

OPERATIONAL GUIDE FOR MAINSTREAMING GENDER EQUALITY



FORESTS OF
THE WORLD

Operational Guidelines for Mainstreaming Gender Equality in the Development Work of Forests of the World and Partners

Key messages: *“Gender is a social construction not given by nature, and therefore changes over time in relation to changes in social conventions”.*

“Achieving gender equality and empowering women, however, depends on the participation and effort of both men and women”.

“Empowering women and girls is not only a goal in itself, but a means and a precondition for achieving other development goals”.

“Mainstreaming of the gender perspective integrates both gender-specific interventions designed to support gender equality and women's empowerment in specific social groups, organizations or processes, and initiatives that integrate gender issues, the priorities, needs and experiences of men and women in the design, implementation, monitoring and evaluation of all policies, strategies and activities of Forest of the world and partners”.

Content:

Operational Guidelines for Mainstreaming Gender Equality in the Development Work of Forests of the World and

Partners.....
.....p.1

Literature.....
.....p.5

Annexes.....
.....p.9

- Annex I: Gender Policy Strategy:
Summary.....p.10
- Annex II: Specific gender interventions in the program/ project / activity of
Forests of the World –
Example.....p.11
- Annex III: How do we do in practice? Explanations and examples to the operational
guidelines...p.12
- Annex IV: Gender strategy in the current work of Forests of the
World.....p.33
- Annex V: Diagram: incorporation of the gender perspective in the entire preparation and
formulation process
.....p.37
- Annex VI: Current and potential partnerships and
partners.....p.38
- Annex VII: Legal and regulatory frameworks and useful
links.....p.40
- Annex VIII: Did you know? Facts and information for
reflection.....p.43

Operational Guidelines for Mainstreaming Gender Equality in the Development Work of Forests of the World and Partners

Gender equality and the empowerment of women are among the United Nations' sustainable development goals. It is defined in objective 5 as: *Achieving gender equality and empowering all women and girls*¹. It is important to note that the United Nations not only aims to promote gender equality, but **achieve** it by 2030, which marks the importance given to this issue in the global development agenda. In this regard, the Danish State in its development strategy towards the year 2030 has highlighted gender equality and the sexual and reproductive health and rights of girls and women as one of its key indicators for development².

Gender equality refers to the situation in which women and men have the same rights, equal access to resources and the same influence on decision-making processes. Gender equality does not equate to a mechanical uniformity of women and men, but a situation that offers the same opportunities and frameworks for both sexes to participate and contribute to society³.

The term **gender** is related to the functions and characteristics that society attributes to women and men, and above all, the power relations between them at all levels of society. It is a social construction not given by nature, and therefore changes over time in relation to changes in social conventions⁴. Gender is not an abbreviation for women; the promotion of gender equality has mainly consisted of efforts to empower women - economically and politically. Achieving gender equality and empowering women, however, depends on the participation and effort of both men and women. It is therefore important to make the gender issue visible to men and, in turn, to consider the



problems of men in human and social development as part of the gender and development agenda⁵.

As a development organization, **Forests of the World (FoW)** has the responsibility and opportunity to contribute to gender equality, and there are good reasons to focus on this issue to achieve the overall strategic objective of the organization:

- First, the development work of FoW is based on rights, and gender equality is a human right. Rights-based development should be understood as a struggle for resources and power, in a situation where the rights holders, with knowledge of their own rights, see an incentive and a measure to solve problems related to development and achieve the fulfillment of their rights⁶. Among the beneficiaries of FoW in Latin America and Africa there are enormous inequalities between women and men. Generally, women are among the most disadvantaged - economically, socially and politically⁷. In addition, indigenous women often experience double

¹ UN.org, 2016a.

² Udenrigsministeriet Danida, 2017, p.5.

³ Bugge Madsen (ed.) (n.d.), p.10.

⁴ Ibid.

⁵ Ministry of Foreign Affairs of Denmark – Danida, 2008a, p.6.

⁶ See FoW's strategic plan for 2015-2018.

⁷ Hausmann, Tyson and Zahidi, 2012.

discrimination because they are indigenous and women⁸. To achieve a **holistic, rights-based approach**, FoW wants to work actively, coordinated and above all strategically in the promotion and achievement of gender equality with the recognition that gender equality is a human right and an important means for development.

- Second, **conditions of inequality between women and men slow opportunities for local development and the sustainable management of natural resources**. For many of the women and girls in the FoW partner countries, daily routines are defined by the heavy burdens of collecting biomass fuels such as wood and manure for cooking and heating the house, as well as transporting water for domestic and productive uses. Ways in which water scarcity and pollution, as well as deforestation, make these tasks time consuming, physically tougher and even more dangerous are well documented⁹. When women have poor self-development conditions it has a negative impact on the whole family, since women are often the driving force behind family maintenance and development¹⁰. Conversely, investing in gender equality and women's opportunities to earn an income benefits all, because women and girls who earn income reinvest 90% of this in their families¹¹. As a result, achieving gender equality is not only a goal in itself, but a means and a precondition for achieving other development goals¹².

- Third, **FoW works with forest conservation with a central focus on poverty reduction**. Since three fifths of the world's poorest billion are women and girls, and since women globally earn less than men¹³, an approach to reducing poverty means reducing female poverty¹⁴.

- Fourthly, **women make up half of the global workforce and half of all consumers**, and therefore are very important beneficiaries for FoW. FoW is working to stop deforestation in the global South through the development of sustainable production focused on long-term revenue growth as well as green consumption and trade. This work includes advocacy to improve the position of women in local, national and international trade. In addition, the special work status of women must be taken into account, which includes, among other things, the so-called "double working day" - that is, unpaid work carried out at home, caring for children, organizing family life and household chores¹⁵. Women's daily work should be facilitated to provide them with resources and activities that increase women's income, which in turn can create greater independence and participation in decisions about their own lives and empower women and men as informed and responsible producers, traders and consumers¹⁶.

- Finally, **women account for half of the world's intellectual capacity**. In the effort to protect tropical forests, FoW and partners depend on the knowledge, experiences and practices of local and traditional peoples living in the forests. In tropical forest areas men and women use forest resources differently. Women are generally responsible for collecting water, firewood and non-timber products such as agroforestry, medicine, materials, etc., while men primarily work in the forest for timber extraction. Women have other

⁸ Báez, 2015.

⁹ UNDP, 2006, p.13.

¹⁰ United Nations Foundation. (2016), pp.1 and 2.

¹¹ Ibid. P.2.

¹² Women Deliver, 2014.

¹³ UNPD, 2006, p.3.

¹⁴ Ibid. p. 5.

¹⁵ March, Smyth, and Mukhopadhyay (1999), p.56.

¹⁶ UNDP, 2006, p.9.

ideas, knowledge and experiences than men for the analysis of solutions. They have spiritual and operative knowledge that men do not manage - and vice versa¹⁷. That is why it is essential to work to empower women in the planning and implementation of actions that affect them and to place particular emphasis on women's ability to make their voices heard and to be chosen for leading organizational positions.

Based on the above arguments, FoW and partners actively work for gender equality and to ensure access for girls and women at all ages to income-generating activities and participation in decision-making forums. In line with the gender equality strategy of the United Nations¹⁸ and the Danish Ministry of Foreign Affairs¹⁹, FoW uses in its strategy a two-pronged methodological approach to achieve the goal of gender equality: **Gender Mainstreaming**.

The multi-pronged strategy for mainstreaming the gender perspective is the ideal method to achieve transformative change²⁰. The strategy integrates both gender-specific interventions designed to support gender equality and women's empowerment in specific social groups, organizations or processes, and initiatives that integrate gender issues, the priorities, needs and experiences of men and women in the design, implementation, monitoring and evaluation of all policies, strategies and activities²¹ of FoW and partners.

FoW and partners seek to work strategically with the incorporation of the gender equality perspective in FoW's strategic priority areas. This is done by analyzing gender-related attitudes, knowledge, behavior and capacity among FoW's own employees and project staff to make them more gender sensitive and to promote gender equality. At all levels, an assessment of the rights of women and men, access to resources and influence can guide mainstreaming efforts²².

Gender equity is one of FoW's strategic priority areas²³. We work through special interventions like independent activities identified to complement sectoral initiatives incorporated into the country programs. **Special interventions** are efforts to create fundamental structural changes in institutions, policies, legislation and the allocation of resources to promote gender equity between men and women, depending on the specific needs of each country, policy or organization²⁴.

FoW assess partners on the basis of their current capabilities and / or future potential to actively address gender equality issues between men and women and support partner organizations in developing their own gender strategies.

FoW supports the capacity building of beneficiaries, partners and employees in managing gender issues.

FoW supports the active participation of women as well as men in our work with gender equality and we challenge cultural and social norms. FoW seeks not only to empower women individually and through women's organizations, but also to involve men in the work with the empowerment of women and to develop men's capacity in relation to their behavior and vision of women.

¹⁷ See FoW's strategic plan for 2015-2018.

¹⁸ UNDP, 2006, p.3

¹⁹ Ministry of Foreign Affairs of Denmark – Danida, 2008a.

²⁰ UNDP, 2006, p.4.

²¹ Bugge Madsen (ed.) (n.d.), p.10.

²² See annex III for more information and explanation.

²³ See FoW's strategic plan for 2015-2018.

²⁴ Danida, 2004, p. 11.

FoW works actively with groups of indigenous and non-indigenous youth with the question of gender. To build a better world for all, we need to address gender inequality and discrimination from an early age. On the basis of gender, girls and boys face marked differences in opportunities and constraints. These differences tend to be more pronounced when young people come of age²⁵. In addition, young people are often more open to work together through social, cultural and physical barriers than adults and therefore are good agents of change and promoters of gender equality²⁶.

FoW works in **national and international alliances** - called '**Partner Mix**'. The work with diverse strategic allies can include civil society, the representative structures of beneficiaries, interest groups, the private sector, the media, and research institutions. Strategic partnerships and alliances with various stakeholders at the national level and in the international work promoting gender equality are necessary to create lasting changes in a society²⁷. Working in strategic alliances facilitates the identification of "change agents" in the form of prominent groups or personalities who are advocates of a particular aspect of gender equality and can facilitate and support capacity-building in the management of gender issues.

In practice, **FoW's work with gender and equality between the genders can be divided into five stages**²⁸:

- Establishment of a baseline through analysis and documentation of the living conditions of women and men.
- Capacity building among beneficiaries, partner organizations and FoW to manage gender issues, as well as to encourage women's participation in decision-making.
- Ensuring effective participation of women through gender-specific efforts.
- Ensuring a gender-sensitive strategy through gender-specific efforts.
- Monitoring and advocacy for women's and men's equality.

²⁵ UN.org (2016b).

²⁶ Oxfamibis.dk

²⁷ Bleijenbergh Marloes Van Engen, 2015.

²⁸ Please refer to anex III for more information and explanation.

Literature

Actualidad en Psicología (2016) *¿Qué es el locus de control?* [Online] Available from: <http://www.actualidadenpsicologia.com/locus-de-control/>

ADB Australian Aid (2013) Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators, Asian Development Bank. [Online] Available from: <https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>

Báez, Jonathan (2015) *Mujer Indígena: Entre la Discriminación y el Mercado Laboral* (Primera edición). Quito: © Centro de Derechos Económicos y Sociales – CDES.

Bleijenbergh Marloes Van Engen, Inge. (2015) Participatory modeling to support gender equality, In *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34 (5), pp. 422 – 438 [Online] Available from: <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-06-2013-0045> [Accessed: 1/11-2016].

