

p



Estrategia de Equidad e Igualdad de Género de la Red Iberoamericana de Bosques Modelo



Autora:

Yerill Giomar Torrez Ruíz

INDICE DE CONTENIDOS

INDICE DE CONTENIDOS	ii
LISTA DE ACRÓNIMOS.....	iii
1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO DE PARTIDA	5
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	6
2.1.1 ¿Qué es equidad e igualdad de género?	6
2.1.2 Marco normativo internacional.....	7
2.1.3 ¿Qué es desarrollo sostenible?.....	9
2.1.4 Bosque modelo y su relación con el desarrollo sostenible.....	9
3. OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA.....	11
4. EJES DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	11
4.1 Educación y concientización en equidad e igualdad de género.....	12
4.2 Fortalecimiento del capital social de la RIABM y de cada Bosque Modelo.....	13
4.3 Fortalecimiento de capacidades locales y acceso al capital político de la población en condición de vulnerabilidad	14
4.4 Mejoramiento continuo de herramientas metodológicas y difusión del conocimiento.....	16
4.5 Análisis transversal del enfoque de género	16
5. IMPLEMENTACIÓN.....	19
5.1 Participantes en la implementación	19
5.2 Plan de acción para cada eje de la estrategia.....	20
6. BIBLIOGRAFIA.....	23
7. ANEXOS.....	25

LISTA DE ACRÓNIMOS

BM	Bosque Modelo
CATIE	Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza
GED	Género en Desarrollo
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
NHF	Necesidades Humanas Fundamentales
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
ONU	Organización de las Naciones Unidas
RIABM	Red Iberoamericana de Bosques Modelo
LGTB	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales
FIMI	Foro Internacional de Mujeres Indígenas

1. INTRODUCCIÓN

A solicitud de la gerencia de la Red Iberoamericana de Bosques Modelo (RIABM), se abordó la elaboración de una propuesta de Estrategia de Equidad e Igualdad de Género adaptada al contexto de bosque modelo.

Es importante aclarar que un bosque modelo, no necesariamente hace referencia a una plantación forestal ya sea manejada o natural, en los bosques modelo se desarrollan actividades de agricultura, ganadería, turismo, conservación de la biodiversidad, educación ambiental, etc. Los bosques modelo son territorios donde se ejecuta un proceso de gobernanza y se promueve el desarrollo sostenible, actualmente existen 32 bosques modelo que cubren más de 31 millones de hectáreas en 15 países de Iberoamérica (RIABM, 2016).

La propuesta fue elaborada bajo una metodología participativa que involucró al equipo gerencial de la RIABM, a organizaciones y personas aliadas de la RIABM y a representantes de los bosques modelo. La propuesta se validó de manera presencial en el Bosque Modelo de Pichanaki, Perú y se presentará en la reunión anual del directorio de la RIABM.

La propuesta ha sido planteada con el enfoque de género en desarrollo (GED), lo cual es diferente a otros planteamientos de enfoque de mujeres en desarrollo. El enfoque GED se fundamenta en plantear que el problema surge a partir de las relaciones desiguales de poder y las estructuras que las producen y/o mantienen, siendo éstas las que impiden el desarrollo en condiciones de equidad, por tal razón se enfatiza en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y la transformación de su posición y visión en la sociedad y su visión de la misma; este enfoque supone una manera de observar y analizar la realidad a partir de la comprensión histórica de la construcción de las relaciones entre hombres y mujeres, las cuales dependerán del contexto y de variables como la edad, etnia y vínculo económico, permitiendo así una mejor comprensión de la realidad al identificar las causas de las inequidades de género y formular medios y mecanismos para superar las brechas y promover relaciones de equidad e igualdad (CATIE, 2012).

La institucionalización del género implica que las organizaciones hagan uso del enfoque de género como herramienta teórica y de análisis, y de la perspectiva de género como acción propositiva y política (CATIE 2012).

Se espera que la estrategia desarrollada en este trabajo, contribuya a institucionalizar o transversalizar el enfoque de género en la RIABM y en cada uno de los bosques modelo, con el propósito de examinar las implicaciones de las acciones emprendidas para los hombres y mujeres, y hacer que todas las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos. (CATIE 2012).

2. CONTEXTO DE PARTIDA

La Red Iberoamericana de Bosques Modelo (RIABM) es una organización regional que agrupa 32 territorios en más de 15 países de América Latina y España, con el fin de gestionar el conocimiento y el intercambio de experiencias de los Bosques Modelo en Iberoamérica (RIABM, 2014).

Por medio de la RIABM se promueve un modelo de gestión territorial que se centra en las alianzas de las personas con una visión común hacia el desarrollo sostenible (RIABM, 2014), sin embargo, se ha identificado que en los principios y en los criterios de evaluación de un bosque modelo no se plantea claramente la equidad e igualdad de género, siendo éste un eje transversal para lograr realmente el desarrollo sostenible. Se reconoce que se ha hecho un esfuerzo por incluir un criterio de evaluación que alude al fortalecimiento de las capacidades de los actores y grupos locales para gestionar su desarrollo, promover la equidad y el manejo sostenible de los recursos naturales (RIABM, 2012), sin embargo tanto el criterio como los indicadores están elaborados de tal forma que no permite identificar claramente quiénes y cómo participan, sobretodo no se logra reconocer el accionar específico de enfoque de género, ni permite responder cuáles de los grupos, mencionados en el indicador, logran el suficiente empoderamiento para ejercer una participación activa y tener acceso a espacios de toma de decisiones.

Por otra parte, la representatividad en el espacio de concertación, donde participan anualmente representantes de todos los bosques modelos, también carece de equidad de género, punto que fue cuestionado según consta en el acta de la última reunión de los miembros de la RIABM, 2016. Ante tales vacíos la gerencia de la RIABM se ha comprometido en impulsar la elaboración de una propuesta participativa de una estrategia de equidad e igualdad de género adaptada al contexto de bosques modelo, la cual ha sido validada en el Bosque Modelo de Pichanaki ubicado en Perú y se presentará en la reunión anual del directorio de la RIABM del 2017.

