibles de ser aplicadas o adaptadas en proyectos productivos.</u></p>	<p>-<u>Definición de género y sus dimensiones.</u></p> <p>-<u>Aspectos que permiten alcanzar los beneficios de los proyectos con perspectiva REDD+. Participación, Gobernanza y Cohesión Social, pp14.</u></p>
<p><b>3.</b> <u>Reporte de Asesorías a proyectos de campo de M-REDD+ sobre la inclusión de la perspectiva de género.</u></p>	<p><u>Presenta el plan de acción establecido con las organizaciones implementadoras de los proyectos piloto MREDD+ que participaron en las clínicas de género.</u></p>	<p><u>Esta información se retoma en uno de los instrumentos de campo para conocer los resultados obtenidos por las organizaciones</u></p>
<p><b>b. Relatorías, reportes y otros materiales del trabajo desarrollado en cada proyecto piloto durante las clínicas de género.</b></p>		
<p><b>Chihuahua/FORMAC</b></p>		
<p>1. Encuesta para el diagnóstico del papel de la mujer en la actividad ganadera.</p>	<p>Batería de preguntas que fueron diseñadas por FORMAC con la asesoría de</p>	<p>Con este instrumento se avanza en la generación de instrumentos para identificar el</p>

<b><u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u></b>		
<b><u>Documento</u></b>	<b><u>Breve reseña del documento</u></b>	<b><u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u></b>
FORMAC. 2017	Pronatura Sur durante las clínicas de género para avanzar en la incorporación de género en el Ejido Humariza.	rol de las mujeres en la ganadería.
2. Estudio- diagnóstico: el rol de la mujer en la ganadería. FORMAC. 2017	Resultados del diagnóstico para analizar el rol de la mujer y potencialidades de participación en la actividad ganadera del Ejido Humariza.	El diagnóstico presenta un avance en cuanto a la generación de información sobre las actividades potenciales para la participación de las mujeres. Aunque se realiza desde un enfoque basado en el rol tradicional, no aborda aspectos estructurales en cuanto a las barreras de género como la propiedad de recursos y toma de decisiones
3. Plan de acción para la participación de la mujer en la actividad ganadera. FORMAC.2017.	Contiene las actividades identificadas por hombres y mujeres del Ejido Humariza para fomentar la participación de la mujer.	Considera un conjunto de actividades para iniciar la participación de mujeres. Al parecer no se avanzó en la ejecución de estas actividades.
<b>Península de Yucatán</b>		
1. Taller Organización de Género, Pronatura Península de Yucatán aC, noviembre de 2015	Relatoria de taller organizado con grupo de mujeres para abordar la reflexión sobre la importancia de la organización de las mujeres y su participación en el desarrollo sustentable.	Información general sobre el nombre del taller, fecha, objetivo y metodología.
2. Construcción del territorio de la región Puuc-Chenes a través de la incorporación de mejores prácticas productivas y de gobernanza. Bioasesores, 2016.	Documento descriptivo del proyecto.	Datos sobre el objetivo del proyecto, marco lógico, metodología y plan de trabajo.

<b><u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u></b>		
<b><u>Documento</u></b>	<b><u>Breve reseña del documento</u></b>	<b><u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u></b>
3. Informe Mensual del Proceso de Formación. Enero de 2017.	Es un reporte de la sesión introductoria a los conceptos y a la reflexión sobre la perspectiva de género y la participación de las mujeres.	Las conclusiones u observaciones sobre el resultado del taller.
4. Minuta de reunión para la conformación de la organización regional. 2 de marzo de 2016.  5. Minuta de reunión para la conformación de la organización regional, 17 de marzo de 2016.	Minutas de acuerdos sobre el cual se conforma una red de trabajo regional entre 3 comunidades: San Juan Tecax, Alfonso Caso II y San Isidro.	Ha observado la participación proactiva (a través de un discurso de apertura y su nombramiento como delegada) a cargo de Rita Canul, líder en la comunidad Salvador Alvarado, San Isidro, Tekax, Yucatán y que en la visita a campo también se observa su liderazgo.
<b>Chiapas</b>		
1. Percepción de productores sobre el sistema silvopastoril.	El documento presenta los resultados de la encuesta para que la comunidad de Las Toronjas valore el Sistema Silvopastoril con efectividad climática.	Respecto a la participación de la mujer en el SSP es poco notable, se hace referencia a ellas como entrevistadas y hay algunas referencias a la conformación de un grupo de mujeres, sin embargo, no se destaca alguna actividad realizada con ellas y tampoco la encuesta presenta consideraciones de género.
2. Relatoría de taller: Elementos organizativos del grupo de trabajo de ganadería. Sesión 1 y 2.	Este taller se desarrolló con el objetivo de reflexionar en las acciones necesarias para lograr la consolidación del grupo de trabajo de ganadería de bajas emisiones formado en la rancharía, Las Toronjas, Concordia, a través de la identificación de capacidades con perspectiva de género en los elementos organizativos,	Se fomentó la participación de hombres y mujeres que analizaron la importancia de la organización y de cómo hacerlo.

<b><u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u></b>		
<b><u>Documento</u></b>	<b><u>Breve reseña del documento</u></b>	<b><u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u></b>
	permitiendo la formalización del grupo a nivel comunitario.	
3. Memoria-taller: Rescate de conocimientos locales con hombres y mujeres.	La actividad tuvo como objetivo reflejar y mostrar a las mujeres y hombre que participan en el proyecto, el conocimiento y las distintas percepciones que tienen respecto del espacio en donde realizan de manera cotidiana sus actividades. Recatar este conocimiento y hacerlo explícito para mostrar cómo es que se toman decisiones territoriales y como ello impacta en la vida cotidiana y en el quehacer de las personas.	Se reportó la participación de 8 mujeres y 4 hombres en donde se pudo observar las diferencias tanto en las percepciones territoriales como en las actividades que se realizan a lo largo del año dependiendo de la estación de lluvias y de los trabajos que se realizan y por tanto también en las actividades diarias de acuerdo al reloj de rutinas.
4. Taller de fortalecimiento con capacidades de liderazgo.	El taller es parte del Diplomado de Líderes Comunitarios que realiza Pronatura y en el que participan 3 representantes del grupo Las Toronjas que son parte del modelo SSP con efectividad climática.	Se tomará este taller como referencia para analizar cómo se devuelven los conocimientos al grupo de la comunidad de Las Toronjas.
5. Manual organizativo de productores de desarrollo en la ranchería Las Toronjas.	Documento que presenta los resultados de los procesos organizativos realizado con el grupo de trabajo de Las Toronjas y que se espera sea la base de la consolidación organizativa.	Se revisará en el trabajo de campo el avance del proceso organizativo de la organización.  El documento registra la integración equitativa de hombres y mujeres.
6. Memoria fotográfica del Diplomado de Liderazgo Comunitario. Módulo 2.	Documento que registra las evidencias del proceso de la actividad referida.	Sin comentarios
7. Reglamento Las Toronjas	Documento que hacer referencia a el reglamento del Grupo de Trabajo Nueva	Sin comentarios

<b><u>Material que se recibió previo, durante y posterior al trabajo de campo relacionado con los proyectos piloto de las clínicas de género</u></b>		
<b><u>Documento</u></b>	<b><u>Breve reseña del documento</u></b>	<b><u>Información que se considera importante destacar para incorporar en los reportes de campo y/o en el documento final</u></b>
	Jerusalén.	
8. Minuta de reunión en Ranchería Las Toronjas. Concordia, Chiapas.	Minuta de trabajo que evidencia el proceso de trabajo realizado con el grupo de trabajo de Las Toronjas en el marco del Modelo SSP con efectividad climática.	Sin comentarios
9. Monitoreo de Módulos silvopastoriles en la Cuenca Cuxtepec. Tercer trimestre.	Documento que establece el proceso técnico seguido para el desarrollo del Modelo SSP con efectividad climática.	Sin comentarios

## ANEXO 2

### ANÁLISIS DOCUMENTAL PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE CAMPO

Antecedentes PRONATURA			Trabajo de campo UICN	
	Propósito	Actores	Herramienta	Preguntas para entrevista/Metodología.
CLÍNICA I. La experiencia de formación	<p>a) Resignificar y subsanar las ideas erróneas y estereotipadas respecto al feminismo y al género,</p> <p>b) homologación del conocimiento sobre el marco conceptual y metodológico del enfoque de género fue también un tema considerado</p>	<p>Coordinador(a),</p> <p>Personal técnico-operativo que participaron en el proceso de las clínicas.</p>	Entrevistas	<p>Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación.</p> <p>¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?</p> <p>¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? ¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas?</p> <p>Es posible aplicar la perspectiva de género.</p> <p>Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC), en el trabajo que desempeñas.</p>
CLÍNICA II Manos a	Asesoría personalizadas	Personal técnico-	Grupo focal y observación	<b>Grupo Focal</b> para integrantes de

<p>la obra</p>	<p>a y acompañamiento en los procesos de campo de esas organizaciones, desarrollando y recomendando distintas herramientas o modos de trabajo que permitieran a las organizaciones y sus integrantes fortalecer el trabajo de género en los proyectos en campo.</p>	<p>operativo que participaron en el proceso de las clínicas. Integrantes de las organizaciones participantes.</p>	<p>participante/documental a partir del anexo 1 <i>Avances del Plan de Acción que se acordó con cada organización.</i></p>	<p>organizaciones y personal técnico del <b>proyecto. Anexo 2.</b></p> <p>Observación participante. Revisar cómo se aplicó la perspectiva de género en los proyectos seleccionados. Qué acción concreta se impulsa a partir del fortalecimiento de capacidades, en qué fase se encuentra la acción, que resultados se alcanzan a la fecha y cuales se esperan alcanzar.</p> <p>¿Cuáles son las brechas de género que identifican en el proyecto?</p>
<p>CLÍNICA III Recuperación e intercambio de aprendizajes Identificación de buenas prácticas</p>	<p>Reforzamiento del entendimiento de perspectiva de género ...hasta un análisis de retos, obstáculos y logros en la implementación de la misma.</p>	<p>Coordinadores/as de proyecto.  Personal del PRONATUR A que elaboró el documento.</p>	<p><b>Anexo 3.</b> Cuadro para el análisis de los avances en las recomendaciones establecidas en el apartado de buenas prácticas.</p>	

## ANEXO 3

### ENTREVISTAS E INFORMES DEL TRABAJO DE CAMPO

#### CHIHUAHUA

##### **Proyecto Ganadería sustentable dentro de las ATREDD+ en bosque de transición sierra Rarámuri en el Ejido Humariza**

Con el propósito de recopilar lecciones aprendidas y sistematizar los resultados de las actividades implementadas por los proyectos en campo que han aplicado buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género de los proyectos piloto de la Alianza REDD+ se realizó la aplicación de entrevistas al personal involucrado en el *Proyecto Ganadería sustentable dentro de las ATREDD+ en bosque de transición sierra Rarámuri en el Ejido Humariza* y que participó en las clínicas realizadas para incorporar la perspectiva de género. El informe que se presenta es resultado de las entrevistas realizadas, del análisis de los documentos recopilados y de información consultada relacionada con el proyecto o con el ejido.

Panorama general del proyecto<sup>11</sup>.

Durante el año 2016 y 2017, el Ejido Humariza ha participado en actividades de la estrategia REDD+, mediante la implementación de mejores prácticas ganaderas con la finalidad de conservar los pastizales nativos y evitar la deforestación debido a la ampliación de la frontera pecuaria.

El proyecto de ganadería sustentable en Ejido Humariza contempla algunas actividades como delimitación de áreas cercadas para rotación de potreros, elaboración de obras de conservación y restauración de suelos, reforestación y talleres de capacitación de buenas prácticas ganaderas y forestales.

Es importante resaltar que la mujer desde hace un largo tiempo ha adquirido un papel importante en las actividades productivas del sector rural, el rol de la mujer en las actividades económicas del sector primario va desde la siembra, cosecha, manejo de ganado menor y mayor hasta la venta de productos finales y elaboración y venta de derivados de origen animal y vegetal.