Bosques del Mundo (2015) *Plan estratégico de BdM para 2015-2018*. [Online] Available from: https://www.verdensskove.org/files/strategi_2014-21-uk-1.pdf [Accessed: 2/11-2016].

Bridge. Development-Gender
(n.d.) *Indicators for Gender Equality and Women's Empowerment – An Introduction*. OECD. [Online] Available from: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>

Bugge Madsen, Mads (ed.) (n.d.) *Promotion of Gender Equality – Training Manual*. Copenhagen: Ulandssekretariatet – LO/ FTF Council.

CIFOR (2013) *Gender strategy for the CGIAR Research Program on Forests, Trees and Agroforestry (CRP- FTA)*. [Online] Available from: http://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/BCIFOR1303/EnglishSummary.pdf

Danida (2004) *Ligestilling i Dansk Udviklingsbistand – Strategi*, p. 11

Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura D. and Zahidi, Saadia. (2012) *The Global Gender Gap Report 2012*. World Economic Forum [Online] Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf [Accessed: 15/11-2016].

March, Candida, Smyth, Ines A. and Maitrayee Mukhopadhyay (1999) *A Guide to Gender-analysis Frameworks*, Great Britain: Oxfam.

Ministry of Foreign Affairs of Denmark – Danida. (2008a) *Gender equality in Context: Challenges and opportunities*, Danida.

Ministry of Foreign Affairs of Denmark – Danida. (2008b) *Gender Equality in the Aid Effectiveness Framework*, Danida.

Naciones Unidas. (1995) *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994*, Nueva York: Naciones Unidas [Online] Available from: https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/icpd_spa_2.pdf

ONU Mujeres. (2014) *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*, México: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres.

Oxfam-lbis.dk (2017) *Unge som Forandringsagenter* [Online] Available from: <http://oxfamibis.dk/det-gor-vi/unge-som-forandringsagenter/> [20/11-2016].

Source of Insight (2017) *5 Conflict Management Styles at a Glance* [Online] Available from: <http://sourcesofinsight.com/conflict-management-styles-at-a-glance/>

The World Bank (2016) Poverty and Social Impact Analysis. Tool Name: Moser Gender Analysis Framework and Gender Audit, [Online] Available from: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTOPPSISOU/0..conte ntMDK:20590734~menuPK:1442609~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:1424003,00. html>

Thomas, Kenneth W. and Ralph H. Kilmann (2010) Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, CPP, Inc. [Online] Available from: <https://www.cpp.com/pdfs/smp248248.pdf>

Udenrigsministeriet Danida. (2017) *Verden 2030. Danmarks udviklingspolitiske og humanitære strategi*, Udenrigsministeriet Danida.

Ulandssekretariatet – LO/ FTF Council. (n.d.) *Promotion of Gender Equality, Empowerment of Women and Gender Mainstreaming in Trade Unions. Training Manual*. Copenhagen: LO/ FTF Council.

UN.org (2016a) Objetivos de Desarrollo Sostenible. 17 Objetivos para Transformar nuestro Mundo [Online] Available from: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Accessed: 2/11-2016].

UN.org (2016b) *Our Biggest Opportunity to Achieve Gender Equality* [Online] Available from: <http://www.un.org/youthenvoy/2016/03/our-biggest-opportunity-to-achieve-gender-equality/> [Accessed: 15/11-2016].

UNEG. (2011) *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation Towards UNEG Guidance*. Nueva York: UNEG.

United Nations. (2016) *The Sustainable Development Goals Report 2016*, New York: United Nations. [Online] Available from: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2016/The%20Sustainable%20Development%20Goals%20Report%202016.pdf>

United Nations Foundation. (2016) *Why Invest in Adolescent Girls*. United Nations Foundation [Online] Available from: www.coalitionforadolescentgirls.org [Accessed: 2/11-2016].

UNDP. (2006) *Taking Gender Equality Seriously – Making Progress, meeting New Challenges*, United Nations Development Programme.

Unicef (2008) [Online] Available from:
https://teachunicef.org/sites/default/files/documents/units-lesson-plans/gender_equality_-_an_introduction.pdf

Unicef (2010) Promoting Gender Equality through Unicef-Supported Policy Advocacy and Partnerships for Children's Rights, Operational Guidance in Brief. [Online] Available from: https://www.unicef.org/mdg/files/Partnership_2pager_Web.pdf

UN-REDD (2013) *Guidance Note on Gender Sensitive REDD+*, UN-REDD Programme.

UN Secretary-General's remarks at UN Women–World Bank event on Financing for Gender Equality, Addis Ababa, 14 July 2015. [Online] Available from: www.un.org/sg/statements/index.asp?nid=8829

Women Deliver (2014) *Invest in Girls and Women: EVERYBODY WINS*. The Path to Sustainable Development. Women Deliver.

Lista de anexos

- Anexo I: Estrategia política de género: Resumen
- Anexo II: Intervenciones específicas de género en el ciclo del programa/ proyecto/ actividad de Bosques del Mundo – Ejemplo
- Anexo III: ¿Cómo hacemos en la práctica? Explicaciones y ejemplos a la estrategia
 - Análisis de género: Análisis y documentación de las condiciones de vida de las mujeres y los hombres
 - Generación de capacidad entre beneficiarios, organizaciones socias y empleados de BdM y creación de asociaciones
 - Asegurar la participación efectiva de las mujeres
 - Estrategia sensible al género
 - Monitoreo e información sobre la incorporación de género
- Anexo IV: El trabajo de género en el trabajo corriente de BdM
- Anexo V: Diagrama: incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de preparación y formulación (Fuente: ONU Mujeres, 2014)
- Anexo VI: Asociaciones y socios actuales y potenciales
- Anexo VII: Marcos jurídicos y normativos y enlaces útiles
- Anexo VIII: ¿Sabías que? Citas y informaciones para la reflexión

Anexo I: Estrategia política de género: Resumen

Las Políticas Específicas a Mujeres vs. la incorporación de género

Las políticas específicas a mujeres enfocan la mejoría de la condición de las mujeres. Usualmente tratan temas vinculados al sexo como son la discriminación en la educación, los servicios de salud o la fuerza de trabajo. La incorporación de género ha significado un movimiento hacia un enfoque más amplio e igualitario, con la intención de crear un “campo de juego más balanceado”. Las políticas de incorporación a menudo son menos de tipo político, pero pueden ser utilizadas para promover la igualdad de género como una meta estratégica de una institución.



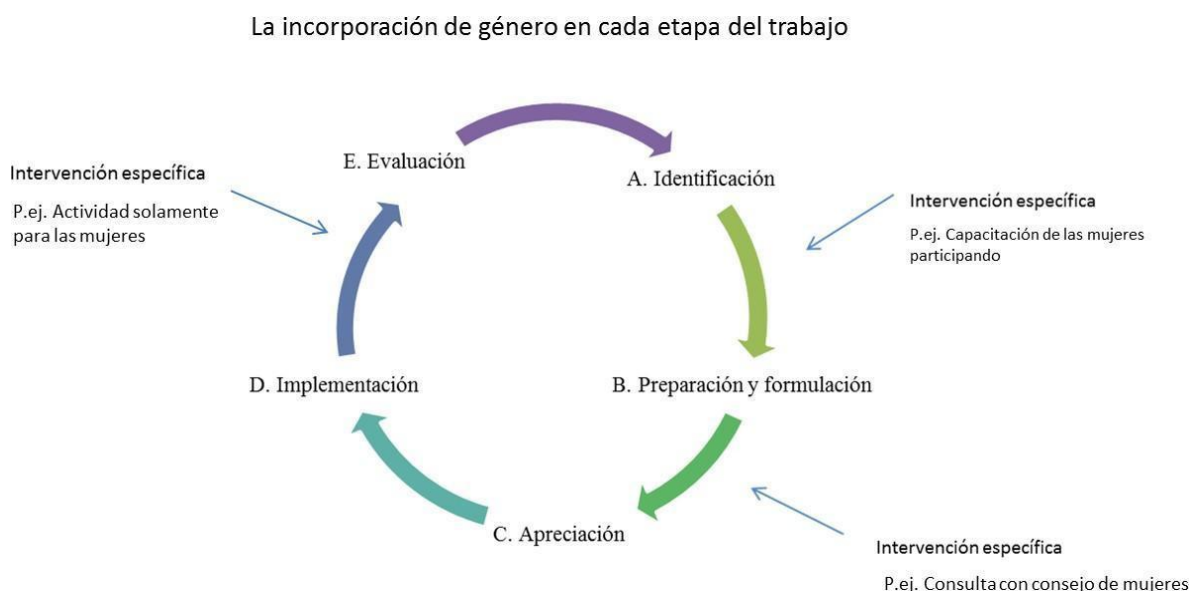
Tabla 1. Resumen de la estrategia política de género

Estrategia		Objetivos	Declaraciones Básicas	Comentarios
Estrategia de múltiples vías para la incorporación de la perspectiva de género	Incorporación de la perspectiva de género	- Se tienen en cuenta las oportunidades iguales de los hombres y las mujeres en todos los procesos de toma de decisiones	- Género es una criteria vital para resolver cuestiones y problemas sociales, políticos, económicos y operacionales - Género (diversidad) es una categoría de análisis - Competencia de género es necesario	- La incorporación de la perspectiva de género implica la promoción, planificación y programación tanto de intervenciones que aborden específicamente los problemas relacionados con la igualdad de género como de otras que integren estas cuestiones en todas las demás áreas.
	Intervenciones específicas de género	- Mejorar las oportunidades iguales para las mujeres	- Punto focal: medidas políticas de las mujeres - Empoderamiento y fortalecimiento de la capacidad de actuación de las mujeres (enfoque de déficit)	-Se define como los esfuerzos encaminados a crear cambios estructurales fundamentales en las instituciones, las políticas, la legislación y la asignación de recursos para promover la igualdad entre hombres y mujeres, y en base a las necesidades específicas de cada país, política u organización individual.

Anexo II: Intervenciones específicas de género en el ciclo del programa/proyecto/ actividad de Bosques del Mundo – Ejemplo

Figura 1. Muestra el ciclo de cualquier proyecto o programa. Las etapas de **Identificación**, **Preparación y formulación** representan *el diseño* de la intervención; la etapa de **Apreciación** es donde se hace los primeros ajustes según cualquier cambio en el contexto o preocupaciones de participantes/ grupos meta; la etapa de la **Implementación** es donde se ejecuta el proyecto y incorpora monitoreo, aprendizaje y ajustes continuos; la última etapa, la Evaluación es donde se termina con el proyecto y evalúa la ejecución y logro de los objetivos. En cada una de las etapas, intervenciones específicas sobre género podrían ser necesarios para asegurar la incorporación de la perspectiva de género. La figura muestra un ejemplo de un ciclo de proyecto que contiene tres intervenciones específicas de género.

Figura 1. La incorporación de género en cada etapa del trabajo



Anexo III: ¿Cómo hacemos en la práctica? Explicaciones y ejemplos a la estrategia

Equidad de género es una de las áreas estratégicas prioritarias de BdM²⁹. La estrategia integra intervenciones específicas de género como actividades independientes identificadas para complementar las iniciativas sectoriales incorporadas en el programa de país como iniciativas que integran los asuntos de género, las prioridades, necesidades y experiencias de los hombres y las mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de todas las políticas, estrategias y actividades³⁰ de BdM y socios.

