GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN ESTATAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE

CLAVE : 07PSU0190N
RVOE: ACUERDO NÚMERO PSU- 16/2016 VIGENTE A PARTIR DEL 17 DE JULIO DEL 2015

TESINA:

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y JUVENTUDES EN UN PROYECTO DE PAISAJES SOSTENIBLES DE CHIAPAS Y OAXACA.

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

ESPECIALIDAD EN GÉNERO Y EQUIDAD EN LA DIVERSIDAD

PRESENTA:

ROBERTO HERNÁNDEZ UGALDE

ASESORA:

ROCIO GUADALUPE JARAMILLO FLORES

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS. JULIO 2026.

MOXVIQUIL

San Cristóbal de las Casas, Chiapas a 30 de junio 2026.

MTRA. EVA L. LABARIEGA BERMUDEZ.
PRESENTE

ASUNTO: OFICIO DE LIBERACIÓN POR EXPERIENCIA LABORAL

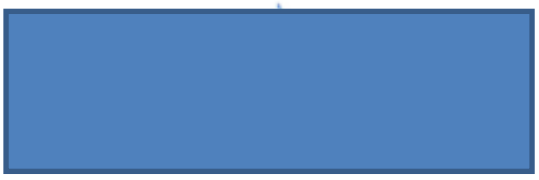
Por medio del presente, se hace constar que **el C. Roberto Hernández Ugalde**, con matrícula **510223032**, ha culminado con la experiencia laboral en el ámbito de **Género y Equidad en la Diversidad**, en el periodo de agosto 2022 a febrero 2026, misma que evidencia el desarrollo de las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes previstas en el programa académico de la Especialidad.

Después de la revisión y valoración de la documentación presentada, así como de la trayectoria profesional del interesado, se determina que la experiencia laboral demostrada cumple con los criterios establecidos por la normatividad institucional para la acreditación por experiencia laboral.

En consecuencia, se **autoriza la liberación de la Especialidad en Género y Equidad en la Diversidad por la modalidad de acreditación por experiencia laboral**, reconociendo que el alumno ha alcanzado los resultados de aprendizaje y el perfil de egreso correspondientes.

Se extiende la presente para los fines académicos y administrativos a que haya lugar.

Atentamente



Dra. Rocío Guadalupe Jaramillo Flores
Asesora

INDICE

AGRADECIMIENTOS…… 3

I. INTRODUCCIÓN…… 4

II. MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO…… 8

Marco legal y contexto institucional…… 8
Género como categoría epistémica y de análisis…… 13
Género e interdisciplina…… 21
Género y poder…… 23
Género como metodología…… 28
Género y medio ambiente…… 30
Género, interseccionalidades y participación…… 31
a) Conceptualizando operacionalmente el género……..31
b) Mirada interseccional…… 35
c) Participación, sostenibilidad y género…… 36
d) Participación, luego autonomía, luego empoderamiento…… 40

III. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA EXPERIENCIA PROFESIONAL…… 43

IV. SITIOS DE INTERVENCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL…… 47

V. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA EXPERIENCIA PROFESIONAL…… 51

VI. SÍNTESIS DE RESULTADOS Y APORTES DE LA EXPERIENCIA…… 53

VII. PRODUCTO 1: Reporte de hallazgos en organizaciones productivas…… 62

VIII. PRODUCTO 2: Guía para transversalizar género en planeación de ANP…….. 76

IX. PRODUCTO 3: Estrategia de género a mediano plazo para CI y CONANP…… 99

X. CONCLUSIONES…… 119

XI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA…… 120

XII. ANEXOS…… 125

Tabla de acrónimos y abreviaturas…… 125
Cronograma de actividades realizadas…… 126
Carta descriptiva: Taller transversalización PEG en Plan Operativo ANP's…. 127
Carta descriptiva: Taller 1 transversalización PEG en Organizaciones…… 130
Carta descriptiva: Taller 2 transversalización PEG en Organizaciones…… 132
Carta descriptiva: Taller sensibilización PEG para directivos/as CONANP…… 134
Ejemplo producto: Plan Operativo Anual con PEG, en RB VolcánTacaná…….. 136

HONRO Y AGRADEZCO A:

Mí mismx, mi cuerpx, mi corazón, mi mente, mi intención y mi espíritu.

Lumi Andrea, Inti Antil, David Antonio y Madi Ximena, mis motores, porque me enseñan a ser papá cada día, a mirar el hombre que soy, porque me cuestionan en mis incongruencias. Porque me inspiran a ser persona. Porque me aman y les amo infinitamente.

Amelia, Julio y Roberto, porque abonaron al hombre que soy ahora; por su generosidad y gran corazón solidario. Por su crianza comprometida.

Alejandra, Pilar, Célida, Bertha, Susana y Cristell, porque en la relación con cada una me confronto en mi género e identidad, veo mis introyectos y mandatos, mis modos de relación, me cuestiono; me veo como hombre en deconstrucción y como ejemplar del patriarcado simultáneamente; puedo mirar ahora mis repeticiones desde mi ser monogámico, cisheteronormado y romántico y cómo impactan en mi ser.

Todas mis compañeras mujeres con quienes me he encontrado en el camino Moxviquil, porque me permiten asomarme a su existencia, a su profesionalismo y a su lucha feminista explícita e implícita.

Todos mis compañeros hombres con quienes me he encontrado en el camino Moxviquil, por su interés genuino y amoroso a un proyecto y porque también intentan ser hombres diferentes.

Todas las personas con quienes hemos coincidido en espacios formativos, dialogando, en movimiento, co-construyendo otras posibilidades.

Moxviquil, casa de todxs, espacio, sostén, proyecto de vida, refugio, pleno en seres de luz y guardianxs de la Jnantik Lu'umi.

Universa, Vida, Diosxs, Tierra, Cosmos, Ángeles, Hadas, Duendes, Ancestrxs.

I. INTRODUCCIÓN

La Especialidad en Género y Equidad en la Diversidad, tiene como objetivo preparar personas **capaces de introducir la perspectiva de género en investigación, docencia, acompañamiento a procesos educativos, y gobernanza pública y comunitaria, con el fin de contribuir a desarrollar valores de igualdad y la mejora del bienestar de mujeres y hombres en una sociedad justa y equitativa.**

En este trabajo doy cuenta de una experiencia profesional llevada a cabo entre 2022 y 2023, en el marco de la **Consultoría para transversalizar el enfoque de género y juventudes** en los sitios de intervención del proyecto paisajes sostenibles en Chiapas y Oaxaca, con RFP No: 20222801, a cargo de la asociación civil Conservación Internacional, en alianza con la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas.

El presente **reporte de experiencia profesional** es un recuento de las actividades y resultados obtenidos a partir de la consultoría para transversalizar los temas de género y juventudes en los sitios de intervención del Proyecto Paisajes Sostenibles en Chiapas y Oaxaca. Para poder comprender la implicaciones de esto, es importante reconocer que este es un tema que a lo largo de los últimos 30 años ha tenido muchos cambios de paradigma y enfoque al momento de diseñar las estrategias más adecuadas.

La presente propuesta es impulsada por la organización Conservación Internacional, quien, a través de su departamento de salvaguardas, impulsa el análisis y la propuesta de acciones que integren este enfoque. Para entender eso es importante referirnos a la Convención de Beijing (1995) donde se cuestiona si podemos hablar de desarrollo si no se ha logrado la equidad de género, y por tanto, la mitad de la población mundial se encuentra en condiciones de vulnerabilidad.

A partir de la plataforma de Beijing y la construcción de los Objetivos del Milenio, el paradigma de desarrollo ha cambiado del enfoque economicista una visión de derechos, lo

que ha implicado cambiar también la idea de que las mujeres son el foco del problema, y por tanto debemos reconocer una situación más compleja, donde además hay otros actores sujetos a la justicia social. De esta manera, el enfoque de desigualdad ha pasado de ser una visión netamente de género, a construirse en un enfoque centrado más en derechos humanos (García, 2009:50).

La visión de salvaguardas, bajo la cuál se ha realizado esta propuesta, implica tener un enfoque integrado de derechos, lo que significa reconocer que existen desigualdades sistémicas de género, cultura, edad, clase social, entre otras, que es importante identificar y trabajar para subsanas elementos de desventaja o exclusión social. A esta categoría de análisis se le conoce como interseccionalidad.[1]

Considerando lo anterior hemos retomado la propuesta que se trabajó en 2021 con la facilitación de CI y partimos de la idea de que **transversalizar la perspectiva de género** es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique, reconociendo que hombre y mujeres no son categorías homogéneas y unificadoras. Además, se busca ampliar la visión para identificar otros sujetos de derechos, como son los jóvenes, grupos indigenas o personas de las diversidades sexuales, que también son sujetos de derechos y por tanto, personas sujetas a la inclusión.

En términos sociales existe la recomendación de trabajar partiendo de un enfoque más amplio, donde se retomen todos los elementos de interseccionalidad que se identifican en los contexto, debido a que como dice Barbiere (1993) no se avanzará solo estudiando o centrándonos en las mujeres, debido a que la sociedad y sus dinámicas son más amplias y por tanto, el trabajo debe ser a nivel relacional entre los miembros que integran este conjunto; lo cual implica poder vincularnos con los actores del territorio desde posiciones que impliquen políticas de inclusión.

1 Www.parlamericas.org

Como Paulson (1998) explica, el problema radica en que la mayoría de los programas de desarrollo que se han implementado en América Latina, han mostrado que estos han obviado la participación plena y genuina de hombres, niños, mujeres y virtualmente de todas las personas locales; tomándoles unicamente como beneficiarios que ejecutan una serie de acciones, pero que no ejercen decisiones autónomas e informadas. En este sentido García (2009) nos habla del cambio de enfoque que ha pasado de considerar el problema de la desigualdad como algo propio de las mujeres, a reconocerlo como algo que afecta a la sociedad en su conjunto.

Y particularmente en el ámbito de la conservación, como Paulson (1998) lo demuestra, en el manejo de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente, entre más desigualdad existe en una sociedad, mayor es la presión hacia los recursos naturales, y también más tensiones existen entre los miembros de la comunidad. Lo que hace indispensable el poder construir estrategias y políticas que posibiliten una participación de todos los miembros de la comunidad, y la toma de decisión sobre los recursos.

Para ello, el **enfoque hacia la equidad** los entendemos como el reconocimiento de las diferencias en cuanto a participación, y toma de decisiones hacia los recursos, así como la equidad en el acceso, decisión y poder entre los diferentes actores que se vinculan dentro de un mismo territorio.

Para Transformar estas relaciones de género, partir de la conferencia de Beijing (1995) se consensuaron dos líneas básicas de acción que permiten equilibrar las desigualdades; por un lado está el **empoderamiento** que implica fortalecer las capacidades de las mujeres para lograr su participación plena, toma de decisiones informada y control de recursos. Y en segundo lugar, integrar la perspectiva de género en otras actividades que implican desarrollo, conocido como **mainstreaming**.

En este sentido, el trabajo de transversalización que se ha realizado impulsa que dentro de las acciones implementadas al interior de los Programas Operativos Anuales (POA's), se impulsen principios que incluyan el enfoque de equidad y el empoderamiento hacia todos los actores (mujeres, jóvenes, indígenas, niñeces) que confluyen en las comunidades con las que se interactúa en las Áreas Naturales Protegidas.

El empoderamiento de las mujeres y otros actores, a través de las capacidades, implica que ellas puedan hacerse de herramientas que les posibiliten tomar decisiones libremente y también tener la administración de los recursos que implican ejercer una actividad. Es importante señalar que el mayor ámbito de participación se alcanza, y podemos decir que existe la equidad, cuando las mujeres pasan de ser las beneficiarios de los programas, a ser artífices, diseñadoras y planificadores de los propios proyectos que emprenden.

En el presente documento se revisará en primer instancia el marco teórico-metodológico que sustenta la transversalización de la perspectiva de género y juventudes en proyectos de conservación y desarrollo, reconociendo los principales enfoques que dan pie a lo que hoy podemos nombrar como género, interseccionalidades, participación social e inclusión

En un segundo apartado se describe la metodología empleda que da vida a esta perspectiva; los sitios de intervención y actores participantes; y en un tercer apartado se describen las acctividades clave que se solicitan en el marco del proyecto, a partir de las cuáles se fue construyendo la expriencia colectiva de análisis.

En un tercer apartado se presenta una síntesis de hallazgos de la experiencia, así como el desglose de los mismos en productos concretos resultado del proceso: Diagnóstico ágil de 21 Organizaciones productivas, Guía de transversalización de Género e inclusión en las ANP's y una estrategia de acción a mediano plazo para las acciones a seguir de la alianza CI-CONANP. Finalmente se verán ejemplos de los materiales producidos, así como cartas descriptivas.

II. MARCO TÉORICO-METODOLÓGICO QUE SUSTENTA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y JUVENTUDES EN PROCESOS DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO

MARCO LEGAL Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Comisión de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) ha tenido desde su fundación el enfoque de Población y Medio Ambiente, derivado de esto, es que se han denominado Reservas de la Biósfera gran parte de los espacios de conservación decretados a nivel nacional. Como parte de esta estrategia, muchos de sus mecanismos de trabajo han sido impulsados desde esquemas de participación social y vinculación con diferentes actores de los territorios. (Legorreta, Marquez, Trench, 2014).

Este enfoque ha ido cambiando paulatinamente, derivado de acuerdos internacionales suscritos por México; de esta forma, al interior de la institución se han ido integrando algunos lineamientos a las reglas de operación, con la idea de implementar acciones afirmativas a favor de la equidad y de la incorporación de jóvenes a algunos proyectos. Si bien es cierto que estos lineamientos han sido asimilados al interior de los equipos de trabajo, se ha explicitado que la comprensión de las implicaciones es limitada, lo que les permite en el mejor de los casos acatar, pero no necesariamente promover el enfoque.

Un ejemplo de esto es lo que nos expresan Aguilar-Castañeda (2002) sobre el marco programático nacional, donde recuperan el compromiso adquirido por México en la COP 21 (París, 2015) de la CMNUCC al presentar la Contribución Prevista y Determinada a Nivel Nacional 2020-2030 (NDC, por sus siglas en inglés). El componente de adaptación no condicionado indica que se incorporará el enfoque de género y de derechos humanos en todos los instrumentos de planeación territorial y gestión del riesgo y que se deberá asegurar la capacitación y participación de la sociedad, comunidades locales, grupos indígenas, mujeres, hombres, jóvenes, organizaciones civiles y sector privado en la planeación de la política nacional y sub-nacional de CC (SEMARNAT, s/f).

Gran parte de estos acuerdos han sido incorporados a Leyes que mandatan la implementación de acciones a favor de la equidad y la transversalización del enfoque de género a nivel institucional.

Para el caso de la presente consultoría es importante considerar la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIHM)[2], que es la encargada de impulsar la transversalización del enfoque, mandata la articulación entre instituciones para impulsar, dar seguimiento y evaluar acciones que se implementen en este rubro; y finalmente, explicita que deben integrarse acciones de promoción hacia la igualdad desde el ámbito de planeación y también presupuestal, lo que hace que esta ley se convierta en un paraguas para el impulso de acciones encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, para la implementación de las acciones de encaminadas a lograr la equidad, se articula con la Ley de Planeación que indica que 'la planeación deberá ejercerse basada en la igualdad de derechos entre hombre y mujeres'; y la Ley Federal de Presupuesto (LFP) **y** Responsabilidad Hacendaria (LFPRH)[3], la cual en su Capitulo Primer, artículo primero establece que 'los sujetos obligados a cumplir esta ley (aquellos que ejecuten recursos federales) deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia(….) y equidad de género'. Por lo que este último, también es un ámbito de observancia al momento de planear y diseñar políticas publicas que ejecuten acciones, y puede ser valorada su ejecución vía auditoría publica.

De acuerdo a datos de 2022, la población joven en México es aproximadamente el 30% del total de la población[4]; de estos 37.8 millones de personas jóvenes, el 30% son hombres y mujeres de entre 15 y 19 años de edad. Aunque las personas adolescentes y jóvenes son un

2 Puede consultarse la última versión de la LGIHM publicada en el Diario Oficial de la Federación en 2022. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

3 La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria puede consultarse en su versión del 27 de febrero de 2022 en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfprh.htm

4 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Juventud22.pdf

sector mayoritario, las posibilidades de atención a este sector siempre son más reducidas. En términos formales, la situación es un poco más complicada, pues aunque dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 de enuncia 'el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el futuro' en realidad la opciones legales para el ejercicio de sus derechos están aun a nivel muy básico.

En el caso de México, desde 1999 opera la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, que en general es una ley que mandata a una instancia publica el fomento a políticas publicas para este sector y cuyo objetivo es 'orienta y promover' las mismas; muchas de las cuales son en coordinación con otras instancias. Complementario a esto se promulgó la Ley General de Derechos de niñas, niños y adolescentes[5], que tiene un ámbito de protección y cuidado a los derechos de este sector de población, particularmente hasta los 15 años; lo cierto es que mantiene desatendidas gran cantidad de problemáticas que en la actualidad enfrenta este sector, como la migración antes de los 17 años, su acceso a un medio ambiente saludable o su derecho a la toma de decisiones.

En la actualidad se encuentra como Iniciativa legislativa la Ley General de Juventudes, pero es muy poco el trabajo destinado a la comprensión e incorporación de este sector poblacional, que suele ser derivado para su atención a otras instituciones y termina siendo discriminada.

Además de este marco legal específico, vinculado a la implementación de acciones relativas a salvaguardas, la CONANP responde a su marco legal vinculante, la Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente (LEEGEPA), uno de los ejes centrales para la toma de decisiones y documento rector para la planeación, junto con el Reglamento de Áreas Naturales Protegidas y el Plan Nacional de Áreas Naturales Protegidas 2020-2024[6].

5 Puede consultarse la Ley General de los derechos de niñas, niños y adolescentes en la siguiente liga: https://www.gob.mx/sipinna/documentos/ley-general-de-los-derechos-de-ninas-ninos-y-adolescentes-lgdnna

6 https://www.conanp.gob.mx/datos_abiertos/DES/PNANP2020-2024.pdf

Dentro de la revisión normativa y el análisis realizado a la misma, encontramos que dentro del Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas 2014-2018, en tres de los objetivos estratégicos se explicitan los criterios de inclusión y equidad como ejes rectores. Mientras que en la PNANP 2020-2024 promover la participación de poblaciones rurales campesinas, indígenas, mujeres, jóvenes, organizaciones de la sociedad civil y del sector academia mediante su inclusión en los Consejos Asesores. Al enunciar en el PNANP 'promover el cumplimiento de los derechos fundamentales en las ANP' enuncia como estos 'garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y los hombres en las ANPs, y respetar los derechos de género. En este sentido, no se reconoce la violencia estructurar ejercida hacia las mujeres, y por tanto, resulta es importante poder acompañar las planeaciones de las ANPs para procurar que en los Planes Operativos Anuales (POAs) puedan incluirse acciones de este tipo.

Identificamos que a partir de 2016,[7] al interior de la CONANP se impulso una 'estrategia de capacitación y cultura ambiental relacionada con los derechos humanos', misma que comenzó a posicionar algunos conceptos al interior de la institución, conceptos como salvaguardas, equidad de género o inclusión fueron incorporados en las Planeaciones de las Regionales, y paralelo con esto, surgieron documentos de apoyo que eran estrategias encaminadas a posicionar el tema y propones acciones que permitieran incorporar a diferentes sectores en las acciones de las ANPs. *Perspectiva de Juventudes en Áreas Naturales Protegidas*[8] muestra brevemente la situación de los jóvenes, centran algunos conceptos para poder transversalizar el enfoque en las ANPs y propone acciones de participación para este sector. Es un documento muy actual, que no todo el personal de las ANPs conocen, y cuando quisimos contactar a las personas responsables del documento en los correo de contacto, hemos descubierto que esas cuentas ya no están habilitadas y lo más probable es que no se le haya dado seguimiento a la estrategia.