El Proyecto tuvo el objetivo de favorecer el aprovechamiento sustentable de la actividad ganadera en el Ejido Humariza aportando herramientas que favorecieran el aprovechamiento de sus pastizales con un manejo adecuado. Con el acompañamiento técnico y organización de la gente se estableció un pastoreo intensivo para un buen manejo de los pastos y rotación de los cultivos, -“aquí los pastos son 100% naturales, son endémicos”-, se buscó que con el proyecto la gente entendiera que con este manejo está conservando los pastos y están logrando recuperar especies y a la vez están teniendo un aprovechamiento sustentable de su ganado. Al mismo tiempo se buscó hacer conciencia de la necesidad del manejo adecuado del bosque para lo cual se hizo un proyecto a la CONAFOR este año que lamentablemente no fue aprobado, situación que desalienta a la gente involucrada.

---

<sup>11</sup> FUENTE: Plan De Acción Para La Participación De La Mujer En La Actividad Ganadera. Conformo 2017 Y Entrevistas De Campo.

### **Contexto socio demográfico**<sup>12</sup>

La localidad de Humariza está situada en el Municipio de Nonoava (en el Estado de Chihuahua). Hay 323 habitantes. Presenta un grado de marginación alto y un grado de rezago social medio.

En la localidad hay 173 hombres y 150 mujeres. El ratio mujeres/hombres es de 0,867, y el índice de fecundidad es de 2,67 hijos por mujer. Del total de la población. El 10,64% de la población es analfabeta (el 9,25% de los hombres y el 6,00% de las mujeres). El grado de escolaridad es del 5.38 (4.96 en hombres y 5.86 en mujeres).

El 40,25% de la población es indígena, y el 19,81% de los habitantes habla una lengua indígena. El 0,00% de la población habla una lengua indígena y no habla español.

El 30,03% de la población mayor de 12 años está ocupada laboralmente (el 49,71% de los hombres y el 7,33% de las mujeres).

En Humariza hay 106 viviendas. De ellas, el 10,23% cuentan con electricidad, el 96,59% tienen agua entubada, el 78,41% tiene excusado o sanitario, el 76,14% radio, el 47,73% televisión, el 0,00% refrigerador, el 0,00% lavadora, el 31,82% automóvil, el 0,00% una computadora personal, el 0,00% teléfono fijo, el 15,91% teléfono celular, y el 0,00% Internet.

El 13 de diciembre de 1976 se extiende RESOLUCION sobre reconocimiento y titulación de bienes comunales del poblado Humariza, Municipio de Nonoava, Chihuahua en la que se reconoce y titula correctamente a favor del poblado de "HUMARIZA", una superficie de 12,982-40-00 Has., de terrenos en general. De acuerdo con la información emitida por el personal entrevistado actualmente se registran 9 mil hectáreas de las cuales el 90% es con vocación pecuaria. Son un total de 86 ejidatarios de los cuales 4 son mujeres que muy poco participan en los espacios de decisión y en las actividades del proyecto.

Descripción agroecológica de la región<sup>13</sup>.

**Ubicación.-** Se localiza en la latitud norte 27° 28", longitud oeste 106° 44", a una altitud de 1,747 metros sobre el nivel del mar.

**Vegetación.-** está constituida por plantas de aile, abeto, chamal, ciprés, diferentes encinos, coníferas y pináceas.

**Tipo de suelo.-** En toda su porción occidental predominan los suelos kastañozems lúvicos de textura media en pendientes desde nivel a cerril, con asociaciones de litosoles sin inclusiones y en su fase

---

<sup>12</sup> Fuente: Estimaciones del CONAPO , Índices de marginación 2005; y CONAPO (2011). Catálogo de localidades de SEDESOL 2010.

<sup>13</sup> Fuente: PLAN DE ACCIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ACTIVIDAD GANADERA. CONFORMO 2017.

lítica; en el resto del municipio se encuentran los xerosoles háplicos y lúvicos, ambos de textura media.

**Hidrografía.-** Pertenece a la vertiente del golfo, cuenta con la corriente pluvial del río Conchos, que procede de Carichí donde se llama río Serrano, sigue rumbo al este y pasa a los municipios de Rosario y Satevó.

**Vocación productiva.-** El Ejido Humariza se caracteriza por contar con un ecosistema forestal de transición a pastizales, el uso de suelo es en su mayoría destinado a la ganadería (bovinos, caprinos y ovinos), la actividad agrícola que predomina es el cultivo de maíz, frijol y avena, entre otras especies forrajeras y cuenta con un área forestal propia para el aprovechamiento y conservación. Respecto a la planeación territorial existente, cuenta con Programa de Manejo Forestal Maderable en proceso de autorización.

### **Panorama institucional, estructura de la organización y personal con conocimiento sobre el tema de género**

Consultoría forestal del Mohinora S.A. de C.V. (FORMAC) es la organización responsable del Proyecto Ganadería Sustentable dentro de las ATREDD+ en Bosques de transición Sierra Rarámuri, está integrada por 6 personas de manera formal y un staff hasta de 30 personas dependiendo de las cargas de trabajo de la organización.

De acuerdo con los testimonios manifestados por el técnico entrevistado de FORMAC, en la organización no se había abordado el tema con anterioridad a las clínicas y, de acuerdo con la referencia de la consultora que desarrollo las clínicas, el personal que integra el equipo técnico de esta organización tenía características que, ante el trabajo de género, hicieron difícil el abordaje de los temas y las reflexiones pues han sido educados al interior de una sociedad profundamente machista y violenta y sus espacios de formación han sido sumamente tradicionales con respecto a roles de género; sin embargo se mostraron accesibles e interesados en la metodología de trabajo participativo y consideraron necesario el trabajo reflexivo para la transformación de la relaciones entre mujeres y hombres aunado al tipo de proyecto que es de ganadería que también es una actividad que pondera las actividades productivas solo con hombres.

### **Condiciones institucionales y de contexto para la aplicación de la perspectiva de género.**

De acuerdo con las referencias proporcionadas durante el proceso de las clínicas<sup>14</sup>, las condiciones laborales –sobrecarga de trabajo por falta de personal, distancias prolongadas para el trabajo en comunidad y carga administrativa de los proyectos que deben ejecutar- fueron consideradas como algunas de las dificultades para centrar su atención al máximo en el proceso de acompañamiento pues, aun cuando se pusieron en práctica algunas sugerencias, no se entregaban evidencias ni

---

<sup>14</sup> “Buenas prácticas y lecciones aprendidas por la inclusión de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”

informes al respecto por falta de tiempo. De acuerdo con la referencia antes citada, de un año a otro el personal de la organización disminuyó considerablemente, situación que evidencia el valor que le dan a la actividad, al no ser primordial y esto es uno de los retos a vencer entre la población en general.

### **Principales resultados derivados del proceso de las clínicas**

El proceso llevado durante las 3 clínicas partió del principio de que *las cuestiones de género se viven y se experimentan*, por lo que el objetivo se centró en el fortalecimiento de las capacidades de actores locales vinculados a la ejecución y operación de proyectos MREDD+, mediante la implementación de procesos formativos y la asesoría a proyectos de campo, que promovieran la incorporación de consideraciones de género en el diseño y ejecución de los mismos.

A partir de la información vertida por el personal entrevistado, para el caso de Chihuahua, en las 3 clínicas participó personal de FORMAT y representantes del Ejido, aunque sólo uno de los técnicos de la organización participó de manera regular. Se reporta que fueron a dos procesos de formación en el estado de Chiapas y uno de los talleres se realizó en el Ejido Humariza. En este último participaron hombres y mujeres del Ejido para ver cuál podría ser la participación de las mujeres dentro del proyecto que se estaba trabajando.

Manifiestan que esto era algo nuevo, que nunca se había trabajado en esta parte por lo que en un inicio había poca participación de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones, participación de mujeres en reuniones ejidales. Sin embargo, refieren que con este proceso se ha fomentado más la participación:

*“...si nos cayó el veinte y si se notan cambios...”*

*“...para mí era algo nuevo este tema, no había tenido la fortuna de estar en este tipo de talleres, la primera impresión que me llevo es la importancia que tiene la participación tanto de hombres como de mujeres en la toma de decisiones en este tipo de proyecto, que el nuestro es ganadero y muchas veces pensamos que no son para mujeres pues son actividades más rudas, ve uno que es más trabajo para hombres, pero pudimos darnos cuenta que dentro de las actividades hay muchas que pueden realizar las mujeres, entonces es la primera impresión que me llevo que tanto hombres como mujeres podemos participar de alguna manera”. (Personal entrevistado).*

Durante el proceso de las clínicas se identificaron las actividades donde las mujeres pueden participar como son mover el ganado en los corrales domésticos, la ordeña, elaboración de quesos, la preparación de todos los agregados de la leche y manifiestas que sobre todo les sorprendió ver la participación las mujeres en las obras de conservación dentro del ejido.

*..”ahí nos pudimos percatar que en algunas actividades como son las barreras de piedra acomodada nos dejó bien impresionados, pues las mujeres son mucho as ordenadas. Las dejaban bien hechas y les daban estética, entonces dijimos que se había estado menospreciando esta participación”.*

Como resultado del trabajo de las clínicas, una actividad contemplada dentro del proyecto de ganadería sustentable fue la elaboración de un **Diagnóstico del papel de la mujer en la actividad ganadera**<sup>15</sup> con la finalidad de visualizar oportunidades que permitieran dar valor agregado a las actividades productivas realizadas desde el hogar.

Este documento se presenta como el resultado de una de las actividades programadas en el Proyecto Ganadería sustentable dentro de las ATREDD+ en Bosques de transición Sierra Rarámuri en Ejido Humariza, Mpio de Nonoava, Chihuahua, con la finalidad de visualizar áreas de oportunidad para mejorar la economía familiar y dar valor agregado a las actividades realizadas por las amas de casa en el sector productivo ganadero del Ejido Humariza.

#### RESUMEN DEL DIAGNOSTICO LA ACTIVIDAD DE LA MUJER EN LA GANADERÍA

**Se entrevistaron 39 mujeres amas de casa de las cuales se resaltan las siguientes características:**

- a) En su mayoría permanecen casadas (33 mujeres)
- b) Un 74% (29) es esposa de Ejidatario
- c) El 39% (15) cuenta con estudios de secundaria y 9 mujeres mas con primaria terminada
- d) El 46% (18) realizan frecuentemente actividades relacionadas con el manejo y cuidado de aves de traspatio
- e) El 15% (6) realiza actividades relacionadas con el manejo de cabras y ovejas
- f) El 15% (6) realiza actividades relacionadas con manejo y cuidado de cerdos
- g) El 39% (15) realiza actividades relacionadas con cuidado y manejo de ganado vacuno
- h) El 36% (14) han realizado actividades relacionadas con la venta de ganado particularmente becerros
- i) El 28% (11) realiza actividades de ordeña de vacas
- j) El 69% (27) realiza productos lácteos de los cuales el 18% (7 personas ) lo hacen frecuentemente
- k) El Queso y la cuajada son los productos que mas se elaboran con un 51% y 62% (20 y 24 personas) respectivamente
- l) 3 personas elaboran chorizo y jamón
- m) Los productos lácteos y chorizo y jamón solo son de autoconsumo
- n) 39% (15) realizan actividades relacionadas con la producción de huevo de las cuales 13% (5 personas) se dedican a la venta del producto
- o) La totalidad de las amas de casa que elaboran algún derivado de origen animal (62%) considera que sus productos pueden mejorar
- p) El 46% considera que el aspecto en el que puede mejorar su producto es en alargar la permanencia y buen estado de este
- q) El 59% aseguró no haber recibido nunca alguna capacitación en la elaboración de productos derivados de origen animal.

<sup>15</sup> Conformo 2017. Plan de Acción para la Participación de la Mujer en la Actividad Ganadera.

- r) El 100% considera necesario capacitarse en el aspecto de permanencia del buen estado del producto
- s) Un 56% (22 personas) manifestó interés en capacitarse en la elaboración de lácteos
- t) 13% (5 personas) se interesa en capacitarse en mejorar la productividad del huevo
- u) El huevo y los lácteos son los productos que se consideran mejor vendidos
- v) El 100% considera que estos productos pueden ser bien vendidos en la cabecera municipal y localidades cercanas y 3 personas visualizan la venta en la cd de Chihuahua.