En este sentido, la estrategia de BdM para la equidad de género está en línea con las cuestiones transversales de la estrategia política para el desarrollo de Danida, que hace hincapié en que los esfuerzos de desarrollo debe basarse en el análisis de género, y que la equidad de género es un derecho humano y beneficio social³¹.

El trabajo con género de BdM se divide en cinco etapas:

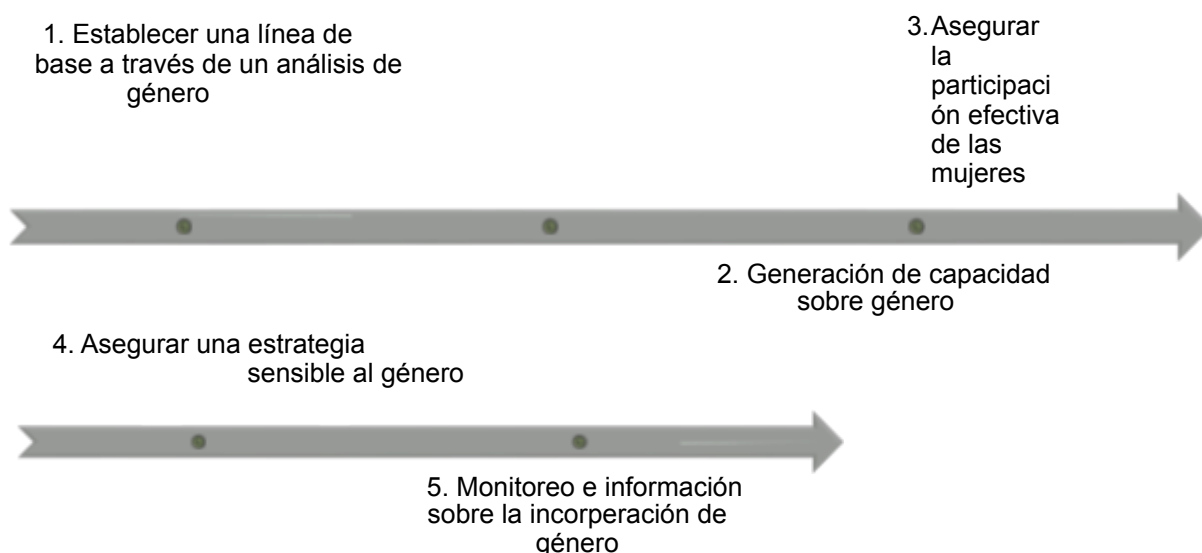


Figura 2. Cinco etapas del trabajo con género

1) **Análisis de género:** Análisis y documentación de las condiciones de vida de las mujeres y los hombres

Reconociendo que los proyectos de BdM afectan a las mujeres y los hombres de manera diferente y por lo tanto también tienen un impacto en las relaciones (de poder) entre ellos, tenemos una responsabilidad para analizar el acceso a – y control sobre – los recursos, y los derechos y oportunidades de las mujeres y los hombres, así como analizar los posibles efectos no deseados del trabajo de BdM en esta dirección y actuar en los resultados.

Caja de texto

1.

El análisis de género es una herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural.

²⁹ Véanse el plan estratégico de BdM para

2015-2018.³⁰ Ulandssekretariatet – LO/ FTF
Council. (n.d.), p.10.³¹ Udenrigsministeriet
Danida, 2017, p.5.

BdM apoya la documentación de las condiciones de los hombres y de las mujeres en la forma de analizar las actitudes, el conocimiento, el comportamiento y la capacidad de género entre los grupos meta, los asociados, el personal del proyecto y los propios empleados de BdM con el fin de hacerlos más sensibles al género y promover la equidad de género.

El análisis de género debe incluir información esencial de la situación de:

- Igualdad de derechos (derechos políticos, civiles, económicos, culturales y sociales, y derechos reproductivos) para las mujeres y los hombres.
- Igualdad de acceso y control de los recursos para las mujeres y los hombres.
- Igualdad de acceso a servicios de calidad en educación y salud, incluidos los derechos y la salud sexual y reproductiva.
- Igualdad de oportunidades para lograr influencia política y económica para las mujeres y los hombres³².

! El análisis de género no debe implicar un gasto grande adicional, ni de recursos humanos, ni de recursos económicos, sino ser una parte natural incorporada en los análisis de contexto de los documentos de implementación y “Enfoque de País”!

El Marco de Referencia de Moser

Existen diferentes marcos de referencia para el análisis de género. BdM aplica una combinación de marcos para obtener la mejor calidad de información del análisis de género, al nivel de gerencia y al nivel de campo. **El marco de referencia de Moser** (MRM) (1993) representa un marco apropiado puesto que se centra en la acción y no solamente el análisis.

¿Qué?

El marco de referencia de Moser establece la "planificación de género" como un tipo de planificación por derecho propio. Incorpora tres conceptos:

- El papel triple de las mujeres;
- Necesidades prácticas y estratégicas de género; Y
- Categorías de enfoque de políticas.

Cuestiona la suposición de que la planificación es una tarea técnica - la planificación de género es técnica y política; Asume conflicto en el proceso de planificación; Implica procesos transformadores; Y caracteriza la planificación como un debate.³³

³² Danida (2014) *Strategic Framework for Gender Equality, Rights and Diversity in Danish Development Cooperation*, p. 15.

³³ The World Bank, 2016.

¿Cómo?

Paso 1: Selección de analistas locales

El procedimiento de muestreo utilizado para seleccionar los analistas locales debe reflejar las necesidades de la investigación.

Paso 2: Introducciones y explicaciones

Al entrevistar a la población local para recolectar datos, el investigador debe comenzar por presentarse y explicar con cuidado y claridad los objetivos de la investigación y la herramienta que se utiliza. Compruebe que el analista local entiende y se siente cómodo con lo que va a ser discutido.

Paso 3: Uso del marco Moser

El marco consta de seis herramientas:

Herramienta 1 - Identificación de roles de género / el papel triple

Utilizando las tres categorías de actividades reproductivas, productivas y de gestión comunitaria, haga un mapa de la división de género del trabajo preguntando "¿quién hace qué?" Para actividades en cada una de ellas. El uso de tres categorías ayuda a destacar el trabajo de gestión comunitaria que a menudo puede ser ignorado o pasado por alto en el análisis económico. Utilice una matriz (Tabla 2) similar al Perfil de Actividad en el marco analítico de Harvard³⁴, pero asegúrese de incluir las tres categorías de trabajo productivo, reproductivo y comunitario.

Tabla 2. Ejemplo de perfil de actividad para el marco Moser

PERFIL DE LA ACTIVIDAD				
Actividades	Mujeres	Hombres	Niñas	Niños
Productivo				
Agricultura				
- Actividad 1				
- actividad 2,				
etc ... Generación				
de ingreso Empleo				
Otro				
Reproductivo				

³⁴ El marco analítico de Harvard es un marco para análisis de género que está diseñado para mostrar que existe un caso económico para asignar recursos a las mujeres tanto como a los hombres (March, Smyth and Mukhopadhyay, 1999, p. 32).

Relacionado con el agua				
Relacionado con los combustibles				
Preparación de comida				
Cuidado de niños				
Relacionado con la salud				
Limpieza y reparación				
Relacionado con el mercado				
Otro				
Participación de la comunidad				
Asistencia a las reuniones				
Actividades religiosas				
Recreación				
Actividades de la comunidad				
Otro				

Adaptado de: March, C., I. Smyth, M. Mukhopadhyay (1999)

Herramienta 2 - Análisis de las necesidades de género

Utilizando la idea de que las mujeres tienen diferentes necesidades que los hombres debido a su triple papel y su posición subordinada en muchas sociedades, evalúa las necesidades de hombres y mujeres utilizando categorías de necesidades prácticas y estratégicas.

Las necesidades prácticas de género son aquellas que, si se cumplen, ayudan a las mujeres con sus actividades actuales. Son una respuesta a las necesidades inmediatas percibidas dentro de un contexto particular y suelen ser de naturaleza práctica (por ejemplo, provisión de agua, capacitación específica o oportunidades de obtener ingresos para proveer para el hogar). Su cumplimiento, sin embargo, no pondrá en duda las divisiones de trabajo existentes o la posición subordinada de las mujeres.

Las necesidades estratégicas de género existen debido a la posición social subordinada de las mujeres y, si se cumplen, permitirán a las mujeres transformar desequilibrios de poder entre

hombres y mujeres. Las

necesidades estratégicas de género son específicas del contexto, pero pueden incluir cuestiones como derechos legales, educación, salarios iguales o violencia doméstica.

Una matriz simple, como la siguiente (Tabla 3), podría utilizarse para trazar y registrar las necesidades prácticas y estratégicas.

Tabla 3. Ejemplo de matriz de evaluación de necesidades de género

EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE GÉNERO	
Las necesidades de género prácticas de las mujeres	Las necesidades de género estratégicas de las mujeres
· Acceso a las plántulas · Leña · Necesidades relacionadas con actividades de reforestación y silvicultura · Hornos mejorados · Comercialización de productos de ratán · Formación específica · Trabajo remunerado	· Organización colectiva · Derecho a hablar · Habilidades en posiciones de liderazgo y liderazgo en el proyecto o comunidad · Educación

Fuente: March, C., I. Smyth, M. Mukhopadhyay (1999)

Herramienta 3 - Desagregar el control de los recursos y la toma de decisiones dentro del hogar

Examine las diferencias en el control y el acceso a los recursos preguntando "¿quién controla qué?", "¿Quién decide qué?", y "cómo?" Examine los vínculos entre la asignación de recursos dentro de un hogar y los procesos de negociación. Se podría utilizar una matriz para registrar los datos similares al perfil de acceso y control utilizado en la herramienta analítica de Harvard (Tabla 4).

Tabla 4. Ejemplo de matriz posible para el análisis del control de recursos y de toma de decisiones

PERFIL DE ACCESO Y CONTROL				
	Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recursos				
Tierra				
Equipo				
labor				
Efectivo				
Educación / formación				
Otro				
Beneficios				
Ingresos				
externos				
Propiedad de los activos				
Necesidades básicas (alimentos, ropa, refugio)				
Educación				
Poder político / prestigio				
Otro				

Fuente: March, C., I. Smyth, M. Mukhopadhyay (1999)



Herramienta 4 - Plan para equilibrar el papel triple

Examina cómo una política, programa o proyecto afectará a cualquiera de los roles de las mujeres. Asegurarse de que se considere el trabajo y las responsabilidades de todas las mujeres - concentrarse en un rol conducirá a suposiciones poco realistas sobre las otras funciones. Pregunte cómo pueden aumentar las cargas de trabajo en cualquiera de las tres funciones. ¿Los cambios en la carga de trabajo en un papel particular afectarán las otras funciones de las mujeres? ¿Cómo equilibrarán las mujeres sus roles si se implementa una política, un programa o un proyecto? ¿De qué manera afectarán los cambios en las políticas de un sector las funciones de las mujeres en otros sectores?

Herramienta 5 - Evaluar los objetivos de intervención³⁵

Esta herramienta se utiliza para considerar cómo las intervenciones de planificación transforman la posición subordinada de las mujeres. Examina hasta qué punto cumplen con las necesidades de género prácticas y / o estratégicas.