7 https://www.conanp.gob.mx/InformeRendicion/InformeConsolidado.pdf

8 https://simec.conanp.gob.mx/Publicaciones2020/Publicaciones%20CONANP/Parte%203/Participacion%20social/2014%20Perspectiva%20de%20la%20juventud%20en%20ANP.pdf

En cuanto al tema de género, entre 2014 y 2015 se publicó el documento *Hacia la Institucionalización y la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la CONANP*[9], enfocado al trabajo con mujeres, proponiendo un marco de análisis y lineas de acción para poder transversalizar el tema. No se parte de cero y se cuenta con elementos orientadores.

Dentro de la revisión a los POAs del proyecto de Paisajes Sostenibles, encontramos antecedentes como el descrito en el POA de la Sepultura, que explicita que a partir del 2018, con la implementación del proyecto se planificó junto con Conservación Internacional (CI) un proyecto de conectividad paisajística entre Oaxaca y Chiapas que integró el componente de salvaguardas, mediante el cuál comenzó a trabajarse directamente el tema de género al interior de los equipos de trabajo. A partir de esta intervención comenzaron a dialogarse e impulsarse algunas acciones encaminadas a la toma de decisiones con perspectiva de género, la integración de jóvenes y el reconocimiento de elementos multiculturales que implican también el derecho a una consulta libre previa e informada.

Como parte del acompañamiento ya citado, en 2020 y 2021, desde CI se implementaron talleres con diversos equipos de las ANPs, para que comprendieran el enfoque de género y que se trabajase la transversalización en los POAs de las diversas Áreas. Esta iniciativa tuvo algunas limitaciones como la falta tiempo y recursos; ayudó a un primer acercamiento al tema, pero con poca apropiación de herramientas por parte del personal o la baja implementación de acciones tendientes a la equidad e inclusión. Sin embargo, propició la reflexión interna y la identificación de necesidades, que derivó en la realización del presente proceso para el fortalecimiento de capacidades y la promoción de acciones de transversalización.

9https://simec.conanp.gob.mx/Publicaciones2020/Publicaciones%20CONANP/Parte%203/Participacion%20social/2014%20Transversalidad%20persp%20genero%20en%20ANP.pdf

GÉNERO COMO CATEGORÍA EPISTÉMICA Y DE ANÁLISIS

El uso del género como categoría de análisis, señala el paso de los estudios de la mujer a los estudios de género; los primeros estaban centrados, como su nombre lo indica, en el análisis reflexivo sobre los roles femeninos -usualmente estos están marcados por trabajos ampliamente descriptivos-, los segundos, indican una etapa de maduración donde se distingue como esencial, el estudio de la mujer sin dejar al género masculino de lado, pues la investigación de uno conlleva necesariamente la observación del otro como alteridad. El uso de la categoría género, condujo al reconocimiento de la diversidad que existe en el "ser mujer", y de las vivencias subjetivas que de ello devienen acompañadas por la experiencia de clase social, etnia y en algunos casos de raza, como fue el movimiento de mujeres afro descendientes en Norteamérica. En una tercera etapa, los estudios de género han sufrido un cuestionamiento al modelo binario de la sexualidad, la existencia de personas intersexuales que se niegan a ser catalogadas y bajo parámetros masculinos o femeninos, han generado nuevos debates en el uso de esta categoría.[10]

De igual manera, el uso desmedido de este concepto en discursos institucionales, ha llevado a un sector de la academia de izquierda, dedicado al activismo civil, a diferenciar los estudios de género de los estudios feministas que demarcan su posicionamiento político no gubernamental y en cuyos trabajos existe un objetivo claro de incidencia y construcción de procesos de transformación social.

Es interesante señalar la importancia del Género dentro de la academia científica, como un concepto revolucionario para los enfoques de investigación y de autocritica, pues, como lo señala Haraway (1995), las ciencias también han funcionado como instituciones de poder y legitimadoras de pensamientos, cuyos principales pecados han sido, el antropocentrismo,

10 cfr. Butler, 2004.

el clasismo y el racismo. Es necesario afirmar, que la ciencia desde sus orígenes no ha sido precisamente objetiva e imparcial. Se consideró ciencia a toda aquel pensamiento venido de occidente, que marcaba claras separaciones entre la naturaleza y lo humano; pensamientos que fueron construidos por hombres blancos y de clases privilegiadas, que como tales justificaban su dominio por sobre todo ser que no cumpliera con los parámetros de "lo humano y lo civilizado". Estos esquemas lejos de ampliar el conocimiento, "lo limitan y son teorizados como actitudes de poder y no como actitudes que buscan la verdad" (Haraway, 1995: 315). Por ello, la ciencia se vuelve un texto discutible y un campo de poder (...) donde su forma es el contenido[11]

Así la perspectiva de género, debe ser vista como fuente revolucionaría de pensamiento, al ser una herramienta clave para formar nuevos escenarios donde las diferentes voces puedan expresarse y ser difundidas; como aquellas que fueron silenciadas en los discursos "oficiales" de la historia, la política, la academia científica, la religión, entre otros; puesto que la teoría feminista ha buscado desde sus orígenes romper con los falsos argumentos de la objetividad. El género, como lo señala García (1996), "es un híbrido que funciona como mediador entre la objetividad y la subjetividad, por lo que puede enjuiciar la racionalidad científica"[12], y afectar la vida cotidiana, la actuación de las instituciones públicas y la organización de la vida privada. Una de sus labores ha sido la de denunciar, cómo las ciencias y las tecnologías son usadas con propósitos sexistas, racistas o clasistas y dar pie para cuestionar si está libre de valoraciones, y dispuesta a ser usada de manera apropiada y sin perspectiva particularista alguna.

El género como concepto y categoría de análisis surgido del trabajo de las académicas, ha buscado lo señalado por Auge (2007), terminar con los etnocentrismos, para así, posibilitar la expresión de nuestras diferencias; que éstas sean respetadas y no causa de la

11 Ibídem, p.317
12 Ibídem, p.115

discriminación y la violencia. De esta manera, los aportes de la teoría feminista, han enriquecido la ciencia, al permitirse escuchar a las mujeres y hombres, exigir igualdad de oportunidades y respeto a las diferencias y, sobre todo, que estás sean reconocidas en el plano legal. ¡Claro!, que como toda nueva categoría de análisis, el género también atravesó por una serie de etapas que llevaron a su maduración como teoría e inserción en diferentes ramas y corrientes de las ciencias sociales, algunas de las cuales comentaré más adelante.

Como categoría de análisis, el género, surge en 1968 con el trabajo de Robert Stoller, Sexo y Género, quien estudió los trastornos de la identidad sexual en niñas y niños hermafroditas. De este modo, la primera disciplina en emplearlo como una categoría con un significado específico, fue la psicología (Lamas, 2006: 21), pero éste no tardó en expandirse; en la década de los setentas fue utilizado por primera vez en otras disciplinas sociales y humanísticas, como la sociología, la antropología, la historia, la economía, entre otras; quienes se encargaron de dar nuevos aportes para el análisis de las diferencias socio-culturales entre hombres y mujeres. Los estudios de la mujer de la década de los setenta del siglo XX, cuyo debate giraba en torno a la dicotomía naturaleza/cultura –pues se cuestionaba el hecho de que las diferencias entre hombres y mujeres fueran naturales–, centró sus estudios en la demanda de respuestas a las interrogantes, ¿Es la dominación masculina universal?, y, ¿Cómo se expresan las diferencias entre hombres y mujeres en las diversas culturas? Por lo que se tuvo un especial interés, en el estudio de las culturas no occidentales.

El paradigma aportado por las teorías desarrolladas de esta época, fue señalar que no existía una diferencia esencial –léase natural– entre hombres y mujeres, pues dicha diferencias eran marcadas por la cultura, y el hecho de pertenecer a un género u otro, condicionaba los roles dentro de la sociedad. Esta misma idea ya había sido planteada en los años 30, por la antropología cultural, con el trabajo de Margaret Mead (1990), Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas, en el que se examina el problema de las relaciones entre

personalidad y cultura, a través del estudio de la psicología de los sexos en distintas sociedades, descubriendo que el temperamento masculino y femenino no son producto de un determinismo biológico, sino que derivan de estructuras culturales, por lo tanto, estas divisiones pueden no existir o ser variables de una cultura a otra. Y a pesar que en la mayoría de las sociedades, las mujeres aparecían con menor rango que los hombres y sus actividades económicas eran subvaloradas, se dieron a conocer algunos casos que cuestionaban la universalidad de la dominación masculina bajo parámetros occidentales.

Para definir la dominación masculina en la cultura y la sociedad, se hizo necesaria la creación de un nuevo concepto, "el patriarcado", impulsado por el feminismo radical de Kate Millett (S/A), en cuya obra, Política sexual, realiza un estudio sobre la vinculación entre la diferencia sexual y las relaciones de poder. El uso del concepto política, hace referencia a las relaciones que se establecen desde el poder con la finalidad de que el grupo dirigente mantenga el control sobre quienes domina; este caso aplica para la relaciones de género en los que grupos dirigentes masculinos, crean sistemas de dominación sexual sobre las mujeres, y es de esta relación dominante que parten otros tipos de dominaciones como, las de clase, raza y etnia. De esta manera, el patriarcado nace en primera instancia de la apropiación de las capacidades reproductivas del cuerpo de las mujeres —su sexualidad— y de ésta deriva la paternidad como resultado de la monogamia obligatoria para las mujeres, reglamento base de la estructura familiar y después social; en la que el hombre es el centro de las cosas, el patriarca, el que toma las decisiones sobre la relación y la propiedad.

Finalmente, hay que destacar, que para Millett, es imprescindible concebir una teoría política que estudie las relaciones de poder en este contexto, para lo cual analiza el patriarcado desde los aspectos ideológicos, biológicos, sociológicos, económicos, educacionales, antropológicos, psicológicos, fuerza y clase social.

Se admitió así, que el patriarcado es resultado de un proceso histórico profundo (Lerner, 1990), por medio del cual se justifica y legitima al hombre como el único capaz de ejercer y ocupar puestos de poder y adquirir bienes. Claro que ello no quiere decir, que las mujeres no rompieran estructuras patriarcales en los tiempos remotos, o que la rebeldía femenina sea un invento del siglo XX; lo que sí es verdad, es que el hecho de que las mujeres –para este caso las dedicadas a la ciencia social y a la académica científica– hicieran de ello su objeto de estudio, generó el reconocimiento de que la sumisión, las desigualdades y los roles, no tienen por qué ser estáticos e impositivos; ayudó a la fragmentación de estructuras sociales rígidas que negaban las posibilidades de acceso a las mujeres a puestos públicos y a todo tipo de derecho, incluido el de decidir sobre su propia vida y su cuerpo, paradigma que funcionó más para las mujeres blancas de clase media y alta y occidentales, en un primer momento. Díez años después, los estudios de la mujer de los 80, imprimen una pauta importante en los estudios de género al mostrar que las mujeres no formaban parte de un grupo social homogéneo, sino que, somos un grupo social heterogéneo, señalando que en la construcción de la identidad femenina intervienen diversos elementos individuales —la experiencia de vida expresada en lo que se ha denominado subjetividad— y colectivos: la clase, la etnia, la raza, la profesión y la generación.

Mientras que en el primer momento de la historia del estudio del género, el interés central, era hacer de las mujeres su objeto de estudio y dar cuenta de su subordinación, siendo conscientes de que las diferencias entre hombres y mujeres eran grandes, al igual que las distancias entre la población femenina; en un segundo momento, el problema se centraba en decidir cuáles de las diferencias encontradas entre las mujeres eran o son las que más explican las desigualdades.

Fue en esta etapa cuando comienzan los trabajos que colocan la mirada en el estudio de las mujeres obreras, las mujeres negras, las mujeres de clase media, profesionistas y las mujeres urbanas en condiciones de pobreza. También en esta etapa, se advierte un

particular interés, al papel de las mujeres en el ámbito público y los cambios que conllevarían al ámbito privado, pues la crisis económica que atravesaba América Latina, orilló a muchas familias a duplicar los ingresos familiares, haciendo que miles de mujeres se vieran obligadas a salir de casa para trabajar remuneradamente. Hubo a mediados de los ochenta y principios de los noventas del siglo pasado, una línea de mujeres interesadas en los estudios políticos que vislumbraban la necesidad de retomar tres categorías cruciales para poder construir una nueva historia, que incluyera las voces femeninas; éstas eran la clase social, la raza y el género, ya que se creía que las desigualdades estaban organizadas y podían ser comprendidas a partir de dichas categorías. Un ejemplo de ello, es el trabajo de Marcela Lagarde (1998), "La triple opresión de las mujeres indias", en la obra citada, refiere que existen tres formas en que las mujeres son oprimidas: La opresión genérica, común en todas las mujeres que conviven en un mundo patriarcal; la opresión clasista, porque pertenecen a las clases explotadas y comparten la opresión de la clase con todos los explotados, y la opresión étnica, porque son sometidas con los hombres de su grupo por ser parte de la minoría.

Una más de las contribuciones de esta autora, es su tesis doctoral que se intitula, "Los cautiverios de la mujer: madresposas, putas, monjas y locas" (Lagarde, 2005); en la que basada en la teoría de la escuela de los subalternos, señala que "todas las mujeres estamos subordinadas bajo el modelo patriarcal -aunque la subordinación se dé en diferentes niveles- todas la mujeres estamos cautivas", presas de diferente manera del estereotipo del ser mujer; que conlleva ser esposa, ser madre y ser ama de casa y todos los valores y simbologías que a estos roles se les atribuyan, por ello, aun cuando logremos romper con ciertos esquemas, existen algunos de ellos que están demasiado arraigados en la identidad femenina.

Es necesario apuntar que ha habido críticas a la categoría Patriarcado, porque algunas autoras han pretendido usarla de manera ahistórica, es decir, sin detenerse a observar las

particularidades históricas y contextuales que adquiere en cada contexto específico. Sin embargo, hay otras, como las que he citado (Veasé Lerner, 1990), que buscan lo contrario, es decir, analizar los cambios y las transformaciones a lo largo de la historia que ha tenido dicho sistema. Por ello, aunque creo que el concepto de sistema sexo-género, contribuye de forma explicativa a comprender que las relaciones entre hombre y mujeres son una construcción histórica social que encasilla a ambos en roles sociales estereotipados que se empeñan en esencializar la diferencias y naturalizar la desigualdad; pero en el uso de este concepto muchas veces se pierde de vista que en ese sistema, existe un grupo beneficiado de la subordinación femenina, los hombres.

No con el afán de crear una "guerra de los sexos", como suele ocurrir cuando se plantea el tema, más bien, la intención de reafirmar esto es, en primera instancia, poner el dedo en la llaga —a los hombres— en el tema que permita abrir la puerta, que ellos mismos se adviertan como parte del sistema opresor/subordinada, y una vez que se reconozcan en su papel, entonces sí, podremos entablar diálogos y construir frentes de lucha feminista en conjunto.

Por ello en lo personal, igual que algunas feministas como Celia Amorós, prefiero el uso de patriarcado para remarcar un posicionamiento feminista y para reconocer el carácter histórico del sistema sexo-género, que decanta en la actualidad en pactos patriarcales entre varones que van más allá del sistema de parentesco como señalaría Rubin.

> "Se han propuesto otros nombres para el sistema de sexo/género. Las alternativas más comunes son 'modo de producción' y 'patriarcado'. Puede ser una tontería discutir por las palabras, pero estos dos términos pueden conducir a la confusión. Las tres propuestas se han hecho con el fin de introducir una distinción entre sistemas 'económicos' y sistemas 'sexuales', y para indicar que los sistemas sexuales tienen cierta autonomía y no siempre se pueden explicar en términos de fuerzas económicas. 'Modo de reproducción', por ejemplo, se ha propuesto en oposición al más familiar 'modo de producción'.
>
> Pero esa terminología vincula la 'economía' con la producción, y el sistema sexual con la reproducción, y reduce la riqueza de ambos sistemas, puesto que en los dos tienen lugar 'producciones' y 'reproducciones' (...) Un sistema de sexo/género es simplemente el momento reproductivo de un 'modo de producción'. La formación de la identidad de género

> es un ejemplo de producción en el campo del sistema sexual. Y un sistema de sexo/género incluye mucho más que las 'relaciones de procreación', la reproducción en sentido biológico. El término 'patriarcado' se introdujo para distinguir las fuerzas que mantienen el sexismo de otras fuerzas sociales, como el 'capitalismo'. Pero el uso de 'patriarcado' oculta otras distinciones. Ese uso es análogo al uso del 'capitalismo' para referirse a todos los modos de producción, cuando la utilidad del término 'capitalismo' reside justamente en que distingue entre los distintos sistemas por los cuales las sociedades se organizan y aprovisionan. Toda sociedad tiene algún tipo de 'economía política': ese sistema puede ser igualitario o socialista: puede estar estratificado por clases, en cuyo caso la clase oprimida puede ser de siervos, de campesinos o de esclavos. La clase oprimida puede ser 'también de asalariados, en cuyo caso el sistema es propiamente 'capitalista'. La fuerza del término reside en su implicación de que, en realidad, hay alternativas al capitalismo. Del mismo modo, toda sociedad tiene algunos modos sistemáticos de tratar el sexo, el género y los bebés. Ese sistema puede ser sexualmente igualitario, por lo menos en teoría, o puede ser 'estratificado por géneros', como parece suceder con la mayoría o la totalidad de los ejemplos conocidos.
>
> Pero es importante –aun frente a una historia deprimente- mantener la distinción entre la capacidad y la necesidad humana de crear un mundo sexual y los modos empíricamente opresivos en que se han organizado los mundos sexuales. El término patriarcado subsume ambos sentidos en el mismo término. Sistema de sexo/género, por otra parte, es un término neutro que se refiere a ese campo e indica que en él la opresión no es inevitable, sino que es producto de las relaciones sociales específicas que lo organizan. Finalmente, hay sistemas estratificados por género que no pueden describirse correctamente como patriarcales. (Rubin,1986: 10-11)"

Tal y como sugiere Rubín, no podemos separar los modos de producción de los modos de reproducción y que el concepto de patriarcado ha sido usado para explicar el origen y desarrollo de un modelo capitalista, que no es imperante en todas las culturas, puesto que los escritos etnográficos de grupos sociales "asilados", nos han demostrado que existen formas distintas de organización familiar y social que no parten de modelos de parentesco subordinados al género; pero también me parece, que en un sistema global como en el que nos encontramos sumergidos/as, es difícil hablar de la no existencia de estructuras sociales construidas bajo modelos patriarcales, basta con analizar los discursos de las grandes religiones extendidas alrededor del mundo, cómo presentan a los hombres y mujeres los medios de comunicación, los modelos educativos, las relaciones económicas, culturales y sociales; las estructuras hegemónicas están basadas en privilegiar un género sobre otro.

GÉNERO E INTERDISCIPLINA

Otra de las características de la teoría de género, es la Interdisciplina. Los estudios de las diferentes ramas de las ciencias sociales, específicamente los de la psicología, la historia, la sociología y la antropología han enriquecido la perspectiva de género y aportado nuevos conceptos y campos de investigación en él. A continuación señalaré algunos de los aportes de cada disciplina, en especial aquellos que han sido base de la teoría feminista.

De la Historia, la contribución ha sido el reforzamiento de la conceptualización del patriarcado como un proceso histórico, recalcando la importancia de la mujer en la historia, cómo esta fue desplazada de los trabajos de gran fuerza física tras la apropiación de su sexualidad y después, de los cargos de importancia con el surgimiento de la familia patriarcal y la figura del patriarca; así como también, señalar y rescatar los aportes de personajes femeninos dentro de los procesos históricos importantes.

La Antropología se encargó de estudiar los roles de hombres y mujeres en diferentes culturas, señalando que éstos varían de una cultura a otra, aunque una constante es la subordinación de las mujeres y la subvaloración de los trabajos femeninos; lo que refuerza la teoría de los cautiverios de la mujer. Por otra parte, los conceptos de patrilineal y patrilocal, aportaron herramientas en la construcción del concepto patriarcado, al relacionar los fenómenos del parentesco con las estrategias de poder; consideradas como las primeras instituciones creadas para consolidar el intercambio pacífico de mujeres entre los hombres, evitando de esta manera guerras y enfrentamiento entre grupos.