La información del estudio Diagnóstico fue presentada en un taller participativo donde se validó la información, se visualizaron áreas de oportunidad para el sector agropecuario y se realizó un plan de acción para dar seguimiento al estudio diagnóstico buscando dar una utilidad a la información obtenida.

Como consecuencia del diagnóstico se elaboró el **Plan de acción para la participación de la mujer en la actividad ganadera**; éste es otro de los resultados del proceso de las clínicas con el que se pretende potenciar las actividades realizadas por las mujeres del ejido Humariza, así como favorecer la participación de más mujeres, buscando cerrar la brecha de desigualdad de género y detectar áreas de oportunidad para las mujeres en la actividad agropecuaria. A partir de las áreas de oportunidad identificadas en el taller con las/os participantes se identificaron las actividades a realizar y se estableció el plan de acción que se presenta en la tabla siguiente.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Taller participativo plan de acción para la participación de la mujer	CONFORMO	Febrero 2017
Difundir el estudio realizado acerca de la participación de la mujer mediante reunión/Asamblea ejidal	COMUNIDAD DE EJIDATARIOS DE HUMARIZA	Marzo 2017
Taller para la elaboración de productos alimenticios (Lácteos) Inocuidad y permanencia del producto	CONFORMO Y FORMAC	Marzo- Abril 2017
Feria exposición de productos alimenticios elaborados por mujeres de Ejido Humariza	COMUNIDAD DE EJIDATARIOS DE HUMARIZA	Abril 2017
Promover en el municipio de Nonoava los productos elaborados por las mujeres del Ejido Humariza mediante muestras en tiendas de abarrotes	COMUNIDAD DE EJIDATARIOS DE HUMARIZA	PERMANENTEMENTE

Como ya se comentó antes, a la fecha no se cuenta con evidencia si alguna actividad de este plan de acción pudo llevarse a cabo.

### Principales barreras detectadas para la aplicación de la perspectiva de género en el proyecto

El personal entrevistado señala que la principal barrera fue desde un inicio que todos los proyectos de MREDD+ fueron enfocados muy técnicos y los asuntos de género los incorporaron al final.

*“...si querían hacer un proyecto de género debieron hacer uno único exclusivo porque ahora estamos realizando acciones muy tardías, son diagnósticos lo que pudimos realizar, no son trabajos que nos permitan llegar a resultados, lo que se hizo fue tratar de adecuar un poco, porque no nos podíamos desviar de lo que ya estaba en el contrato y el tema de género no estaba ahí y por lo tanto tampoco se podían “desviar” recursos, porque si nos fiscalizaba mucho, pues se tenía que hacer lo que estaba en el contrato por eso los resultados no son un gran avance pero ahí está el diagnóstico”. (Personal entrevistado).*

Esta situación sigue siendo una constante en la puesta en marcha de distintos proyectos de desarrollo agropecuario y forestal, tanto de instituciones, como de organismos internacionales o de organizaciones no gubernamentales pues al evaluar o sistematizar experiencias de este tipo, frecuentemente encontramos que en las fases de planeación y diseño de los proyectos no se aplica la perspectiva de género, lo que origina que los documentos ex -ante no la retomen y por tanto, en los procesos de implementación la misma no esté presente y, si es una condicionante de la instancia financiadora, se busca con el proyecto en marcha como recuperar este vacío, pero no se consideraron acciones estratégicas claves como la formación del personal involucrado, las acciones específicas y transversales a realizar, el financiamiento etiquetado para impulsarlas y la generación de indicadores que midan los resultados e impactos.

Otra de las barreras mencionadas por los entrevistados es la que tiene que ver con los roles establecidos a hombres y mujeres en los ejidos y que para el caso de la ganadería es todavía más acentuado, pues esta actividad es considerada un trabajo pesado tanto por los hombres como por las mujeres y a pesar de que algunas mujeres participan en actividades relacionadas con la ganadería, éstas están generalmente invisibilizadas.

*..”En el caso de la ganadería lo que se avanzó es el autodiagnóstico de ubicar donde puede participar la mujer y básicamente es en la elaboración de quesos, la ordeña, ya que en el caso de la ganadería, es un poco más complicado porque la misma mujer dice que para eso están los “viejos”. Y es que el campeo no es cualquier cosa, pues quince días de andar en el campo es rudo; sesenta hectáreas no es tan fácil de caminarlas, y sobre todo hay que andar a caballo en veredas por lo que no es fácil para la mujer. En cuanto al movimiento de ganado la mujer mueve el ganado en corrales, pero ya en terreno lo hace el hombre pues es un poco más pesado”. (Personal entrevistado).*

### **Principales factores que favorecen o favorecieron la aplicación de la perspectiva de género en el Proyecto**

De acuerdo con los testimonios de los participantes, a pesar de que la actividad de la ganadería es considerada netamente masculina, al analizar este tema con la población participante del proyecto se obtuvo buena respuesta y apertura por parte de los ejidatarios. Esto permitió que se pudiese hacer un desglose de las actividades de la ganadería y a partir de la reflexión en los talleres se pudo analizar dónde y cómo participan y podrían participar las mujeres.

A partir de estas actividades los entrevistados afirman que se observó un mayor incremento de la participación de las mujeres en algunas actividades del proyecto, y que tanto hombres como mujeres mostraron interés en que ellas se involucren más. Ello es importante, pero no resuelve las desigualdades estructurales de género.

### **Avances en la aplicación de la perspectiva de género en el Proyecto**

El documento que recoge las buenas prácticas del proyecto de la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos REDD+, establece una serie de recomendaciones que derivan de las experiencias de las clínicas y de una adaptación de la propuesta “Directrices para integrar género en programas de conservación”.<sup>16</sup> Considerando estas recomendaciones, podríamos referir que el nivel de avance en la aplicación de la perspectiva de género en el proyecto de ganadería del ejido Humariza es incipiente, y que se requerirá de acciones sostenidas para que se logre propiciar condiciones para que los beneficios del proyecto alcance a las mujeres del Ejido.

El diagnóstico realizado para favorecer la participación de la mujer en el ejido, es un esfuerzo importante, aunque se enfocó solamente a las actividades que tradicionalmente son propicias para las mujeres, no se abordaron temas como propiedad de los recursos y toma de decisiones para considerar acciones orientadas a atender las barreras estructurales para alcanzar la igualdad de género en este tipo de proyectos, por lo que una siguiente fase se requeriría complementarlo.

Al momento de elaborar este reporte no se cuenta con información precisa, pero al parecer por falta de tiempo no se llevaron a cabo las actividades consideradas en el plan de acción, de haber continuidad, se requerirá que se consideren estos avances como punto de partida para fortalecerlos.

### **Acciones detectadas en la aplicación de la perspectiva de género que no derivan del proceso de las clínicas**

No se identificaron otras acciones, de hecho, es la primera vez que tanto la organización ejecutora del proyecto como el ejido abordan estos temas.

---

<sup>16</sup>

Conservación

Internacional

s.f.

<http://admin.biblioteca.alianza->

[mredd.org/uploads/archivos/d65e813daa0885c3baebea0656d5a1a0ae5f7583.pdf](http://mredd.org/uploads/archivos/d65e813daa0885c3baebea0656d5a1a0ae5f7583.pdf)

### **Principales hallazgos y lecciones aprendidas**

Cuando se pregunta al personal entrevistado sobre las principales lecciones aprendidas, hacen referencia a que si bien se perciben nociones sobre el tema de género, persisten confusiones de lo que esto implica. Sin embargo hubo un mayor entendimiento para avanzar en la aplicación de la perspectiva de género en un proyecto de ganadería.

Los métodos vivenciales posibilitaron que los/as participantes reflexionaran desde sus experiencias personales sobre los temas de género, ello permitió entender y asumir porqué y para qué es necesario considerar la participación equitativa de hombres y mujeres en los proyectos. Sin embargo, las herramientas que les fueron proporcionadas no fueron aplicadas debido a diversos factores argumentados como las altas cargas de trabajo. Lo que es mas las actividades asumidas sólo fueron implementadas por una mujer de la organización.

### **Principales conclusiones del trabajo de campo orientadas a las lecciones aprendidas**

Es importante señalar que el documento de “Buenas prácticas...” no profundiza en las actividades puntuales realizadas por cada proyecto, ni en los principales resultados de los procesos de formación que hubiesen sido relevantes para recoger las buenas prácticas de la aplicación en campo. Tampoco se pudo realizar el trabajo de campo con las personas del ejido participantes del trabajo de las clínicas para tener un panorama completo de los resultados alcanzados.

Considerando los resultados obtenidos en el proyecto piloto de Chihuahua, observamos que además de la sensibilización y fortalecimiento de capacidades del personal que ejecutó los proyectos piloto de Alianza REDD+, se requiere de acciones estratégicas como la incorporación de la perspectiva de género desde el diseño del proyecto global y de los proyectos piloto y al interior de la organización.

A partir de lo observado se avanzó en el entendimiento del personal técnico participante en el proceso sobre el tema de género y de la necesidad de considerar acciones específicas para favorecer la participación de las mujeres en los proyectos. Sin embargo, se perciben confusiones en lo que implica la aplicación de la perspectiva de género y su aplicación, ya que en la práctica se reduce a incluir a las mujeres en los proyectos, pero se las sigue ubicando en la participación en las actividades relacionadas con los roles de género tradicionales y en las actividades de la ganadería en pequeña escala.

De ninguna manera se entendió que la igualdad de género debe transformar las brechas existentes a la vez que contribuya a la mitigación de GEI.

## **Entrevistas vía Skype a personal de los Proyectos Piloto de MREDD+ en Chihuahua**

### **Personas entrevistadas:**

**Nombre de la persona entrevistada 1:** Benito Herrera Molina (BHM)

**Cargo:** Responsable técnico del Proyecto

**Organización:** FORMAC

**Nombre de la persona entrevistada 2:** Luis Antonio Moreno (LAM)

**Cargo:** Asociado del Proyecto Rain Forest Alliance /AlianzaMREDD

**Organización:** Coordinador

**Entrevistadora:** Patricia Rosete Xotlanihua (PRX)

**Panorama general:** fueron 3 clínicas en las que estuvimos participando, fueron dos de Chiapas a las que acudimos y en una de ellas nos acompañó el Presidente del Comisariado Ejidal junto con otro compañero que estaba como auxiliar, y la otra se hizo en el ejido. En esta última participaron hombres y mujeres con el fin de identificar cómo podría ser la participación de las mujeres dentro del proyecto que estábamos trabajando.

Esto era algo nuevo que nunca se había hecho en esta parte, en un inicio había poca participación de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones, participación de mujeres en reuniones ejidales. Con esto se ha fomentado más la participación, si les cayó el veinte y si se notan cambios.

Hay 4 mujeres ejidatarias de un total de 86 ejidatarios.

### **Preguntas**

1. ¿Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación?

BHM: Bueno pues son muchos, primero que nada el conocer; para mí era algo nuevo este tema, no había tenido la fortuna de estar en este tipo de talleres, la primera impresión que me llevo es la importancia que tiene la participación tanto de hombres como de mujeres en la toma de decisiones en este tipo de proyecto, que el nuestro es ganadero y muchas veces pensamos que no son para mujeres pues son actividades más rudas, ve uno que es más trabajo para hombres, pero dentro de las actividades hay muchas que pueden realizar las mujeres, entonces es la primera impresión que me llevo que tanto hombres como mujeres podemos participar de alguna manera.

PRX: En qué actividades pueden participar las mujeres:

BHM: Si, por ejemplo dentro de la ganadería son muchas las actividades que se realizan por ejemplo: mover el ganado, la ordeña, elaboración de quesos, todos los agregados de la leche, también participación las mujeres en las obras de conservación dentro del ejido y ahí nos pudimos percatar que en algunas actividades como son las barreras de piedra acomodada nos dejó bien impresionados pues las mujeres son mucho más ordenadas las dejaban bien hechas y les daban estéticas, entonces dijimos que se había estado menospreciando esta participación.

PRX: Esta participación ya se daba o es resultado de este proceso.

Ya se daba, pero la participación no era tan significativa, ahora con el taller si aumentó la participación.

En el ejido fue uno o más talleres, Creo fueron dos,

PRX: ¿Podríamos afirmar que como resultado de este proceso se incrementó la participación de las mujeres en el proyecto? Si así es.

2. ¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?

BHM: Antes de la participación en este proyecto nunca había participado en el taller, aunque si había escuchado del tema.

3. ¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? ¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas?

BHM: Si, por ejemplo, yo antes decía que para las actividades ganaderas no puede involucrarse a la mujer, y cuando ya participamos en estos talleres ubicamos que hay varias actividades en las que puede participar la mujer, a veces no lo vemos a detalle y pensamos que en general no pueden participar, pero ya cuando lo desmenuzas te das cuenta que si hay actividades que pueden desempeñar las mujeres.

¿Hicieron un desagregado de todas las actividades de la ganadería y un análisis de cómo y donde participan hombres y mujeres?

BHM: Si se hizo en los talleres, no lo tenemos documentado, no se hizo ningún documento. Ojo: podría estar en la relatoría.

LAM. Déjame decirte aquí se hicieron unas encuestas de participación de las mujeres e hicieron un documento. Uds. ¿Lo tienen? -No, pero lo podemos conseguir-. Es que yo no pude participar por diversas razones, y por lo tanto no tuve retroalimentación de ellas. -Del taller que dimos nosotros se generó un documento que te podemos compartir-.

PRX: Entendiendo que el proceso para la incorporación de la perspectiva de género se hizo con los proyectos ya avanzados y se hizo lo que se pudo, en qué nivel de avance iban y que se pudo hacer en concreto.

BHM: Si fue a la mitad del proyecto y este taller que hicimos donde se hicieron algunas encuestas con las señoras de cual, y que tanto era su participación en las actividades ganaderas y con ello se procesó la información, con este se hizo un informe y se los puedo reenviar.

LAM: Es que desde un inicio todos los proyectos de MREDD+ fueron enfocados muy técnicos y esto del género lo vinieron metiendo ya al final. Y es que como lo comenté a lves, si querían hacer un proyecto de género debieron hacer uno único exclusivo porque ahora estamos realizando acciones muy tardías, son diagnósticos lo que pudimos realizar, no son trabajos que nos permitan llegar a resultados, lo que se hizo fue tratar de adecuar un poco, porque no nos podíamos desviar de lo que ya estaba en el contrato y el tema de género no estaba ahí y por lo tanto tampoco se podían “desviar” recursos, porque si nos fiscalizaba mucho, pues se tenía que hacer lo que estaba en el contrato por eso los resultados no son un gran avance pero ahí está el diagnóstico.

PRX: ¿El proyecto piloto consistía?

LAM: El ejido tiene 9 mil hectáreas, de lo cual la mayoría el 90% es con vocación pecuaria por excelencia son ganaderos, ellos venían manejando de alguna manera la rotación de potreros de manera muy empírica, sin tener un documento, ellos determinaban el número de animales que debía tener cada ejidatario, eran potreros muy grandes de muchas hectáreas. -lo que el proyecto determino trabajar en una superficie determinada de hectáreas, 600, que en el inicio se delimitaron con alambre de púa y ya en el segundo año se determinó que estas hectáreas se partieran en 100 hectáreas, seis, en esos potreros, se estableció un pastoreo intensivo para un buen manejo de los pastos y rotación de los cultivos, aquí los pastos son 100% naturales, son endémicos, se busca que con este trabajo la gente entienda que con este manejo está conservando los pastos y están logrando recuperar especies y a la vez están teniendo un aprovechamiento sustentable de su ganado además de evitar el impacto de los agroquímicos. en la cuestión del uso del ganado.

Son proyectos de dos años sin embargo este tipo de proyecto requiere de cuando menos 10 años para tener resultados pues se lleva mucho tiempo de aprendizaje, lo que se logro es que los ganaderos entendieran como manejar sus pastos, obvio se lleva mucho tiempo de aprendizaje. Lo que se logro es que entendieran el tema de la conservación de sus pastos y del aprovechamiento forestal.

4. ¿Existe algún proyecto que haya incorporado la perspectiva de género en fase de diseño y en su fase de implementación?, (en caso de que la respuesta sea Si, pedir que mencione cuáles y datos de contacto) ¿Qué resultados se obtuvieron?

5. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el vínculo de la deforestación y degradación con las relaciones de género en el campo?

BHM: En eso de la participación de la mujer, en este caso en la toma de decisiones, al menos en inicio en restauración, aplicando las obras de conservación y restauración para empezar. En el caso de la ganadería lo que se avanzó es el autodiagnóstico de ubicar donde puede participar la mujer y básicamente es en la elaboración de quesos, la ordeña, ya en el caso de la ganadería, es un poco más complicado porque la misma mujer dice que “para eso están los viejos”, el campeo no es cualquier cosa, pues quince días de andar en el campo es rudo. Sesenta hectáreas no es tan fácil de caminarlas, y sobre todo hay que andar a caballo en veredas por lo que no es fácil para la mujer. En cuanto al movimiento de ganado la mujer mueve el ganado en corrales, pero ya en terreno ya lo hace el hombre pues es un poco más pesado.

LAM: Y no necesariamente porque no lo pueda hacer una mujer, sino más bien porque son los roles establecidos y que esto le toca al hombre, y la misma mujer dice que le toca al hombre. Se manejan como 1200 animales y ese trabajo lo hacen los vaqueros, como se ve en las películas de E.U, hay que andar en campo varios días. Y por otro lado la mayoría de las mujeres jóvenes se van del ejido ellas se van a la ciudad buscando más oportunidades de desarrollo para ellas y para tener otro tipo de vida. En el rancho solo está la gente que en realidad le interesa ser ganadero o agricultor.

6. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC) y en el trabajo que desempeñas?

LAM: En la ganadería significaría como lo que fue el PESA, ahí se aplicó lo que es el género, ahí se trabajó con huertos de traspatio, granjitas de gallina de puerco, se podría decir de ganado menor, son actividades más livianas menos pesada para que la mujer lo pueda realizar fácilmente y al mismo tiempo estar al pendiente del hogar. En el caso del ganado mayor, la mayoría el destino es la producción de carne, es poco lo que se destina a la producción de leche pues lo que el ganadero lo que busca es que gane peso porque necesita el billete, siempre va a buscar especies de ganado más rentables en cuanto al peso, porque este tipo de ganado va para exportación, entonces ellos tienen que estar a la par en competencia del mercado.

7. ¿Cuáles consideras que son las principales lecciones aprendidas de tu participación en el Programa para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”??

a. Para ti en lo personal

BHM: Pues primeramente en mi persona, pues es bueno aparte de la igualdad de oportunidades y todo es ver.... hójole es tan complicado....

LAM: es que es fácil y difícil,

PRX: Hubo algún cambio de actitud en cuanto al análisis del tema:

BHM: ah sí, por ejemplo, en el hogar, pues yo decía es que las actividades del hogar son de la mujer, pero ya veo que no, que son actividades que todos podemos realizar, con los talleres pude ubicar esto de hacer a un lado el machismo.

PRX: Y en la organización.

BHM\_: Bueno dentro de la organización participábamos hombres y mujeres, para empezar la representante legal de la agencia es una mujer. La toma de decisiones se da en conjunto con la participación de todas. De manera directa en el proyecto estábamos cuatro, la representante legal, mi esposa que trabajo con lo de género, Karen parra como auxiliar de campo y administrativo, lo que pasa es que ellas estaban por contrato dentro de la organización, pero les salieron otras oportunidades de atrajo y se cambiaron, pero los que estamos al pie del cañón somos los técnicos y la representante legal.

FORMAT seis personas que están en la sierra trabajando con proyectos pesa y nosotros que estamos en el proyecto de Alianza red. 3 mujeres y 5 hombres.

b. En la organización para la que trabajas

- c. ¿En el proyecto que impulsan y que fue parte de este proceso?
- d. ¿Para la población de la comunidad que participa en el proyecto?

## 8. LECCIONES APRENDIDAS

LAM: En lo personal el tema de género es un tema que ya he visto por mis antecedentes de burócrata, es bueno la inclusión de género no de la mujer, yo creo que mucho cometemos ese error, es la inclusión de todo, en lo personal es algo que practico que significa la participación de todos, igual de oportunidades y de derechos y obligaciones, el hecho de ser jóvenes veos que no implica que seas hombre o mujer para hacer de todo, claro que ya en la vida tú vas estableciendo roles y reglas. Hacia afuera es algo que yo veo que se está empezando representa un cambio de paradigmas en la gente de campo es más difícil y a veces es más problemático en la mujer, en la mujer es más arraigado por costumbre, en México es un matriarcado no es patriarcado y lo que dice la mujer es lo que se hace, pues aunque tú seas el hombre muchas veces la decisión la toma la mujer, lo que pasa que aquí el cambio de paradigma es que sea la mujer la que lo exprese y no utilicen al hombre para expresar, si no que ellas también tengan esa participación, es lo que he visto es que se logra que las mujeres y los jóvenes pierdan el miedo y expresen lo que piensen publica y abiertamente, es lo que he visto que esta sucediendo a partir de este trabajo.

En las reuniones ejidales los hombres buscan a quien está detrás de ellos, pues es como dicen atrás de la decisiones de un hombre está una mujer, es lo que nos ha pasado en el ejido, muchas veces la mujer tiene muy buenas ideas pero tienen miedo de expresarlo por temor a ser juzgadas, pero todo este tipo de paradigmas se han ido rompiendo, ahí con los ejidatarios menospreciaban las 4 mujeres pero ya se les ha hecho notar que las mujeres también cuentan, y es lo que hace que las mujeres tengan miedo a participar, aunque tienen buenas ideas mejor se las expresan a los hombres para que sean ellos los que las planten.

**Reflexión de la entrevistadora:** haciendo una recopilación de lo recogido en la entrevista, del proceso que se realizó para incorporar la perspectiva de género buscando cómo hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, podríamos afirmar que al inicio y a mediados de las clínicas se hicieron algunas actividades, que siempre se van a considerar avances cuando se parte de cero.

Una parte importante es que si alguno de ustedes no tenían el conocimiento ya o tienen otro avance es cuando surge la sensibilidad y apertura, pues se van venciendo las resistencias, se observa la disponibilidad y la apertura del personal entrevistado, además de esto se busca que se aporten herramientas, una vez que se asume la desigualdad el siguiente paso es obtener las herramientas, reconocemos, si hay apertura es necesario pero se requieren herramientas de cómo hacerlo.

Uds. tienen herramientas, recopilando avances herramientas, los avances que se ubican es que se inició la sensibilización con ejidatarios, se hicieron las encuestas con las mujeres, además de este otro análisis de las actividades de la ganadería, son insumos importantes.

LAM: El proyecto está cerrando, las actividades de campo ya se cerraron lo que falta es el informe de gabinete y entregar el informe final. Se buscó que participaran más las mujeres en algunas actividades.

El problema es la falta de un seguimiento para los proyectos y los avances se pueden perder, por ejemplo, con este proyecto se inició buscando romper un paradigma, pero se necesitan más años para poder ver un resultado concreto, lamentablemente el proceso se trunca.

LAM: Recomendaciones de Pronatura: lo que se puede verificar es el informe de las encuestas para ver la participación de la mujer pues no solo se hicieron a las mujeres ejidatarias y a esposas de ejidatarios, sino a las mujeres de toda la comunidad. El tema de la posesión de la tierra es una limitante, pues si no eres ejidatario no tienes mucha oportunidad, en algunos casos participan los hijos y algunas hijas de ejidatarios pues de alguna manera todos se benefician.

Como resultado de los talleres que se hicieron en el ejido se cambió la percepción en cuanto a la participación de las mujeres en las actividades del proyecto.

PRX : Cuantos talleres se hicieron en campo:

BHM: creo que fueron dos con ejidatarios y gente del ejido, y FORMAT llevo a cabo el diagnóstico.

De la guía para aplicar la perspectiva de género...ah si esa nos la presentaron allá en Chiapas, y creo que, si nos la compartieron, no se aplicó pues esto ya fue al final.