En el marco se identifican cinco enfoques que han dominado la planificación del desarrollo en las últimas décadas:

- Bienestar (reconoce el papel reproductivo de las mujeres y busca satisfacer sus necesidades prácticas de género a través de caridades de arriba hacia abajo)
- Equidad (busca ganar equidad para las mujeres en el proceso de desarrollo)
- La lucha contra la pobreza (una versión atenuada del enfoque de equidad)
- Eficiencia (la preocupación por asegurar el desarrollo es más eficiente y eficaz a través de la contribución económica de las mujeres)
- Empoderamiento (enfoque más reciente que busca empoderar a las mujeres a través de una mayor autosuficiencia)

Los enfoques políticos no son mutuamente excluyentes y pueden superponerse en la práctica. La herramienta se utiliza principalmente para evaluar qué enfoque se ha utilizado en un proyecto, programa o política. Sin embargo, también se puede utilizar para evaluar opciones futuras. Pregunta cómo las políticas o programas abordan las cuestiones de género. ¿Qué enfoque se está adoptando?

³⁵ Esta herramienta se puede incluir fácilmente en cualquier proceso de formulación de proyecto y definición de los objetivos generales del proyecto usando la información obtenida con el análisis de género. El objetivo de una intervención en relación con género típicamente no es el objetivo general, sino un objetivo específica o una consecuencia del objetivo general.

Herramienta 6 - Involucrar a las mujeres, las organizaciones y planificadores con conciencia de género en la planificación³⁶

Examina hasta qué grado las mujeres y las organizaciones e individuos con conciencia de género están involucrados en el proceso de planificación. Su implicación en la máxima medida garantizará que las necesidades reales de las mujeres en materia de género y prácticas se incorporen al proceso de planificación. Examina la forma en que las organizaciones e individuos de género pueden participar directamente en todas las etapas, desde el análisis hasta la implementación.

Paso 4: Finalización del proceso

Compruebe de nuevo que los analistas locales con los que ha hablado saben para qué se utilizará la información. Pida a los analistas que reflexionen sobre las ventajas, desventajas y el potencial analítico de la herramienta. Agradecer a los analistas locales por su tiempo y esfuerzo.

GAM

En combinación con el MRM, BdM aplicamos el matriz del análisis de género (GAM). El marco GAM tiene como objetivo ayudar a determinar el impacto sobre las mujeres y los hombres de las diferentes intervenciones de desarrollo, proporcionando una técnica basada en la comunidad para identificar y analizar diferencias de género. La matriz está influenciada por la realidad y la ideología de la planificación participativa. El GAM es una herramienta transformadora, ya que su uso pretende iniciar un proceso de análisis por parte de los propios miembros de la comunidad. Alienta a la comunidad a identificar y desafiar constructivamente sus suposiciones acerca de los roles de género³⁷.

El GAM está en línea con la filosofía de BdM de que la mejor manera de asegurar una resolución de problemas sostenible a largo plazo es fortalecer a los titulares de derechos y asegurar que conozcan sus propios derechos y sepan luchar por los mismos.

El GAM se basa en los siguientes principios:

- Todos los conocimientos necesarios para el análisis de género existen entre las personas cuyas vidas son objeto del análisis.
- El análisis de género no requiere la experiencia técnica de aquellos fuera de la comunidad, excepto como facilitadores.
- El análisis de género no puede promover la transformación a menos que sea llevado a cabo por las personas analizadas.

³⁶ Esta herramienta se relaciona con el análisis de género tanto como las etapas 3 y 4 del trabajo con género de BdM, que sirven para asegurar la participación efectiva de las mujeres, y una estrategia sensible al género. Véanse las etapas 3 y 4 para tener una explicación más detallada de cómo involucrar a las mujeres, las organizaciones y planificadores con conciencia de género en la planificación.

³⁷ March, Smyth and Mukhopadhyay 1999, p.68.

¿Cómo?

Tabla 5. El matriz del análisis de género (GAM)

	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				

El GAM es llenado por un grupo dentro de la comunidad que, preferiblemente, debe incluir mujeres y hombres en igual número. El GAM puede utilizarse en diferentes etapas del ciclo del proyecto para evaluar tanto el potencial como el impacto real de una intervención sobre las relaciones de género de la comunidad. Los objetivos en cada etapa son los siguientes: En la etapa de planificación para determinar si los efectos potenciales de género son deseables y consistentes con los objetivos del programa; En las etapas de diseño donde las consideraciones de género pueden cambiar el diseño del proyecto; O durante las etapas de monitoreo y evaluación, para abordar los impactos más amplios del programa.

Tabla 6. Ejemplo³⁸: Etapa de planificación; proyecto: 'Creación de valor compartido en el Sector Forestal Hondureño'

Objetivo del Proyecto:	"Mejora de las condiciones ambientales, sociales y económicas en el sector forestal y el procesamiento de la madera mediante la promoción del crecimiento ecológico inclusivo en Honduras".			
Objetivo del proyecto en relación con género³⁹:	• Equidad (busca ganar equidad para las mujeres en el proceso de desarrollo) • Eficiencia (la preocupación por asegurar el desarrollo es más eficiente y eficaz a través de la contribución económica de las mujeres)			
	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres	-			- Responsables de
Hombres	- Trabajo duro	+ Menos tiempo gastado en unas actividades		- Responsables de
Hogar	+		+ Potencial de una ganancia más grande	
Comunidad	+ Más control, más seguridad	- Más tiempo gastado en reuniones + Una unidad más fuerte	- Hay que pagar más impuestos y tarifas con la certificación	

¿Por qué este marco/ combinación de marcos para el análisis de género?

La combinación del marco de Moser y el marco GAM proporciona:

- Un marco a nivel de gerencia, para el nivel de políticas y toma de decisiones por la gerencia del programa y;
- Un marco a nivel de campo, para el uso de los miembros de la comunidad, extensionistas y otros miembros de un equipo de ejecución⁴⁰.

³⁸ Ejemplo de cómo rellenar el matrix. No se ha rellenado por las comunidades locales, sino, los ejemplo en el matrix se basan en los informes de avance y conversaciones informales.

³⁹ Objetivo definido con la herramienta 5 del análisis de Moser.

⁴⁰ Vainio-Mattila, 2001, p.29.

¡ No siempre es necesario el uso de todas las herramientas de los marcos de análisis. P.ej., si ya se ha hecho un análisis de género minucioso al nivel de país o sector, para la línea de base de un proyecto o actividad individual puede servir complementar con el análisis GAM y uno/ dos herramientas del análisis

de Moser!

El marco de Moser sirve para la planificación a todos los niveles (por ejemplo, proyecto, política, comunidad, regional). Examina los supuestos de una política.

- ✓ Fácil
- ✓ Minucioso
- ✓ Conocido

El marco GAM asegura el liderazgo local en el análisis y a pesar de ser simple, produce datos útiles y creíbles. Se puede aplicar solo si el tiempo o los recursos son escasos.

- ✓ Fácil
- ✓ Práctico
- ✓ Participativo
- ✓ No consume mucho tiempo

En base del análisis informado por el marco de Moser y el GAM se debe ser capaz de responder preguntas relevantes para el proyecto/ la actividad/ u estrategia en cuestión, como:

- ¿Cuáles son las diferentes funciones que desempeñan las mujeres y los hombres en el uso de los bosques y la ordenación forestal?
- ¿Existen diferencias de género en el acceso y control sobre los recursos forestales?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen diferentes prioridades para el proyecto en cuestión?
- ¿Cómo puede el proyecto/ la actividad afectar diferencialmente a las mujeres y los hombres?
- ¿Cómo puede el proyecto/ la actividad beneficiar diferencialmente a las mujeres y los hombres?
- ¿Cómo están representados las mujeres y los hombres actualmente en los procesos de toma de decisiones relacionados con asuntos forestales?
- ¿Hay alguna política y legislación específica en materia de género o silvicultura que deba tenerse en cuenta?⁴¹

Para el monitoreo continuo antes, durante y después de la implementación del proyecto/ la actividad/ estrategia, etc.⁴²:

- ✓ ¿Los cambios en la carga de trabajo en un papel particular afectarán las otras funciones de las mujeres?
- ✓ ¿Cómo equilibrarán las mujeres sus roles si se implementa una política, un

programa o un proyecto?

⁴¹ Preguntas inspiradas y modificadas en base del texto 'UN-REDD Programme, 2013, p.20'.

⁴² Por favor véanse el anexo IV que contiene una lista de verificación completa para cada una de las etapas en el ciclo de proyecto/ programa basándose en la información requerida del análisis de género.

- ✓ ¿De qué manera los cambios en las políticas de un sector afectarán las funciones de las mujeres en otros sectores?
- ✓ ¿Son deseables los efectos enumerados en el GAM? ¿Son consistentes con los objetivos del programa?
- ✓ ¿Cómo afecta la intervención a quienes no participan?
- ✓ ¿Qué resultados son inesperados? (Estos aparecerán en los GAMs rellenados durante y después de la implementación.)

BdM trabaja para incorporar el aspecto de género en todas las áreas estratégicas de la organización. Los puntos de verificación arriba pueden servir para intervenciones, programas y actividades dentro de cada una de estas áreas, sin embargo, consideraciones específicas podrían ser necesarias dentro de cada una de las áreas estratégicas de la organización⁴³.

2) Generación de capacidad entre beneficiarios, organizaciones socias y empleados de BdM y creación de asociaciones

BdM apoya la capacidad de los grupos meta, socios y empleados en el manejo de las cuestiones de género en forma de:

- Conformación de actitudes
- Gestión de conflictos
- Creación de asociaciones y redes

BdM trabaja con la conformación de actitudes hacia cuestiones sobre género principalmente a través de organizaciones, instituciones e individuos expertos en género⁴⁴. Sin embargo, existen diferentes ejercicios fáciles que se pueden llevar a cabo o incluir en talleres más generales que no requieren habilidades específicas y que no consumen mucho tiempo, ni costos.

Abajo hay un ejemplo para un taller de introducción sobre género más una lista de enlaces con ejercicios e ideas para talleres y presentaciones para la generación de capacidad entre beneficiarios, organizaciones socias y BdM para manejar aspectos de género, así como para fomentar la participación de mujeres en la toma de decisiones:

- Danida Toolbox y materiales para talleres y ejercicios sobre la equidad de género:
[http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1%20\(2\).pdf](http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1%20(2).pdf)
- Modelo de Unicef para lecciones de capacitación sobre género:
https://teachunicef.org/sites/default/files/documents/units-lesson-plans/gender_equality_-_an_introduction.pdf
- Ejercicio: Bingo de parcialidad de género: Véanse el documento separado.
- Taller introductorio sobre género. Véanse el documento separado: **Ejemplo para un taller introductorio sobre género.**

⁴³ Derechos humanos; Desarrollo de organización; Producción sostenible, incluyendo el manejo forestal FSC, la producción de la RSC, agroforestería, y ecoturismo; Incidencia política; Pueblos indígenas; Prevención y adaptación al cambio climático; Cuestiones de género, el VIH/ SIDA.

⁴⁴ Véanse el anexo V que contiene una lista de socios y asociaciones actuales y potenciales

Buenos consejos/ lista de verificación para la generación de capacidad de género⁴⁵:

- ✓ Mujeres empoderando a las mujeres: Las organizaciones comunitarias de mujeres pueden ser eficaces para dar voz a las mujeres en la formulación de políticas que afectan a las mujeres y los niños. A veces son pasados por alto por los gobiernos nacionales y los organismos internacionales, y deben ser socios en todas las formas de actividades de desarrollo⁴⁶.
- ✓ Réplicas de talleres y capacitaciones gestionadas por las mismas mujeres.
- ✓ Involucrar a los niños y a los hombres en talleres y capacitaciones: Los hombres pueden ser poderosos aliados para trabajar por la igualdad de género. Cuando participan y cuando tanto los hombres como las mujeres se centran en las necesidades del otro, además del propio, existe el potencial de que las mujeres y los hombres desarrollen relaciones de trabajo cooperativas, comunicación entre los sexos y más responsabilidades compartidas de cuidado de niños y hogar⁴⁷.
- ✓ Asegura que haya posibilidad de cuidado de niños o que se articula a las mujeres que puedan llevar a sus niños en las talleres/ capacitaciones.
- ✓ Asegura que el taller/ la capacitación se lleva a cabo en los idiomas locales de las mujeres participando.