La Sociología fue una de las primeras disciplinas en realizar trabajos con mujeres urbanas de clase media, pobres y obreras; así como señalar los cambios en el ámbito privado al insertarse las mujeres al mercado laboral como consecuencia de la segunda guerra mundial y la crisis económica de los ochenta.

La Psicología ha sido pieza clave en los debates en torno a la identidad y la subjetividad, tanto masculina como femenina. Desde los trabajos de Freud y su teoría sobre la envidia del falo, las mujeres feministas y psicólogas han mostrado interés por debatir estas propuestas, como aquellas que se refieren a la represión sexual, a las construcciones de la enfermedad y salud en hombres y mujeres, al el origen de la violencia y las críticas a las concepciones de "individuo", todas ellas desde esta perspectiva.

En la rama de la Economía, la teoría marxista contribuyó al reconocimiento de las labores domésticas como trabajo, y su aportación al incremento de la productividad en otras ramas laborales. Puesto que el trabajo doméstico no remunerado, eleva la plusvalía, al eliminar de los trabajadores las preocupaciones de cocinar, atender a los hijos, de entre otras actividades que el ámbito doméstico demanda, elevando así, la productividad de la mano de obra masculina.[13] Sumándose a ello, que aun cuando el trabajo doméstico se realice de forma remunerada continúa, es uno de los trabajos de bajo rango, y quienes lo ejercen, son las trabajadoras más explotados.

No se puede entender el género desde una mirada inter y transdisciplinaria, que implica dejarnos trastocar en nuestra forma de ver el mundo, reconocer que hay múltiples poderes y saberes, desigualdades y opresiones que sostienen privilegios. Si no nos ponemos estos lentes con consciencia, no podremos trabajar con perspectiva de género e inclusión, partiendo de las bio y sociodiversidades que nos interpelan.

13 Y la femenina, para los casos en que las mujeres trabajadoras hacen uso de la mano de obra de otras mujeres para liberarse de la carga de las labores domésticas. Por ello, se puede decir, que el trabajo doméstico se caracteriza por su feminización, ya sea que se realice como parte de "las responsabilidades" de la mujer o bien como fuente de ingresos. Las mujeres siguen siendo las principales encargadas de ello.

GÉNERO Y PODER

El poder tal y como menciona Foucault es omnipresente y omniabarcativo, encontrándose sumergido y expresado en todas las relaciones sociales o grupales que ejercemos; al grado de que podría decir que es parte de la esencia humana, toda persona o ser que habite sobre la tierra lucha por un espacio, una identidad, un pensamiento, por respeto y libertad. Desde luego estas luchas implican relaciones de poder.

Bajo esta premisa se ha señalado que el poder es multiforme y todo concepto que se derive de él es ambivalente, es decir, el significado que a ello se otorgue depende del contexto y la persona que haga uso de él en su discurso; es importante, ya que "permite conocer de manera más fina todas las relaciones sociales que se desarrollan entre los humanos y también descubrir que en los encuentros entre dos actores siempre ronda el espectro de la asimetría, de la diferencia, de la desigualdad" (Berquím, 2007: 19). Por su parte, el género acompañado del poder, como categorías clave para el análisis de las diferencias y las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, que desembocan en disputas por espacios de poder y la búsqueda del empoderamiento femenino[14]. Incluso dentro de las relaciones de pareja, este concepto es transcendental porque permite un mejor conocimiento de la dinámica y funcionamiento del matrimonio y la familia (Rivera y Díaz, 2000) Así, el género es reproductor de significados y representaciones culturales (Martínez y Montesinos, 1996),y estás están ligadas a relaciones de poder.

14 El empoderamiento es un proceso de reconocimiento de las capacidades individuales y colectivas de las mujeres como grupo para acceder al control de recursos materiales y simbólicos, que decante en cambios que alteren los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género, en este sentido no es el resultado de una acción. Así, las y los asesores o facilitadores profesionales del empoderamiento buscan capacitar a las personas para que ejerzan su consciente capacidad de elección, pero no pueden controlar los resultados de su labor por que las decisiones concretas les corresponden a las personas que se están empoderando (Zapata-Martelo, 2002:36,42)

La dominación patriarcal abriga un contexto de valores y significados específicos, pero no implica una esencia biológica. Reflexionando sobre los inicios de la humanidad, las mujeres, al ser el fundamento para la reproducción de la especie, se tornaron valiosas para los grupos, y su adquisición en las guerras o en intercambios con otros grupos era importante, pues, las mujeres garantizaban la permanencia de la sociedad y el aumento de sus miembros, lo que justificó la apropiación de éstas como bienes privados para sólo un clan, y posteriormente, para sólo un hombre; esto además de que debido a la maternidad se les asignó un papel preponderante en la crianza de los hijos y el cuidado de la vivienda.

> El patriarcado es una creación histórica elaborada por hombres y mujeres en un proceso que tardó casi 2.500 años en completarse. La primera forma de patriarcado apareció en el estado arcaico. La unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba constantemente sus normas y valores (...) La sexualidad de las mujeres, es decir sus capacidades y servicios sexuales y reproductivos, se convirtió en una mercancía antes incluso que la creación de la civilización occidental. El desarrollo de la agricultura durante el período neolítico impulsó el <<intercambio de mujeres>> entre tribus, no sólo como una manera de las guerras incesantes mediante la consolidación de alianzas matrimoniales, sino también porque las sociedades con más mujeres podían producir más niños. A diferencia de las necesidades económicas en las sociedades cazadoras y recolectoras, los agricultores podían emplear mano de obra infantil para incrementar la producción y acumular excedentes. El colectivo masculino tenía sus derechos sobre las mujeres que el colectivo femenino no tenía sobre los hombres. Las mujeres se convirtieron en un recurso que los hombres adquirían igual que se adueñaban de las tierras. Las mujeres eran intercambiadas o compradas en matrimonio en provecho de su familia; más tarde se las conquistaría como esclavas, con lo que las prestaciones sexuales entrarían a formar parte de su trabajo y sus hijos serían propiedad de sus amos. En cualquier sociedad conocida los primeros esclavos fueron las mujeres de grupos conquistados, mientras que a los varones se les mataba. Sólo después de que los hombres hubieran aprendido a esclavizar a las mujeres de grupos catalogados como extraños supieron cómo reducir a la esclavitud a los hombres de esos grupos y, posteriormente, a los subordinados de su propia sociedad. (Lerner, 1990:310-311)

Sin embargo, partiendo de la idea de Berquín (2007:33) “en la sociedad tanto la igualdad como la desigualdad están construidas” y que “las consideraciones sobre que recurso es más importante en un momento dado, depende del contexto particular”, podemos decir, que las condiciones en que se reproduce el patriarcado varían.

Las relaciones de poder entre hombres y mujeres, son fundamentales para los estudios de género, y es necesario considerar su complejidad. Para entender el ejercicio del poder retomaré la idea de Lagarde, "el poder es dialéctico y cada cual ejerce su poder al interactuar" (Lagarde, 2005:154), ya sea desde una posición de subordinado/a o privilegiado/a. En este sentido la autora distingue tres fuentes de poder en las mujeres[15]:

1. En las condiciones de poder más totalizadoras, las mujeres obtienen de esa circunstancia y en ella ejercen poder. El menor pero gran poder del dominado consiste en ser el objeto del poder del otro. Éste es poderoso porque tienen sobre quién ejercer el poder. El dominado confiere por su sujeción, poder y existencia al dominador.
2. Las mujeres obtienen poder también a partir de su especialización, por la realización de hechos que sólo ella puede hacer. Este poder emana de la condición histórica, del cumplimiento de sus deberes históricamente asignados y exclusivos. Es en parte el poder de la diferencia.
3. Una tercera fuente de poder para las mujeres no como oprimidas ni especialistas exclusivas, se encuentra en cuanto se afirman, en cuanto satisfacen necesidades propias y trascienden a los demás. Cada hecho positivo que acerca a las mujeres particulares y a la mujer como género a su constitución como sujeto histórico, les confiere poder.

El primer punto consiste en ver a las mujeres como la fuente de poder de los hombres, mientras éstas siempre se encuentren "sumisas" y "abnegadas", reafirmando el papel de víctimas que muchas veces la sociedad y la cultura le otorgan y estas a su vez, conceden su poder a "los otros masculinos"; pero al ser ellas su fuente de poder, dota a las mujeres la posibilidad de transgredir ese esquema, despertar de su cautiverio y cambiar la estructura de poder hegemónico patriarcal por una estructura de poder más equitativa.

15 ídem

El segundo punto, está ligado al valor que se le da socialmente a la mujer bajo sus roles históricos como son el de la maternidad. El hecho de que la madre se involucre directamente en la crianza de los y las hijas y el hogar, le da mayores posibilidades de transformar los esquemas clásicos del poder, al tener una participación más directa en las decisiones familiares, y al fracturar con el papel de la madre que ante pone todo, incluso su felicidad, su salud y su estabilidad por los y las hijas, el marido o la familia.

El tercer punto se refiere a la capacidad que tenemos las mujeres de satisfacer nuestros deseos personales, de aventurarnos a entrar en ámbitos culturalmente marcados como masculinos, a buscar desempeñar nuevos roles, fuera de los marcados como exclusivos de la mujer "la madre, la esposa y la ama de casa".

Por otra parte, podemos afirmar, que las mujeres estamos oprimidas por nuestra adscripción al género, pero a la vez, somos opresoras por nuestra edad, la clase social, el rol, entre otros. (Lagarde, 2005). Tal sea el caso de la abuela o la madre que reprenden a las/os hijas/os y nietas/os, por no seguir su reglas. La mujer que ocupa un puesto de alto nivel en una empresa o institución e imparte órdenes a sus subordinados/as, la ama de casa que contrata los servicios de una trabajadora doméstica a la que le dicta que labores debe realizar, o la madre que utiliza el chantaje emocional para hacer que los miembros de la familia realicen determinada actividad, entre otros ejemplos posibles.

La mujer entonces, también es poderosa, pero si la ubicamos en la estructura macrosocial del poder, aún ocupa un puesto inferior en esta estructura comparada con los hombres.

> "Así al considerar que el poder es como lo señala Foucault, omnipotente y omnipresente, entonces, no es posible negar que las mujeres han tenido cierto poder, pero el poder al que han accedido a lo largo de la historia es un poder que socialmente no se encuentra valorado, es el caso del poder de los efectos en el espacio privado. Por esta razón, aún en una relación equilibrada entre hombre/mujer; el poder sigue representado predominantemente por el hombre". (Martínez V. y Montesinos, 1996:83)

El hecho de que la mujer aún ocupe un puesto inferior en la estructura de poder, se debe a su todavía permanente adscripción al ámbito privado desde un sentido patriarcal, a su desempeño estereotipado como ama de casa, madre y esposa, pues aun cuando ejercen un trabajo asalariado, se sienten con la obligación o responsabilidad de realizar dichos roles. Pero sobre todo, es necesario enfatizar que ese puesto inferior en la estructura de poder se debe a la subvaloración de los roles domésticos, que pese a su importancia son vistos como femeninos y por lo tanto catalogados como inferiores.

Por otro lado, las mujeres también son poderosas cuando deciden sobre su propio destino; cuando se fijan metas y luchan por llegar a ellas; cuando se aventuran a romper con los esquemas sociales, imponiendo nuevos modelos y discursos que transforman la estructura social. De ésta manera, contribuyen a la construcción de nuevas identidades y nuevas representaciones simbólicas, la mujer entonces se vuelve "ser para sí" y no "ser para otros".

Puedo decir entonces que el poder como concepto central de análisis de las relaciones de género, arroja datos relevantes sobre la ambigüedad simbólica de las mujeres.

El género puede ser visto como una categoría relacional como diferencial. Es relacional porque se construye desde la observación crítica de las relaciones entre hombres y mujeres, tomando en cuenta su contexto histórico, político, cultural, económico y social. Y es diferencial porque ayuda a visibilizar que existen diferencias entre hombres y mujeres, y entre los mismos grupos genéricos desde la experiencia de vida, la clase social, la generación y la etnia. Y una de las herramientas de mayor significación, para estudiar las relaciones de género, es el concepto de poder. Ello hace necesario ver la complejidad de las relaciones de poder, pues aún desde una posición subordinada, este se puede ejercer.

GÉNERO COMO METODOLOGÍA.

La revisión teórica que condujo la conceptualización sobre el sistema de género también afectó a los métodos y técnicas de investigación hasta ese entonces empleados. En este caso, se puso en cuestión el criterio de objetividad usado y la utilización de las técnicas cuantitativas (o técnicas "duras"). El criterio de objetividad impulsado por la ciencias sociales había estado marcado por una concepción racionalista y masculina que eliminaba la aceptación de que también existían componentes subjetivos en el quehacer científico que afectaban sus resultados. Se propone por tanto la valoración de las perspectivas subjetivas que el género como categoría de análisis pone en la mesa del diálogo. En lo que respecta a los métodos cualitativos de investigación se afirmaba que éstas tenía igual rigurosidad que las cuantitativas y por ende debían tener el mismos estatus en la investigación sobre el género. En ambos casos se pensaba la importancia de ampliar los métodos de investigación para considera la experiencia individual de las mujeres.

La pregunta que habría que contestar ahora es ¿en qué consiste esta metodología?. La respuesta no es fácil, pues todavía, en nuestra opinión, ha de afinarse mucho más la forma en que se la utiliza. Ello se debe en buena medida al hecho de que el concepto de género aún no ha sido del todo bien comprendido, y, en muchos casos, por la moda, se le maneja de forma confusa o ambigua. Así, para muchas personas estudiosas, o para agencias gubernamentales u ONGs., aplicar la metodología de género, significa simplemente privilegiar a las mujeres en la toma de decisiones, o trabajar desde cualquier perspectiva algo referido a las mujeres. En otros casos, se usa el término género para hacer "pasar" más fácilmente las ideas o los temas feministas, o incluso, cometiendo un error de tipo epistemológico, acaba por confundirse el asunto del género con el todo del pensamiento feminista, cuando es en verdad una de las categorías producidas por la Teoría feminista.

En realidad, cuando se habla del sistema de sexo-género, se hace referencia por igual a mujeres y hombres, a lo que se entiende como masculino o femenino, y a la brecha que hay

entre ambos en el acceso al poder y a las oportunidades. En este sentido, el género y su metodología nos introducen inmediatamente en el ámbito de la política, y no sólo en el de la cultura, las tradiciones, o las costumbres derivadas del reconocimiento de la diferencia sexual. Es mucho pues lo que queda por hacer en el terreno de la metodología de género, y es mejor que así sea, pues nos hallamos aún lejos de haber superado los dogmatismos y los horizontes cerrados.

Desde nuestra América Latina se ha teorizado ya bastante sobre este concepto y metodología, y entre las propuestas más destacadas cabe señalar la de la jurista costarricense Alda Faccio, feminista de la primera hora, en su libro: *Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (Faccio, 1995). Aunque Faccio se refiere específicamente al análisis del fenómeno legal, no es difícil extrapolar su propuesta para aplicarla en otros ámbitos, como el educativo, por ejemplo, o el análisis de textos literarios o de acontecimientos históricos.

En el mencionado libro, esta autora, además de presentar el marco de referencia teórico, tanto general como específico, que sustenta la metodología, plantea seis pasos conducentes a desenmascarar el problema del género en los textos, resoluciones etc. legales, de los cuales el último dice así:

> "Colectivizar el análisis no sólo para que sea enriquecido por mujeres (y hombres conscientes) de distintos sectores a la vez que se hace educación legal popular, sino más importante aún, para continuar el proceso de concientización, que es, como lo he venido diciendo, el paso previo a cualquier análisis de un texto legal, ya que sin la toma de conciencia de que las mujeres por nuestro sexo, somos subordinadas y discriminadas, ni siquiera se puede iniciar un cuestionamiento de un sistema legal desde una perspectiva de género." (Faccio, 1995: 153).

GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE.

La perspectiva de género en relación al medio ambiente han sido retomadas y estudiadas desde diversos enfoques, algunos de ellos contradictorios. Por ejemplo, el enfoque tradicional del ecofeminismo reforzaba estereotipos ya que uno de sus planteamientos era que el cuidao de la naturaleza por parte de las mujes era algo inherente a su ser mujer (nuevamente adjudicando tareas de cuidados a ellas). Para no perder de vista el rumbo que se toma en los siguientes capítulos, retomaremos las teorías en las que nos orientamos:

a) **Ecología política feminista**. Va más allá de las tendencias del naturalismo y materialismo, reconociendo que los derechos ambientales están dados por el género, tanto para el control y acceso, así como las responsabilidades para procurar y manejar los recursos. Los cambios económicos, políticos y ambientales, han afectado tanto a los hombres como a las mujeres, en cuanto son depositarios y depositarias del uso y distribución de los recursos, del manejo ambiental y de la creación de normas ambientales de salud y bienestar. Por lo tanto, el ámbito de toma de decisiones se vuelve un proceso central en uso y control de los recursos naturales, basado en las relaciones de género (de poder). Lo personal se vuelve político (Rocheleau, 1991).

b) **Feminismo ambiental**. Parte de situaciones o circunstancias materiales que construyen las relaciones de las mujeres con el ambiente. Ya que las mujeres están más involucradas en el uso de un mayor número y diversidad de recursos por su rol reproductivo, están en mayor desventaja cuando se degradan, pues aumenta la demanda de su trabajo y tiempo. Se opone a la relación ya establecida mujer-ambiente, ya que son las necesidades materiales de las mujeres y sus roles en la colecta de éstos, lo que les da mayor conocimiento y propensión a la protección del mismo (Agarwal, 2004).

c) **Enfoque Género en el desarrollo y Empoderamiento**, basado en el trabajo colaborativo, participativo, horizontal y con enfoque de redes. Considera a la mujer como protagonista de su propio desarrollo con base en sus necesidades estratégicas y las relaciones de género, por lo que el Género es un asunto de hombres y mujeres. Este enfoque trasciende el enfoque de Mujeres en el Desarrollo MED, que coloca a la mujer como "objeto" de las políticas de desarrollo, desde una posición de "vulnerabilidad=debilidad" (Safa, 2005). Implica un análisis crítico de los modelos actuales de desarrollo que mantienen las relaciones de género sin modificar, lo cual no contribuye a procesos de empoderamiento. Trabajar desde las relaciones de género (hombres-mujeres) implica trastocar las realidades de género existentes (Kabeer, 1999).