La RIABM actualmente no tiene una política de género y la situación se replica en los bosques modelos que hasta el momento ninguno ha socializado su propia política de género, sin embargo, hay algunas iniciativas de formalización tales como el Bosque Modelo Risaralda en Colombia por medio de la CARDER y Sabanas de Manacas en Cuba, quienes ya han avanzado en la elaboración de su propia estrategia de género y el caso del Bosque Modelo Chiquitano que está en proceso de elaboración de su propia política de género con el apoyo de Cuso International. También es valioso reconocer otros casos como Los Altos en Guatemala y Chachapoal de Chile quienes están abordando el enfoque de género orientados en la política establecida por organizaciones que son parte de sus directorios. El resto de bosques modelo entrevistados, argumentan que llevan a la práctica acciones que fomenten

la equidad de género sin embargo no lo han documentado como una política o una estrategia.

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 ¿Qué es equidad e igualdad de género?

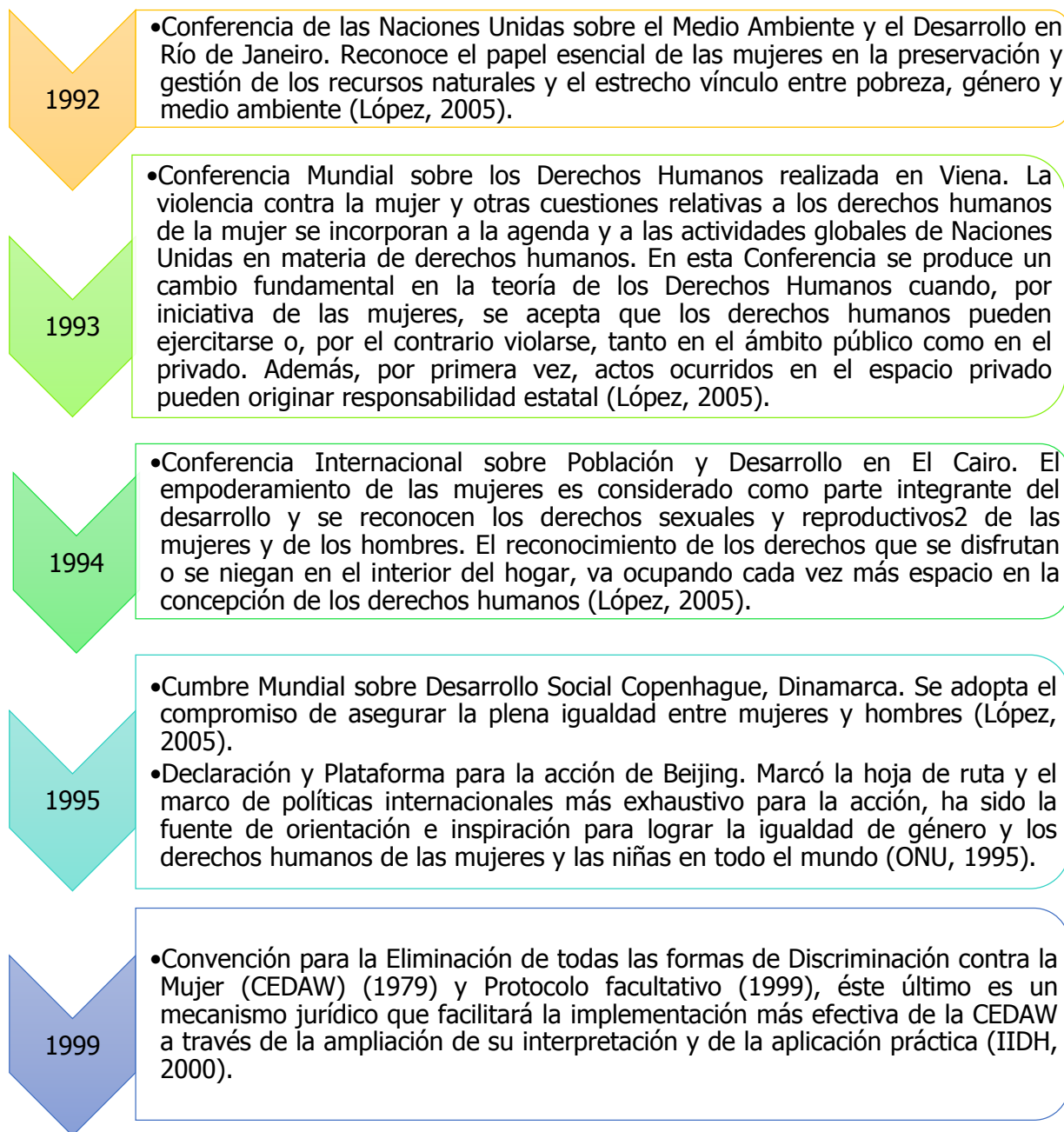
Empezaremos por aclarar la diferencia entre sexo y género. **Sexo** son las diferencias entre las características biológicas, fisiológicas y genéticas de las personas, en cambio **género** son las diferencias psicológicas, sociales y culturales que hay entre hombres y mujeres. Partiendo de este punto se debe entender que ser diferentes, no es lo mismo que ser desiguales y por lo tanto las diferencias entre ambos grupos, no deberían de ser condicionantes para tener igualdad de condiciones, derechos, responsabilidades y oportunidades (Escalante et ál. 2002).

Una vez aclarado el punto anterior, procedamos a comprender que **igualdad de género** significa tener las mismas oportunidades para ejercer los derechos humanos: condiciones sociales, políticas y culturales que garanticen a mujeres y hombres tener acceso igualitario a la educación, salud, vivienda, empleo, recreación, entre otras. A la vez implica contribuir al desarrollo de la sociedad y obtener los beneficios de sus resultados (Escalante et ál. 2002).