Gestión de conflictos:

Procesamiento de la actitud hacia cuestiones sobre género a través del comportamiento y información sobre los derechos de los hombres y especialmente de las mujeres no siempre es suficiente para promover la igualdad entre los géneros de manera significativa. A menudo se requiere habilidades específicas para poder enfrentar la violencia contra la mujer en la familia y otras formas de opresión en el hogar y en la comunidad. Por lo tanto, en colaboración con expertos en género, BdM entrena a los socios, los empleados y los grupos metas en los métodos y las técnicas de gestión de conflictos.



En la literatura académica sobre la gestión de conflictos se define el conflicto como una condición que implica situaciones donde las cosas a las que las personas se preocupan parecen ser incompatibles⁴⁸. Según Thomas y Kilmann (2010), en estas situaciones, las intenciones se pueden describir a lo largo de dos dimensiones independientes: **la cooperativa** (intentar satisfacer la preocupación del otro) y **la asertiva** (intentar satisfacer la propia preocupación). Se definen cinco estilos de conflicto en términos de esas dimensiones. **Competencia** (baja cooperación, alta asertividad) es el intento de satisfacer la propia preocupación por cuenta del otro. Su estilo opuesto es **acomodativo** (alta cooperatividad, baja asertividad), que sacrifica la propia preocupación en favor de la otra persona. **Evitar** (baja cooperativismo, baja asertividad) descuida las preocupaciones de las personas al esquivar o posponer un problema de conflicto. **Colaborar** (alta cooperación, alta asertividad) es un intento de encontrar una solución integradora o una situación ganar/ ganar que satisfaga plenamente las preocupaciones de ambas personas. Por último, el **compromiso** (intermedio tanto en la cooperación como en la asertividad) es un intento

de encontrar un asentamiento intermedio que satisfaga sólo parcialmente la preocupación de cada persona⁴⁹.

⁴⁵ Los buenos consejos se basan en comentarios y experiencias de los empleados de BdM, organizaciones socias de BdM y otras ONGs que trabajan con temas y grupos metas similares a los de BdM.

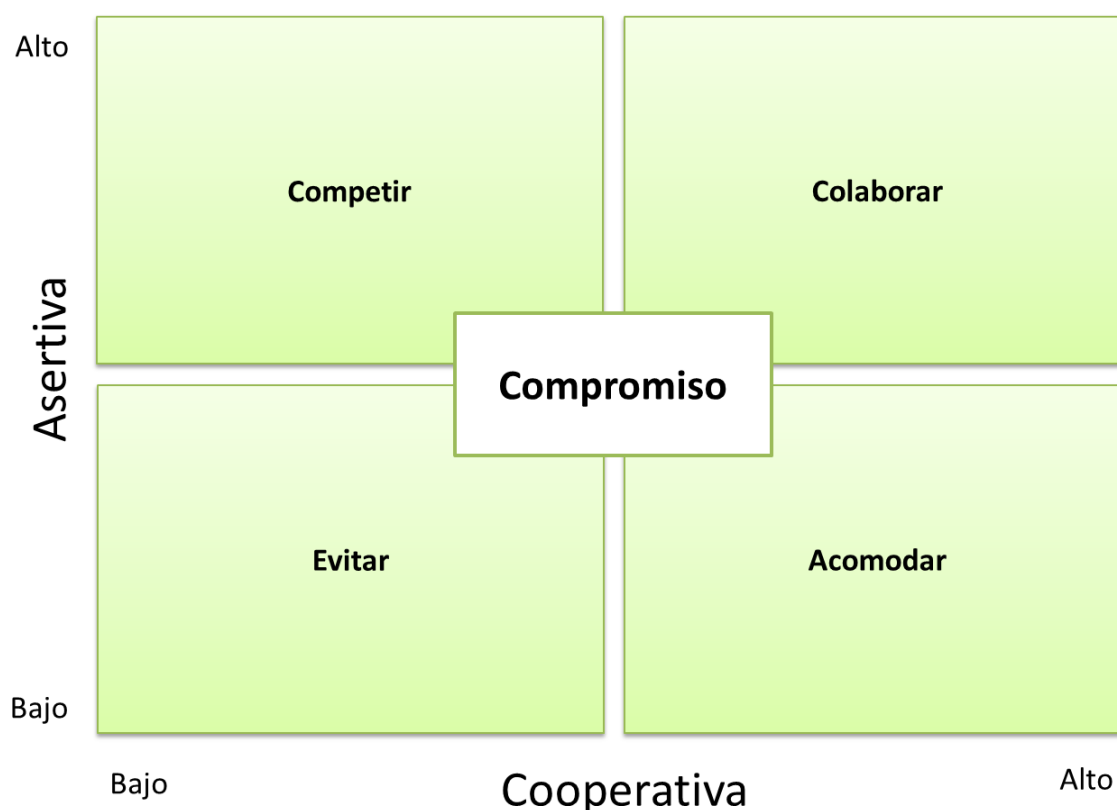
⁴⁶ Unicef, 2008, p.4.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Source of Insight (2017).

⁴⁹ Thomas and Kilmann (2010), pp. 2-3.

Figura 3. El Thomas-Kilmann modelo para manejar conflictos



Incidencia a favor de la igualdad de derechos de mujeres y hombres y creación de asociaciones y redes

Las causas de la discriminación de género son muchas y muy variadas. Se reflejan típicamente en instituciones y políticas, pero sus raíces van mucho más profundamente en la cultura, la tradición y las percepciones de la gente. La defensa de las políticas relacionadas con el género raramente es un proceso mecánico o tecnocrático, donde simplemente presentar la evidencia correcta será suficiente para marcar la diferencia. Igualmente importante es enunciar de manera convincente el argumento de la equidad de género. Hacer esto requiere sensibilidad a lo que la gente ya piensa y cuánto estarían dispuestos a empezar a pensar de manera diferente⁵⁰.

Asociaciones y redes⁵¹:

De acuerdo con nuestra experiencia, se logra la incidencia política más efectiva y los mejores resultados cuando las organizaciones e instituciones se unen en alianzas nacionales e internacionales con los requisitos comunes, intercambio de conocimientos, representatividad y vigor; especialmente en relación con la promoción de derechos.

⁵⁰ Unicef, 2010, pp.1-2.

⁵¹ Véanse el anexo V que contiene una lista de organizaciones y grupos expertos en cuestiones de género que son socios actuales y potenciales de BdM.

Por ese motivo trabajamos preferiblemente con un mix de socios aliados y actores con alcance tanto local, territorial, regional y nacional⁵². Trabajamos continuamente para crear nuevas alianzas y redes con organizaciones y grupos expertos en cuestiones de género, y para fortalecer el conocimiento que existe dentro de nuestras redes actuales. Las alianzas y redes pueden consistir de varios socios pertinentes: agencias gubernamentales, organizaciones de las Naciones Unidas, ONGs, instituciones de educación, OSCs, el sector privado, pueblos indígenas y comunidades locales⁵³.

Trabajar con la juventud es una ventaja en relación con el género, ya que tienden a incluir y delegar la misma responsabilidad a las mujeres y los hombres, lo que a nivel comunitario mostrará a las mujeres jóvenes que ellas también poseen un papel igualmente importante representando los intereses de las comunidades y como líderes potenciales del futuro.

3) Asegurar la participación efectiva de las mujeres

Al igual que con cualquier proceso de participación de las partes interesadas, el apoyo a la participación efectiva de las mujeres requiere un entorno propicio, la creación de capacidad y la aplicación de sistemas de participación apropiados. Para asegurar la participación efectiva y significativa de la mujer, es necesario llevar a cabo fases de preparación y planificación, así como tomar medidas para asegurar que el proceso de participación sea sensible al género. La figura 4 a continuación sugiere algunos puntos de entrada prácticos para la acción.

Figura 4. Proceso para asegurar la participación efectiva de las mujeres



Preparación: En la etapa de preparación se identifica, determina y formula los objetivos y resultados deseados del proyecto/ programa/ estrategia. Llevando a cabo un análisis de género en esta fase (Etapa 1 del trabajo con género de BdM) ayuda a determinar las limitaciones/ posibilidades para la participación efectiva de las mujeres.

Planificación: Se relaciona con la importancia de involucrar a grupos de mujeres en la planificación y asegurar que talleres, capacitaciones y materiales usados en la fase de preparación se aplican a las mujeres.

⁵² Bosques del Mundo, 2015, p. 26.

⁵³ UN-REDD, 2013, p. 23

Participación: Asegurar que haya un entorno propicio para que las mujeres participen activamente exige un seguimiento continuo y un esfuerzo grande. Sin embargo, existen un número de acciones que se pueden realizar para promover que las mujeres puedan participar en procesos del programa/ proyecto/ actividad. Estas acciones pueden incluir:

- ✓ Promover el equilibrio de género dentro de grupos y talleres (generalmente se acepta que las mujeres deben constituir al menos el 30% de un cuerpo para asegurar resultados efectivos⁵⁴);
- ✓ Involucrar y asesorar a las mujeres en el diseño y la conducción del análisis de las partes interesadas;
- ✓ Considerar grupos y consultas que consisten sólo de mujeres; y
- ✓ Asegurar que la información se difunda a las mujeres en los idiomas locales y a través de diferentes medios de comunicación a los que pueden acceder las mujeres (incluyendo radio, Internet, volantes, etc.).

4) Estrategia sensible al género

Tener una estrategia sensible al género quiere decir aplicar políticas que reconocen que las mujeres son tanto actores del desarrollo como hombres; Que la naturaleza de la participación de las mujeres es diferente ya a menudo desigual; Y que, por consiguiente, las mujeres pueden tener diferentes necesidades, intereses y prioridades que a veces pueden entrar en conflicto con las de los hombres.

Para preparar una estrategia sensible de género, es importante reunir y difundir información sobre cómo mujeres y hombres usan el bosque y sus derechos al uso tanto formales como informales. Mucha de esta información se puede obtener en el análisis de género (paso número uno) y en colaboración con especialistas de género y el sector forestal.

Como tal, las siguientes acciones pueden ser útiles:

Punto de acción 1: Al definir a los que pueden sufragar los costos como resultado del proyecto/ actividad/ política, identificar a los grupos de mujeres relevantes, y cualquier mujer o hombre vulnerable

Punto de acción 2: Evaluar cómo un mecanismo de reparto de beneficios puede afectar a los papeles y responsabilidades de género

Punto de acción 3: Considerar la tenencia de la tierra formal e informal, el uso de los bosques y el acceso a los recursos cuando se definen los beneficiarios

Punto de acción 4: Involucrar a las mujeres ya los grupos de mujeres en las discusiones sobre la distribución de beneficios

Punto de acción 5: Asegurar que el mecanismo de reparto de beneficios utilice datos desagregados por sexo

En algunos casos, el marco institucional actual en un país ofrece un punto de partida útil para la distribución de beneficios del proyecto/ actividad/ política sensible al género. Si las siguientes preguntas pueden responderse con un “sí” es un buen indicio de que las consideraciones de

género se tienen en cuenta:

⁵⁴ CIFOR, 2013.