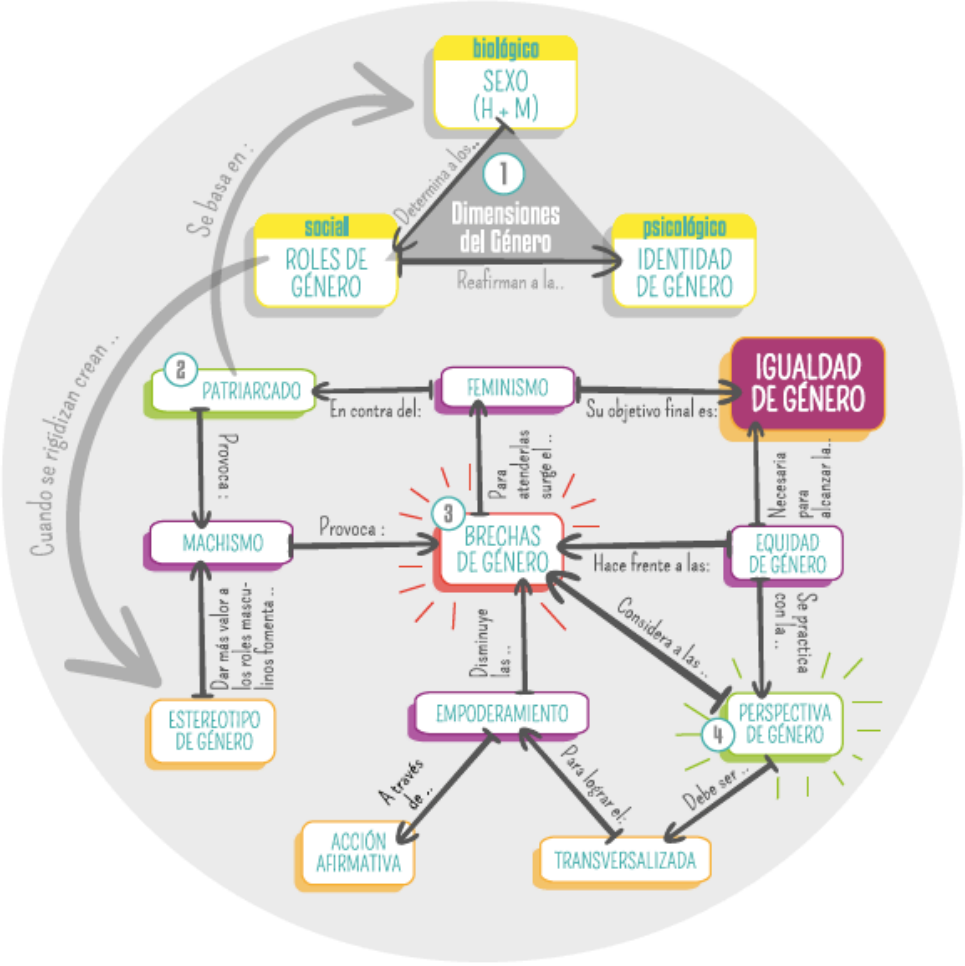
d) **Enfoque integrador de Género y Ambiente**: Propone un análisis dinámico con énfasis en que el sistema sexo-género va más allá de las mujeres, y que afecta de manera diferenciada a ellas y ellos. Hombres y mujeres percibimos, vivimos y nos morimos de formas diferentes por los roles de género que tenemos que desempeñar. Los roles de género también nos ayudan a desarrollar capacidades, recursos que nos permiten no sólo sobrevivir sino complementar dichas capacidades para fortalecer nuestra resiliencia (Paulson, 1998).

GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y PARTICIPACIÓN EN LOS PAISAJES SOSTENIBLES

a. Conceptualizando operacionalmente el género

Antes de plantear estrategias para transversalizar género en procesos de conservación y desarrollo, es importante conocer los conceptos básicos de género, por lo que daremos un breve recorrido por sus principales componentes, los cuales fueron integrados en los talleres de capacitación y se rescatan para fines de la presente guía. Te invitamos a que vayas leyendo cada uno de los conceptos y puedes ir revisando la figura 1, la cual te servirá para ir relacionando un concepto con otro. (Las definiciones provienen de: PNUD.2009. Gestión del conocimiento para la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe; el esquema es creación propia de integrantes del autor).

Figura 1. La perspectiva de género en la conceptualización de género



Definir género tajantemente sería incorrecto si no se definen también las dimensiones que le componen:

a) Biológica: son las características anatómicas (órganos sexuales externos e internos) hormonales y fisiológicas. Es lo que determina biológicamente el sexo de una persona, si es hombre o mujer

b) Social: la sociedad, basándose en características biológicas (sexo), asigna roles y patrones hacia lo que debe ser y hacer un hombre y una mujer, separándolo en un esquema binario: masculino y femenino

c) Psicológica es la manera en que cada persona se define a sí misma, reafirmándose esta definición a través de la apropiación y reproducción de los roles de género, construyendo su propia identidad de género.

Reconociendo estas dimensiones, tenemos que el **género** de una persona es lo construido socialmente que prescribe el modo de ser hombre o mujer, donde se combina el rol y estatus atribuidos en función del **sexo,** para que se internalice la combinación y construya su propia **identidad de género**.

Los **roles de género** son entonces un conjunto de tareas, responsabilidades y funciones que generen expectativas sociales y varían con el tiempo, la cultura y el contexto. Cuando esos roles asignado socialmente se vuelven rígidos y determinantes para hombres y mujeres, pasan a ser estereotipos, los cuales también pueden ser actitudes, conductas consideradas virtudes o defectos, y apariencias que incluso pueden considerarse como normales y que se vuelven exigibles en todas las sociedades.

Existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y cómo son los hombres. A estos conjuntos de paradigmas se denominan **estereotipo de género**.

Esto acontece en un modelo de desarrollo capitalista y un tipo de organización social llamado **patriarcado**, el cual se basa en una toma de poder histórica por parte de los hombres, creando un sistema que justifica la dominación basándose en una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tienen origen histórico en la familia cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Los estudios de género definen este término como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y la solidaridad entre clases e intragénero, instaurado por los varones.

Al exaltar los valores masculinos (la hombría, la virilidad, el poder de los hombres expresado con violencia, fuerza y ante todo la actitud de superioridad sobre las mujeres), se establece el **machismo** como fenómeno sociocultural que se traduce en una actitud de prepotencia

de los varones respecto de las mujeres, lo que constituyen actos físicos o verbales por medio de los cuales se manifiesta de manera vulgar el **sexismo**.

Debido a la desvalorización de las mujeres, se crean las **brechas de género** que son las diferencias en relación a oportunidades y acceso a recursos (materiales, económicos, políticos, naturales, educativos, de información y de tiempo), colocando a las mujeres en una posición de desventaja.

Para disminuir las brechas fundamentadas en el **patriarcado y machismo**, surge un movimiento socio-político llamado **feminismo**, el cual se ha transformado en una teoría, una ideología y una filosofía, la cual pone de manifiesto erradicar la **opresión y subordinación** de las mujeres. En el mundo **existen diversos feminismos**, sin embargo hay coincidencias entre ellos; el feminismo como movimiento es humanista pues se centra en la valoración como personas, plantea que lo personal que es político y se analizan los **ámbitos público y privado**, basándose en una idea sobre la felicidad del ser humano donde el objetivo final es la **igualdad de género**, donde hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para realizarse y alcanzar el bienestar máximo.
La igualdad de género se manifiesta en tres dimensiones: **de oportunidades, de trato y derecho**, a partir de las cuales se revisan las relaciones entre mujeres, las relaciones intergeneracionales e intergenéricas.

El camino para la igualdad es la **equidad de género** que, a justicia es dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano sin hacer distinciones por sexo, género, clase, religión y edad. Fomentándola, se acepta la existencia de las brechas de género y diferencias sustanciales entre hombres y mujeres; entonces se proponen mecanismos que garantizan el acceso a las mismas oportunidades.

Para instrumentalizar la equidad de género desde una orientación analítico-operativa: la **perspectiva de género**, para visibilizar la realidad, intereses y experiencias tanto de hombres como de mujeres para contar con proyectos, políticas y acciones integrales.

La **transversalización de la perspectiva de género** plantea que este enfoque deberá incluirse en la formulación, implementación y monitoreo de estas nuevas propuestas en todas las esferas del que hacer humano y dejar de perpetuar la desigualdad. Con la transversalización de la perspectiva de género se busca que las mujeres fortalezcan su **posición y condición** económica, política y social, disminuyendo las brechas de género, a través de la apropiación de sus acciones y decisiones lo que se logra con el **empoderamiento.** Este empoderamiento se da en cuatro dimensiones: personal, a nivel del hogar y las relaciones familiares, en lo comunitario y en lo macrosocial-estructural.

Las **acciones afirmativas** son acciones de carácter temporal, que pretenden crear las condiciones mínimas para que las mujeres puedan acceder a las oportunidades en un contexto donde las brechas son importantes. También las acciones afirmativas son fundamental en este momento histórico ya que son medidas que corrigen esas distribuciones desiguales y benefician directamente a las mujeres.

b. La mirada interseccional

Las interseccionalidades constituyen la base del reconocimiento de las diferencias y las diferenciaciones para analizar las posiciones subjetivas de enunciación, comprender las formas de producción del poder, el privilegio y la marginalización de las personas a través de los arreglos identitarios interseccionados a partir de las múltiples categorías sociales subyacentes. Sin duda, es una convocatoria epistémica para traspasar los límites del pensar occidental binario, hegemónico o esencialista, sobre todo porque, al comprender al género en su expresión articulada e inseparable de otras categorías sociales, relaciona el poder como vía para tomar distancia de la visión impuesta que considera a las mujeres como un

grupo homogéneo y devela las razones por las cuales muchas situaciones vividas por mujeres y hombres de todas las condiciones, quedan invisibles u opacadas.

Las interseccionalidades pueden entrever con anticipación los modos como las interconexiones entre categorías de diferenciación estructuran la estratificación de la vida social y originan distintas desigualdades entrecruzadas. De este modo da cuenta tanto de los ejes estructuradores de las diferencias como de la forma en que éstas han sido naturalizadas/ jerarquizadas en las prácticas sociales e inscritas en las normativas institucionales. Los análisis resultantes con esta perspectiva permiten intensificar la comprensión del orden socio-cultural del poder e, incluso, procuran develar la forma como se reconstruyen las subjetividades a través de la (re)composición masculino/ femenino, blanquedad/ negritud, heterosexualidad/homosexualidad, capacidad/ discapacidad.

Esta mirada contribuye a desarrollar medidas que promuevan e implementen procesos de inclusión social y equidad para comprender las maneras en que el género, componente primario de las relaciones de poder, se cruza con otros marcadores de diferencia y aparece como referente para comparar otras desigualdades. Los cruzamientos entre estas (y otras) categorías sociales permiten identificar la confluencia de múltiples desigualdades, distintas discriminaciones y muchas sujeciones que circulan por distintos escenarios sociales arraigados a las formas colectivas de pensar y actuar.

Una metodología con mirada interseccional se orienta a la aprehensión de sentidos, capacidades y valores para la convivencia armónica entre las personas. La finalidad es desarrollar la capacidad de pensar y construir criterios, interpretaciones y planteamientos sustentados en la realidad, construir procesos integrales de conocimiento para "desaprender" prácticas que perpetúan desigualdades de personas históricamente discriminadas, así como para generar actitudes y capacidades críticas, activas y permanentes para la construcción de la igualdad y equidad. **La perspectiva interseccional le da soporte conceptual y metodológico a la inclusión.**

c. Participación, sostenibilidad y género

¿Porqué participación con perspectiva de género para construcción de paisajes sostenibles?

Para que la calidad de vida y el desarrollo sean concebidos con parámetros de equidad y justicia social, es pertinente el vínculo entre género y desarrollo sostenible. Esto porque para hablar de desarrollo sostenible es necesario concebir la participación de hombres y mujeres en el manejo y conservación del medio ambiente, para satisfacer sus necesidades presentes y futuras. Hombres y mujeres tienen diferente acceso y control sobre los recursos, son afectados de forma distinta por los problemas ambientales. Su participación en el manejo sostenible de los recursos y en los proyectos de desarrollo no es equitativo, como tampoco lo son los beneficios que reciben. Los proyectos de conservación y desarrollo deben considerar las diferencias de género para crear condiciones que equilibren la balanza en cuanto a la participación de las mujeres. Los proyectos que se propongan un desarrollo más equitativo tendrán que darle a las mujeres insumos para que puedan superar la posición histórica de desventaja que por muchos siglos han tenido Además, los proyectos que asuman propósitos explícitos de encaminarse hacia el desarrollo de paisajes sostenibles con perspectiva de género deberán:

- Hacer una lectura histórica de la realidad, lo cual supone que los procesos de conservación y uso del medio ambiente, se inserten dentro de procesos sociales más amplios y complejos, en donde se reconocen distintas expresiones de desigualdades sociales, una de ellas es la de género.
- Reconocer la existencia de múltiples actores sociales que son expresión de distintos intereses en juego cuando se interviene en la realidad. Esto hace necesario considerar como un recurso crítico el recurso de poder y su potencial de uso.
- Reconocer que el saber técnico es insuficiente e incompleto para el logro de transformaciones que tiendan al desarrollo sostenible con equidad, lo que hace a los grupos sociales actores protagonices de los procesos de producción del conocimiento transformador.

- Romper con las formas disciplinarias de abordaje de la realidad que implica un enfoque fragmentado del saber y del hacer, en procura de abordajes interdisciplinarios, para el logro futuro de la transdiciplinariedad.
- Valorar la intervención en términos de los resultados que se desea alcanzar, a fin de considerar los problemas de los grupos sociales. La legitimidad de la propuesta de desarrollo se alcanza en la medida en que se es capaz de actuar en favor de la solución de esos problemas.

¿Por qué la articulación entre género y participación?

El enfoque de género es más que una serie de preceptos que deben introducirse mecánicamente a los proyectos de desarrollo. El enfoque de género tiene relación con la vida misma, y en este sentido con las formas en que hombres y mujeres se relacionan entre ellos, se relacionan con su entorno, lo modifican y lo transforman.

El enfoque de género tiene que ver con transformaciones en las relaciones de poder; que han sido trasmitidas de generación en generación a través de los procesos de socialización. El tema de las relaciones de género tiene que ser abordado dentro de un ambiente de participación, a nivel grupal y con la presencia de facilitadores que puedan apoyar al grupo a autodescubrirse y a aclararse mutuamente las dudas e inquietudes que surjan en el proceso.

El tema de las relaciones de género es algo más que una serie de preceptos teóricos, indicadores para la evaluación, criterios para la incorporación del enfoque y lineamientos metodológicos a seguir. El tema de las relaciones de género pasa por una revisión de nuestra historia personal, grupal, social, familiar, laboral, en donde los diferentes planos se entrecruzan y nos cuestionan muchos de nuestros criterios y formas de relacionarnos con el mundo.

Así como nos replanteamos una serie de conceptos en relación al enfoque de género. Es necesario desmitificar lo que "participación" significa. Escuchamos esa palabra infinidad de veces; y creemos que tiene un único significado. Pero...¿en cuántas oportunidades hemos abusado de ella o la hemos empleado sin detenernos a reflexionar sobre el sentido que adquiere en determinada situación?

Es necesario hacer un alto en el camino y profundizar sobre nuestra práctica, el papel de las personas involucradas en los proyectos y las relaciones que establecemos con ellas.

La metodología participativa para la inclusión social y equidad de género pretende descifrar desde el interior de los procesos de aprendizaje, el sentido de estos procesos, haciendo de las actividades espontáneas y cotidianas de las personas procesos conscientes, esfuerzos permanentes y sistemáticos de reflexión sobre la realidad y las desigualdades existentes en la comunidad, para que actuemos en la construcción de la igualdad, la inclusión social y equidad de género en los procesos de conservación y desarrollo.

Para llevar a cabo procesos de sensibilización sobre marcadores de diferencias (sexo, edad, condición económica, diversidad sexual, etnia/raza y discapacidad) es importante utilizar una metodología participativa porque permite el análisis desde las experiencias vitales de las personas, los espacios simbólicos y cotidianos, los conocimientos previos, las visiones dominantes sobre las poblaciones discriminadas, incentivando al análisis y a la reflexión colectiva para lograr, a partir de todo esto, procesos paulatinos de transformación cultural en los diferentes espacios comunitarios.

La aplicación de la metodología participativa en los procesos de sensibilización se hace por medio del interaprendizaje, conformado por tres momentos complementarios, a saber: partir de la práctica, teorización y construcción de nuevos saberes.

d. Participación, luego Autonomía, luego Empoderamiento

La participación de las mujeres no implica su empoderamiento. Para ello debe realizarse un esfuerzo diario por lograr espacios de poder y autonomía dentro de la comunidad y con el colectivo. Para lograr la igualdad y equidad de género es imprescindible crear condiciones de poder para que las mujeres puedan realizar sus proyectos de vida y alcanzar altos niveles de bienestar, salud integral y calidad de vida. El empoderamiento se logra cuando se modifican las relaciones de poder que limitan las opciones de vida, coartando su autonomía e incidiendo en su desarrollo personal y salud integral. En la medida en que éstas toman conciencia de las condiciones de desigualdad imperantes pueden comenzar a revertirlas y transformar la propia vida. El empoderamiento se consigue una vez que se desafían las estructuras opresoras, se operan transformaciones y se logran relaciones sociales que habilitan a la gente para tener control sobre sus vidas.

Un concepto clave en la construcción de condiciones para empoderar a las mujeres es **autonomía**. Es la capacidad de decidir de forma libre y voluntaria sobre la vida en sus diferentes esferas. Implica desarrollar capacidades personales para decidir y contar con alternativas de elección que -de forma libre y con información veraz y adecuada-, permita satisfacer necesidades y deseos a través de la toma de decisiones conscientes en la vida. Para ser autónomas/os se requiere contar con condiciones sociales, culturales y económicas para realizar con éxito los deseos y proyectos personales.

La autonomía es una condición indispensable para el empoderamiento. El empoderamiento no es una condición personal, la autonomía sí. Para ser actor y sujeto/a social es requisito ser autónomo/a. El empoderamiento es un proceso más social y colectivo. “Poder para” implica aquello que permite poder ser, conocer y hacer. Poder para generar cambios necesarios con el fin de construir una vida más justa y plena siendo protagonistas del cambio. El empoderamiento es ejercicio de ciudadanía.

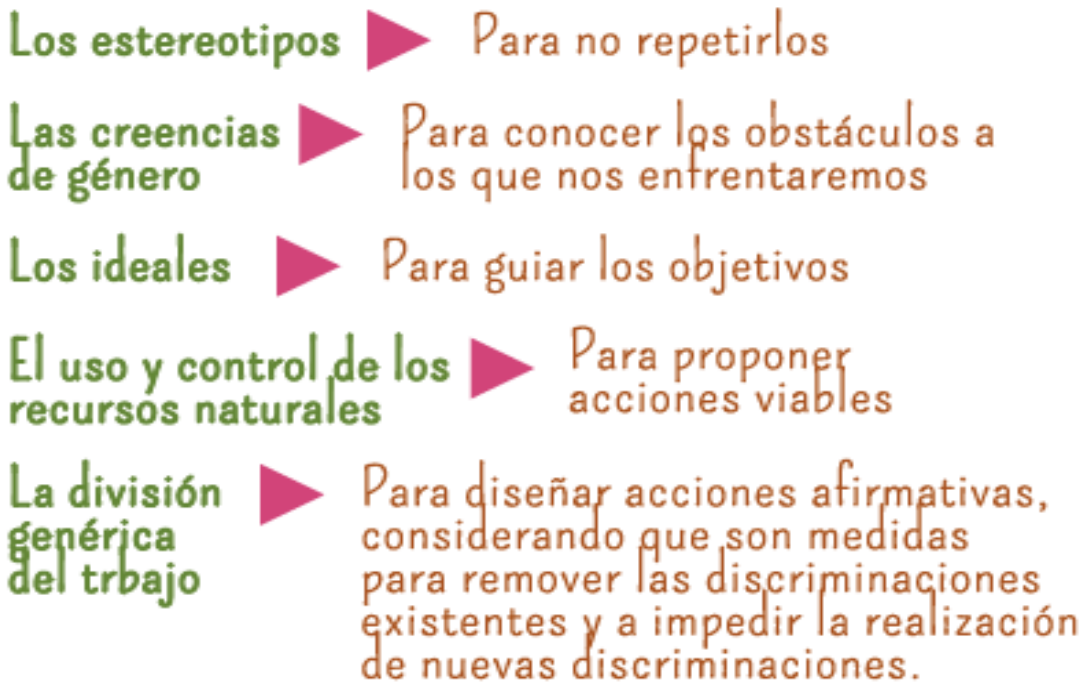
El proceso de empoderamiento abarca cuatro dimensiones: la personal, la del hogar, la de la comunidad y la macrosocial. A su vez, éste se puede constatar en las áreas económica, sociocultural, familiar interpersonal y político-legal.

Personal: El proceso que sigue una persona para llegar a empoderarse comienza por una o uno mismo. Es la parte personal o interna que aparece una vez que tomamos conciencia de la opresión y consideramos la posibilidad de hacer algo para cambiarla. Es necesario tener autoconfianza y atreverse a desafiar determinadas reglas impuestas que nos impiden nuestro desarrollo.

El hogar: implica establecer relaciones interpersonales igualitarias, no subordinadas con respecto a los roles y funciones que desempeñamos a nivel doméstico. Tener un igualitario control de los ingresos económicos, y un total acceso a los recursos familiares. Libertad de movimientos, opción de decidir libremente acerca de la planificación familiar, igualdad del acceso a la educación y a los derechos económicos y políticos de todos los miembros de la familia. Favorecer el desarrollo de relaciones familiares equitativas, libres de violencia doméstica y con democracia en la toma de decisiones.