## PENÍNSULA DE YUCATÁN

1. **Contexto en cuanto a las condiciones para la aplicación de la perspectiva de género**
  - a. **Panorama institucional, estructura de la organización y personal con conocimiento sobre el tema de género.**

### **Pronatura Península de Yucatán (PPY)**

En esta organización se tiene noción del tema de género por parte la coordinación y equipo del proyecto; en otro momento se contó con personal con mayor preparación para abordar el tema. Sin embargo, hoy en día de las 2 personas que operan el proyecto, ninguna se siente lo suficientemente segura para abordar el tema en forma explícita a través de una estrategia que contemple acciones concretas para reducir las desigualdades de género.

La coordinadora siente que es un tema complejo y que de no tratarse adecuadamente, lejos de resolver problemas se podrían generar conflictos en las comunidades. Para la operación del proyecto la coordinadora cuenta con una persona que participó en una de las reuniones del proceso de formación de las clínicas.

La incorporación de una estrategia de género en PPY no ha sido efectuada por considerarse un tema difícil y sin el personal adecuado para abordarlo.

Después de participar en el proceso de formación de las clínicas de género, tampoco se generó la confianza ni el conocimiento o formación necesaria para comenzar a abordar el tema o integrar la perspectiva en el proyecto. Para el equipo de PPY es mejor que ellos como técnicos, ya con cierto nivel de conciencia, conocimiento y sensibilidad en el tema, propicien la participación de hombres y mujeres a través de proyectos y actividades productivas en forma equitativa.

PPY surge en el año 2009 y su visión es consolidar diversas modalidades de conservación y uso sustentable de los recursos naturales en áreas prioritarias de la Península de Yucatán, promoviendo la integridad de los ecosistemas, de los bienes y de los servicios ambientales que proveen. El equipo

de trabajo de la organización es de más de 20 profesionales en geografía, antropología, biología, administración e ingeniería; hace algunos meses se contaba con una profesional que se considera cubría el perfil para abordar los temas de género, sin embargo, dejó de colaborar por decisión propia al no saber manejar vehículo para el trabajo en campo.

### **Biocenosis AC**

En esta organización el equipo del proyecto cuenta con un acercamiento al tema de género. Sin embargo, *“.....no ha sido posible aplicar la perspectiva de género a través de acciones en campo, debido a que el tema central del proyecto “Diagnóstico de la actividad ganadera y factibilidad de instrumentación de mejores prácticas de la región Puuc-Chenes” se relaciona exclusivamente con prácticas varoniles y ninguna mujer ha sido involucrada...”*

El coordinador del proyecto, cuenta con un equipo de dos técnicos en campo quienes participaron en algunas de las reuniones del proceso de formación de las clínicas de género.

La organización existe desde el año 1983. Los temas que trabajan son: la recuperación de especies en peligro de extinción, el manejo adecuado de aquellas consideradas amenazadas, la preservación de hábitat naturales, y en general, los aspectos relativos a la conservación, restauración, aprovechamiento racional de los ecosistemas naturales, investigación, difusión y capacitación. Sin embargo, nunca han contado con algún experto en materia de género.

### **Bioasesores AC**

Actualmente, el equipo técnico de Bioasesores AC cuenta con personal capacitado en el tema de género, algunas de estas personas fortalecieron sus conocimientos a través del proceso de las clínicas y algunas que no participaron en el proceso de las clínicas adquirieron su experiencia durante su formación y desempeño profesional en otras instancias como es el caso de una técnica que trabajó en el Instituto Estatal de las Mujeres previo a su incorporación al proyecto.

Desde el punto de vista del director de la organización, la aplicación de la perspectiva de género al interior de la organización y en la vida personal aún representa un reto, puesto que el arraigo machista del ejercicio del poder es muy profundo, ya que de forma natural y mecánicamente, sucede que se reproduce el esquema de poder machista y considera necesario incorporar análisis y reflexión de las relaciones que perpetúan las diferencias dentro del equipo de la organización para poder llegar a definir estrategias y plan de acción en este sentido.

El equipo técnico de Bioasesores cuenta con dos mujeres que tienen un vasto conocimiento sobre el tema de género. Sólo una de ellas participó en el proceso de las clínicas (esta persona no pudo ser entrevistada para fines de este estudio).

La organización se crea en el año 2003 y su trabajo se ha enfocado en proporcionar asistencia técnica, seguimiento, capacitación y gestión a grupos, organizaciones e instituciones relacionadas con el desarrollo sustentable; en la historia de la organización se ha generado experiencia sobre temas como agroforestería, ecoturismo, comercialización de productos comunitarios, gestión del territorio.

## Condiciones institucionales y de contexto para la aplicación de la perspectiva de género

Las tres organizaciones que aquí se analizan han sido parte de un proceso de capacitación y sensibilización al género, como son las salvaguardas sociales y ambientales. Desde el año 2012 cuando se conformó la Comunidad de Aprendizaje REDD+ en la Península de Yucatán y en el año 2015 las Comunidades de Práctica (Agricultura Sustentable, Gestión Territorial, Silvopastoril y Forestal) estas organizaciones formaron parte de un colectivo de aproximadamente 20 ONGs que periódicamente –cada cuatro meses- se reunían para profundizar el conocimiento sobre los diversos temas vinculados a al desarrollo rural con visión REDD+. Estas condiciones han sido propicias para llegar al punto de analizar y reflexionar al interior de cada una de estas organizaciones y a través de sus proyectos las distintas formas de desigualdad en el desarrollo comunitario, que afectan principalmente a jóvenes, ancianos y a las mujeres.

En este marco, se definieron proyectos de desarrollo comunitario que, si bien algunos consideraron o tomaron en cuenta incorporar una cuota de género o acciones tendientes a incrementar la participación de las mujeres, no se identifican proyectos que hayan destacado por haber incorporado una estrategia explícita en materia de atender y tratar de disminuir las brechas de género, ni organizaciones con nivel alto nivel de experiencia el proyecto abordando el tema de género.

En el caso de PPY, el proyecto que se ejecutó en el marco de la estrategia REDD+ en la península de Yucatán financiada por la Alianza México REDD+, se llamó “Implementación de acciones tempranas REDD+ a través de un modelo de gestión territorial comunitaria y el desarrollo de prácticas agropecuarias sustentables en la región sur del Municipio de Hopelchen, Campeche”.

El Proyecto de Bioasesores titulado “Construcción del territorio de la región Puuc - Chenes a través de la incorporación de mejores prácticas productivas y de gobernanza” fue el marco de referencia sobre el cual se aterrizaron acciones en campo para el análisis de la perspectiva de género.

El proyecto que durante el proceso de las clínicas tuvo en ejecución Biosenosis AC se llamó “Diagnóstico de la actividad ganadera y factibilidad de instrumentación de mejores prácticas de la región Puuc-Chenes”.

Fue en el marco de estos proyectos que el proceso de las clínicas se inició y a través de los cuales el personal de las organizaciones participó. Sin embargo, no necesariamente el proceso de asesoría de las clínicas condujo al diseño de estrategias de género; se realizaron talleres o actividades que introdujeron al personal técnico de las organizaciones al ejercicio de cómo abordar los temas.

A la par de estos procesos existe el Comité de Salvaguardas de la Península de Yucatán del cual PPY y Bioasesores forman parte y a través del cual se tiene el espacio para incidir a través de sus opiniones en política pública para el diseño de las Estrategias Estatales de Reducción de Emisiones por Degradación y Deforestación (EEREDD+).

## 2. Resultados

### a. Principales resultados derivados del proceso de las clínicas

**-Profundización conceptual.** En general, se observa que el personal de las tres organizaciones que participaron en algún momento en el proceso de las clínicas de género, sí logró profundizar en el aprendizaje, sobre todo con respecto al nivel de conocimiento sobre las implicaciones que para el

desarrollo comunitario se tienen cuando se incorpora la visión de las mujeres y de los hombres en comparación con los casos en los que no se toma en cuenta a las mujeres. Un ejemplo de esto es cuando se trata del uso y manejo sustentable de los recursos naturales; las implicaciones de tomar decisiones sólo desde el género masculino, por ejemplo, para el caso del uso tierras y la producción en las mismas, siendo principalmente las mujeres las que participan en la alimentación de la familia y al mismo tiempo las que cuentan con menos derechos sobre la tierra.

**-Transferencia del conocimiento.** Bioasesores AC a través del proyecto “Construcción del territorio de la región Puuc-Chenes a través de la incorporación de mejores prácticas productivas y de gobernanza”, implementó una escuela de gestión del territorio en 6 comunidades y en una de ellas se logró crear un consejo comunitario a través del cual se construyó una metodología participativa para incorporar la salvaguarda referente a “La participación plena y efectiva de las partes interesadas, en particular, la de los pueblos indígenas y las comunidades locales en acciones de la vida comunitaria”, así mismo, es con los miembros de este consejo con los que se ha logrado abordar el tema de género.

Por otro lado, el personal de Biosasesores AC que participó en el proceso de las clínicas, logró transmitir a su nuevo personal las herramientas y/o conocimientos adquiridos en este proceso. Este conocimiento se sumó a las capacidades y manejo del tema de género del nuevo personal que a su vez compartió con la gente de las comunidades que participaron en las sesiones de la escuela de gestión del territorio en donde una de diez sesiones fue destinada al tema de género.

En el caso de dos de las organizaciones analizadas, Pronatura Península de Yucatán (PPY) AC y Biosenosis AC, ambos coordinadores de proyecto fueron muy claros y específicos en decir por qué no se obtuvieron resultados en campo como consecuencia del proceso de las clínicas.

Para PPY no se realizaron acciones con perspectiva de género posteriores o como resultado de su participación en las clínicas debido a que aún se les hace un tema muy difícil y complejo de abordar, no se considera exista el personal con la formación adecuada para manejar el tema con la gente en las comunidades. Lo único que se logró aterrizar fue un taller de “organización de género” en noviembre de 2015 con el apoyo de Graciela Osornio Morales (Consultora en Género de Pronatura Chiapas), con el fin de “generar reflexión con las mujeres para que identifiquen las necesidades en el ámbito económico, social y ambiental, identificar la importancia de la organización, para el impulso de la alternativa con proyectos de desarrollo sustentable”.

El coordinador de Biosenosis AC respondió en la entrevista que no se logró aterrizar estrategia alguna en campo debido a que el proyecto silvopastoril no contempla ninguna mujer por ser culturalmente una actividad relegada principalmente a los hombres.

#### **b. Principales barreras detectadas para la aplicación de la perspectiva de género en el proyecto**

**-La profesionalización del personal técnico de los Proyectos en el tema de género.** A pesar de haber sido parte de un proceso de asesoría respecto a cómo abordar el tema de género en los proyectos, no se logró un dominio del tema. Existe mucha inseguridad de los asesores técnicos de los proyectos para abordar el tema ante un grupo en la comunidad.

El personal técnico de Pronatura Península de Yucatán considera que es un tema muy difícil de abordar con la gente e incluso de no hacerlo bien podrían generar conflictos intrafamiliares.

En el caso de Biosenosis AC se considera que la idiosincrasia o la cultura de la gente del campo es muy difícil de cambiar, que existen roles definidos como el que los hombres realizan tareas pesadas o rudas en el caso del trabajo con el ganado y las mujeres asumen tareas de menor dificultad física, como el huerto, la cocina.

**-La asignación de un presupuesto.** Si bien el proceso de formación o asesoría realizado a través de las clínicas de género se suscitó al inicio de los proyectos MREDD+ varios de estos ya habían arrancado con la ejecución de un plan de trabajo y presupuesto asignado que no contemplaba actividades ni recursos (financieros ni humanos) para atender la incorporación de una perspectiva de género en el proyecto.

**-El financiamiento para el desarrollo con perspectiva de género.** Existen pocas convocatorias para presentar propuestas de desarrollo con perspectiva de género o convocatorias que atiendan específicamente el tema. Con las clínicas se sembró el interés, pero faltó consecución de financiamiento para la ejecución de un plan de acción con perspectiva de género con visión a largo plazo. Ni tampoco se hizo nada desde dentro de las organizaciones para conseguir un financiamiento.

**-El interés institucional.** Mientras desde el ámbito directivo de las organizaciones no sea de sumo interés la incorporación de la perspectiva de género como parte de su visión de desarrollo institucional y como parte de su visión en el desarrollo comunitario, ni se propicie la discusión interna sobre el cómo debe de abordarse el tema en la visión de desarrollo de los proyectos y en las relaciones laborales del personal técnico, muy difícilmente se logrará permear e incursionar en el tema. Será un eterno miedo a comenzar o a dar el primer paso.