A pesar de que en nuestras sociedades se ha avanzado en la igualdad formal de derechos, lo cierto es que para las mujeres la igualdad real enfrenta todavía obstáculos. Todo ello nos compromete a reconsiderar en el ejercicio de derechos y responsabilidades de mujeres y hombres en lo doméstico, en lo laboral y en lo político. Ante esta situación **la equidad de género** hace referencia a la "justicia" de dar a cada quien lo que le corresponde de acuerdo a sus necesidades y posibilidades. En el caso de la equidad de género, para lograrla, es necesario promover la equiparación de condiciones desiguales y favorecer la capacidad de gestión de las mujeres, a esto se le conoce como acciones afirmativas y principios normativos que proporcionen un trato diferencial en relación con una situación de desventaja para garantizar un mayor acceso a la igualdad en el disfrute de sus derechos y recursos; dicho de otra forma la equidad es un mecanismo para lograr la igualdad (Escalante et ál. 2002).

2.1.2 Marco normativo internacional

Existe un marco normativo internacional prioritario de género en desarrollo, el cual ha permitido enfatizar las políticas internacionales relativas a género con más fundamentos, sobre todo en las últimas décadas, a continuación, se resumen de los principales eventos:



2000

- Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien 1990-Dakar 2000). Recoge entre sus objetivos la eliminación de todas las disparidades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria para el año 2015, asegurando a las niñas el acceso equitativo y sin restricciones a una educación de calidad (López, 2005).
- Cumbre del Milenio. Se establecen objetivos concretos y mensurables en equidad de género, en relación a la educación y a la salud materna, además de un objetivo específico (3) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (López, 2005).

2005

- Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo. Se reafirma el compromiso de los Ministros de los países desarrollados y en desarrollo a emprender acciones de largo alcance con vistas a administrar con eficacia la ayuda al desarrollo, considerando la adaptación a las distintas situaciones de los países, especificar indicadores, calendarios y metas, así como supervisar y evaluar la implementación. Además se menciona que serán necesarios esfuerzos de armonización similares para otros planteamientos transversales, como la igualdad de género y otras problemáticas incluyendo los que estén financiados por fondos dedicados (OECD, 2005).

2007

- Comunicación de la Comisión Europea al Consejo y al Parlamento sobre Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo. Base del consenso del Consejo Europeo, que pretende reforzar y hacer más efectivas todas las medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo, a partir de una revisión y reflexión sobre los años posteriores a Beijing en la aplicación de la transversalidad de género (Pérez Baldovinos, 2008).

2010

- Creación de la Red Global de Cátedras UNESCO en Género en el Congreso Internacional "Las Políticas de Equidad de Género en Prospectiva: Nuevos Escenarios, Actores y Articulaciones". Esta red funciona como una plataforma internacional que facilita el trabajo colaborativo entre las Cátedras UNESCO y otras organizaciones dedicadas al análisis de género a nivel internacional en búsqueda de fomentar el intercambio interdisciplinario y la creación de nuevos conocimientos, prácticas y políticas innovadoras relacionadas con la educación, la cultura, la ciencia, el desarrollo, la tecnología y otros temas (Red Global de Cátedras UNESCO en Género, 2011).



2015

• En septiembre del 2015, las personas dirigentes mundiales aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en una cumbre histórica de las Naciones Unidas. Dicha agenda contempla 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales el quinto objetivo está orientado a la igualdad de género con metas como: velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública; emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales; aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros, entre otras (ONU, 2015)

2.1.3 ¿Qué es desarrollo sostenible?

La Comisión Mundial del Ambiente y Desarrollo en 1987, definió como desarrollo sostenible “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”. Como complemento a esta definición, según Imbach, 2016 el desarrollo sostenible es el proceso permanente hacia la satisfacción de todas las necesidades humanas fundamentales de todas las personas sin degradación irreversible del ambiente, ésta última definición aclara qué necesidades se pretende satisfacer, de quienes y aborda de manera menos antropocéntrica el compromiso de no degradar el ambiente.

2.1.4 Bosque modelo y su relación con el desarrollo sostenible

Bosque modelo, es un modelo de gestión territorial, que se centra en las personas trabajando en alianzas por una visión común, hacia el desarrollo sostenible en un territorio extenso con distintos usos y valores de la tierra, en donde el ecosistema forestal juega un papel importante. Bosque modelo equivale a un modelo de gobernanza que funciona como catalizador del desarrollo sostenible de abajo hacia arriba, por medio de un foro de concertación que reúne a las organizaciones locales para promover el desarrollo humano sostenible en un territorio, donde son las personas las que se organizan y participan para gestionar juntas su desarrollo en relación a los recursos naturales (RIABM, 2014).

Este modelo de gobernanza surgió en Canadá, a partir de los conflictos relacionados con bosques a finales de los 80´s y fue en 1992 que se expandió el concepto por medio de un programa internacional para abordar el manejo de conflictos ambientales (RIABM, 2014).

Cada bosque modelo, tiene sus particularidades, sin embargo, comparten una misma filosofía basada en 6 principios:

1. Afiliación de base amplia (alianzas)
2. Escala de paisaje
3. Compromiso con la sostenibilidad
4. Gobernabilidad adecuada
5. Amplio programa de actividades
6. Compromiso con la transferencia de conocimientos y trabajo en redes

Ser parte de un bosque modelo bajo los principios compartidos, contribuye a la prevención y resolución de conflictos, democratización de las prioridades, ayuda a catalizar oportunidades y a lograr incidencia política (RIABM, 2014).

En 1995, se crea una Red Internacional de Bosques Modelo con sede en Ottawa, Canadá que agrupa actualmente más de 70 bosques modelos, en más de 25 países con presencia en los 5 continentes, a su vez se han desglosado redes regionales, de las cuales la Red Iberoamericana de Bosques Modelo (RIABM) es una de ellas, la cual agrupa 32 bosques modelo derivados de 15 países (RIABM, 2014).

La RIABM, a su vez tiene alianzas con otras organizaciones que se identifican con este modelo de gobernanza y suman esfuerzos desde sus espacios, entre ellas Secretaría de la Red Internacional de Bosques Modelo (SRIBM), CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza), la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO) y la agencia de cooperación canadiense CUSO Internacional y el CIFOR (El Centro para la Investigación Forestal Internacional) (RIABM, 2014).