En la comunidad: Interactuando en la comunidad se tiene la posibilidad de descubrir los aspectos compartidos de la vida y que las situaciones de opresión son comunes. La posibilidad de unión o asociación con pares determinará la creación de estrategias de lucha colectiva en pos de derechos, ya que permite aunar capacidades, esfuerzos y potencialidades practicando la solidaridad. Así se podrá garantizar un igualitario acceso al crédito, al trabajo y la posesión de tierras. Incursionar en el espacio público y trabajar en los cambios de las normas del sistema patriarcal. Valorar la autonomía de las mujeres, conocer y ejercer los derechos en la participación política.

Macrosocial: implica poder gerenciar proyectos sin discriminación por sexo, luchar por el acceso a la adecuada atención de la salud sexual y reproductiva, conociendo las normativas nacionales e internacionales que protegen a las mujeres, aumentar la participación política y lograr que las mujeres accedan a cargos locales, regionales y nacionales dentro de los organismos privados y del Estado.



III. METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL PROCESO PROFESIONAL

Enfoque de Acompañamiento de Procesos

- ✓ Construir **Comunidades de Aprendizaje desde y con la diversidad**, mediante la vivencia de los principios de la educación popular y el humanismo, practicando una **pedagogía participativa**, vivencial, creativa y colaborativa, para propiciar **relaciones horizontales y recíprocas**

- ✓ **Partir del mundo de vida** de las personas y colectivos, integrando vivencias con la realidad contextualizada y la ampliación de horizontes, para proponer **acciones concretas y gestos radicales** que enriquezcan procesos de vida digna.

- ✓ **Facilitar experiencias** de aprendizaje significativo desde el **cuerpo, mente, corazón, intención y espiritualidad**, que ayuden a crear conexiones consigo mismx, con otrxs y con la madre tierra

- ✓ **Estimular la creatividad individual y colectiva** para adaptar, inventar y compartir herramientas metodológicas que favorezcan el aprendizaje lúdico - colaborativo – reflexivo – activo

- ✓ Facilitar procesos educativos que consideran las **perspectivas de género-generación, sustentabilidad e interculturalidad**, que vayan más allá de la sensiblería y el discurso que pone el problema “afuera” de nosotrxs, haciéndonos **corresponsables de nuestro mundo**

- ✓ Promover la **práctica educativa permanente**, experimentando e intercambiando lo aprendido para confrontar-nos y retroalimentar-nos, nutriendo nuestra **congruencia personal y colectiva**

La metodología implementada a través de la consultoría, toma como base los tres pasos propuestos por García (2009) para transversalizar el tema de género:

El primer paso es **visibilizar,** lo cual implica tener conceptos básicos para nombrar cosas y también sacar a la luz situaciones reales de desigualdad que están viviendo hombres y mujeres de acuerdo a los elementos socioculturales que enfrentan y bajo los cuales se desenvuelven en su cotidiano y su horizonte de vida.

El segundo paso implica **analizar**, y para ello es necesario tener ya una primera visión de perspectiva de género que posibilita identificar desigualdades que se están dando en hombres y mujeres desde la construcción social. El análisis permite también reconocer que muchas de estos elementos que se están desarrollando son reversibles pero que implican una participación activa de todos los actores del sistema, para poder generar la transformación.

Finalmente, el tercer momento es la **acción** y es el momento en el que se reconocen estas realidades desiguales, y a partir de ahí se generan alternativas de interacción-intervención que posibilitan el cambio en las relaciones de género, para generar la equidad.

Todos los talleres y momentos de trabajo en grupo han sido diseñados bajo estos tres paso: en un primero momento trabajamos de manera lúdica, ayudando a las y los participantes a que identifiquen las relaciones de género, las puedan observar y a partir de ahí, en un segundo momento, puedan hacer un análisis de su vida personal y su entorno laboral. Y finalmente, se les invita a que busquen momentos de transformación, lo cual implica la acción o puesta en práctica.

En este sentido, la propuesta que se implementó mediante esta consultoría, se basó en la recomendación que plantea Paulson (1998) mediante la cual “la contraposición de diferentes métodos y planes de acción muestran que responder a los problemas concretos

tampoco es una acción simplemente práctica, sino una proyección de teorías y agendas, muchas veces no reconocida por los planificadores y agentes de acción. Considerando que todo estudio y toda acción lleva consigo un bagaje de supuestos, teorías de causalidad y otros, es imprescindible detenernos a identificar y analizar la naturaleza de nuestro bagaje (p.14)" y las consecuencias de su peso.

Es por ello, que el trabajo que hemos realizado, identificó los elementos que se manejan al interior de la Institución y los grupos de trabajo; hemos recuperado las experiencias que se tienen en diseño e implementación de propuestas de inclusión; y finalmente, hemos construido propuestas a partir de los elementos que se tienen.

La **metodología de formación de formadores/as**, entrenamiento de capacitadores/as con herramientas participativas, que garanticen un aprendizaje vivencial y contextualizado a la realidad de grupos y comunidades. A través de paquetes didácticos construidos con los y las formadoras que faciliten la réplica y ajustes creativos. Se fundamenta en principios de la Educación Popular de Paulo Freire, las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, el constructivismo de Vigotski y la Educación centrada en la persona de Carl Rogers[16].

La metodología de los talleres es vivencial-teórica-práctica, partiendo siempre de la experiencia previa del grupo, para construir alternativas de mejora y aprendizaje en colectivo, sin perder de vista a la persona. La formación-acción se plantea como:

- Una estrategia de construcción de nuevos conocimientos, actitudes y habilidades pertinentes y por tanto significativas para los sujetos.
- Un proceso permanente de reflexión y análisis de la realidad y de cómo mejorar nuestra acción en ella.
- Como un medio para mejorar la visión que tenemos del mundo, su problemática y de las alternativas para enfrentarlas. Implica el desarrollo de la creatividad.

[16] La comunidad de formación de formadorxs es una experiencia educativa para la formación de facilitadorxs diseñada e implementada durante 20 años (50 generaciones) por Pronatura Sur A.C. y Moxviquil A.C.



Experiencia: Tiene que ver con saberes, prácticas, hechos de vida, vivencias, emociones, creencias y la forma como las ordenamos y el valor que le damos.
Análisis: Implica la confrontación con saberes, prácticas y formas de ser diferentes que nos ayudan a apropiarnos de algo nuevo o fortalecer lo ya existente.
Creación-Acción: Se refiere a la síntesis de lo viejo y lo nuevo en nuestras propias palabras, para diseñar formas y estrategias nuevas.
Metacognición: Se refiere a la recuperación con los participantes de los 3 pasos anteriores, para aprehender la lógica del proceso y darse cuenta de su proceso de aprendizaje. Esto fortalece la transformación de conductas, pensamientos y actitudes.

Luego entonces, se requiere una variedad de estrategias para el abordaje:

Estrategias	Definición y alcances
Vivenciar los procesos (Experiencias propias en torno al equipo)	Vivenciar es confrontar los conocimientos, habilidades y actitudes a partir de distintas metodologías participativas que facilitan poner en juego estos elementos. Partir de lo concreto, desde las experiencias y emociones que se generan durante las dinámicas.
Construir y trabajar desde situaciones reales	La construcción desde lo cotidiano, recuperar constantemente las experiencias de los sujetos para utilizarlas como elementos de reflexión con el grupo. Descubrir cómo otros sujetos están resolviendo determinadas situaciones o aportan desde su experiencia elementos que ayudan a los demás. Es un proceso de construcción colectiva de conocimientos, actitudes y habilidades.
Incorporación de los elementos socioafectivos	La creación de un ambiente socioafectivo positivo para el aprendizaje se constituye en un elemento clave para facilitar la construcción de nuevos aprendizajes, para decir lo que realmente piensan y para mejorar la autoestima del grupo. El ejercicio del liderazgo se basa también en reconocer y transitar deseos, frustraciones, anhelos, emociones.
Dialogicidad. Experiencia-don-promesa	Cada concepto nuevo se vivencia, se pone en práctica dentro del mismo grupo, se retroalimenta, se mejora y se realiza nuevamente con elementos novedosos incorporados, siempre desarrollando la creatividad. Esto se da desde el diálogo a partir de la experiencia compartida, la donación de la palabra y de la escucha, y la construcción de futuros deseados.
Técnicas didácticas especificas (Técnicas grupales participativas)	Frontera sociográmica (para integración). “Se busca” para integración. Muro de las realizaciones (para compartir reflexiones). Parejas al infinito para conversatorios sobre los temas. Las etiquetas (para reconocer creencias y estereotipos). Cartero, canasta de frutas, juegos de contacto, si-no para mi, debates con juego de roles
Metacognición	La metacognición se plantea como la toma de conciencia de lo aprehendido, de lo apropiado y de las formas en que lo utilizo en mi vida cotidiana. Se aborda desde la reflexión de qué y cómo aprendieron, para qué lo aprendieron y que elementos demuestran que lo han aprendido.

IV. SITIOS DE INTERVENCIÓN EN LA EXPERIENCIA

Conservación Internacional (CI) México es una organización sin fines de lucro que desde 1990 apoya el desarrollo de una economía sana y sustentable, basada en el reconocimiento y conservación de la naturaleza para el bienestar humano. Desde el año 2019, CI México se encuentra implementando el Proyecto Paisajes Sostenibles Oaxaca-Chiapas, una iniciativa financiada por el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF por sus siglas en inglés), implementado por la agencia GEF de Conservation International (CI GEF) y ejecutado por la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) y CI México. Este proyecto forma parte de la cartera de proyectos de la ventana de biodiversidad del GEF y tiene como objetivo "fortalecer la conservación de biodiversidad de importancia mundialmente significativa en el sistema nacional de áreas naturales protegidas y corredores biológicos, a través del manejo integrado de paisajes costeros y terrestres culturalmente diversos de Oaxaca y Chiapas".

Para este proyecto, el enfoque del manejo integrado del paisaje significa la colaboración de múltiples actores con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto, en donde se conserva la biodiversidad, se promueven y adoptan prácticas sustentables del uso del suelo, y se fortalecen las condiciones sociales, económicas y de toma de decisiones de las comunidades, ejidos locales y grupos de productores con las que colabora el proyecto.

El proyecto cuenta con Salvaguardas, Estándares y Políticas, las cuáles son perspectivas teórico-metodológicas y acciones que tiene el proyecto de manera transversal y se aplican en cada componente (Política de Género, Estándar de Pueblos Indígenas y Afro mexicanos, Consentimiento Libre Previo e Informado (CLPI), Participación de las Partes Interesadas y el Mecanismo de Quejas). Esta consultoría se encuentra enmarcada para generar estrategias para la transversalización de género, juventud y acciones que promuevan la equidad, inclusión y diversidad principalmente con las personas, grupos e instituciones que colaboran de manera multinivel.

Una de las acciones del proyecto es generar Planes Operativos Anuales (POA) con perspectiva de género para las Áreas Naturales Protegidas (ANP) con las que se colabora:

- Reserva de la Biosfera el Triunfo
- Reserva de la Biosfera Volcán Tacaná
- Reserva de la Biosfera La Encrucijada
- Reserva de la Biosfera La Sepultura
- Parque Nacional Lagunas de Chacahua
- Parque Nacional Huatulco
- Santuario de la Tortuga Marina Puerto Arista
- Área de Protección de Recursos Naturales La Frailescana, Cahuitán
- Oficina de la Región Istmo en Oaxaca que atiende las Áreas Destinadas Voluntariamente a la Conservación (ADVC) de esta zona
- Oficina Regional Frontera Sur- Istmo y Pacífico Sur.

El proyecto también debe mostrar que el manejo integrado del paisaje, conjuntas modelos de producción sustentable e incluyente con un enfoque de cadenas de valor con orientación al mercado en actividades agrícolas, pesqueras, acuícolas, forestales y turísticas. Entre las actividades iniciadas en el 2020 y 2021 en los tres paisajes, se tienen actividades y planes de acción en conjunto con 20 grupos y cooperativas. Se espera que con estos grupos se logre fortalecer además de la parte económica y financiera, la transversalidad de género y juventud y dejar acciones a corto plazo para el fortalecimiento en temas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) al interior de sus cooperativas e iniciativas productivas.

Participaron 21 grupos de productoras y productores de cacao, café, resina, jamaica, nuez de marañón, productos lácteos, cooperativas pesqueras y de turismo en los Paisajes de Sierra Sur, Costa y Sierra Madre con las iniciativas que se colabora desde 2020 para generar procesos de economías inclusivas y desarrollo sustentable. A continuación, la tabla de Organizaciones Productivas (OP's):

Clúster	Localidad	Municipio	Organización	Sitios de Primera Intervención	Estado y Paisaje	Sede
1.-Café Capitán	Capitán Luis AVidal	Capitán Luis AVidal	Café Capitán	Montañas de Siltepec	Chiapas, Sierra Madre	Jaltenango, Restaurante Tierra y Mar
	Grupo de Ganadería Los Ángeles	Villa Flores	Productores/as de Leche yquesos	RB El Triunfo	Chiapas, Sierra Madre	
2.-Resineros	Ejido California	Villa Flores	Productores de resina de California	Montañas de LaFrailescana	Chiapas, Sierra Madre	Oficinas de la CONANP Sepultura
	Corazón delValle-	Cintalapa	Productores de resina	RB. La Sepultura- Censo Cerro Brujo	Chiapas, Sierra Madre	
	NiñosHéroes	Cintalapa	Productores de resina	RB. La Sepultura- Censo Cerro Brujo	Chiapas, Sierra Madre	
3.-Tacana	Productores deCafé Orgánicos de Café Tacaná	Cacahoatán	Productores de Café	Reserva del Tacaná	Chiapas, Sierra Madre	Cacahoatán, Oficinas de la CONANP
4.-UCIRI	La Chiviza	Varias Localidades	Grupo de cacao	SIPI	Oaxaca,Sierra Sur	Lachiviza, InstalacionesUCIRI
5.- CUCOS	Pochutla	Varias Localidades	Grupo de Cacao	SIPI	Oaxaca,Sierra Sur	Pochutla, I
6.- OPs Encrucijada	RancheríaTopón	Pijijiapan	Sociedad Cooperativa Pesquera Agostaderos de Topón. Cadena de valor decamarón.	La Encrucijada - LosPatos Solo Dios y Carretas Pereyra	Chiapas,Costa	
	RancheríaCarrizal	Pijijiapan	Sociedad Cooperativa El Carrizal. Cadena de valor decamarón.	La Encrucijada - LosPatos Solo Dios y Carretas Pereyra	Chiapas,Costa	
	Ejido Raymundo Flores	Tonalá	Ganaderos de Raymundo Flores		Sierra Madre de Chiapas	
7.- Mapastepec	Ranchería ElCastaño	Mapastepec	Sociedad Cooperativa Pesquera Luchadores delCastaño. Cadena de valorde escama.	La Encrucijada - LosPatos Solo Dios y Carretas Pereyra	Chiapas,Costa	Hotel San Carlos
	Nueva CostaRica	Mapastepec	Cacao del Alto SPR de RL de CV		Sierra Madre de Chiapas	
	Ejido Aztlán	Huixtla	Sociedad Cooperativa Nueztlán. Productoresagrícolas.	Paisaje costa aledañoal SIPI 11. La Encrucijada - Los PatosSolo Dios y Carretas Pereyra	Huixtla,Chiapas	
8.- Cooperativas pesqueras y turísticas	Huatulco	Huatulco	-Punta Paraíso -Nuevo Horizonte Marino -Ribereña La Santa María -Costa Oaxaqueña -Sociedades Cooperativas pesqueras de escala -Senderos y Humedales -Aquabuses -Tangolunda -Prestadores de servicios turísticos	Parque Nacional Huatulco		Oficinas de la CONANP Huatulco

9.-Chacahua	Mazunte	Mazunte	Mazunte 2000. Sociedadcooperativa pesquera deescama.	Centro Mexicano de laTortuga	Oaxaca,Costa	Oficinas del Centro Mexicano de la Tortuga
	Escobilla	Santa María Tonameca.	Centro Ecoturistico Santuario La Escobilla. Cadena de valor de turismo	Playa La Escobilla	Oaxaca,Costa	
	Centro Mexicano de laTortuga	San Pedro Huamelula y Santiago Astata.	La Flor del Pacífico. Cadenade valor de turismo	Playa Morro Ayuta -Barra de la Cruz	Oaxaca,Costa	
	Zapotalito	Chacahua	Pesquerías	Lagunas de Chacahua	Oaxaca,Costa	
	Chacahua	Chacahua	Pesquerías Laguna y mar(Cooperativas)	Lagunas de Chacahua	Oaxaca,Costa	

GRUPOS Y NIVELES DE TRABAJO

- 21 Grupos de Productorxs
- 12 ANPs
- Equipo interno de CI



V. ACTIVIDADES PLANTEADAS EN LA EXPERIENCIA (A PARTIR DE LAS CUALES SE DESARROLLAN LOS SIGUIENTES CAPÍTULOS)

Actividades Claves para Áreas Naturales Protegidas:

A) Elaborar un plan de trabajo mixto (virtual y presencial) de acuerdo con el semáforo epidemiológico de cada estado (Oaxaca y Chiapas), en colaboración con la CONANP para implementar el plan en **12 Talleres de Planeación Operativa Anual (POA) de las ANP (un taller por cada ANP)**, tomando en cuenta la información que las y los socios del proyecto le faciliten, así como la que se recabe a través de entrevistas con las personas clave durante el primer mes de trabajo. Los Talleres de POA con la CONANP deberán ser de máximo 8 horas cada uno si son presenciales y si son virtuales dos sesiones de 4 horas. Los Talleres presenciales con las ANP deberán considerar un máximo de 20 participantes por ANP de manera presencial.

B) **Análisis y sistematización de los hallazgos de estos talleres para las 12 ANP, estrategias de seguimiento a corto plazo de cómo las acciones afirmativas en programas de subsidios y criterios de selección (PROCODES y PROREST) están teniendo un impacto** en la política de género de CONANP, diferenciadas por áreas de mejora para las 12 ANP. La presentación de hallazgos de estos talleres deberá **incluir una guía práctica de transversalización de género para Planeación Operativa Anual en Áreas Naturales Protegidas** como un entregable.

C) **Elaborar un diagnóstico ágil** a partir de entrevistas a personas clave para las organizaciones productivas, cooperativas pesqueras y de turismo **para conocer su estado inicial en materia de transversalización de género, diversidad, equidad e inclusión**, visión de juventud al interior de sus grupos, cooperativas **y de ahí generar el plan de trabajo** que deberá tener al menos dos talleres presenciales.

Para los grupos de productores/as, cooperativas turísticas y pesqueras:

D) Integrar la transversalización de género y juventud al modelo metodológico de Acuerdos de Conservación (de acuerdo con la metodología de CI) que permita integrar a estos procesos, acciones de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

E) Elaborar una propuesta de al menos d**os talleres presenciales de 4 horas, para las cooperativas y grupos de productores/as** específicamente diseñado para la región y en cuya metodología sea imperativa la consulta de las partes interesadas.

F) **Análisis y sistematización de los hallazgos de los procesos de transversalización de género en los 21 grupos, cooperativas y generar estrategias de seguimiento y plan de trabajo a mediano plazo**. Este plan de trabajo y recomendaciones deberá tener indicadores sencillos de cumplimiento y seguimiento para estos grupos y deberá ser construido de manera participativa.

Para Conservación Internacional México:

G) Desarrollar al menos **un taller de 8 horas** para 50 personas acerca de transversalidad de género, juventud, diversidad, equidad e inclusión (DEI) **para CI-México** y dejar recomendaciones para implementar a corto plazo.