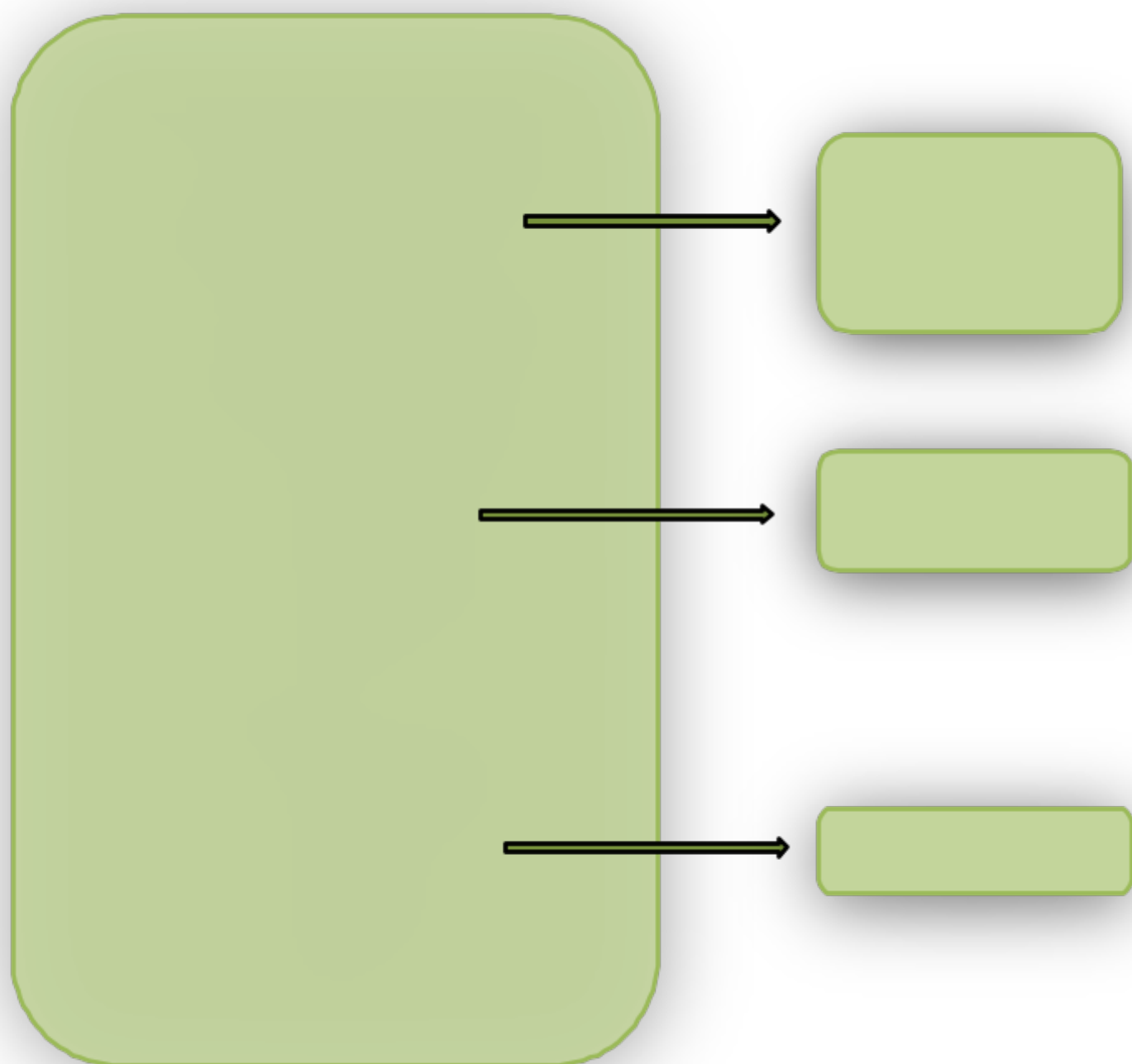
- ✓ ¿El sistema de tenencia de la tierra y uso de recursos es equitativo con respecto al género?
- ✓ ¿Hay transparencia con respecto a las transferencias financieras hacia y dentro de las comunidades?
- ✓ ¿Existe una fuerte legislación nacional sobre género en las evaluaciones de impacto ambiental?
- ✓ ¿Existe un sistema justo y accesible para abordar las quejas y los conflictos?
- ✓ ¿Las mujeres tienen los mismos derechos legales a los recursos que los hombres?

5) Monitoreo e información sobre la incorporación de género

El monitoreo sobre la equidad de género y la incorporación de este tema en el trabajo general de BdM sigue la forma de monitoreo general de BdM - aplicando la información que obtenemos a través del análisis Moser y GAM, proporcionándonos una línea de base – tanto como una comunicación continua con socios, personal de proyectos y grupos meta.

Figura 5. Monitoreo de la equidad de género





1. Monitoreo sobre la equidad de género y la incorporación de este tema en el trabajo general de BdM:

Los datos desagregados por sexo son un estándar mínimo para planificar, implementar, monitorear y evaluar todos los tipos de iniciativas de desarrollo. La desagregación de la información por sexo significa que contamos a hombres y mujeres por separado cuando recopilamos información sobre actividades y beneficios de desarrollo. Los datos desagregados por sexo son importantes porque ayudan a evaluar si una iniciativa tiene éxito al dirigir y beneficiar a mujeres, hombres, niñas y niños según lo planeado. Los indicadores deben especificar que todos los datos sobre los grupos destinatarios y los beneficiarios serán desagregados por sexo. La información también puede desglosarse de acuerdo con otras variables clave, dependiendo del tipo de iniciativa, grupo meta y contexto - como grupo socioeconómico, edad, origen étnico, raza, religión o ubicación (rural o urbana)⁵⁵.

BdM supervisamos el progreso a través de cambios desde la información de la línea base desagregada por sexo recogida con el análisis de género. La información recogida en el análisis de género se incorpora en la determinación de objetivos, resultados e indicadores desarrollados de manera participativa con los principales partes interesados. Este principio es cierto para todos los indicadores, pero es aún más importante para los indicadores para el monitoreo de la equidad de género, ya que evalúan los cambios en las relaciones de género en la economía y en las instituciones sociales, que se basan en creencias profundamente arraigadas sobre normas y comportamientos sociales⁵⁶.

Caja de texto 2.

El sistema de monitoreo incluye dos niveles de resultados e indicadores de igualdad de género. Ambos son importantes para evaluar la eficacia de la cooperación para el desarrollo y el progreso hacia la igualdad de género.

(I) País y sector. Estos resultados e indicadores pueden incluirse en las estrategias y marcos de desempeño regional, nacional o sectorial, o en el documento "Enfoque de país". Los resultados y los indicadores de este nivel deben alinearse, siempre que sea posible, con los compromisos nacionales existentes y las obligaciones internacionales de los países asociados en relación con la equidad de género.

(II) Nivel de programa y proyecto. Estos resultados e indicadores pueden utilizarse en los marcos de diseño, monitoreo y evaluación de programas y proyectos. Describen los resultados esperados de los programas y proyectos.

Flexibilidad para modificar el diseño de las iniciativas

Es importante estar preparado para cambiar la forma en que se llevan a cabo los programas, proyectos y otras iniciativas y para cambiar los objetivos y actividades si el monitoreo y la evaluación demuestran que:

- i) las mujeres, los hombres, los niños y las niñas no participan o se benefician igualmente, o como se espera (por ejemplo, cuando las iniciativas se dirigen específicamente a mujeres y / o niñas); O
- (ii) si hay efectos no deseados o dañinos en mujeres, hombres, niños o niñas.

Cuando existen diferencias significativas o no intencionadas entre la participación y los beneficios de las mujeres y los hombres, es importante analizar por qué se producen estas diferencias, de modo que la iniciativa pueda modificarse para garantizar que los beneficios se distribuyan por igual o según lo planificado. Es posible que se necesiten actividades específicas para empoderar a las mujeres para que reciban una mayor participación en los beneficios, a fin de lograr la igualdad; En estos casos, los hombres y los varones no pueden ser atacados de la misma manera que las mujeres y las niñas⁵⁷.

Caja de texto 3. Medios de verificación

1) Reuniones, eventos o seminarios periódicos

- Ayuda memoria, minutas, libro de actas, presentaciones, grabaciones y fotos.

2) Marco lógico: Objetivos, metas anuales e indicadores

- Informes de avance (cualitativo y cuantitativo) y línea de base en los análisis de contexto de los documentos de

Implementación y "Enfoque de País".

3) Progreso en el GAM

2. Historias de cambio en el tema de equidad de género y prácticas óptimas sobre género

El sistema de monitoreo de BdM incorpora dos formas adicionales de monitorear las intervenciones.

(i) **La recolección de historias de Cambios más Significativos** y (ii) **prácticas óptimas**.

Estos dos sistemas ya incluyen cuestiones de género y monitorean el progreso desde la línea de base. Por favor, véanse el documento:

"Sistema de Monitoreo de la Cooperación Internacional de Bosques del Mundo".

3. Monitoreo según los ODS

los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (ODS) establecen un nuevo marco internacional de la cooperación para el desarrollo. La cooperación danesa es contribuir a la realización de la ambición global de los objetivos de desarrollo

sostenible de cómo el mundo debe evolucionarse hacia el año 2030. Un mundo en equilibrio sin pobreza extrema y con un crecimiento y desarrollo económico, social y ambiental sostenible en el que nadie se quede atrás⁵⁸.

Caja de texto 4.

Metas del objetivo de desarrollo sostenible n° 5:

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

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

Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

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

⁵⁷ Ibid., p.9.

⁵⁸ Udenrigsministeriet Danida, 2017, p.1.

BdM contribuye a la realización de los ODS a través de nuestro trabajo, monitoreando nuestros esfuerzos según los objetivos inmediatos e indicadores establecidos por la ONU. Los objetivos inmediatos e indicadores que corresponden al

objetivo n° 5 de los ODS son definidos para medir el progreso al nivel global⁵⁹. Por eso, no podemos adoptar directamente

los indicadores oficiales para medir nuestros esfuerzos en relación a la equidad de género. Es importante adaptarlos a regiones, países y situaciones locales donde sea posible. También es esencial asegurar que reflejan las preocupaciones de género de una manera transversal y no sólo en relación con áreas explícitamente asociadas con la desigualdad de género⁶⁰. En el esquema abajo, se presenta un ejemplo de cómo adaptar los indicadores al trabajo de BdM.

Caja de texto 5.

Indicadores globales del objetivo n°5 de los ODS

Prevalencia de niñas y mujeres de 15 a 49 años que han sufrido violencia física o sexual [por parte de una pareja íntima] en los últimos 12 meses.

Porcentaje de casos referidos de violencia sexual y de género contra mujeres y niños que son investigados y sentenciados.

Porcentaje de mujeres de 20 a 24 años casadas o en unión antes de los 18 años.

Porcentaje de niñas y mujeres de 15 a 49 años que han sido sometidas a la mutilación genital femenina (MGF).

Número medio de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado combinado (carga total de trabajo), por sexo.

Porcentaje de escaños ocupados por las mujeres y las minorías en el parlamento nacional y / o en la oficina subregional elegida según su proporción respectiva de la población.

Satisfacción de la demanda de planificación familiar.