Ser parte de la RIABM, permite visibilizar a nivel internacional los esfuerzos de cada bosque modelo, propicia el intercambio de experiencias, posibilita la apertura de realizar proyectos en red, oportunidades de capacitación y fondos semilla (RIABM, 2014).

3. OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA

Contribuir al proceso de institucionalización y transversalización del enfoque de género en la RIABM y en cada uno de los bosques modelo, con el propósito de examinar las implicaciones de las acciones emprendidas para los hombres y mujeres, y hacer que todas las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos.

4. EJES DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA



4.1 Educación y concientización en equidad e igualdad de género

Paulo Freire plantea que la educación es un proceso de praxis, reflexión y acción sobre el mundo para transformarlo, de tal manera que no puede ser una isla que cierra sus puertas a la realidad social, económica, política y ambiental, haciendo así un llamado a recoger las expectativas, sentimientos, vivencias y problemas del pueblo. ¿Y quién es el pueblo? ¿Qué tienen que ver los bosques modelo con el pueblo? el pueblo es la gente de nuestros territorios, ¿Y quién es la gente? la gente son los hombres, las mujeres, la niñez, la juventud, personas con edad avanzada, personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, migrantes, grupos étnicos, personas con capacidades físicas y cognitivas diferentes, ésta es nuestra gente, gente que habita en cada uno de nuestros bosques modelos, las personas son tan diversas como cada uno de los bosques modelo que conforman la RIABM.

En el equipo de la RIABM y en cada uno de los bosques modelo, es necesario plantearse de manera más efectiva la práctica procesos inclusivos, lo cual requiere un compromiso real de las personas que tienen a su cargo la toma de decisiones, es decir los equipos gerenciales, los directorios y los equipos técnicos que llevan a cabo en campo el accionar de cada bosque modelo. Mientras estos grupos no hayan pasado en algún momento de sus vidas por un proceso de educación humana regenerativa e intercultural, su formación tendrá una visión reducida de la realidad, por eso este primer eje de la estrategia está orientado a contribuir a la formación de seres humanos coherentes tanto en la RIABM, así como en cada uno de los bosques modelo, bajo la premisa que las personas que son parte de los bosques modelo son personas que buscan el desarrollo sostenible y lo hacen por medio de un proceso participativo llamado gobernanza, recordando que la equidad y la inclusión, así como la participación son parte de los principios de la gobernanza y no se podría ser coherente al utilizar estos términos, dando continuidad a procesos de invisibilización de la población que habita en los territorio y peor aún, seguir sin compartir los espacios de diálogo y toma de decisiones.

En esta oportunidad se aborda la dimensión de la equidad e igualdad de género, que es una de las dimensiones de la equidad e inclusión, pero a su vez están inmersos los diferentes grupos de personas que habitan en un territorio, las cuales tienen necesidades, intereses, potencialidades y una cosmovisión distinta y al ser tomadas en cuenta vendrán a enriquecer las mesas de diálogo y tomar decisiones que realmente representen a la diversidad de la población.

Entre las medidas a considerar para lograr operativizar este eje se plantea:

- Conocer y analizar el vínculo entre la equidad de género con temas emergentes que tienen impacto directo en los procesos de desarrollo y conservación tales como la pobreza, el cambio climático, la restauración, la minería, seguridad y soberanía alimentaria, procesos de paz, violencia de género, trata de personas, entre otros según el contexto de cada bosque modelo.
- Descubrir el complemento que aporta el capital humano y el capital cultural de las mujeres en los territorios y abordar iniciativas que permitan hacerles parte de los espacios de

liderazgo en proyectos, programas, las mesas de diálogo de los equipos gerenciales, directorios y equipos técnicos en los bosques modelo.

- Interiorizar que la equidad e igualdad de género, no es un tema de moda, sino un tema de derechos humanos que tiene años de lucha y mientras existan las inequidades será necesario continuar educándose y educando a las nuevas generaciones.
- Analizar con detenimiento la doble o triple carga que asumen las mujeres y cómo esto afecta la participación activa en los bosques modelo y aspiraciones a espacios de toma de decisión.
- Cuestionarse como seres humanos porqué se enmascara como cultural, la conducta patriarcal que sitúa en condición de privilegios a algunas personas y en condición de vulnerabilidad a otras.
- Aprender hacer líneas base o diagnósticos con enfoque de género, para esto se recomienda utilizar el documento desarrollado por CATIE "Herramientas para el análisis de género en ciclos de proyectos: listas de verificación e instrumentos de análisis" (ver Anexo 1 y bibliografía citada).
- Abordar la formación de nuevas masculinidades
- Aprender a diseñar políticas, programas y proyectos que aseguren la distribución equitativa de los beneficios entre hombres y mujeres de los diferentes grupos del territorio.
- Abordar estrategias para elaborar presupuestos con perspectiva de género, considerar que al menos el 30% de los recursos presupuestados deben de estar asignados a garantizar la equidad de género.

4.2 Fortalecimiento del capital social de la RIABM y de cada Bosque Modelo

La RIABM y cada bosque modelo, son excelentes ejemplos de capital social que ha surgido a partir del capital humano fortalecido en los diferentes territorios, ustedes se han asociado para trabajar en red por el desarrollo sostenible y aunque cada territorio es distinto, comparten principios que les unen a nivel local, a nivel regional y a nivel internacional.

De la misma manera que han buscado desarrollar y fortalecer alianzas para lograr objetivos orientados a las actividades forestales, agrícolas, ecoturismo, restauración, entre otras, bajo la misma lógica se propone buscar las alianzas necesarias para fortalecer sus capacidades en la temática de enfoque de género y sobretodo para llevarlo a la práctica en los programas y proyectos que ejecutan en los bosques modelo.