H) Entregar una **estrategia a mediano plazo para CI México en materia de transversalización de género y juventud.**

I) **Informes finales para cada grupo que incluyan una estrategia de transversalización de género y juventud para la 12 ANP de CONANP y las 21 organizaciones productivas, cooperativas.**

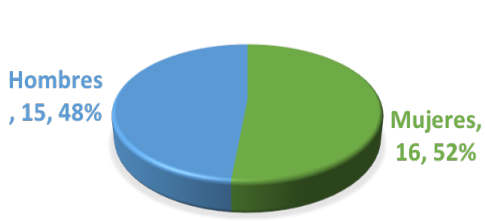
VI. SÍNTESIS DE RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA

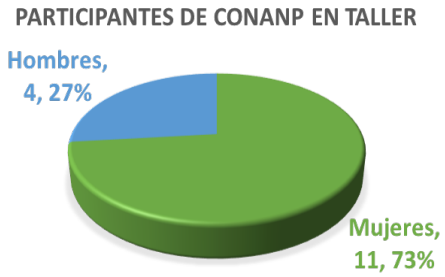
Síntesis de actividades llevadas a cabo:

1. Taller de sensibilización en género y diversidades para equipo de Conservación Internacional
2. Taller de sensibilización en género y diversidades para equipo de directores/as y subdirectores/as de CONANP Región Frontera Sur
3. Reuniones preparatorias y logísticas con personal de CI y CONANP
4. 5 Talleres de diagnóstico de género y juventudes con 21 OP's distribuidos en 5 clusters por sistema productivo
5. 10 talleres para transversalización de perspectiva de género y juventudes en 10 ANP de CONANP y oficinas regionales
6. 5 talleres para elaboración de plan de fortalecimiento género en 21 OP's, en 5 clusters por sistema productivo
7. Elaboración de un diagnóstico ágil de 21 OP's, una ficha por organización
8. Integración de 11 propuestas transversalización de género e inclusión en10 ANP y oficinas regionales
9. Integración de 21 planes de trabajo para transversalizar género en 21 OP's
10. Elaboración de Informe final con estrategias para transversalización de género en POA's y ROP
11. Elaboración de Guía práctica para transversalizar género en la operación de CONANP
12. Elaboración de Informe final con estrategia a mediano plazo para CI
13. Presentación de resultados con OP's y CONANP

Balance de participantes en talleres









Propuestas para transversalizar género y juventudes en Organizaciones Productivas

- Diseñar un proceso de acompañamiento organizativo que comprenda la línea de salvaguardas y responsabilidad social, con la finalidad de que al interior de las organizaciones productivas se pueda reflexionar sobre los temas y se vayan implementando pequeños cambios al respecto.

- Formar a las personas que acompañan los procesos (técnicas y técnicos de campo), en temáticas sociales que complementen el acompañamiento tradicional que se da. Esto con temáticas y metodologías que permitan darle integralidad a la visión de empresa deseable para impactar positivamente en los territorios.

- Generar intercambios de experiencias entre grupos con elementos comunes, para que puedan compartir mecanismos, oportunidades y relevancia de la incorporación de mujeres y jóvenes en sus procesos organizativos y socios.

- Identificar áreas de oportunidad en los grupos productivos, para la incorporación de jóvenes y mujeres; particularmente en los temas administrativos y apoyos técnicos se ve la posibilidad de abrir espacio a esta población.

- Cabildeo con empresas compradoras, para que la presencia de jóvenes y mujeres al interior de los procesos de las organizaciones productivas sean un elemento a considerar y bajo el cuál se genere algún estímulo

- Generar una especie de sello o distintivo para empresas que incorporen acciones a favor de la equidad; y que este sello se una cuestión a destacar en el valor agregado a la hora de comercializar el producto

Propuestas y recomendaciones para transversalizar género e inclusión en las estrategias de intervención de CONANP

A) Áreas de oportunidad que pueden considerarse dentro de un POA:

1) Establecer indicadores de género de manera puntual que puedan apuntar a lo siguiente:

- Desagregación en todas las actividades del número de mujeres y de hombres, en actividades, cursos, talleres, impacto en la difusión a cuantas mujeres y a cuantos hombres les está llegando la información.
- Transversalización con el enfoque de género en las diversas tareas, lo cual implica no solamente considerar los fundamentos legales de la igualdad de género sino la identificación de un diagnóstico de cuál es la situación de desigualdad que viven hombres y mujeres para entonces identificar las brechas de género, obstáculos y barreras de participación de las mujeres y establecer medidas especiales de carácter temporal como acciones afirmativas, medidas de inclusión y de nivelación entre otras.
- Identificación de la existencia de violencia de género en todos sus tipos y modalidades, para el establecimiento de protocolos de actuación ante estos acontecimientos.
- Garantizar un espacio de trabajo accesible a la salud sexual y reproductiva de las mujeres para establecer acciones como la buena gestión de ciclos de la mujer: embarazo, puerperio, menstruación, menopausia, entre otros.
- Identificación de las desigualdades de género en el sistema sexo-genero donde se establezcan las acciones para generar acciones puntuales y culturalmente pertinentes, respetando los usos y costumbres, dentro de un marco de derechos.
- Identificar % del presupuesto ejercido ha beneficiado a hombres y mujeres.

2) Establecer indicadores y sistema de contraloría social desde un enfoque de género que permita transparentar el manejo y utilización de los recursos para la realización de diferentes actividades donde las mujeres estén incluidas y puedan ser consideradas.

B) Propuestas para fortalecer las acciones de equidad e inclusión al interior de la Institución (construidas con los equipos CONANP de 10 ANP's)

3) Nueve de los once grupos con los que se trabajo a nivel institucional, consideran que es necesario fortalecer capacidades al interior de colectivo, sobre todo para abordar el tema de salvaguardas, para tener una mejor manejo del tema, así como para poder proponer acciones que permitan identificar oportunidades o que incidan de manera concreta en las dinámicas de los grupos y comunidades.

4) Todos consideran que es importante impulsar los intercambios de experiencias a nivel regional, para fortalecer capacidades y compartir resultados de las acciones que se han implementado. Como explica Cuentas (2009), el intercambio de experiencias es un mecanismo esencial para socializar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas por otras experiencias, logrando que la curva de aprendizaje sea menor y permitiendo la apropiación y un efecto multiplicador que amplía los posibles impactos.

5) Se ha propuesto identificar si hay proyectos tipo, estrategias por ANP o comunidades modelo, donde se puedan comenzar a implementar acciones y que permitan adquirir experiencia que posibiliten ir replicando poco a poco los logros que se vayan obteniendo.
Para esto, Cuentas (2009) explica que es importante poder definir los criterios bajo los cuales se pueden identificar las buenas prácticas o los proyectos exitosos, con la idea de tener claridad en lo que se busca y a partir de ahí, acompañar otros procesos o proyectos, teniendo siempre la apertura para la innovación.

Esto requiere también generar capacidades en quienes impulsan y acompañan los procesos comunitarios, así como trabajar con quienes valoran y eligen los proyectos a ser impulsados en las ANP bajo los subsidios.

6) Tener esquemas o protocolos de impulso, seguimiento y evaluación de los proyectos, identificando elementos que nos permitan dar cuenta de las transformaciones e impactos que se están obteniendo en el tema, a mediano y largo plazo. En su defecto, estos criterios también pueden ser orientadores para enriquecer las estrategias y tomar decisiones con base en lo que está sucediendo con las comunidades y los grupos a través del tiempo. Además de tener elementos para retroalimentar las acciones o resultados.

7) Tener un programa de capacitación continua que permita al personal ir adquiriendo herramientas y fortaleciendo sus habilidades para la coordinación y el acompañamiento de grupos. Gran parte delpersonal técnico ha expresado que no han recibido formación en el acompañamiento de grupos y que esto limita las propuestas que se generan, al tiempo que se limitan al abordar temas como género o inclusión de jóvenes, porque no saben como reaccionar a las respuestas de algunos sectores. En este sentido, debe de considerarse que las personas de la CONANP que tienen trato y acompañamiento a comunidades y grupos, deben tener capacidades para discernir, analizar, concienciar, tomar decisiones y participar en el abordaje de estos temas (Cuentas, 2009), considerando que el cambio se logra sólo a través de una dimensión amplia que comprende el ámbito educativo de todos los sectores que confluyen en el territorio (Barbieri, 1993).

8) Seis directores (Fraylescana, Sepultura, Chacahua, Tierra Colorada, Encrucijada e Itsmo) han expresado que sería deseable contar con una o varias estrategias que permitan implementar el tema de salvaguardas en las visiones de largo plazo, sobre todo el corredor de la Regional. Sería importante poder tener mecanismos de atención e inclusión para los diversos sectores que están presentes en las ANP.

9) Identificar en los equipos de trabajo personas con habilidades de facilitación que puedan capacitar a las y los demás integrantes, además de que puedan diseñar talleres sujetos replicarse. Esta persona no necesariamente sería quien lleva el tema al interior del ANP.

10) Analizar e incidir en la modificación a los lineamientos de subsidios, para que se puedan atender a jóvenes, mujeres, adultos mayores, población indígena, entre otras.

11) Selección de proyectos y/o comunidades piloto que permitan probar las estrategias, y que sean a su vez, replicadores de su experiencia con otros grupos o comunidades.

12) Tener estrategias de visibilización que permitan hacer más notorio el aporte que los diversos grupos están haciendo en proyectos y acciones.

Todas estas propuestas requieren de recursos materiales y humanos que permitan la implementación, por lo que la comprensión de los temas posibilitará contar con un ámbito presupuestal que acompañe la realización de este tipo de acciones.

Por otro lado, es necesario contar con el registro y la posterior sistematización de los logros o repercusiones de las políticas implementadas; debido a que este tipo de temas suelen evaluarse de maneras simplificadas y muchas veces se ve solo como el cumplir con la normativa; pero no se trabaja con la importancia de la inclusión para cumplir con el objetivo último de la institución, que es la conservación, y menos aún se piensa en una cuestión de derechos humanos.

Después de los diálogos realizados al interior de los equipo de trabajo, consideran que vale la pena poder profundizar en el análisis de género dentro del contexto en el que trabajan. Los contextos están cambiando constantemente cada vez enfrentan nuevos retos al interior de las ANPs por lo que, se requiere destinar tiempo a tener una mejor comprensión de lo que sucede en el territorio para poder adaptar la estrategias a los que están enfrentando.

C) Propuestas complementarias generadas a partir del análisis de la Experiencia

Además de las propuestas generadas por las personas asistentes a los talleres, se han identificado otras áreas de oportunidad que estarían sujetas a seguimiento. Gran parte de estas, requieren del acompañamiento y fortalecimiento interno de la institución, ya que su aplicación en la mayoría de los casos, está más allá de la jurisdicción regional.

13) Es importante que las ANPs cuenten con personas formadas en el diseño y facilitación de procesos de formación y acompañamiento a grupos en los temas de salvaguardas; comprendiendo género, juventudes, interculturalidad y discapacidad. Esto debido a que en la actualidad se cuentan con personas encargadas del tema de género, que tienen el objetivo de recuperar y clasificar información básica para la generación de informes de beneficiarios por sexo y edad; pero no se identifica claridad en una política o en acciones que tiendan a atender el tema en las comunidades.

Al interior de las ANPs la propuesta se centra en las capacidades para la facilitación de talleres; pero es importante poder trabajar en la comprensión de que el tema de salvaguardas va más allá del trabajo con mujeres o la facilitación del tema en las comunidades. Implica el poder tener un objetivo más amplio que oriente las estrategias propias de cada ANP.

14) Es importante poder destinar recursos para la generación de actividades de inclusión en los temas de género, juventudes y en general de salvaguardas. Dentro de los talleres se han identificado acciones sencillas y de bajo costo, como la difusión de casos de éxito o la realización de talleres; pero hay otras que implican movilizar recursos, como son los intercambios de experiencias y la generación de Foros o Festivales.

15) Es importante poder destinar recursos y generar capacidades en los sectores menos favorecidos de la población, sobre todo los que no tienen la titularidad de la tierra y de los

medios de producción; porque solo a través de este medio se logrará incorporarles (Briñón, 2005) a otros espacios de participación y de producción.

16) Es importante poder trabajar e incorporar estas temáticas a través del apoyo o la vinculación de otros actores institucionales y/o no gubernamentales, como explica Cuentas, quizás una institución no tiene todos los recursos y condiciones para atender el tema en su integralidad; pero articular esfuerzos e incorporar estrategias multidimensionales posibilitan la inclusión, al tiempo que pueden atender a los diversos sectores de una manera más integral.

17) Es importante poder articular los esquemas de planeación de la CONANP para armonizar los objetivos estratégicos, los ejes y acciones encaminadas a atender este y otros temas , sobre todo de participación social. Dentro de los talleres se encontró que gran parte de las ANPs tienen sus Planes de Manejo obsoletos, y que la actualización de los mismos es una oportunidad para poder incluir el tema y poder así justificar la implementación de acciones orientadas a fomentar la equidad e inclusión.

En este sentido, la percepción es que el formato de POA en la actualidad es poco flexible y en general no refleja todo lo que se tiene que hacer para poder lograr las metas. También tiene lineas de trabajo cerradas que no les permite atender cuestiones que están fuera de lo que tiene el formato; y por tanto, gran parte de las acciones que podrían realizarse en este rubro, quedarían fuera del POA.

18) Algunos de los lineamiento de las Reglas de Operación como PROCODES Y PET no dan la flexibilidad para atender población fuera de ciertos rangos de edad y terminan siendo discriminatorios; un ejemplo de esto, es la posibilidad de que las personas jóvenes menores de 18 años y mayores de 60 años puedan participar en algunas de las actividades remuneradas.

Se habla de casos de jóvenes de 16 o 17 años con descendencia que no pueden participar en estos proyectos o que tienen que recurrir a situaciones poco transparentes para poder participar. Además, un diagnóstico reciente sobre juventudes y migración en Chiapas, identificó que las edades de migración en jóvenes está iniciando entre los 16 y 17 años (Reyes, 2020).

19) Sería deseable también que las ANPs pudieran contra con procesos internos de evaluación y sistematización de proyectos exitosos o buenas prácticas, debido a que no cuentan con marcos claros que les permitan valorar los impactos (positivos y negativos) que se están generando, y esto les dificulta orientar o enriquecer acciones y proyectos específicos.

20) Desarrollar un formato guía que permita la generación de convocatorias inclusivas, así como los mecanismos de acompañamiento de las mismas para poder garantizar el mayor acceso a las personas vulnerables.

21) Que se socialicen los documentos o estrategias relativas a estos temas, que ha realizado desde la CONANP y con el Instituto de las Mujeres - UICN, para que se puedan poner en marcha acciones integrales que ya existen y no se inicie nuevamente con la curva de aprendizaje.

22) Revisar Manual de Procedimientos o Recursos Humanos de la CONANP para procurar integrar la perspectiva de género y juventudes en la conformación de los equipos de trabajo de las ANPs y las oficinas regionales; además de poder garantizar espacios de denuncia y seguimiento a las mismas en los diversos temas relativos a salvaguardas.

VII. PRODUCTO 1 DEL ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Reporte de los hallazgos y conclusiones de los diagnósticos ágiles de las Organizaciones Productivas (OPs)

INTRODUCCIÓN

El proyecto de Paisajes Sostenibles está ubicado al sur este de méxico, comprende 2.6 millones de hectáreas, formando un corredor marítimo terrestre entre los estados de Chiapas y Oaxaca. El objetivo del proyecto consiste en fortalecer la conservación de la biodiversidad a través del manejo integrado del paisaje; y para ello, se trabaja con una diversidad de actores que tiene presencia a lo largo del corredor.

Uno de los actores clave para lograr la conservación en estos espacios, son las personas que viven y tienen sus medios de vida en estos territorios, es por ello que el trabajo con la población se vuelve imprescindible. Ante esta necesidad, se han generado diversas salvaguardas sociales, que tienen como finalidad minimizar los impactos negativos que puede sufrir la población, a causa de la intervención de proyectos o programas.

A partir de lo anterior, en el marco del proyecto paisajes sostenible, se ha identificado que una forma de trabajar con la población en los territorios, es poder impulsar y fortalecer proyectos productivos sostenibles que puedan convertirse en alternativas de desarrollo en las localidades que están en los territorios de alta biodiversidad, por lo que se trabaja con grupos organizados mediante OPs. Sin embargo, muchas de estas organizaciones suelen estar conformadas y lideradas por hombres, quienes son quienes tiene la tenencia de la tierra y los medios de producción; por esto y considerando la necesidad de implementar la salvaguardas sociales en el proyecto de Paisajes Sostenibles, se generó la “Consultoría para transversalizar el enfoque de género y juventudes en los sitios de intervención del proyecto”.

Como parte de esta consultoría, y considerando las condiciones geográficas y de tiempo, se decidió hacer un diagnóstico ágil que pudiera permitirnos identificar algunos elementos de las relaciones de poder en cuanto a género y juventudes, al interior de las OPs.

Así, entre los meses de noviembre de 2022 y marzo de 2023 se trabajaron dos talleres con un total de 25 organizaciones, agrupadas en cinco clusters convocados por afinidad en los sistemas-productos en los que se desarrollan.

Dentro de los dos talleres facilitados se trabajaron conceptos base de los temas de género, interseccionalidad e inclusión, y además, el primer taller estuvo enfocado a conocer la historia y obtener información básica sobre las OPs, para poder identificar algunas situaciones de su dinámica demográfica y organizacional.
El segundo taller, además de introducir el tema de masculinidades, proponía realizar un plan de trabajo sensible a género y juventudes, que permitiera a las OPs proponer acciones afirmativas de inclusión a otros sectores de población.

Los grupos participantes, de acuerdo a cada sistema producto fueron:

Turismo:

- ✓ Madre Sal
- ✓ Ventanilla
- ✓ Ita Cuaa (Productos de Jamaica)
- ✓ ADVC Gavilán
- ✓ ADCV Ninfas
- ✓ Huatulco Salvaje
- ✓ Catamaranes hermano zorro
- ✓ Yoo Nashi Arroyo Xochitl

Productores de Resina y Ganado de la Sierra Madre:

- ✓ Resineros de Niños Héroes
- ✓ Resineros de Corazón del Valle
- ✓ Resineros de California
- ✓ Ganaderos de los Ángeles
- ✓ Ganaderos de Raymundo Flores

Productores de Café y Cacao

- ✓ UCIRI (Unión de Comunidades Indígenas de la Región del Itsmo)
- ✓ CUCOS (Cafetaleros Unidos de la Costa)
- ✓ Cacao del Alto
- ✓ Café Orgánico del Tacaná
- ✓ Café el Capitán

Pescadores de Oaxaca

- ✓ Cooperativa Santa María
- ✓ Cooperativa Punta Paraiso
- ✓ Cooperativa Nuevo Horizonte
- ✓ Cooperativa Costa Oaxaqueña

Pescadores de Chiapas

- ✓ Cooperativa Carrizal
- ✓ Cooperativa el Topon Agostaderos
- ✓ Cooperativa Pelícano (Producción de Marañón)

A cada uno de estos grupos se les invitó a dos talleres; el primero enfocado a sensibilizar sobre el tema y realizar un diagnóstico breve de su situación general y en particular de su percepción en torno al tema de género, de juventudes y de inclusión.

El segundo taller, enfocado a profundizar en algunos conceptos y a retomar propuestas y diálogos que se hubieran tenido al interior de las organizaciones. Este momento tenía la finalidad de trabajar con las personas participantes, pero en representación del colectivo, un Plan de Trabajo Sensible a Género, juventudes e Inclusión.

Del trabajo participativo con estos 25 grupos, se generaron 24 diagnósticos breves y 20 Planes de Trabajo; esto debido a que no todos los grupos cubrieron las dos rondas de talleres.

METODOLOGÍA

Uno de los retos que nos encontramos en la actualidad, tiene que ver que en el discurso muchas organizaciones han ido incorporando a las mujeres como socias, e incluso como representantes; pero en el momento de hacer un análisis en torno a la forma como

participan, son reconocidas y se benefician, resulta que se sigue replicando el sistema de inequidad, y ellas únicamente figuran para recibir los apoyos o pagan costos sociales a causa de su participación.

Es por ello que para los diagnósticos ágiles, se ha retomado la propuesta de indicadores propuestos por la UICN en los manuales 6 y 8 de la 'Serie Hacia la Equidad'; se han seleccionado 15 indicadores de distintas dimensiones, considerando como base, aquellos indicadores que responden de alguna manera a las dimensiones del Índice de Equidad de Género (IEG); y se han agregado tres indicadores más, que tienen que ver con discapacidad, interculturalidad e inclusión de jóvenes, para atender el enfoque de interseccionalidad.