### c. Principales Factores que favorecieron la aplicación de la perspectiva de género en el Proyecto.

Para poder abordar el tema de género través de talleres en las comunidades, una de las principales factoras que favorecen es el

trabajo preliminar de sensibilización realizado a través de otros proyectos o proceso con la gente de las comunidades y que ha sido impulsado por los asesores técnicos de las ONGs que son objeto de este estudio o de otras organizaciones e instituciones que tienen injerencia en el desarrollo comunitario; esto ha propiciado que la gente de las comunidades que participa con los proyectos maneje cierto grado de conocimiento y análisis sobre la problemática en torno a las relaciones de género; no es un tema que la gente desconozca por completo.

La presencia del personal de Pronatura-Chiapas. En el caso de las tres organizaciones en estudio se ha mencionado que se contó con el impulso y apoyo de Gabriela Osornio (miembro de Pronatura Chiapas) para el diseño de actividades concretas con la gente de los proyectos y abordar el análisis de la perspectiva de género y/o la participación de las mujeres.

La asignación de un presupuesto y recursos humanos destinados a la atención de las actividades sin haber contado con un presupuesto específico, indica que el interés de los coordinadores del proyecto

y el respaldo institucional, favoreció que fuese posible aterrizar acciones concretas con la gente involucrada en los proyectos.

#### **d. Avances en la aplicación de la perspectiva de género en los Proyectos**

**Análisis conceptual.** El trabajo realizado a través de las clínicas ayudó a que los participantes pudieran mirar con mayor profundidad las implicaciones de tomar en cuenta ambas las visiones de los distintos géneros en el desarrollo rural y la vida cotidiana de cada persona. EL abordaje de las dinámicas vivenciales y/o en forma lúdica fueron bastante apropiadas.

#### **e. Acciones detectadas en la aplicación de la perspectiva de género que no derivan del proceso de las clínicas.**

Ninguna. El personal técnico entrevistado identificó las actividades concretas y puntuales relacionadas con el tema de género, y que fueron un tanto forzadas a realizarse, por el compromiso con el proceso de formación de las clínicas y la insistencia del personal de Pronatura Chiapas, sin embargo, más allá de eso, no se detectan más acciones concretar encaminadas a incorporar una estrategia de género en los proyectos analizados.

#### **f. Sugerencias o recomendaciones del personal técnico de los proyectos**

##### **Pronatura Península de Yucatán**

- No usar el concepto de género en forma explícita en los proyectos. Es mejor abordarlo a través de las acciones de proyectos productivos. Por ejemplo, si hablamos de ecoturismo, inducir a una organización en la que hombre y mujeres se vean beneficiados económicamente a través de las ganancias.

##### **Biocenosis AC**

- Carlos Alcérreca, Coordinador del Proyecto recomienda abordar el tema a través del hacer ver a la gente o argumentándoles que es mejor si todos estamos contentos con lo que hacemos, si convivimos bajo acuerdos de convivencia justos en los que todos estemos de acuerdo, en paz y medianamente satisfechos; de otro modo, nos encontraremos con argumentos muy ancestrales (como el argumento de que “siempre ha sido así”), añejos que nos pueden llevar a no avanzar en las relaciones justas o con equidad de género.

##### **Biosasesores AC**

- La perspectiva de género debe abordarse como un tema transversal en todos los proyectos.
- Analizar quienes de las personas que asesoran están más sensibles al tema, para ver la posibilidad de seguir manteniendo procesos y evitar que esto se caiga. Es importante dar un seguimiento.
- Trabajar de manera conjunta en las reglas de operación con las instituciones, para que desde la evaluación y formulación de las propuestas se incluya la perspectiva de género en los proyectos.

### **g. Principales hallazgos**

- El lenguaje teórico como el de clínicas no es apropiado para el lenguaje común de los asesores técnicos en el mundo de las organizaciones sociales. Los técnicos en las entrevistas manifestaron que es un concepto complejo, que al abordarlo puede generar tensión en la relación de pareja, debido a que se vincula con el nivel de poder de las personas.
- Se observa cierto miedo o resistencia a abordar el tema por parte de los asesores técnicos, posiblemente que se deba al limitado nivel de conocimiento y experiencia vivencial con respecto a cómo afrontar la problemática tanto a nivel individual/personal como ante grupos comunitarios.
- El análisis de las relaciones de poder e inequidad en el desarrollo entre géneros dentro de la vida comunitaria se aborda con la gente de comunidades atendidas por Bioasesores AC; y a pesar de que se identifican las desigualdades estructurales relacionadas con la tenencia de la tierra, acceso a recursos financieros o la participación efectiva dentro de las asambleas ejidales, también se menciona que para disminuir estas desigualdades se requiere tiempo, debido a que son procesos de cambio paulatinos.

### **3. Principales conclusiones del trabajo de campo orientadas a las lecciones aprendidas**

- La metodología de formación en materia de género impulsada a través de las clínicas debe contemplar un proceso de fortalecimiento de las capacidades del personal técnico interesado en el tema y un tiempo de formación más amplio y completo. Si bien, según en el documento de las “buenas prácticas...” se parte del supuesto de que los técnicos son los catalizadores de los cambios sociales y quienes deben manejar las herramientas que promuevan la equidad en los procesos de desarrollo rural; también es cierto que no todas las personas tienen la habilidad y/o el interés para abordar el tema, por lo que es pertinente identificar a las personas más adecuadas para fungir con este rol.
- La incorporación de estrategias de género en los proyectos de desarrollo rural requieren de recursos y de una visión de largo plazo respaldada por la institución ejecutora y por los agentes financiadores.
- En las comunidades rurales ya se observa cómo hombres y mujeres reflexionan y tienen conocimiento de las desigualdades de género para el desarrollo en la vida rural; sin embargo, también identifican que para realizar cambios se deben modificar leyes agrarias diseñadas desde hace muchos años.
- Las costumbres y roles tradicionales en el quehacer de hombres y mujeres de las comunidades rurales en México (en específico, en la localidad de Salvador Alvarado, Ejido San Isidro, Mpio. Tekax, Yucatán) siguen reproduciéndose los roles de género tradicionales, siendo muy marcado el rol que las mujeres tienen para atender a los hijos, la salud de la familia, el trabajo menos pesado en la milpa y el huerto de traspatio; sin embargo, la intervención de Bioasesores AC ha contribuido a la generación de varios

comités a través de los cuales se permite la participación de mujeres y jóvenes sean ejidatarios/as o no para que administren recursos provenientes de actividades productivas de la comunidad como son: ecoturismo, y aserraderos entre otros. Este ejemplo de modelo de gestión del territorio puede ser de utilidad al momento de presentar propuestas ante las instituciones responsables de elaborar las reglas de operación de los programas públicos en el sector rural.

### Personas entrevistadas

Fecha de aplicación del instrumento	Instrumento No.	Objetivo del instrumento	Nombre de las Personas entrevistadas	Datos de las personas entrevistadas		
				Correo	Teléfono	Domicilio
31 de marzo	2		Angélica Padilla Hernández / PPY	apadilla@pro natura-ppy.org.mx		
6 de abril			PPY			
12 de abril			Carlos Alcérreca Aguirre /Biosenosis	alcerreca@biosenosis.org.mx		
17 de abril			Claudio Franco Chelín /Bioasesores			
24 de abril			Bianca /Bioasesores			

## Entrevistas sistematizadas

### Entrevista 1.

**Entrevista con:** Eloy Victoria Chan.

**Cargo:** Responsable de proyecto

**Fecha en la que inicio su trabajo en la organización:** julio de 2012.

### Guión de entrevista

**1. ¿Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación?**

Participé en una reunión de revisión del documento lecciones aprendidas, versión final, después ya no supe más. También participé en un taller de uxmal.

El aprendizaje principal fue sobre el punto de vista en materia de género. El taller de uxmal me ayudó a entender más.

**2. ¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?**

Muy poco, casi nada.

**3. ¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? ¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas?**

Si, comprender que el tema de género va más allá de la simple participación de la mujer, sino que implica lo económico, la toma de decisiones, la administración de los recursos naturales.

**4. ¿Existe algún proyecto que haya incorporado la perspectiva de género en fase de diseño y en su fase de implementación?, (en caso de que la respuesta sea Si, pedir que mencione cuáles y datos de contacto) ¿Qué resultados se obtuvieron?**

Como tal, no, hemos ido incluyendo la perspectiva de las mujeres, sin meter el concepto de género, lo hacemos desde el punto de vista de la producción.

**5. En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿Por qué no se ha logrado dicha incorporación?**

Si lo estamos haciendo, pero a través de las actividades productivas, no de lleno nos hemos metido para enmarcarlo en un proyecto porque son temas no tan fáciles de entender, algunos lo pueden entender de otra manera.

**6. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el vínculo de la deforestación y degradación con las relaciones de género en el campo?**

Tanto mujeres como hombres tienen relaciones con los recursos naturales como por ejemplo la leña, madera, la cacería, sirve para los alimentos, sí existe una relación son parte de.

**7. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC) y en el trabajo que desempeñas?**

-Sobre todo en el trabajo, con las comunidades hay gente que son madres solteras, como trabajamos con actividades productivas, muchas de estas tienen que ver con mujeres y los roles las involucran, considera la participación de los dos, la misma actividad te lleva a ver la participación de hombres y mujeres.

**-¿puedes darme un ejemplo de actividad?**

Cuando se hacen actividades en un apiario de capacitación van ambos; en ecoturismo fomentamos que ambos géneros tengan un beneficio económico.

**8. ¿Cuáles consideras que son las principales lecciones aprendidas de tu participación en el Programa para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”.**

- a. Para ti en lo personal
- b. En la organización para la que trabajas
- c. ¿En el proyecto que impulsan y que fue parte de este proceso?
- d. Para la población de la comunidad que participa en el proyecto?

Para empezar, no abordarlo con ese nombre, sino abordarlo a través de actividades productivas y nosotros como facilitadores entender saber que debemos hacerlo, mejor irlos dirigiendo, para no marcar líneas, ni direcciones, no decir 15 mujeres y 15 hombres son necesarios en X proyecto, no definir dentro del título el concepto Género, sino darle otro título, pero si darle ese fin.

**¿Cómo se han dado los casos en las comunidades?**

En el caso del proyecto ecoturístico son jóvenes, mujeres y hombre los que trabajan como guías, pero fueron los ejidatarios quienes en una asamblea lo decidieron así; El mismo recursos, la generación de ganancias los ha llevado a que ellos mismo se organicen, tener que sumar esfuerzos hombres y mujeres.

Nosotros sólo les damos herramientas, conocimiento.

En el caso de la apicultura, nada más necesitaban ser capacitarlos un poquito más en su proceso de producción.

Silvopastoril dos mujeres, 1 madre soltera y 1 esposa de un señor que no puede caminar, con los intercambio de experiencias al interior de la región, cuando se interesan como producto del intercambio solo les ofrecemos capacitación.

En la medida en la que la actividad productiva es efectiva, hay ganancia, se involucra a más personas.

**¿Les ha tocado enfrentar algún conflicto/complicación entre la gente y cómo lo han resuelto? Por ejemplo, ¿que algunos no hayan querido que los jóvenes se involucren?**

No, eso no nos ha tocado porque nosotros trabajamos a nivel personal, de grupos pequeños, pero no les damos dinero, sólo los apoyamos con insumos, capacitaciones, pero no les damos dinero.

## Entrevista 2.

**Entrevista con:** Bianca .

**Cargo:** Asesora técnica

**Tiempo que lleva en la organización:** Agosto de 2016.

**Fecha de la entrevista:** 24 de abril del 2017.

### 1. ¿Participaste en el proceso de las clínicas?

No participó pero le compartieron el manual de capacitadores.

#### **Trabajamos dinámicas y el tema**

#### **Resultados:**

50% de participación de mujeres y 50% de participación de hombres.

Al final 20 % de participación de las mujeres.

De 10 talleres 1 dedicado a género.

Análisis del plan de desarrollo comunitario, cómo visualizan la participación de las mujeres.