A continuación, se plantean algunas acciones que les orienten a explorar su capital social:

- La RIABM y cada bosque modelo, primero debe conocer y analizar el marco normativo nacional e internacional vinculado a la equidad e igualdad de género.
- Identificar los grupos de interés que están apoyando iniciativas que promuevan la equidad e igualdad de género e interculturalidad a nivel local, regional e internacional, por ejemplo: UICN, FAO, ONU, FIMI, Help Them Hope, Envol Vert, Universidades, entre otros. Importante aclarar que las instituciones u organizaciones, no necesariamente tienen que

estar dedicadas solamente al enfoque de género para que sean sus aliadas, pero sí comprometidas y dispuestas a brindar a los bosques modelo y a la RIABM un apoyo concreto en el proceso de aprendizaje e implementación del enfoque de género.

- Es importante que los bosques modelo, recuerden que en los territorios la sociedad civil también representa un capital humano con conocimientos y experiencia que podría sumar esfuerzos para capacitar e implementar el enfoque de género.
- Cuso International ha sido una organización aliada de la RIABM por años y aunque ya no hay apoyo directo a la RIABM desde Costa Rica, el apoyo sí continúa en países como Perú, Colombia y Bolivia donde coincide la presencia de los bosques modelo, se recomienda mantener estas relaciones e incluso fortalecerlas y dar seguimiento a los logros que van obtenido.
- Socializar los logros de cada bosque modelo, respecto al enfoque de género es una manera de crear motivaciones y generar ideas para el resto de bosques modelo, por lo que se les insta a compartir de manera más frecuente sus experiencias por medio de la RIABM.
- Otra de las vías a explorar para lograr obtener beneficios a partir del capital social, son posibles alianzas con el sector privado, por ejemplo: aerolíneas que actualmente estén orientadas a la responsabilidad social y ambiental, pueden ser aliadas de la RIABM y uno de los beneficios podrían ser el financiamiento de los boletos aéreos que faciliten encuentros.
- Se invita al equipo gerencial de la RIABM a fortalecer su capital social con las organizaciones aliadas actualmente como CUSO, CIFOR, FAO, es necesario poner en agenda directamente el tema de equidad e igualdad de género y explorar en conjunto que más pueden hacer para que a los bosques modelo lleguen beneficios más tangibles. Así mismo se les recomienda aprovechar su estancia en el CATIE para educarse en materia de género y propiciar espacios para representantes de bosques modelo.

4.3 Fortalecimiento de capacidades locales y acceso al capital político de la población en condición de vulnerabilidad

Los dos ejes anteriores de esta estrategia estuvieron concentrados en fortalecer el capital humano y el capital social tanto en la RIABM, así como en cada bosque modelo. Una vez que estos capitales estén fortalecidos, se esperaría que las personas que forman parte de los equipos gerenciales, directorios y de los equipos técnicos estén concientizados, capacitados y con un capital social fortalecido para generar oportunidades de desarrollo sostenible, pero esta vez con los anteojos de la equidad e inclusión, con especial atención en las poblaciones vulnerables en los territorios.

Importante empezar aclarando, que la población en condición de vulnerabilidad dependerá de cada contexto, sin embargo para estar en sintonía definiremos como poblaciones vulnerables aquellas personas que se encuentran en desventaja para acceder a los recursos, oportunidades y ejercer plenamente sus derechos humanos, lo cual propicia condiciones de vulnerabilidad ante la

pobreza, la variabilidad y cambio climático, la violencia, las guerras, los conflictos socioambientales y actitudes intolerantes de las diferencias.

Los bosques modelo, afortunadamente son plataformas abiertas para agregar grupos de interés que representen los intereses y las necesidades de la población, es ahí donde radica la importancia de ver las oportunidades que tienen los bosques modelo, para fomentar los procesos de equidad e igualdad de género, considerando la diversidad grupos inmersos en la población (niñez, juventud, grupos étnicos, población LGBT, edad avanzada, personas con capacidades físicas y cognitivas diferentes, migrantes). Por eso en este eje de la estrategia se plantea un proceso de formación de abajo hacia arriba, donde la población en desventaja debe ser fortalecida para ejercer su derecho a participación activa en los espacios de diálogo donde se toman decisiones que afectan sus vidas.

Es necesario realizar un análisis de situación para comprender a profundidad las potencialidades en los territorios, para este fin se recomienda utilizar el enfoque de medios de vida sostenibles y capitales de la comunidad. En base a los resultados se pueden plantear con más certeza las acciones orientadas al desarrollo de las capacidades locales y la manera de cómo acceder al capital político, sin embargo, a manera orientativa se brindan a continuación algunas acciones que se podrían realizar según el contexto:

- Educación y concientización del núcleo familiar respecto a la equidad e igualdad de género como oportunidad para construir una sociedad más justa y complementaria.
- Promover el empoderamiento de las mujeres, la juventud y grupos étnicos, con la claridad que dentro de estos grupos también se podría presentar diversidad.
- Promover el desarrollo de capacidades empresariales y asociativas.
- Contribuir la diversificación de los medios de vida practicados, explorando los capitales de la comunidad, dependiendo del contexto rural o urbano.
- Promover el enfoque de cadenas de valor y el desarrollo de mercados locales.
- Fortalecer el capital cultural, valorar los saberes locales, los saberes ancestrales, la cosmovisión de los pueblos.
- Considerar la necesidad de crear plataformas de oportunidades para el relevo generacional.
- Propiciar un diálogo de saberes entre los equipos técnicos de los bosques modelo con las personas que habitan en las comunidades.
- Promover políticas y estrategias organizacionales que propicien el acceso a los recursos a las mujeres, a la juventud, a familias en condición de pobreza.
- Promover en la niñez la educación humana regenerativa como pilar fundamental que puede heredar mejores seres humanos para conservar la biodiversidad del planeta.
- Abrir espacios de representación diversa en las mesas de diálogo de los bosques modelo, considerando un ideal de 50% mujeres y 50% hombres, tanto en los bosques modelo así como en la RIABM.
- Proyectar la educación humana regenerativa a las organizaciones/ instituciones aliadas de los bosques modelo, así como a las que no lo son pero que están presentes en el territorio.