Tabla 7. El objetivo cinco de los ODS

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas		
Indicadores potenciales e ilustrativos de seguimiento mundial		
Objetivo inmediato	Indicador establecido por la ONU	Indicador potencial de BdM/ Comentarios
5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	Todos	
5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	(i) Prevalencia de niñas y mujeres de 15 a 49 años que han sufrido violencia física o sexual [por parte de una pareja íntima] en los últimos 12 meses. (ii) Porcentaje de casos referidos de violencia sexual y de género contra mujeres y niños que son investigados	(i) Dificil mediar puesto que no trabajamos directamente con estas cuestiones. Sin embargo, el empoderamiento de las mujeres y niñas puede contribuir a la disminución de la explotación de ellas, puesto que ganan confianza y más recursos para poder reportar la violencia y el abuso ⁶¹ .

⁵⁹ United Nations, 2016.

⁶⁰ Bridge. Development-Gender (nd.), p.4.

⁶¹ ONU Mujeres. (2014).

	y sentenciados.	
5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.	(ii) Porcentaje de casos referidos de violencia sexual y de género contra mujeres y niños que son investigados y sentenciados. (iii) Porcentaje de mujeres de 20 a 24 años casadas o en unión antes de los 18 años. (iv) Porcentaje de niñas y mujeres de 15 a 49 años que han sido sometidas a la mutilación genital femenina (MGF).	N/A (Difícil medir puesto que no trabajamos directamente con estas cuestiones, sin embargo podría ser necesario formular una política hacia prácticas culturales nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina)
5.4. Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	(v) Número medio de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado combinado (carga total de trabajo), por sexo. (vii) Satisfacción de la demanda de planificación familiar.	(ii) Número de actividades dedicadas a la generación económica para las mujeres (ii) Cambios desde la línea base del análisis de género (diferencia de cargo/ carga de trabajo entre mujeres y hombres) (iii) Número de iniciativas/ actividades que se centran en incidencia sobre la responsabilidad compartida en el hogar y la familia
5.5. 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.	(vi) Porcentaje de escaños ocupados por las mujeres y las minorías en el parlamento nacional y / o en la oficina subregional elegida según su proporción respectiva de la población.	(iv) Número de mujeres y niñas participando en intervenciones y actividades implementadas por BdM y socios. (v) Número de mujeres y niñas participando en reuniones y eventos nacionales e internacionales de importancia política como parte de intervenciones o actividades implementadas por BdM y socios.
5.6. Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁶² , la		N/A (Difícil mediar puesto que no trabajamos directamente con estas cuestiones).

⁶² Según el comunicado oficial de la CIPD, los delegados en la conferencia lograron un consenso en los siguientes fines cualitativos y cuantitativos:

1. **Educación universal:** Asegurar la educación primaria para todos antes de 2015 e intentar suprimir la diferencia entre las tasas de escolarización de los niños y de las niñas en la enseñanza primaria y secundaria.

2. **Reducción de la tasa de mortalidad infantil y de los niños menos de 5 años:** Reducir a menos del 35 por 1000 de nacidos vivos la tasa de mortalidad infantil y a menos del 45 por 1000 la tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años antes de 2015.
3. **Reducción de la tasa de mortalidad materna:** Disminuir las tasas de mortalidad materna de 1990 a la mitad antes de 2000, y otra vez a la mitad antes del 2015.
4. **Acceso a servicios reproductivos y de la salud sexual, incluyendo la planificación familiar:** Permitir antes de 2015 el acceso universal a los servicios de salud reproductiva, incluyendo la planificación familiar, la salud sexual y la abolición de la ablación de clítoris (Naciones Unidas, 1995).

Plataforma de Acción de Beijing ⁶³ y los documentos finales de sus conferencias de examen.		
5.7. 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		(vi) Número de actividades dedicadas a la generación económica para las mujeres (vii) Cambios desde la línea base del análisis de género (diferencia de cargo/ carga de trabajo entre mujeres y hombres; cambios desde el análisis del control de recursos y de toma de decisiones) (viii) Número de iniciativas/ actividades que se centran en incidencia sobre
5.8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer		(ix) Número de mujeres que participan activamente en actividades parte de intervenciones implementadas por BdM y socios (x) Número de actividades que se centran en la creación de capacidad en la tecnología de información y comunicación para las mujeres y los hombres de los grupos metas de BdM y socios
5.9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.		(xi) Número de campañas de incidencia política internacional que se centran en/ o incorporan promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas al nivel local, nacional e internacional

⁶³ La Plataforma de Acción es una agenda para facultar (empoderar) a las mujeres. Véanse el anexo VII.

Anexo IV: El trabajo de género en el trabajo corriente de BdM

La perspectiva de género debe ser considerada en todas las fases del ciclo de programa/ proyecto:

Figura 6.

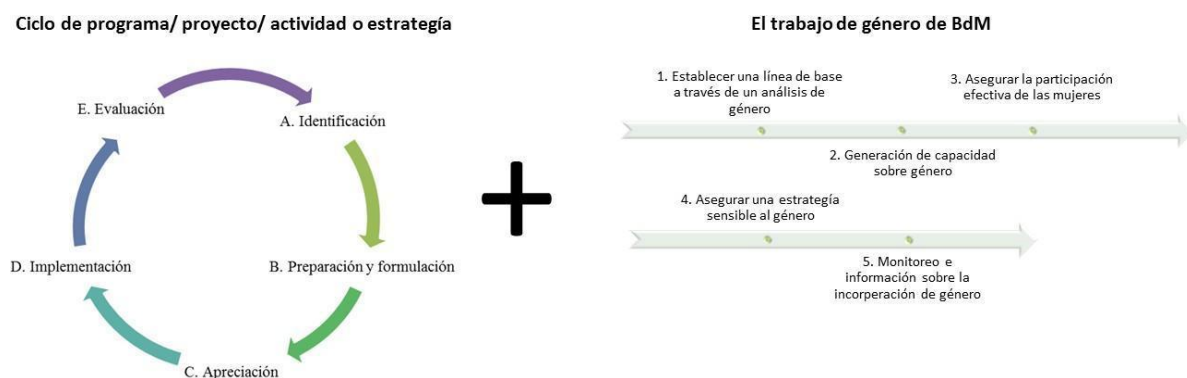


Tabla 8. El trabajo de género en el trabajo corriente de BdM

Etapa en el ciclo de programa/ proyecto/ actividad o estrategia	Acción requerida	Herramientas y directrices	Lista de verificación – la dimensión de género ⁶⁴
A. Identificación	1. Establecer una línea de base a través de un análisis de género 2. Generación de capacidad sobre género	1. Marco analítico Moser y GAM 2. Ejemplos para talleres y ejercicios 3. Grupos de mujeres y expertos en cuestiones de género	Evaluando las necesidades de las mujeres 1. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar la productividad y / o producción de las mujeres? 2. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso a y el control sobre los recursos para las mujeres? 3. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso a y el control sobre los beneficios del proyecto para las mujeres? 4. ¿Cómo se relacionan estas necesidades y oportunidades con las demás necesidades y oportunidades de desarrollo generales y sectoriales del país? 5. ¿Se han consultado directamente a las mujeres en la identificación de tales necesidades y oportunidades?

⁶⁴ Lista de verificación inspirada y modificada en base del Marco Analítico de Harvard, herramienta 4 (March, Smyth and Mukhopadhyay, 1999, p.36).

B. Preparación y Formulación (Diseño)	1. Generación de capacidad sobre género 2. Asegurar la participación efectiva de las mujeres 3. Asegurar una estrategia sensible al género	1. La etapa de preparación y formulación es especialmente importante puesto que se establece el punto de partida para el proyecto en esta fase. Véanse el anexo V por un diagrama que incluye elementos adicionales a considerar para incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de preparación y formulación.	Definiendo los objetivos generales del proyecto 1. ¿Los objetivos del proyecto son explícitamente relatados a las necesidades de las mujeres? 2. Los objetivos reflejan adecuadamente las necesidades de las mujeres? 3. Han participado las mujeres en establecer los objetivos? 4. ¿Ha habido esfuerzos anteriores? 5. ¿Cómo se basa el proyecto en esfuerzos y experiencias anteriores? Identificando posibles efectos negativos 1. ¿El proyecto podría reducir el acceso a - o control sobre los recursos y beneficios de las mujeres? 2. ¿El proyecto podría afectar negativamente a la situación de las mujeres en alguna manera? 3. ¿Cuáles serán los efectos del proyecto para las mujeres al corto y al largo plazo?
C. Apreciación	1. Asegurar la participación efectiva de las mujeres	Observación que se hace para rechazar, modificar o mejorar una idea o una propuesta.	El impacto del proyecto de las actividades de las mujeres 1. ¿Cuáles de las siguientes actividades (Producción, reproducción y mantenimiento, la socio-política) afecta el proyecto? 2. El componente planificado está de acuerdo con la denominación de género actual de esta actividad? 3. ¿Si está planificado cambiar la actuación de las mujeres de la actividad, p.ej. el locus de la actividad⁶⁵, modo remunerativo, tecnología, modo de actividad, es factible, y qué efectos positivos y negativos harán para las mujeres? 4. Si no cambia la actuación de las mujeres, ¿significa una oportunidad perdida para el rol de las mujeres en el proceso de desarrollo? 5. ¿Cómo puede el diseño del proyecto ser

			ajustado para aumentar los efectos positivos mencionados arriba, y reducir o eliminar los efectos negativos?
			El impacto del proyecto al acceso y control de

⁶⁵ Referencia al grado en el cual las personas sienten que tienen o no el control sobre los acontecimientos que influyen en sus vidas (Actualidad en Psicología, 2016).

			las mujeres 1. ¿Cómo afectarán cada uno de los componentes del proyecto al acceso a - y control sobre - los recursos y beneficios relacionados a la producción de bienes y servicios? 2. ¿Cómo afectarán cada uno de los componentes del proyecto al acceso a - y control sobre - los recursos y beneficios relacionados a la reproducción y mantenimiento de recursos humanos? 3. ¿Cómo afectarán cada uno de los componentes del proyecto al acceso a - y control sobre - los recursos y beneficios relacionados a las funciones socio-políticas? 4. ¿Qué fuerzas se han puesto en marcha para reducir la exploración de las limitaciones y posibles mejoras? 5. ¿Cómo se puede ajustar el diseño del proyecto para aumentar el acceso de las mujeres y el control de los recursos y beneficios?
D. Implementación	1. Generación de capacidad sobre género 2. Asegurar la participación efectiva de las mujeres 3. Monitoreo e información sobre la incorporación de género	1. Ejemplos para talleres y ejercicios 2. Grupos de mujeres y expertos en cuestiones de género 3. Información obtenido del análisis de género 4. Indicadores definidos en la etapa de preparación	Personal 1. ¿El personal del proyecto es consciente y simpática hacia las necesidades de las mujeres? 2. ¿Se usa mujeres para entregar servicios a las mujeres beneficiarias? 3. ¿El personal tiene las habilidades necesarias para proporcionar entradas especiales requeridas de las mujeres? 4. Existen oportunidades apropiadas para que mujeres puedan participar en puestos de gestión de proyectos? La estructura de la organización 1. ¿La forma de organización aumenta el acceso a recursos de las mujeres? 2. ¿La organización tiene poder adecuado para obtener recursos necesarios para mujeres de otras organizaciones? 3. ¿La organización tiene las capacidades institucionales para apoyar y proteger las mujeres durante el proceso de cambio? Operaciones y logística 1. ¿Hay mecanismos para asegurar que recursos del proyecto no son usurpados por hombres? Finanzas

		5. Métodos 'Cambio más significativo ' y 'Prácticas Óptimas'	1. ¿Existen mecanismos de financiamiento para asegurar el continuamente del programa? 2. ¿Las niveles de financiamiento son adecuadas
--	--	---	---

			para las tareas propuestas? 3. ¿Se evita el acceso preferencial de los hombres a recursos? 4. ¿Es posible rastrear los fondos para las mujeres de la asignación a la entrega con un grado razonable de exactitud? Flexibilidad 1. ¿El proyecto tiene un sistema de información para la administración que detecta los efectos de la operación sobre las mujeres? 2. ¿La organización tiene suficiente flexibilidad para adaptar sus estructuras y operaciones a la situación cambiante/ nueva de las mujeres?
E. Evaluación	1. Monitoreo e información sobre la incorporación de género	3. Información obtenido del análisis de género 4. Indicadores definidos en la etapa de preparación 5. Métodos ‘Cambio más significativo’ y ‘Prácticas Óptimas’	Requerimientos de datos 1. ¿El sistema de monitoreo y evaluación del proyecto explícitamente mide los efectos del proyecto sobre las mujeres? 2. ¿También recopila datos para actualizar el perfil de actividad y el perfil de acceso y control de las mujeres?⁶⁶ 3. ¿Las mujeres están involucradas en el diseño de los requisitos de datos? Recogida y análisis de datos 1. ¿Se recopilan los datos con suficiente frecuencia para que se puedan realizar los ajustes necesarios durante el proyecto? 2. ¿Los datos se devuelven al personal del proyecto ya los beneficiarios de forma comprensible y oportuna para permitir los ajustes del proyecto? 3. ¿Están las mujeres involucradas en la recolección e interpretación de datos? 4. ¿Se analizan los datos para proporcionar orientación al diseño de otros proyectos?