#### **¿Cuál ha sido tu formación?**

Licenciatura en Economía, trabajó en el Instituto de las Mujeres del Estado, Género y pp. Genero y planeación, sí logré tener una formación de conceptos básicos de género, sobre violencia, masculinidades, y ahorita en el tema comunitario con la ONG, pero sigo trabajado desde la planeación y la sensibilización con los compañeros y compañeras.

#### **Experiencia en el proyecto:**

Participación de 33 personas, con ellos hicimos los talleres, llevando a la práctica el rol de las mujeres en su comunidad.

De San Agustín 7-8 personas participaron en la escuela, el tema no fue para todos los que estuvieron en la escuela. Sólo unas 7 personas podrían conocer del tema. Pero la mayoría son ejidatarios.

### Entrevista 3.

#### Datos del personal técnico involucrado en el Proyecto

Nombre: Claudio Vicente Franco Chulin

Cargo: Director General

Tiempo en el cargo: 6 años

Organización para la que trabaja: Bioasesores A. C.

Correo: franco\_chulin\_vicente@hotmail.com

Teléfono: 9999123435

#### Preguntas

1. ¿Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación?

El poder integrar la visión de género, entender que cuando no consideramos este punto de vista, dejamos de lado la mitad de la realidad.

2. ¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?

Si ya lo conocía, pero no había tenido oportunidad de entenderlo desde ese punto de vista.

3. ¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? Si entendí lo importante que era para poder construir desde ambos puntos de vista.

¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas? Poder integrar la visión tanto masculina como femenina, de las distintas formas de ver y entender, para integrarlas en la construcción del territorio.

4. ¿Existe algún proyecto que haya incorporado la perspectiva de género en fase de diseño y en su fase de implementación?, (en caso de que la respuesta sea Si, pedir que mencione cuáles y datos de contacto) ¿Qué resultados se obtuvieron? Te envié los datos de este proyecto.

5. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el vínculo de la deforestación y degradación con las relaciones de género en el campo?

Creo que precisamente la exclusión del punto de vista femenino del entorno rural desde la política pública, segrega y crea una visión que favorece la pérdida de valores y crea el entorno propicio para la degradación y deforestación.

6. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC) y en el trabajo que desempeñas?

Es una consideración del día a día, el arraigo machista de ejercicio del poder es muy profundo, de forma personal, uno debe esforzarse por estar muy alerta y pendiente, ya que de forma natural y sin pensarlo, es decir, mecánicamente reproducimos los esquemas de poder machista. A nivel de

organización la comunicación y análisis de aquellas acciones que perpetúan las diferencias, debe de ser una acción que se transforme en plan de acción, por lo que es necesario estar cada día en reflexión y análisis conjunto, para reconocer las acciones que podemos realizar como organización y las cuales se vean reflejadas en el colectivo de trabajo, para construir una sociedad más consiente de las diferencias y de las estrategias para actuar.

7. ¿Cuáles consideras que son las principales lecciones aprendidas de tu participación en el Programa para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”?

  - a. Para ti en lo personal.- Empezar a entender que mi visión masculina es solo una parte de las acciones y que si no consideramos la visión femenina no podemos construir a futuro.
  - b. En la organización para la que trabajas.- El fortalecimiento en capacidades y estrategias para aplicar la perspectiva de género.
  - c. ¿En el proyecto que impulsan y que fue parte de este proceso? La inclusión de acciones encaminadas a incluir la perspectiva de género.
  - d. Para la población de la comunidad que participa en el proyecto? La posibilidad de contar con una visión más integral para su propio desarrollo.

#### Entrevista 4.

**Entrevista con:** Carlos Alcérreca

**Cargo:** Coordinador del Proyecto en Biocenosis AC

**Fecha de la entrevista:** 12 de abril del 2017.

#### 1. ¿Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación?

Fue muy enriquecedor, con los talleres. Porque te abre los ojos, porque de no ser así, siempre estas sensibilizado, pero después de eso.

Somos dos mitades distintas de una naranja hombres y mujeres

#### 2. ¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?

Yo suponía que lo conocía pero fue mucho más ilustrador el haber oído hablar a gente que conoce del tema, los puntos de vista que ellos recogen, hacían unos juegos en los que los hombres escribieran las primera palabras que se les ocurrieran después de un concepto p.e. sustentabilidad, entonces los hombres participaban con 1 sola palabra la definición y las mujeres de manera aparte, fue muy ilustrador ver que hombres y mujeres pensamos muy diferente, no obstante fueran biólogos, o lo que sea, pero las mujeres mencionaban, familia, cuidado a los niños, hombres dicuan aprovechamiento sistemático.

**3. ¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? ¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas?**

Me hicieron evidente que las diferencias de apreciación entre hombres y mujeres son distintas antes los mismos problemas, me abrió los ojos, no que no lo supiera, pero vi que es más distinto.

Que haya mujeres involucradas en proceso de planeación, operación, ejecución de los procesos como es Cecilia, o Fany, que están inmersas en todos los pasos del proyecto. Siempre hay una aportación distinta de las mujeres. Ellas son muy precavidas, prudentes.

**4. ¿Existe algún proyecto que haya incorporado la perspectiva de género en fase de diseño y en su fase de implementación?, (en caso de que la respuesta sea Si, pedir que mencione cuáles y datos de contacto) ¿Qué resultados se obtuvieron?**

En realidad como Graciela Osorio, entró en contacto con nosotros, que era quien trabajaba con una consultoría para PRONATURA; ella se vinculó con nosotros a los talleres con los ganaderos.

¿Cuando ella me preguntaba que cómo podemos hacer para involucrar a las mujeres? Yo le hacía ver que es una actividad muy varonil, porque es una tradición que así ocurre, son pocos los casos de mujeres ganaderas. En nuestro caso, todos son hombres y la parte de la ganadería que está en manos de las mujeres son el traspatio los de uso doméstico, por ejemplo atender a un becerrito para el amamantamiento cuando muere la mamá, además de las hortalizas, cerdos, gallinas.

En el manejo directo no intervienen. Cuando Graciela me preguntaba, le decía que no sabía como, nunca supe como incluirlo.

Ella ofreció acompañarnos y ella les preguntaba a los ganaderos, y los productores le respondían que no participan.

**5. En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿Por qué no se ha logrado dicha incorporación?**

Porque la gente no

Es rudo, es cultural, tradicional, la división del trabajo tiene que ver con eso.

En la casa misma, por cortesía los hombres hacen cosas más pesadas.

**6. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el vínculo de la deforestación y degradación con las relaciones de género en el campo?**

¿Sin duda se relacionan, pero directamente? Todas las actividades humanas tienen que ver con la deforestación y la degradación, todo es causa y efecto. La cultura completa es la que ocasiona los distintos tipos de degradación y deforestación, en el trópico eso se manifiesta de una manera, lo cual sería distinto en otra región como Islandia, los efectos serían distintos. El motor es el mismo, las familias que ocasionan.

Volviendo a la pregunta,

**7. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC) y en el trabajo que desempeñas?**

Lo hemos venido haciendo en el caso de nuestra organización, es el caso de Emir y Cecilia.

En el caso de los campiranos no, pero había que ver si es pertinente.

Tengo una esposa muy autogestiva, muy destacada, en la vida cotidiana, claro que está presente con nuestros hijos, en casa claro que se pone en práctica.

En el trabajo, vemos en esto una conveniencia, vemos que es bueno para que la gente se sienta bien, si a la gente no le das su lugar, sea hombre o mujer, haga lo que haga, tienes que darle su lugar. Es bueno darle su lugar a la gente.

El tema de género es justo necesario, si son relaciones profesionales pues más. Hombres o mujeres se esfuerzan. Es un tema más de humano.

**8. ¿Cuáles consideras que son las principales lecciones aprendidas de tu participación en el Programa para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”?**

**a. Para ti en lo personal**

Que ha habido instrumentos de la gente que está cercana al tema que hacen ver que esa distinta visión entre hombres y mujeres. Fue muy enriquecedor darnos de cuenta de esto. Aunque en lo personal no ha sido algo nuevo para mí. Pero la metodología, para ilustrar en media hora hacemos conscientes del tema es muy bueno.

**b. En la organización para la que trabajas**

**c. ¿En el proyecto que impulsan y que fue parte de este proceso?**

**d. Para la población de la comunidad que participa en el proyecto?**

En el mundo rural, el rollo de la perspectiva de género sí que hace falta, porque ahí es donde culturalmente, las mismas mujeres son las que cultivan siendo mamás muy consentidoras son las que pervierten. Pero eso se tardará miles de años. Está pegado en el tuétano de la gente. Hay cosas muy profundas y muy chuecas, desde el que escribió la biblia que fue una mujer quien le dio la manzana a Abel.

**Recomendaciones de cómo abordar**

No sé si sea una recomendación. En que más que por si sea justo, es porque es conveniente, la gente da más de sí, si los tratas bien, puedes obtener su mejor actitud.

He visto casos en los que mujeres para abordarlo se ponen muy a la defensiva, reclamando, no buscan relaciones justas sino ganar, buscar la equidad, porque sino se vuelve soberbio e ingobernable.

Más que hablar de lo que ha pasado, luchas, sino hablar de la igual de género y condición para que todos busquen su mejor rendimiento.

Más que justo es conveniente, va más allá de tener una cultura, una religión. Es la pura convivencia que siempre será más provechosa si todos están en paz y medianamente satisfechos, si alguien de la familia se siente mal, se va a colapsar.

El argumento es más bien la conveniencia, el gusto por hacer. Porque si no se toparía de argumentos muy ancestrales, añejos.

No es el primer tema de la agenda, primero es la productividad.

Ha nosotros nos cuenta trabajo,

Pero viene de otro lado parece suntuario, responde a otras necesidades cuando las gentes tienen otras cosas más prioritarias, como lo es comer, salvar a su ganado, y llegar y hablar de género, hay cosas que no checan. se siente uno fuera de lugar.

#### Entrevista 5.

**Entrevista con:** Angélica Padilla Hernández.

**Cargo:** Coordinadora de gestión en Pronatura Península de Yucatán, sede campeche.

**Fecha en la que se incorpora al trabajo de la Organización:** junio de 1999.

**Fecha de la entrevista:** 31 de marzo en Itzincab fue una breve entrevista y el 6 de abril se realizó entrevista en extenso.

1. ¿Cuáles son los principales aprendizajes del proceso de formación?

Fue un buen inicio porque despertó interés en el tema, se detonó un proceso, pero se debe de dar seguimiento sino el tema se suelta.

2. ¿Conocías del tema de género antes del proceso de formación?

si

3. ¿Hubo algún cambio de tu percepción sobre el tema? ¿Qué entenderías por aplicación de la perspectiva de género en el proyecto que participas?

Sí. Los grupos de mujeres, en la medida que vayan incorporando la participación, su propia participación, se irán haciendo más sensibles al tema de género.

4. ¿Existe algún proyecto que haya incorporado la perspectiva de género en fase de diseño y en su fase de implementación?, (en caso de que la respuesta sea Si, pedir que mencione cuáles y datos de contacto) ¿Qué resultados se obtuvieron?

No, la capacitación en el tema de género se dio cuando los proyectos ya estaban diseñados, entonces no hubo oportunidad de asignar un presupuesto.

En realidad, de las clínicas no resultaron acciones en campo para incorporar la perspectiva de género, estuvieron desfasadas las capacitaciones en género y el diseño del proyecto.

Existió un momento en el como parte del proceso de las clínicas de género, Graciela estuvo insistiendo en qué acciones íbamos a implementar, pero yo no tenía nada programado y entonces pensé en algo que ya estuvieran realizando las mujeres, y entonces, de un proyecto de mujeres productoras de sábila pensamos analizar su interés tenían ellas de organizarse. Y fue como en el marco de un proyecto de mujeres productoras de sábila se realizó un taller para analizar su interés por organizarse. Es un proyecto diseñado desde antes de MREDD+ para hacer que las mujeres se incorporaran a la vida productiva. No fue un proyecto de MREDD+.

5. En caso de que la respuesta anterior sea negativa ¿Por qué no se ha logrado dicha incorporación?

No es fácil abordar el tema de género. Es difícil que después de talleres o reuniones como las de las clínicas, pasar al punto de poder impartir el tema, pues se requiere estar bien preparado, no es fácil abordar esos temas. La mejor manera de trabajar con las mujeres es enseñándoles cómo producir o dándoles conocimiento.