4.4 Mejoramiento continuo de herramientas metodológicas y difusión del conocimiento

El desarrollo humano y la conservación de la biodiversidad son procesos y como tales, no es algo que se logra en un corto plazo y a la primera versión propuesta. Por tal razón se insta a la RIABM, así como a cada uno de los bosques modelo a que continuamente revisen sus procesos, herramientas, metodologías y hagan los ajustes necesarios para lograr los objetivos y tengan la apertura de incorporar ideas que faciliten los procesos y el manejo óptimo de los recursos. De la misma manera se insta a que esta estrategia propuesta sea probada, adaptada y ajustada según el contexto y que se compartan los avances a nivel de red y con las instituciones/organizaciones aliadas.

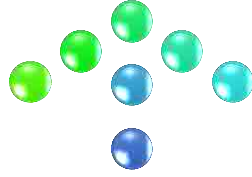
A continuación, se mencionan algunas acciones para orientar la ejecución de éste eje:

- Documentar y sistematizar las experiencias tanto de la RIABM, así como de cada bosque modelo
- Utilizar las redes sociales y plataformas virtuales para difundir el conocimiento adquirido en el manejo de los recursos naturales a través de la gobernanza.
- Compartir con instituciones/ organizaciones locales los avances logrados y las lecciones aprendidas en el bosque modelo y la manera cómo se ha logrado integrar el enfoque de género en la diversidad de actividades que realizan.
- Promocionar en universidades y otros centros educativos en modelo de gobernanza que se promueve en los bosques modelo haciendo siempre un llamado a la participación de la población e instando a las nuevas generaciones a participar.
- Organizar eventos a nivel local, nacional e internacional que visibilicen los aportes tanto de los hombres, así como de las mujeres en el desarrollo sostenible del territorio.
- Utilizar el lenguaje inclusivo en los diferentes espacios de participación tanto oral como escrita.
- Los bosques modelo son un grupo de interés representativo que puede incidir en las instituciones locales o nacionales para crear políticas, estrategias, ordenanzas que respalden los procesos de equidad e inclusión, siendo género una de las dimensiones emergentes a visibilizar sin descuidar la diversidad implícita.

4.5 Análisis transversal del enfoque de género

El último eje de la estrategia está pensado, para verificar si el resto de los cuatro ejes propuestos han surgido efecto en la toma de decisiones y si se han logrado los cambios estructurales y conductuales tanto en la RIABM como en cada uno de los bosques modelo, bajo la premisa que la cultura la hace la gente y una estrategia de equidad e igualdad de género busca una cultura de justicia entre las relaciones entre los hombres y mujeres que habitan en los territorios. A continuación, se presentan algunas acciones a tomar en cuenta:

- Los planes estratégicos, los planes operativos, los programas y proyectos incluyen en sus ejes y objetivos de manera transversal la equidad e igualdad de género.
- La RIABM presenta a los bosques modelo alternativas de capital social para explorar posibilidades de financiamiento de programas y proyectos, que prioricen el desarrollo de las capacidades locales priorizando la formación de mujeres, la juventud y grupos étnicos.
- Los bosques modelo presentan a la RIABM la estrategia de equidad e igualdad de género adaptada a su propio contexto y avanzan en la creación de políticas que respalden y faciliten la operatividad.
- Los bosques modelo comparten anualmente los avances y lecciones aprendidas, respaldado por un proceso de monitoreo y evaluación.
- La RIABM y los bosques modelo inciden en las organizaciones aliadas para fortalecer las capacidades de las mujeres y propiciar la representación en las mesas de diálogo de los bosques modelo.
- La RIABM y los bosques modelo, logra abrir espacio de participación equitativa de mujeres y hombres en las mesas de diálogo y comparten los puestos de toma de decisión.
- Gestionar becas y propiciar la participación de las mujeres y hombres de manera equitativa en los cursos tanto en temática de enfoque de género, así como de otras áreas pertinentes según el quehacer del bosque modelo.




¿Cómo aplicar la estrategia de equidad e igualdad de género?



¿Cómo darle seguimiento?

5. IMPLEMENTACIÓN

5.1 Participantes en la implementación

<p>Ejes</p> 	Responsables			Grupos meta
	RIABM Gerencia y directorio	Bosques Modelo Gerencias y directorios	Equipo técnico de cada BM	
Educación y concientización en equidad e igualdad de género	X	X		Equipo gerencial y directorio de la RIABM Equipo gerencial, directorio y equipo técnico de cada bosque modelo Organizaciones e instituciones que no necesariamente son aliadas de los bosques modelo pero que si tienen incidencia en el territorio Núcleo familiar
Fortalecimiento del capital social de la RIABM y de cada Bosque Modelo	X	X		Directorio regional de la RIABM. Directorio de cada BM.
Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y capital político de la población en condición de vulnerabilidad	X	X	X	Mujeres La niñez y la juventud Comunidades Nativas Grupos étnicos Población LGBT (Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales)
Mejoramiento continuo de herramientas metodológicas y difusión del conocimiento para llevar a la practica la equidad e igualdad de género en los diferentes campos.	X	X	X	Edad avanzada Personas con capacidades físicas y cognitivas diferentes Migrantes Núcleo familiar
Análisis transversal del enfoque de género bajo la coordinación y gerencia de la RIABM	X	X	X	Equipo gerencial y directorio de la RIABM Equipo gerencial, directorio y equipo técnico de cada bosque modelo Organizaciones e instituciones que no necesariamente son parte del directorio pero que tienen convenios con la RIABM y/o con los bosques modelo.