⁶⁶ Dos herramientas del análisis de género de Moser.

Anexo V: Diagrama: incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de preparación y formulación (Fuente: ONU Mujeres, 2014)



Anexo VI: Asociaciones y socios actuales y potenciales

	CONAMUIP, Panamá	Avenida Perú, calle 36. Edificio Airbox, arriba del Banco Nacional. Piso 3, Oficina 8. El Dorado, Panamá. Apartado Postal: 0819-08513
		
	conamuiip@cableonda.net	
	Tel: 507-392-5015	
		
		https://www.facebook.com/Coordinadora-Nacional-de-Mujeres-Ind%C3%ADgenas-de-Panam%C3%A1-CONAMUIP-127159760719976/
		

	Comisión de género de La Red Local, Nicaragua	
		
		
		
		
		
		

Anexo VII: Marcos jurídicos y normativos y enlaces útiles

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** La CEDAW, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones con respecto a las mujeres.
La Convención está compuesta de una serie de normas y obligaciones aceptadas por todos y todas. Estas normas básicas— denominadas también derechos humanos—establecen derechos y libertades mínimas que los gobiernos deben cumplir. Acompañan a estos derechos la obligación de los gobiernos y los individuos de no infringir los derechos paralelos de los demás. Estas normas son interdependientes e indivisibles; no es posible garantizar algunos derechos a costa de otros.
Accesible en línea: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- **Declaración de Viena - Conferencia Mundial de Derechos Humanos**
La Declaración y el Programa de Acción de Viena reforzaron importantes principios, entre ellos la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados de acatarlos. Además, proclamó inequívocamente los derechos de la mujer y subrayó la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente. **Accesible en línea:**
http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- **Plataforma de Acción de Beijing:** La Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres se realizó en Beijing en 1995. El principal resultado de la conferencia fue una Plataforma de Acción que identifica aquellas áreas en las que se requiere de acción para mejorar las condiciones en que viven las mujeres y niñas. La Plataforma de Acción es una agenda para facultar (empoderar) a las mujeres. Reafirma los derechos de mujeres, niños y niñas y se basa en un fuerte compromiso. Asimismo, reafirma que los derechos humanos de las mujeres y las niñas forman parte de los derechos humanos universales. Reconoce también la necesidad de un crecimiento económico amplio y sostenido, dentro de un contexto de desarrollo sostenible para los avances sociales y la justicia. La Plataforma requiere una movilización adecuada de recursos a los niveles nacional e internacional, y recursos nuevos y adicionales por parte de todos los mecanismos de financiamiento disponibles.
Accesible en línea:
http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_we_b.pdf
- **Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD):** En la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), distintas opiniones sobre los derechos humanos, la población, la salud sexual y reproductiva, la igualdad entre los géneros y el desarrollo sostenible se fundieron en un importante consenso a escala mundial, que situó la dignidad individual y los derechos humanos, incluido el derecho a planificar la propia familia, en el centro del desarrollo. **Accesible en línea:**
<http://www.unfpa.org/es/conferencia-internacional-sobre-la-poblaci%C3%B3n-y-el-desarrollo#sthash.DPk7GwDW.dpuf>
- **Normas Internacionales del Trabajo:** Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional. **Accesible en línea:**

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

- **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer:** La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946. **Accesible en línea:** <http://www.unwomen.org/es/csw#sthash.8A8qBPvg.dpuf>
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** **Accesible en línea:** <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- **Diálogo político de Viena - La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: el papel de la cooperación para el desarrollo.** **Accesible en línea:** http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- **Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda**
La comunidad mundial se ha comprometido a lograr resultados de la reducción de la pobreza. Se ha comprometido a trabajar juntos de maneras no intentadas antes. La Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda no aborda directamente la igualdad de género, pero la implementación de los cinco principios de propiedad, alineación, armonización, gestión por resultados, y la rendición de cuentas, los cuales mutuamente brinda oportunidades para avanzar en la equidad de género y los derechos de las mujeres como parte de la agenda de la eficacia de la ayuda en el desarrollo para reducir la pobreza⁶⁷. **Accesible en línea:** <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/34580968.pdf>
- **Primera Cumbre Continental de Mujeres Indígenas de Abya Yala:** Con el propósito de buscar alternativas para eliminar la injusticia, la discriminación y la violencia contra las mujeres, el machismo y volver a las formas de respeto mutuo y armónico en la vida planetaria. **Accesible en línea:** <http://www.lattice.org/kvin/es/ilaay0907es.html>

Enlaces útiles:

- ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es>
- HeForShe: <http://www.heforshe.org/es>
- Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas: Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres: <http://www.un.org/es/women/endviolence/>
- Todas las mujeres, todos los niños: <http://www.everywomaneverychild.org/>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF): <https://www.unicef.org/spanish/gender/3984.html>
- Fondo de Población de la ONU: Igualdad entre los géneros: <http://www.unfpa.org/es/igualdad-entre-los-g%C3%A9neros>

⁶⁷ Danida (2008b), p. 3.

- Fondo de Población de la ONU: Mutilación genital femenina:
<http://www.unfpa.org/es/mutilaci%C3%B3n-genital-femenina>
- Fondo de Población de la ONU: Matrimonio infantil: <http://www.unfpa.org/es/matrimonio-infantil>
- Fondo de Población de la ONU: Participación de los hombres y los niños:
<http://www.unfpa.org/es/participaci%C3%B3n-de-los-hombres-y-los-ni%C3%B1os>
- Fondo de Población de la ONU: Violencia de género:
<http://www.unfpa.org/es/violencia-de-g%C3%A9nero>
- Organización Mundial de la Salud (OMS): <http://www.who.int/gender/es/>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU: <http://www.ohchr.org/SP/pages/home.aspx>
- Alto Comisionado de la ONU para los Refugiados (ACNUR):
<http://www.acnur.org/a-quien-ayuda/mujeres/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO):
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, estadísticas de género de la ONU: <http://unstats.un.org/unsd/gender/default.html>

Anexo VIII: ¿Sabías que? Citas y informaciones para la reflexión

	¿Por qué invertir en la equidad de género?	
	¿Dónde estamos ahora?	Si hacemos un cambio...
	Las mujeres trabajan 2/3 de las horas del mundo, sin embargo ganan 1/10 de los ingresos mundiales ⁶⁸ .	Las niñas y las mujeres gastan el 90% de sus ingresos del trabajo en sus familias, mientras que los hombres sólo pasan del 30 al 40% ⁶⁹ .
	De los 960 millones de analfabetos en el mundo, dos tercios son mujeres; 70 por ciento de los 130 millones de niños fuera de la escuela son niñas ⁷⁰ .	Si podemos guardar niñas en la escuela más allá del grado 7, ellas: Tendrán más probabilidades de casarse 4 años más tarde; Tendrán menos probabilidades de morir en el embarazo / parto; Serán más propensas a tener un promedio de 2,2 niños menos; Serán más propensas a tener hijos más sanos y; tendrán más probabilidades de enviar a sus hijos a la escuela ⁷¹ .
	Más de 39.000 niñas menores de 18 años se casan cada día, violando sus derechos humanos fundamentales ⁷² .	Los retrasos en el matrimonio se asocian con mayores logros educativos y menor fertilidad. Y la menor fertilidad puede aumentar la esperanza de vida de las mujeres y tiene beneficios para la salud y la educación de los niños ⁷³ .
	289,000+ mujeres mueren por el embarazo y las complicaciones relacionadas con el parto cada año ⁷⁴ .	Invertir en la salud materna y del bebé salva a las vidas de las mujeres y los niños; fortalece al sistema de salud; y mejora a la economía ⁷⁵ .
	Hasta la mitad de todas las mujeres adultas han experimentado violencia en manos de sus parejas íntimas ⁷⁶ .	Invertir en educación, incluso educación sexual comprensiva, para jóvenes puede romper barreras para realizar plenamente sus derechos ⁷⁷ .
	En todo el mundo, las mujeres representan menos del 22 por ciento de los parlamentarios y menos del 5 por ciento de los alcaldes ⁷⁸ .	Cuando más mujeres son elegidas para un cargo político, la formulación de políticas refleja cada vez más las prioridades de las familias y las mujeres ⁷⁹ .
	Menos mujeres que hombres tienen tierra y vivienda. En algunos casos, este diferencial es amplio. En Burkina Faso, por ejemplo, más del doble de hombres que de mujeres (65 por ciento y 31 por ciento, respectivamente) informan que poseen una casa. En muchos países, las mujeres sólo pueden acceder a la tierra por medio de parientes varones ⁸⁰ .	Tenencia de la propiedad puede mejorar la agencia femenina aumentando el estatus social de la mujer, ampliando su voz y aumentando su poder de negociación dentro del hogar ⁸¹ .
	Menos del 10% de la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) se asigna a las mujeres ⁸² .	Las niñas y las mujeres gastan el 90% de sus ingresos en sus familias; los hombres sólo pasan del 30 al 40% ⁸³ .

⁶⁸ Women deliver, 2014, p.12.

⁶⁹ Ibid., p.16.

⁷⁰ Ministry of Foreign Affairs of Denmark, Danida, 2008a, p.4.

⁷¹ Women deliver, 2014, p.10.

⁷² Ibid., p.14.

⁷³ The World Bank Group, 2014, p.18.

⁷⁴ Women Deliver, 2014, p.4.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ UNDP, 2006, p.3.

⁷⁷ Women Deliver, 2014, p.14.

⁷⁸ The World Bank Group, 2014,

p.20. ⁷⁹ The World Bank Group,

2014, p.18. ⁸⁰ Ibid., p.20.

⁸¹ The World Bank Group, 2014, p.18.

⁸² UN Secretary-General's remarks at UN Women–World Bank event on Financing for Gender Equality, Addis Ababa, 14 July 2015.

⁸³ Women deliver, 2014, p.16.