Debido a que no se contaba con la posibilidad de recuperar toda la información necesaria para hacer una medición cuantitativa sobre los indicadores seleccionados, se decidió llevar los indicadores a una dimensión cualitativa que registra la percepción de diferentes actores/as acerca de lo que se está queriendo medir. Y en este sentido, el diagnóstico ágil está enfocado a trabajarse con sectores humanos que están en continuo proceso de cambio y que nos permiten conocer en determinado momento cuál es la percepción de sus miembros sobre cierto tema.

Es importante acotar que la propuesta realizada representa únicamente elementos de percepción que en muchos casos son una representación de la mirada externa sobre situaciones especificas, y la información obtenida por este medio es información orientativa que permite la orientación de ciertos procesos de acompañamiento o formación; pero no da validez y objetividad necesarios para soportar un sistema de monitoreo, debido a que la información obtenida depende de las personas que han participado en el sondeo y se tienen algunas limitantes.

En la mayoría de los casos, el trabajo realizado con el diagnóstico ágil, es un primer acercamiento al contexto y la forma como se están desarrollando las relaciones de género

y juventudes en las organizaciones y los proyectos; pero se recomienda trabajar con las organizaciones, en colectivos más amplios, su sistema de indicadores que les permitan monitorear los avances que están teniendo al respecto, y así tener indicadores más adecuados a cada uno de los grupos.

En el anexo 1 se pueden encontrar los indicadores bajo los cuales se trabajo el diagnóstico ágil y una breve descripción de cada uno, para comprender el marco y la forma como se han trabajado estos indicadores al interior de los talleres y entrevistas. Es importante señalar que la propuesta original de UICN abarca más de 100 indicadores, y para decidir que rubros atender y de éstos, qué situaciones priorizar, es que se retomó el Índice de Equidad de Género.

CONCLUSIONES GENERALES

Es importante señalar que la visión que tenemos de las Organizaciones Productivas (OPs) es parcial, debido que por grupo productivo se contó con la participación de un pequeño grupo con relación al número de personas socias que conforman las asambleas, y quizás se despertó el interés en el tema de quienes llegaron a las formaciones, pero consideramos que en la mayoría de los casos, el enfoque de género y juventudes no es su prioridad, ya que el 90% de los planes de trabajo no tienen acciones al respecto; y quienes se han animado a proponer acciones afirmativas, tienen dudas sobre el apoyo de las asambleas para su realización.

Hemos podido constatar que no se tiene claridad en el numero de personas socias en algunas de las organizaciones grandes. Las fichas levantadas por Conservación Internacional tienen un numero de personas socias diferente al que las personas participantes reportan en talleres; y este número es distinto al que aparece en sus redes sociales y/o página web. Esto es aún más preocupante cuando algunas organizaciones explicitan que las mujeres están en estatutos para poder obtener recursos o por reglas de operación a algún programa; pero en el 50% de los casos, ellas no tienen voz ni voto en asambleas. Resulta relevante,

aunque no concluyente, que el único grupo integrado exclusivamente por mujeres, tiene políticas de exclusión parecidas hacia los hombres y las personas jóvenes.

La mayoría de las organizaciones productivas que participaron no ven alguna razón o 'ganancia' al incorporar a las mujeres en los grupos, y por lo tanto, se mantiene la resistencia al momento de cambiar sus prácticas en tornos al género o a la incorporación de jóvenes. Quienes dentro de la reflexión entienden la motivación, suelen referir que el análisis tendría que poder hacerse al interior de la organización, y aún así, hay incredulidad en la renuncia a los privilegios para aceptar a nuevas socias y socios. Y las organizaciones productivas que si quisieran poder incorporar nuevas personas como socios, no saben cómo hacerlo.

Solo 2 organizaciones han decidido destinar recursos a realizar acciones sobre el tema; quienes así lo han hecho, cuentan con áreas destinadas a la la equidad de género, o tienen compromisos sociales al respecto; esto es relevante, porque evidencía que la posibilidad de fortalecer este tipo de acciones, depende del trabajo constante y sostenido, además de la firma de convenios con acciones vinculantes a favor de las salvaguardas. Quienes destinarán esfuerzos y recursos al tema de salvaguardas, particularmente al de género, se enfocarán a sensibilizar a sus socios para poder implementar acciones concretas a corto y mediano plazo, porque expresan que el machismo y sexismo es algo que persiste mucho en las comunidades y que lo ven en los socios.

La principal barrera para la inclusión de las mujeres y los jóvenes en los proyectos productivos es una cuestión estructural que nos dice que solo el 22% de las mujeres en Chiapas[17] tiene acceso a la tenencia de la tierra; y esta situación en menor medida se replica con los hombres jóvenes, quienes tampoco tienen un acceso a la tierra y a los medios de producción, lo que dificulta el acceso tanto de mujeres como de jóvenes a las organizaciones, bajo el estatus de socios.

17 Dato del Boletín del Instituto Nacional de las Mujeres 'Desigualdad en Cifras' de mayo de 2020

Aunado a lo anterior, la prioridad de todas las organizaciones es económica, los planes de trabajo se centran en un 60% en la parte productiva y en un 90% en el acceso al mercado, esa es su preocupación y gran parte de ellos justifican que es solo bajo esa condición que se lograría la incorporación de jóvenes y de mujeres a las organizaciones productivas.

Hay que señalar que algunas de las actividades productivas con las que se trabajó, son espacios masculinizados que tienen más resistencia para la incorporación de mujeres, como es el caso de la pesca o la resina; pueden aceptar a las mujeres al interior de los grupos, pero no tienen una participación igual, y deben 'ganarse' su lugar al interior de la organización.

En cuestiones económicas, uno de los retos que encontramos en gran parte de las organizaciones pequeñas es que ven la gestión como una actividad meta de la organización, más que como un medio de crecimiento; y consideran que el recurso que llega por instancias de gobierno son una cuestión necesaria para su sobrevivencia, más que estímulo al trabajo colectivo, por lo que tienen una alta dependencia de los recursos que recibe por parte de instituciones u organizaciones para poder sobrevivir. En este sentido es importante que las organizaciones productivas ; y no tienen apropiados elementos como inversión-reinversión, o un manejo administrativo transparente y sustentable.

Los objetivos de CI y de las organizaciones productivas no siempre van en paralelo, en muchas ocasiones CI está visualizando un camino que las organizaciones no alcanzan a ver; y también en ocasiones, las organizaciones tienen un discurso, que puede ser de género o de conservación, pero muchas cosas de las que se dicen no se convierten en acciones o son únicamente utilizadas en las gestiones que hacen a nivel público o también con organizaciones de la sociedad civil.

También es importante a la hora de impulsa un proyecto poder contar con un análisis de impacto del proyecto productivo hacia otros sectores de la población; esto debido a que en ocasiones se implementan opciones productivas que afectan a determinado sector de la población, como puede ser algunos casos del manejo del bosque frente a la necesidad de las mujeres de colectar leña para la cocina, lo que les hace a ellas tener que gastar más tiempo y cargar peso durante más tiempo, debido a alguna decisión del proyecto productivo en el que además, los beneficiarios son los hombres.

Es importante trabajar también con los liderazgo de las organizaciones; por un lado para generar nuevos liderazgos y por otro lado, para que los liderazgo existentes puedan transformar algunas formas de su ejercicio de poder. Desde peticiones para que los presidentes o las mesas directivas de las organizaciones sean quienes tomen este tipo de capacitaciones; hasta la insinuación de falta de transparencia de éstos o complicidades ante la opacidad de las cooperativas.

Otra de las líneas importantes a fortalecer desde los recursos humanos, es profundizar el tema, tanto con los técnicos de CI, como con los técnicos de otras instituciones que acompañan a las organizaciones productivas; por que, son un ejemplo y las personas de las comunidades y las de los grupo repiten estos modelos; desde un agrónomo misógino hasta un biólogo incluyente, es importante comprender que los mensajes y juicios que se emiten en voz alta tienen impacto en las comunidades receptoras, al tiempo que deben reconocer el rol de poder que juegan en estos entornos sociales.

Propuestas Generales

- Las propuestas que a continuación se aparecen, son aplicable en general y aunque en algunos casos están enfocadas a actores específicos, la idea es que sea aplicable a todas las organizaciones productivas con las que se ha trabajado este primer acercamiento al tema de género, juventudes y salvaguardas.

- Diseñar un proceso de acompañamiento organizativo que comprenda la línea de salvaguardas y responsabilidad social, con la finalidad de que al interior de las organizaciones productivas se pueda reflexionar sobre los temas y se vayan implementando pequeños cambios al respecto.

- Formar a las personas que acompañan los procesos (técnicas y técnicos de campo), en temáticas sociales que complementen el acompañamiento tradicional que se da. Esto con temáticas y metodologías que permitan darle integralidad a la visión de empresa deseable para impactar positivamente en los territorios.

- Generar intercambios de experiencias entre grupos con elementos comunes, para que puedan compartir mecanismos, oportunidades y relevancia de la incorporación de mujeres y jóvenes en sus procesos organizativos y socios.

- Identificar áreas de oportunidad en los grupos productivos, para la incorporación de jóvenes y mujeres; particularmente en los temas administrativos y apoyos técnicos se ve la posibilidad de abrir espacio a esta población.

- Cabildeo con empresas compradoras, para que la presencia de jóvenes y mujeres al interior de los procesos de las organizaciones productivas sean un elemento a considerar y bajo el cuál se genere algún estímulo

- Generar una especie de sello o distintivo para empresas que incorporen acciones a favor de la equidad; y que este sello se una cuestión a destacar en el valor agregado a la hora de comercializar el producto

EJEMPLO DE FICHA DIAGNÓSTICA:

FICHA DIAGNÓSTICA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y JUVENTUDES EN ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

Ficha de identificación

Nombre de la Organización	**Ejido Corazón del Valle**		
Ubicación	**Sierra-Madre**		
Sistema-producto	**Producción de resina**		
Años de constitución	**5**		
	Hombres	No Binarie	Mujeres
Personas colaboradoras que asistieron al taller	3		
Personas socias de la Organización.	19		1

Historia de la Organización

La cooperativa comenzó su formación en 2017, con la propuesta de retomar la producción de resina.
Iniciaron con 4 socios hombres.
Contaron con apoyo de maquinaria teniendo una producción inicial de 1/2 tonelada.
En 2018 reciben capacitación por resineros de Michoacán.
En 2020 hay vinculación con la Comisión Nacional de Área naturales Protegidas.
La cooperativa comienza a consolidarse y llegan a ser 13 socios.
Inician sus ventas con un comprador de Guatemala.
Comienzan las gestiones de permisos con la Comisión Nacional Forestal..
La producción llega a 4.5 toneladas y hay 27 mil caras para extracción.
Para 2022 la organización se integra por 19 hombres y 1 mujer.
La compañera que se integra tiene propiedad a su nombre y ello le permitió acceder a realizar la actividad, aunque muchas veces subcontrata a alguien que hace los trabajos. También expresa que su participación y su toma de decisiones es limitada.

Diagnóstico Situacional

Esta Organización Productiva tuvo una socia mujer que ejercía con el título de propiedad de su esposo y sale del colectivo por conflictos internos con algunos hombres era una mujer que tenía participación activa en este grupo no hay mujeres que hayan tenido cargos de representación aquellas mujeres que participaron se han tenido ingresos reconocidos en equidad, uno de los casos importantes a considerar es el de la joven que se ha contratado para el peso y la recepción de la resina.
No existe la posibilidad de qué las mujeres tengan participación en las decisiones acerca del uso y control de los recursos de la Organización y eso fue lo que generó que una de las socias tuviera que salir.

En ese sentido las relaciones dentro del grupo no han cambiado, son de inequidad o reconocidas como machistas.

Cuando se hizo la capacitación técnica una de las mujeres pudo acceder a ella, aunque no en condiciones de equidad, ni se invitó abiertamente a que las mujeres a que participaran en el espacio.

La división del trabajo en este sentido esta replicando roles de género y no existe un interés por abrir la organización a la incorporación de socias o por promover la participación de las mujeres en la actividad y la organización.

Los hombres no están identificando fortalezas en el hecho de qué las mujeres puedan incorporarse como socias.

La mujer que participó era una sociedad activa, y sí considera que las condiciones de vida estaban mejorando porque podía tener una percepción económica mediante una actividad en su propia localidad y con un esfuerzo medio.

La organización no tiene mecanismos de inclusión para personas con discapacidad y jóvenes o elementos de consulta para personas de pueblos originarios.

Indicador	No se da el caso o no se explicitó	Poco Frecuente o más del 10% de los casos	Mas o menos frecuente o menos del 50% de los casos	Muy frecuentemente o más del 70%
Participan mujeres en el grupo	La única mujer socia salió por conflicto con hombres. Tienen una mujer joven empleada			
Mujeres que han accedido a cargos de representación				
Ingresos iguales para hombres y para mujeres			Se aceptó la remuneración de la mujer empleada.	
Puede tomar decisiones acerca del acceso, uso y control de los recursos				
En las relaciones en grupos y comunidades ha habido cambios hacia la equidad				
Hombres y mujeres acceden por igual a las capacitaciones				
Las relaciones al interior de la organización son de equidad	La única mujer que está vinculada es empleada y subordinada			
La división del trabajo en la organización no replica los roles de género				
interés legítimo del grupo por que se integren mujeres como socias en igualdad de derechos y obligaciones.				
La organización identifica Fortalezas en la participación de las mujeres				
Las mujeres que participan perciben una mejora en sus condiciones de vida				
Se promueve que las familias apoyen a las mujeres que participan como socias				
Existen acciones de la organización para la inclusión y/o atención a personas con discapacidad.				
Existen esquemas de inclusión y consulta para personas socias que tengan una cultura diferente				
Existen mecanismos de inclusión u oportunidades de incorporación para personas jóvenes.		Como empleadas/os		

Información por Áreas	
Organizativo	Hace falta trabajar su proceso organizativo, con la idea de contar con un organigrama y responsabilidades definidas. Dentro del grupo no se trabaja el tema de género. En revisión con otros actores se nos ha informado que es un proceso y toma de decisiones masculina y adultocentrica, centrado en la posesión de la tierra.
Administrativo	Poca claridad en los procesos administrativos y no cuentan con mecanismos de transparencia. Aunque en este punto es importante señalar que es el espacio donde ya se ha integrado y han aceptado a una mujer joven, y ello es un área de oportunidad a robustecer.
Productivo/ Servicios	Falta algo de acompañamiento o asesoría para encontrar nuevos espacios de captación de resina, o planear a futuro cuál sería la mejor forma de manejar el bosque que tienen bajo aprovechamiento.
Mercado:	Tienen fortalecidos sus procesos productivos, aunque en el acceso al mercado tienen una de sus mayores debilidades, ya que dependen solo de un gran comprador.

DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS

1) Participación de las mujeres en las Organizaciones Productivas (OPs)
Para poder hablar de equidad en la participación, implica que las mujeres no tienen dificultades extras para asistir a las asambleas, como trabajos domésticos, horarios de cuidados o dobles jornadas. Además de que en las asambleas tienen la posibilidad de expresar su opinión y sienten que son escuchadas y tomadas en cuenta; al igual que pueden emitir un voto en la toma de decisiones y este voto es tomado en cuenta al igual que los compañeros hombres.

2) Presencia de mujeres en puestos directivos
Para que una mujer pueda acceder a un puesto directivo implica que los hombres de la organización han decidido ceder el poder y la representación en sus manos, y esto implica una madurez y un trabajo profundo hacia la equidad en todos los miembros, ya que además implica que las mujeres ejercen la imagen pública y el ámbito de negociación institucional, que muchas veces los hombres no están dispuestos a ceder en las mujeres.

3) Ingresos iguales para hombres y mujeres
De manera estructural las mujeres y los hombres suelen tener un acceso diferenciado tanto a la tierra como a los medios de producción, y en muchos casos, esta diferencia estructural suele estar marcada en términos de ingresos diferenciados.
Suele justificarse que el trabajo de los hombres es más duro, o qué si labor es la que da el ingreso fuerte a la organización; y por lo tanto, suelen tener mayores ingresos por el mismo tiempo de horas trabajadas y bajo las mismas capacidades. Por ello un ámbito de equidad implica la posibilidad de acceder por el mismo tiempo invertido a la misma cantidad de recursos, o tener un sistema compensatorio que reconoce otras factores como determinante de acceso a igualdad de beneficios.

4) Puede tomar decisiones acerca del acceso, uso y control de los recursos de la organización, además de que las decisiones sobre los mismos son compartidas.
Como se ha dicho con antelación, el acceso de las mujeres a la tierra suele ser menor al de los hombres y por tanto, la toma de decisiones acerca del uso y el destino de esta o de los recursos emanados de su trabajo, suelen ser decisiones tomadas únicamente por el propietario de la tierra, sin tomar en cuenta la palabra del resto de los integrantes del núcleo familiar que suelen verse afectados por esas decisiones.

Es en este sentido, el reconocimiento de las mujeres a la participación dentro de una organización o proyecto, implica que las mujeres u otros miembros puede participar en la producción y también en la toman de decisiones vinculadas o con relación a lo que se genera a través de la producción.

5) Dentro de las relaciones al interior de los grupos y las comunidades ha habido cambios hacia la equidad, lo que permite pensar en procesos que están ya avanzando.
Es importante revisar al interior de las organizaciones y de las comunidades lo que ha ido pasando un el lapso de tiempo, en términos de las relaciones entre hombres y mujeres; la visualización de los cambios que se están dando y la tendencia que puede configurarse a través de los cambios existentes en los relevos generacionales, nos permite darnos cuenta qué tanto hay una apertura a la movilidad social o al cambio en las relaciones entre las personas.

6) Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades y participan por igual en capacitaciones y acceso al conocimiento.

Es importante saber que dentro de la capacitación pueden estar sucediendo dos cosas; tanto si la capacitación está destinada a todos los socios, como si la capacitación está destinada sólo a parte de los socios, suelen ser los hombres quienes tienen más posibilidades de acceder a las capacitaciones, debido a que los talleres o cursos se dan en horarios y espacios donde las mujeres no pueden acceder por las responsabilidades de cuidado y reproductivas que realizan para su entorno familiar.

Por el otro lado, se elige a los hombres para acceder a las capacitaciones, debido a que son ellos quienes han podido acceder a mayor escolaridad o porque se tiene una mayor confianza en que ellos salgan tome las capacidades, porque las mujeres fuera de su comunidad no son bien vistas.

En cualquiera de los dos casos esta inclinación hacia la capacitación masculina, hace que las mujeres mantengan un rezago en términos de capacidades, lo que repercute en que se abra una brecha en términos de su participación y después condiciones para el desarrollo. Por ello, una de las primeras directrices acordadas para trabajar por la equidad de las mujeres, tiene que ver con apoyar la generación de capacidades en ellas, lo que les permitirá tener una mayor participación y una decisión informada.

7) Hay relaciones de equidad al interior del grupo, y no sólo subordinación (empleado/a-empledor/a) que implica ejercicios de poder en cuestiones de género.

Uno de los ámbitos de equidad que además es ampliamente justificado, tiene que ver con el hecho de qué hay un ejercicio de poder legitimado en términos de subordinación; es decir, los hombres son los poseedores del grupo productivo o del proyecto; y por tanto, la única posibilidad que se da a las mujeres y los jóvenes en las organizaciones es ser empleados, con el acceso a derechos y repartos limitados.

Esto implica que las relaciones de poder asimétrica se sigan perpetuando, debido a que no se reconoce la pertenencia plena a la organización, con independiente del acceso a los recursos que en antelación ponía en asimetría la relación.

8) La división del trabajo y el reparto de responsabilidades al interior de la organización es replicando los roles sexo genéricos

El que las responsabilidades y la división del trabajo se hago relación a los roles sexo genéricos, es una situación en la cual la decisión son tomadas con independencia de la decisión o voluntad de la persona, ya que generalmente se le destina a una serie de actividades que se consideran más adecuadas a su género, pero al mismo tiempo esto se convierte en una condicionante para que no puedan acceder a mejores y mayores oportunidades. Está justificante en términos de género, también puede darse en términos de discapacidad o de condición etaria.