5.2 Plan de acción para cada eje de la estrategia

Eje 1. Educación y concientización en equidad e igualdad de género

Producto	Resultado esperado	Indicadores
Generación de capacidades para promover el enfoque de género en el equipo gerencial de la RIABM, el directorio regional de la RIABM, los directorios de c/ BM y el equipo técnico de c/BM.	El equipo gerencial de la RIABM, el directorio regional de la RIABM, los directorios de c/ BM y el equipo técnico de c/BM llevan a la práctica el enfoque de género desde una perspectiva humana regenerativa e intercultural.	<p>% de presupuesto asignado para actividades de capacitación y sensibilización.</p> <p>Cantidad de personas que participan activamente en los talleres de formación.</p> <p>Aumenta la cantidad de propuestas de programas y proyectos que incluyen en sus objetivos el enfoque de género.</p> <p>Se utiliza lenguaje inclusivo en los textos, así como en la conducta y expresión oral.</p>

Eje 2. Fortalecimiento del capital social de la RIABM y de cada Bosque Modelo

Producto	Resultado esperado	Indicadores
Generación de espacios de construcción colectiva. Plataforma de concertación representativa y legítima a nivel local, nacional e internacional.	La RIABM y cada uno de los bosques modelo fortalece y extiende sus relaciones con el sector público, privado y la sociedad civil con quienes se comparte el interés de practicar la equidad e igualdad de género en los territorios comunes.	<p>Cantidad de grupos de interés que se suman a la plataforma de gobernanza regional y local con el objetivo de apoyar procesos de equidad de género e inclusión.</p> <p>Cantidad de intercambios locales, nacionales o internacionales promovidos por la RIABM y por cada bosque modelo.</p> <p>Acuerdos de apoyo formalizados que reflejen el compromiso con la equidad e igualdad de género.</p> <p>Cantidad de programas o proyectos realizados en red.</p>

Eje 3. Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y capital político de la población en condición de vulnerabilidad.

Producto	Resultado esperado	Indicadores
<p>Generar un análisis de situación territorial (diagnóstico) desde una perspectiva holística que evalúe a profundidad las razones que limitan la participación activa de las personas en condición de vulnerabilidad en el territorio, así como las oportunidades para su mejorar su calidad de vida.</p> <p>Generar programas y proyectos orientados a fortalecer el liderazgo, autoestima, superar la violencia de género, desarrollo de capacidades técnicas, empresariales y organizacionales de las personas en condición de desventaja, ej. Mujeres, la juventud, personas mayores, grupos étnicos, LGTB, migrantes personas con capacidades diferentes, niñez.</p>	<p>La RIABM y c/ BM promueve y da seguimiento al análisis de situación generado y promueve iniciativas de liderazgo de las poblaciones en condición de vulnerabilidad.</p> <p>La plataforma de la RIABM y los bosques modelo, abren espacios de participación en puestos de toma de decisión a mujeres, comunidades nativas, juventud y otros grupos diversos en el territorio.</p>	<p>Cantidad de iniciativas de liderazgo apoyadas en el territorio (empresariales, culturales, deportivas, etc).</p> <p>Cantidad de mujeres participando en puestos de decisión en el directorio de la RIABM y en los directorios del BM.</p> <p>Necesidades Humanas Fundamentales que se han logrado mejorar gracias a las iniciativas promovidas.</p>

Eje 4. Mejoramiento continuo de herramientas metodológicas y difusión del conocimiento para llevar a la practica la equidad e igualdad de género en los diferentes campos.

Producto	Resultado esperado	Indicadores
<p>Metodologías, herramientas y propuestas de políticas, ordenanzas y estrategias para los municipios que les permitan mejorar la gestión de los bienes y servicios ecosistémicos y la equidad social (mapeo, planes de monitoreo y evaluación, manejo forestal, SAF, etc).</p> <p>Estrategia de incidencia, comunicación y difusión del conocimiento.</p>	<p>Los Bosques Modelo en conjunto con los gobiernos, organizaciones e instancias decisoras locales implementan mecanismos de buena gobernanza productiva y ambiental que busquen la equidad, la disminución de la pobreza, el pago por servicios ecosistémicos y la adaptación al cambio climático.</p> <p>Las organizaciones locales, nacionales o internacionales decisoras utilizan el conocimiento generado para adaptarlo en los diferentes territorios.</p>	<p>Cantidad de propuestas de metodologías, herramientas, políticas, ordenanzas y estrategias adaptadas al territorio y destinadas a mejorar la gestión de los bienes y servicios ecosistémicos de manera equitativa en la población.</p> <p>Cantidad de propuestas con estrategias de incidencia, comunicación y difusión del conocimiento a nivel nacional a internacional.</p>

Nota: Eje adaptado de la estrategia del Programa Agroambiental Mesoamericano (CATIE, 2012).

Eje 5. Análisis transversal del enfoque de género bajo la coordinación y gerencia de la RIABM.

Producto	Resultado esperado	Indicadores
<p>El plan estratégico de la RIABM incorpora el enfoque, el conocimiento, las metodologías, resultados y lecciones aprendidas del enfoque de género.</p> <p>Incorporación del enfoque de género en cada uno de los bosques modelo que forman parte de la RIABM.</p> <p>Sistema de monitoreo y evaluación del enfoque de género funcionando.</p> <p>Becas en cuya selección se respete el criterio de equidad para estudios de cursos, maestrías u otros relacionados con las áreas de estudio de los bosques modelo.</p>	<p>La RIABM mejora sus capacidades para colaborar y apoyar a los bosques modelo, a socios locales, regionales e internacionales en el diseño e implementación de estrategias y políticas para la equidad e igualdad de género.</p>	<p>Cambios reflejados en la actualización del plan estratégico 2018-2022.</p> <p>Cada bosque modelo presenta su estrategia de equidad de igualdad de género, adaptada a su contexto.</p> <p>Proceso de monitoreo en ejecución y con verificación anual.</p> <p>Cantidad de becas de estudios otorgadas con apego a los principios de equidad.</p> <p>Cantidad de mujeres beneficiarias de los cursos gestionados por la RIABM.</p> <p>% de mujeres que ocupan puestos de toma de decisión en el equipo gerencial, junta directiva y directorio de la RIABM, ideal propuesto 50%.</p> <p>Representación de grupos étnicos en el directorio de la RIABM.</p>

Nota: Eje adaptado de estrategia del Programa Agroambiental Mesoamericano (CATIE, 2012).