Al final del proceso de las clínicas nos dieron un manual, pero no es fácil, nosotros, dentro de la organización, necesitamos a alguien que esté revisando el tema, especialistas en el tema o gente que domine el tema de género, y nos quite el miedo de generar un conflicto, son temas muy delicados que pueden generar un problema en la comunidad.

6. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el vínculo de la deforestación y degradación con las relaciones de género en el campo?

¿Cómo aplicar la perspectiva de género en tu vida personal, en la organización (OSC) y en el trabajo que desempeñas?

Personalmente lo aplico con mi pareja, él trabajó en SEMARNAT y él me platicaba que se habían capacitado en el tema y yo le comento que nosotros aún no; pero tenemos un niño y una niña y su formación ha sido sin manejar estereotipos, sin temor, dándoles las mismas oportunidades.

En la organización todo nuestro personal es sensible al tema, pero si necesitamos especialistas. Existía una personal Mirelia que era ideal para dar seguimiento al tema, pero ya no continuó con nosotros, ella decidió ya no continuar por que no sabía manejar.

7. ¿Cuáles consideras que son las principales lecciones aprendidas de tu participación en el Programa para la inclusión de la Perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a Proyectos REDD+”??
  - a. Para ti en lo personal

b. En la organización para la que trabajas

Se requiere personal especializado para dar seguimiento a este tema, porque es delicado.

El tema es mejor abordarlo desde proyectos productivos.

c. ¿En el proyecto que impulsan y que fue parte de este proceso?

Para incluir la perspectiva de género se necesita dar seguimiento, no sólo con los talleres, no es un tema fácil.

Se deben de entrar a los temas de genero desde las actividades productivas.

d. ¿Para la población de la comunidad que participa en el proyecto?

En el medio rural es muy difícil abordar el tema de gobernanza y el manejo de recursos está muy debilitado. Las mujeres al no derecho o acceso o al no alzar su voz, al no participar, se realizará un mal uso de los recursos naturales, es un tema de central de gobernanza y ahí la mujer está muy limitada, tiene que ver con los usos y costumbres.

**Anexo IV. Relatoría de grupo focal. Pendiente de enviar.**

**Relatoría del taller de análisis de la perspectiva de género con grupo focal del Proyecto Escuela de Gestión Territorial**

<b>Lugar:</b>	Comisaría Ejidal de Salvador Alvarado, San Agustín, Tekax, Yucatán.
<b>Fecha:</b>	2 de mayo del 2017
<b>Hora:</b>	6:20 a las 8:00 pm

**1. Presentación de la actividad.**

Se realizó una presentación entre los participantes, el objetivo del taller y las dinámicas participativas diseñadas para alcanzar el objetivo:

“Conocer la percepción de las personas participantes en el grupo focal en torno a la perspectiva de género en los proyectos, identificando las actividades realizadas, avances y desafíos”.

Lista de los asistentes al taller:

1	Liberato
2	Santos
3	Audomaro
4	Justino
5	Petronilo
6	Rita
7	Tomasa

**2. Actitudes y percepciones del tema de género.**

Para identificar las diferentes posturas y actitudes que los participantes tienen sobre el tema de género, se explicó a los participantes que, a partir de la frase a ser leída, debían ubicarse al pie de los tres carteles pegados en la pared: de acuerdo, en desacuerdo y parcialmente de acuerdo.

Las frases leídas fueron las siguientes:

1. La propiedad de la tierra no es una limitante para el desarrollo de las mujeres rurales.
2. Las mujeres participan en las mismas condiciones que los hombres en los espacios comunitarios
3. Las mujeres pueden desempeñar cualquier actividad relacionada con el sector agropecuario y forestal

**Comentarios respecto de la frase 1**, “La propiedad de la tierra no es una limitante para el desarrollo de las mujeres rurales”.

De acuerdo:

- Mientras los hombres tengan tierra para trabajar y la quieran compartir con las mujeres, entonces no hay limitante. (Liberato).
- Si una mujer quiere trabajar, no le negamos que trabaje la tierra, la compartimos con los hijos y con las mujeres. (Santos).
- Compartimos la tierra con las mujeres e hijos porque nosotros con la edad necesitamos enseñarles a trabajar la tierra. (Audomaro)
- No es una limitante porque nosotros compartimos con ellas, para eso tenemos tierra para compartir con la familia y heredarles. (Justino).
- No es limitante, pues cuentan con documentos parcelarios (Petronilo).

**Parcialmente de acuerdo:**

- Para las mujeres si es una limitante, porque a veces sus maridos no les comparten la tierra. Además, se recibe un apoyo del gobierno por ser ejidatarios y para las mujeres no existe ese apoyo. No se tienen las mismas oportunidades. (Rita).

**Comentarios respecto de la frase 2**, Las mujeres participan en las mismas condiciones que los hombres en los espacios comunitarios

**En acuerdo parcialmente**

- No están capacitadas para realizar el trabajo fuerte en el caso forestal (Liberato).
- Las mujeres no tienen la fuerza para realizar dicha actividad (Tomas).

**En acuerdo**

- Porque la mujer puede realizar cualquier trabajo siempre y cuando quiera y se capacite para realizar el trabajo. (Rita).

- Se puede hacer equipos entre hombres y mujeres, 2 hombre y dos mujeres, ellas cortan con la motosierra y los hombres cargan y sí se puede.
- En asuntos ejidales las mujeres no se benefician ni participan (Petronilo).
- Las mujeres pueden participar en los comités de monitoreo, de turismo, aserradero y ahí se benefician igual.

### **3. Condiciones para la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos.**

Se realizó la dinámica de la Papa caliente para elegir a la persona que respondería a la pregunta generadora.

1.- ¿Qué se requiere para que exista una participación equitativa entre hombres y mujeres?

- Dar más oportunidades, capacitar y crear las condiciones para poder obtener igualdad entre hombres y mujeres.

2.- ¿De quién depende garantizar las condiciones para una participación equitativa en el proyecto?

- Depende de los ejidatarios para que incluyan a las mujeres en el trabajo en equipo y se beneficien todos.

3.- ¿Conoce los derechos de las mujeres? ¿Está de acuerdo o en desacuerdo?

- Que sean respetadas, tomarlas en cuenta, que se les dé oportunidad de participar en diversas actividades.

### **4. Cierre de la actividad**

La facilitadora del taller realizó una conclusión general de los temas abordados. Se observa que los participantes cuentan con un conocimiento y sensibilidad hacia el tema y están abiertos a abordarlo, aunque reconocen el reto y los cambios que se deben de realizar, saben que es tarea a largo plazo.

## CHIAPAS

En Chiapas se visitaron dos proyectos, en ambos casos se tuvieron entrevistas con las personas que coordinan el proyecto y con personas ( mujeres y hombres) de las comunidades que participan.

### **Entrevista 1. Marx Torrens, Foro para el Desarrollo Sustentable**

#### **Municipio Concordia, la Frailesca, Nuevo Paraíso**

Este proyecto cuenta con la asesoría de Foro para el Desarrollo Sustentable y trabaja con ganaderos (propietarios privados y hombres todos) en actividades vinculadas a la reconversión de ganadería extensiva a sistema silvopastoril. A pesar de ser un proyecto con un enfoque primordialmente técnico, se llevaron a cabo algunas actividades para promover una mayor participación de las mujeres. Tal es el caso del taller de Rescate de conocimiento local, en el cual participaron mujeres y hombres. Durante un grupo focal que se tuvo con personas que habían participado en este taller se preguntó sobre el impacto del mismo en su vida cotidiana y en sus actividades productivas. Pocas personas recordaban el taller y ninguna expresó haber tenido seguimiento a lo que en éste se había planteado. Este taller sirvió mucho para que mujeres y hombres tuvieran un mejor entendimiento del proyecto silvopastoril: *“...de otra forma las mujeres no hubieran estado enteradas...”*

Principales puntos derivados de la entrevista sostenida con el coordinador del proyecto (Marx Torrens):

- A nivel personal el principal cambio experimentado es que se tiene un mejor entendimiento de la participación diferenciada de mujeres y hombres y en algunas ocasiones ha puesto en rática algunas de las herramientas aprendidas durante las clínicas. Sin embargo, también dijo que no en todos los proyectos se puede aplicar el enfoque de género.
- A nivel institucional no hay política, ni práctica de género.
- Considera que requiere un proceso de formación mas integral y contar con datos y estadísticas desagregadas por sexo antes de elaborar los proyectos. Por ejemplo, en esta región hay mucha migración de personas de Guatemala que vienen a trabajar en el corte de café. Podría hacerse algún proyecto productivo con las mujeres y los niños(as).
- Considera que en las actividades de restauración es fundamental la participación de mujeres y hombres. Es necesario profundizar en el uso diferenciado de las especies y sobre todo de la leña.

Durante la visita de campo se tuvo la oportunidad de visitar la propiedad de un ganadero que ha trabajado arduamente en la reconversión de ganadería tradicional a silvopastoril. Esta visita fue muy gratificante y se pudo constatar que hay compromiso y entendimiento del beneficio ambiental y económico de ello.

También se tuvo una reunión en la cual participaron varios integrantes del grupo de ganaderos que participan en el proyecto. En ninguno de los casos el tema de género se percibió como relevante. Únicamente, consideran a las mujeres que producen ( tradicionalmente) productos derivados de la leche. Pero en ningún caso ellas formaron parte del proyecto, ni recibieron la asesoría técnica.

## **Entrevista 2. Lisset Cabrera (Técnica en desarrollo comunitario silvopastoril). Pronatura Sur**

### **Municipio Concordia, Ejido Nueva Jerusalén y Ranchería las Toronjas**

El proyecto que Pronatura Sur trabajó en el marco de REDD+ como una iniciativa de acción temprana para mitigar la degradación ocasionada por prácticas pecuarias en la micro cuenca “El Zapote”, tiene muchos componentes. Se trabajó con 14 rancherías en el Ejido Nueva Jerusalén y en la Ranchería Las Toronjas. Está dirigido a pequeños productores ganaderos –hombres en su mayoría-. Los productores de ganado también practican la agricultura y la siembra de café.

Principales puntos derivados de la entrevista sostenida con Lisset Cabrera (Técnica en desarrollo comunitario silvopastoril) :

- Considera que por ser mujer en ocasiones no se da crédito de sus capacidades técnicas. Que al inicio no le fue fácil el trabajo con el grupo de ganaderos.
- Que muchas de las actividades relacionadas con género, al interior de la organización -incluyendo las clínicas- son asumidas principalmente por mujeres.
- A nivel personal las clínicas le han ayudado a tener mayor balance en su vida familiar. En el ámbito profesional ha adquirido también a partir de las clínicas mas herramientas que actualmente pone en práctica.
- En el caso del proyecto realizado conde MREDD+ no se planteó desde un inicio el enfoque de género, por lo cual no fue factible incorporarlo a mitad del camino y por ello tampoco hay muchos resultados a pesar de las clínicas

- Al igual que en el proyecto anteriormente descrito, la persona entrevistada dijo que el involucramiento de las mujeres se dio a partir de un taller al cual se les invitó para que ellas también tuvieran conocimiento de lo que implicaba un proyecto silvopastoril. Sin embargo, las mujeres no están en la ganadería mayor, mas allá de cuidar a los becerros en corrales cercanos a la casa. Ellas crían cerdos y gallinas.
- La participación de las mujeres es principalmente en la producción de quesos, ellas no están en la ganadería, ni conocen la actividad; la consideran muy pesada y algunas ni siquiera han ido al campo. De 16 familias únicamente 6 se dedican a la producción de queso para consumo familiar y la poca venta es local y temporal principalmente en temporada de lluvias, debido a que hay mas forraje y por lo tanto mayor producción de leche. Esta es un área de oportunidad para promover un encadenamiento productivo con queso que pueda ser en un futuro certificado como ambientalmente responsable y con participación equitativa de mujeres y hombres.
- En Chiapas el tema de género debe ser abordado en la intersección étnica y religiosa. Existen muchas familias desplazadas por motivos religiosos en la región ( alrededor de 40).



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

 AlianzaMREDD

 alianzaMREDD

 AlianzaMREDD