6. BIBLIOGRAFIA

- BM Pichanaki (Bosque Modelo Pichanaki). 2015. Plan estratégico 2015-2018 (en línea). 61 p. Consultado 10 jul. 2016. Disponible en <http://www.bosquesmodelo.net/wp-content/uploads/2015/06/Plan-Estrat%C3%A9gico-BMPKI.pdf>
- CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza). 2012. Estrategia de equidad e igualdad de género (en línea). Turrialba, Costa Rica. 32 p. Consultado 5 may. 2016. Disponible en <http://orton.catie.ac.cr/REPDOC/A9499E/A9499E.PDF>
- Escalante, A; Ugalde, Y; Ramírez, F. 2002. Incidencia en la gestión de políticas públicas con enfoque de equidad de género en el sector rural de Centroamérica (en línea). San José, Costa Rica. Unión Mundial para la Naturaleza. Fundación Arias para la Paz. 89 p. Consultado 1 nov. 2016. Disponible en http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=256&ml=1&mlt=s&tmpl=component
- Gutierrez-Montes, IA; Ramírez-Agüero, F. 2013. Herramientas para análisis de género en el ciclo de los proyectos: listas de verificación e instrumentos de análisis (en línea). Turrialba, Costa Rica. CATIE. Serie técnica, Boletín Técnico, No. 63. Turrialba, Costa Rica, CATIE. 24 p. Consultado 5 mar. 2017. Disponible en http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr:8080/bitstream/handle/11554/2289/Herramientas_para_el_analisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IIDH (Instituto Interamericano de Derechos Humanos). 2004. Convención CEDAW y protocolo facultativo: convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en línea). San José, Costa Rica. 296 p. Consultado 19 nov. 2016. Disponible en <http://www.lugardemujer.org.ar/pdf/convencion%20CEDAW.pdf>
- Imbach, A. 2016. Estrategias de Vida: analizando las conexiones entre la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales y los recursos de las comunidades rurales. Geolatina S.A. Turrialba, Costa Rica. 55 p.
- López, I. 2005. Género en la agenda internacional del desarrollo: un enfoque de derechos humanos (en línea). Revista Académica de Relaciones Internacionales (2). 36 p. Consultado 2 nov. 2016. Disponible en http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/C_DESARROLLO/Genero_en_la_agenda_internacional_internacional_desarrollo.pdf
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development). 2005. Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y programa de acción de Accra (en

- línea). 13 p. Consultado 19 nov. 2016. Disponible en <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/34580968.pdf>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). 1995. Declaración y plataforma de acción de Beijing: declaración política y documentos resultados de Beijing+5 (en línea). Nueva York, Estados Unidos de América (en línea). Nueva York, Estados Unidos de América. 309 p. Consultado 19 nov. 2016. Disponible en http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_f inal_web.pdf
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). 2015. (Actas). Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas: seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio (9,2015, Nueva York, Estados Unidos de América) (en línea). Nueva York, Estados Unidos de América. 41 p. Consultado 19 nov. 2016. Disponible en http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_f inal_web.pdf
- Pérez Baldovinos, A. 2008. Los avances para la integración del enfoque de género en la política de desarrollo de la cooperación descentralizada en España, 2005-2007 (en línea). Madrid, España. 99 p. Consultado 19 nov. 2016. Disponible en https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_25.pdf
- Red Global de Cátedras UNESCO en Género. 2011. Plan de acción 2011 (en línea). Consultado 10 nov. 2016. Disponible en <http://www.catunescomujer.org/globalnetwork/esp/plan-de-accion.html>
- RIABM (Red Iberoamericana de Bosques Modelo). 2012. Estándar de principios, criterios e indicadores para los bosques modelo. Consultado 10 jul. 2016. Disponible en http://www.bosquesmodelo.net/wp-content/uploads/2012/08/PCI-BosquesModelo_RIABM2012.pdf
- RIABM (Red Iberoamericana de Bosques Modelo). 2014. ¿Qué es un bosque modelo? (en línea). Consultado 10 jul. 2016. Disponible en <http://www.bosquesmodelo.net/que-es-un-bosque-modelo/>
- RIABM (Red Iberoamericana de Bosques Modelo). 2016. Quiénes somos (en línea). Consultado 10 jul. 2016. Disponible en <http://www.bosquesmodelo.net/quienes-somos/>

7. ANEXOS

1. Metodologías y herramientas de apoyo recomendadas (Disponibles en línea)



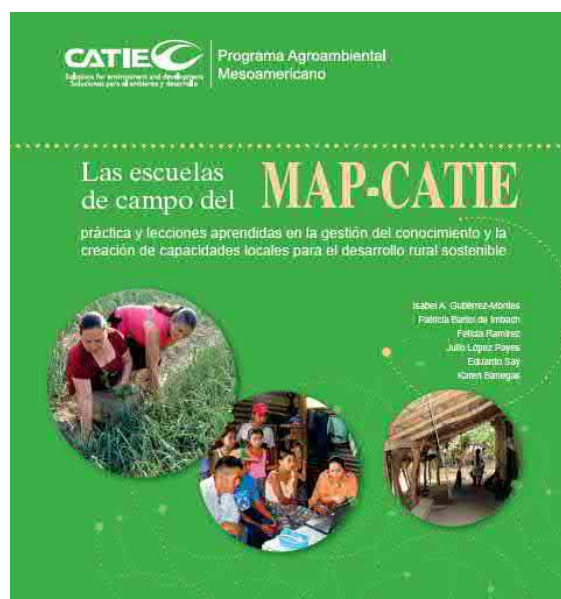
http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr:8080/bitstream/handle/11554/2289/Herramientas_para_el_analisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y



<http://orton.catie.ac.cr/REPDOC/A9496E/A9496E.PDF>



http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr:8080/bitstream/handle/11554/3756/Redaccion_con_lenguaje_inclusivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y



http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/2846/Las_escuelas_de_campo_del_MAP-CATIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y