9) Existe un interés legítimo de la organización o grupo por que se integren mujeres como socias en igualdad de derechos y obligaciones.

Muchas de las organizaciones o grupos productivos han incorporado a mujeres o a jóvenes en términos de una presencia nominal, pero no tienen una participación real dentro de los proyectos, o son condicionados a la participación debido a que no tienen la tenencia del territorio.

Esto hace que las relaciones asimétricas que se tienen se sigan perpetuando; por lo que se requiere que las organizaciones incorporar a las mujeres, jóvenes o personas distintas, encontrando mecanismos al interior del colectivo que les permite tener un acceso a los derechos y ejercicio de las obligaciones que con la pertenencia, sin tener que estar condicionadas a cuestiones netamente de Genero o elementos preexistentes a la formación del grupo.

10) La organización identifica fortalezas en el hecho de que las mujeres se integren y participen.
Esto implica que las organizaciones encuentran fortalezas en la presencia de las mujeres, ya sea en términos de capacidades, habilidades o elementos culturalmente desarrollados que su presencia puede aportar.

11) Las mujeres que participan perciben que hay una mejora en sus condiciones de vida a través de su participación
Un ámbito de percepción que es importante considerar tiene que ver con la voz de quienes están siendo incorporados a los procesos, y una de las líneas importantes a identificar por parte de ellas son aquellos beneficios o mejoras que están pudiendo tener en su vida; es importante ayudar a reconocer no sólo elementos económicos, sino ámbitos de fortaleza social u organizativa que les están permitiendo tener transformaciones en su vida, con relación a la comparación entre su pertenencia o no a una organización

12) Hay un trabajo al interior de las organizaciones para la equidad y/o se trabaja para que las familias apoyen a las mujeres que participan como socias, con la idea de distribuir las cargas domésticas.
Saber si se están realizando talleres, si hay alguna sensibilización hacia las familias para que haya una distribución distinta, al interior del núcleo doméstico, con relación al trabajo reproductivo, También incluye la construcción de opciones de apoyo fuera de sus espacios domésticos, como guarderías o espacios donde puedan asistir los niños junto con las madres a las capacitaciones o reuniones. Esto incluye acciones implementadas que están facilitando la incorporación de las mujeres diferentes espacios.

13) Existen acciones de la organización para la inclusión y/o atención a personas con discapacidad.
Para poder hablar de salvaguardas y de derechos en términos de inclusión es importante identificar que una de las líneas a fortalecer implica que las organizaciones puedan considerar personas en discapacidad dentro de sus grupos e identificar áreas de oportunidad en las cuales pueden ser incorporadas como sujetos de derecho de disfrute. Puede darse la posibilidad de que las personas con discapacidad participen como socias o también como sujetos de atención.

14) Existen esquemas de inclusión y consulta para personas socias que tengan una cultura diferente.
También por parte de la línea de derechos y salvaguardas, uno de los elementos a considerar es la comprensión de culturas diferentes al interior de la organización. En este sentido es importante poder reconocer que cada cultura tiene necesidades distintas en tanto lenguaje, ritualidad o idiosincrasia y son elementos culturales que necesitan ser tomados en cuenta al momento de decidir o ejercer algún derecho u obligación. Las acciones en este sentido pueden comprenderse mecanismos de consulta o también mecanismos de integración.

15) Existen mecanismos de inclusión u oportunidades de incorporación para personas jóvenes.
Dentro de la línea de salvaguardia e inclusión deben considerarse mecanismos de incorporación para jóvenes al interior de los organizaciones productivas.
En este sentido suele hablarse de relevo generacional lo que muchos de los casos implica que los adultos mayores suelen abrir la posibilidad de ceder sus derechos a los jóvenes, lo que no necesariamente esto hace que las personas jóvenes tengan acceso a la organización en un ámbito de equidad.
Así que uno de los retos que implica poder integrar a estos jóvenes para que puedan ser personas plenas derecho al interior de las organizaciones, sin que implique el desplazamiento de la población activa en la misma.

VIII. PRODUCTO 2 DEL ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Guía práctica para la Transversalización de Género e Inclusión en la Planeación Operativa de las ANP.

El proyecto de Paisajes Sostenibles, ubicado en el sureste de México, comprende 2.6 millones de hectáreas, formando un corredor marítimo- terrestre entre los estados de Chiapas y Oaxaca. Su objetivo consiste en fortalecer la conservación de la biodiversidad a través del manejo integrado del paisaje; trabajando con una diversidad de actores que tienen presencia a lo largo del corredor.

Uno de los actores clave para lograr la conservación en estos espacios, son las personas que viven y tienen sus medios de vida en estos territorios, por lo que el trabajo con la población es imprescindible. Ante esta necesidad, se han generado diversas salvaguardas sociales, que tienen como finalidad minimizar los impactos negativos que puede sufrir la población, a causa de la intervención de proyectos o programas. Estos actores son acompañados en el territorio por equipos institucionales de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas.

Por lo anterior, una forma de trabajar con la población en los territorios, es promoviendo proyectos productivos sostenibles que puedan convertirse en alternativas de desarrollo en las localidades, con una perspectiva de género e inclusión; por esto se generó la "Consultoría para transversalizar el enfoque de género y juventudes en los sitios de intervención del proyecto".

Así, entre los meses de noviembre de 2022 y marzo de 2023 se trabajaron doce talleres con los equipos de 10 ANP de la Región Frontera Sur, oficinas regionales y oficina de la subregión Istmo, en los cuáles se sensibilizó sobre la perspectiva de género e inclusión y se construyeron acciones género-sensibles e interseccionales para la implementación de los planes operativos.

Uno de los resultados de este proceso es esta Guía práctica para transversalizar la perspectiva de género, juventudes e inclusión, como herramienta práctica para el acompañamiento comunitario.

En la primera parte se plantean ideas clave para comprender cuatro dimensiones fundamentales: género, interseccionalidades e inclusión, participación y empoderamiento. Se argumenta porqué estos cuatro ejes teórico-metodológicos son el hilo conductor de procesos sociales para el manejo de paisjes sostenibles.

En la segunda parte se plantean estrategias, acciones, recomendaciones y herramientas concretas que permiten transversalizar género e inclusión en los procesos comunitarios y organizativos, a cuatro niveles: mecanismos institucionales, planeación, implementación y evaluación.

Deseamos este material sea de utilidad para los y las colegas de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas.

CÓMO TRANSVERSALIZAR GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA OPERACIÓN DE LAS ANP

La presente guía propone una secuencia por etapas, haciendo una metáfora con el proceso de siembra y cosecha.

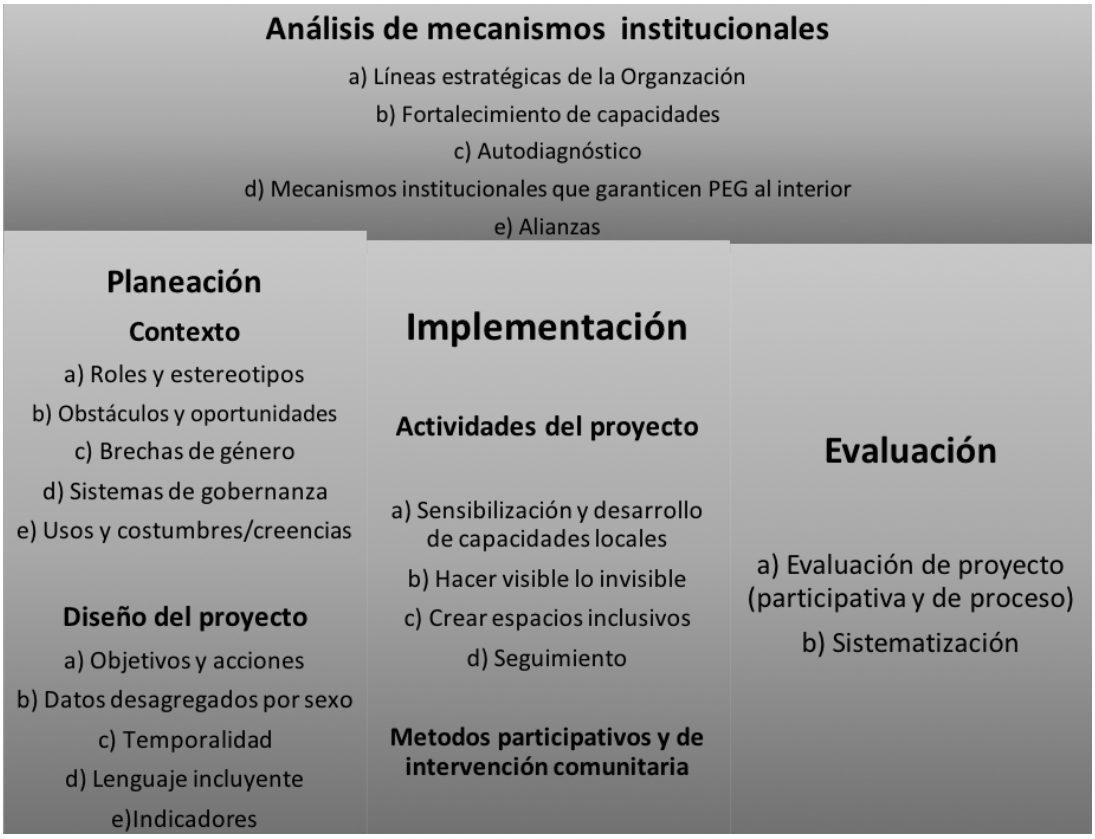
La primera etapa es la **institucionalización del género:** aquí el equipo de trabajo se prepara para la siembre; la pregunta rectora es: *¿cómo hacemos un análisis con perspectiva de género de las necesidades y problemáticas con las comunidades donde trabajamos?*

La 2ª etapa es la **planeación:** el equipo de trabajo prepara los instrumentos para la siembra, es decir, se hace el diagnóstico participativo y se diseña el proyecto, bajo la pregunta: *¿cómo aseguro que la planeación tenga perspectiva de género e inclusión?*

La 3ª etapa que es la **implementación**: sembrando la semilla del cambio. El desafío es *¿cómo promover con mis actividades la cohesión social, la buena gobernanza y la igualdad de género?*

En la última etapa, la **evaluación,** la cosecha nunca se acaba. Aquí se hace un alto para reconocer que se logró de lo planeado, qué resultados y limitaciones se presentaron, respondiendo a la pregunta: ¿cómo se promueve la participación en la valoración de proyectos?.

Esta guía muestra algunas herramientas que te permitirán incluir la perspectiva de género a través de la promoción de la participación. Antes de consultarla, te invitamos a realizar un pequeño autodiagnóstico que permitirá visualizar la participación real de hombres, mujeres jóvenes y adultos mayores. Al analizar los resultados, podrás observar en qué etapas hace falta ser más participativos.



Primera etapa: Mecanismos institucionales

La perspectiva de género en proyectos de conservación y desarrollo implica internalizar el concepto en las personas, ya que el verdadero factor de cambio muchas veces depende de las personalidades, actitudes y capacidades de esas personas que se encuentran en campo y acompañan los procesos comunitarios. Sin embargo, el desarrollo individual y de equipo de trabajo, depende también del financiamiento que la organización pueda gestionar para su funcionamiento, financiamiento que proviene de otras organizaciones que poseen otros mecanismos, con ejes estratégicos y prioridades a veces diferentes. Por lo tanto, si la perspectiva de género (PEG) no se ubica en el mismo nivel, dentro de todos los niveles organizacionales y en todos los actores, los obstáculos y limitaciones permanecerán.
La PEG, implica para la institución tomar conciencia sobre el origen de las acciones que realizan y sobre esa base, impulsar un proceso de cambio con fundamento en el diálogo y la negociación; implica reeducarse, reformarse, de-construir y construir planteamientos nuevos y nuevas formas de relacionarse.

Los mecanismos institucionales, serán importantes para la adecuada inclusión de la PEG desde el diseño, implementación hasta la evaluación. Tanto el personal tomador de decisiones como el personal técnico habrá que poner atención y analizar la manera en que ocurren cada uno para que exista una mayor posibilidad de inclusión de la PEG en los proyectos y procesos operativos, los cuales son:

1. Diagnóstico de necesidades de capacitación
2. Fortalecimiento de capacidades y sensibilización sobre PEG
3. Autodiagnóstico
4. Establecer mecanismos institucionales en el equipo que cuenten con PEG
5. Alianzas con especialistas en el tema

Aspectos generales a promover:

- Para promover un desarrollo rural sustentable es necesaria **la cohesión social como uno de los objetivos de los proyectos**, lo que consecuentemente incluye un fuerte componente de **equidad**.
- Se debe contar con políticas de intervención en torno al desarrollo endógeno, con respeto cultural y centrado en proyectos enfocados a mantener paisajes sostenibles, lo que fomenta la creación de propuestas a largo plazo que aumentan la confianza con las personas que habitan en las comunidades.
- **La perspectiva de género se coloca como tema transversal**, lo que impulsa la aceptación y aprobación de las transformaciones propuestas en los proyectos en campo por parte del personal directivo de instituciones y organizaciones.
- **Se reconoce la perspectiva de género en la práctica, a través del reconocimiento al valor de la participación y la creación de espacios inclusivos**.
- **Se promueven comités comunitarios como estrategias inclusivas**, *en donde se facilita la reflexión sobre la importancia del trabajo colectivo, comunitario y a nivel de paisaje, evitando la segregación tradicional en espacios como las Asambleas*.

Aspectos específicos a promover en CONANP:

- Revisar las Reglas de Operación de los programas de subsidios, en particular PROCODES, para incorporar la perspectiva de género (en el documento de análisis hay un apartado con análisis y recomendaciones específicas para PROCODES)
- Para el caso de PROREST,revisar las ROP a la luz de la Metodología de Evaluación de Oportunidades de Restauración (ROAM), propuesta por UICN en 2018.
- Gestionar con oficinas centrales la revisión del formato de POA, para incluir indicadores específicos para género e inclusión
- Identificar, documentar y construir mecanismos en situaciones de violencia de género ligada a la conservación de recursos naturales (Castañeda, 2023)
- Fortalecer la perspectiva de género al interior de los equipos:

- Promover paridad de género en los equipos. Así como se contratan hombres para ser guardaparques o promotores, que se vayan intencionando contrataciones de mujeres que se han formado en actividades de CONANP
- Revisar que en la logistica de reuniones haya distribución equitativa de tareas: que no sean sólo las mujeres las que terminan recogiendo la oficina, sirviendo la comida, acomodando los salones o espacios de oficina
- Identificar brechas de género y subsanarlas: desplazarse de la asignación de tareas desde los roles de género tradicionales: capacitar a mujeres del equipo para el manejo de vehículos, que no sólo estén en tareas administrativas o de educación, facilitar condiciones logísticas para que puedan integrarse en actividades de campo. Dialogando con el equipo y buscando consenso.
- Erradicar lenguaje misógino, homofóbico y no inclusivo; que se vea reflejado en documentos, productos de comunicación, discurso institucional
- Establecer un código o palabra clave para señalarse respuetuosamente cuando no se esté usando un lenguaje inclusivo
- Intencionar paridad y equidad en los liderazgos de las ANP: si hay un director, que la contraparte sea subdirectora y viceversa. Revisar las actitudes de las personas subdirectoras, ya que son las que tienen mayor relación cotidiana con el personal y con las comunidades. Es relevante que se manejen bajo principios de equidad y que tengan nociones fundamentadas de perspectiva de género.
- Implementar un proceso de sensibilización y capacitación para directores/as y subdirectores/as de las ANP. Esto genera cambios desde el poder.
- Definir proyectos piloto dentro de los que se financian en PROCODES para generar procesos a 2 o 3 años que detonen empoderamiento en las mujeres de alguna comunidad e ir generando ejemplos concretos y visibles
- Revisar que los temas productivos que se apoyan en los programas de subsidios no reproduzcan roles estereotipados de género:proyectos de pollos, hortalizas, artesanías para las mujeres y los productivos tradicionales para los hombres. Ampliar la cartera de proyectos, que vayan más allá de lo mismo de siempre.

Segunda etapa: Planeación

En la etapa de planeación, se instaura y delimita el marco en el que se llevarán a cabo los proyectos, se establecen pautas clave y cruciales para la integración de la perspectiva de género en la conservación de los recursos. Para esta parte, se requiere que el equipo del ANP diseñe los proyectos considerando, además de la dimensión ambiental, la dimensión social, económica, política y cultural.

Un proyecto que incorpore la perspectiva de género, debe concebirla desde el inicio en sus planteamientos centrales y hasta la evaluación. La perspectiva de género debe ser coherente integral y transversal, es decir, que hombres y mujeres participen en la definición de objetivos para que el desarrollo cumpla con las prioridades y necesidades de ambos.

Esto requiere que se haga un análisis del tipo de intervenciones que se realizan, promoviendo los análisis de género para conocer las relaciones de mujeres y hombres en todas las áreas del desarrollo social. El análisis de género y de los mecanismos de interacción con las comunidades, deben hacerse previo a la toma de decisiones sobre el diseño de objetivos y ejecución de cualquier iniciativa o proyecto.

La planeación participativa con enfoque de género, parte del reconocimiento que se hace de la propia realidad, tanto por personal técnico como por las personas habitantes en conjunto. A través de métodos participativos, se permite identificar problemas, necesidades, intereses de las comunidades, con el propósito de ejecutar proyectos que potencialicen el desarrollo sostenible. (Alfaro, 2009).

Promover procesos de planeación participativa requiere disposición, apertura y voluntad, si se tiene poca experiencia en esta manera de facilitación, es posible que las personas que lo promuevan podrán verse en la necesidad de mirar su propia vida y replantear sus relaciones.

Es fundamental reconocer las desigualdades producidas por la dinámica de las relaciones de género y cómo estas inequidades influyen o condicionan la participación de las personas y su relación con el entorno ambiental. Para asegurar la planeación participativa es necesario: Identificar los roles de género y estereotipos; analizar los obstáculos y fortalezas; las brechas y desvalorización; los liderazgos y la gobernanza; las creencias y costumbres.

En la planeación de proyecto se hace necesario revisar las condiciones de vida de las familias estableciendo relaciones equitativas y participativas en el espacio familiar como en el espacio comunitario. Identificar cómo los roles productivo y reproductivo posibilitará o dificultará la participación de mujeres y hombres en la implementación de un proyecto.

Se requiere "dar el salto" de los proyectos estereotipados para mujeres (traspatio, tortillería, pan, artesanía) hacia otras opciones que abran nuevas posibilidades.

De acuerdo a la propuesta de Armijo, Castañeda y Robeldo (2014), para hacer la planeación de un proyecto, es fundamental visualizar (y tener presente todo el tiempo) 4 categorías situacionales a las cuales los proyectos pueden impactar de manera directa y/o indirecta:



Para explorar los rubros del esquema anterior, las **PREGUNTAS clave** son:

A nivel productivo:

a. ¿Cuáles son las actividades productivas a las que se dedican hombres y mujeres en la zona del proyecto o comunidad?
b. ¿Características de las principales actividades productivas de la región? (mano de obra, capital, ingresos, comercialización, estacionalidad, inversión).
c. ¿Qué ventajas presentan las actividades productivas para un proceso de desarrollo sostenible? (tecnología, capacitación, organización, ingresos, empleo, participación comunitaria, etc.)

A nivel de salud y población:

a. ¿Cuántas personas conforman la comunidad? (distribución por sexo, edad).
b. ¿Qué tipos de familia existen en la comunidad? (mujeres como jefes de familia, familias extensas, familias nucleares, etc.).
c. Existencia y condiciones de los servicios básicos (agua, luz, disposición de excretas, basura) y cómo afectan de manera diferenciada por género y edad

A nivel cultural:

a. ¿Cuáles son las principales tradiciones y celebraciones de las personas en la comunidad? ¿Cuáles de estas rerpoducen estereotipos o generan violencias?
b. ¿Cuáles son los principales espacios para la recreación y el esparcimiento, diferenciando por género?

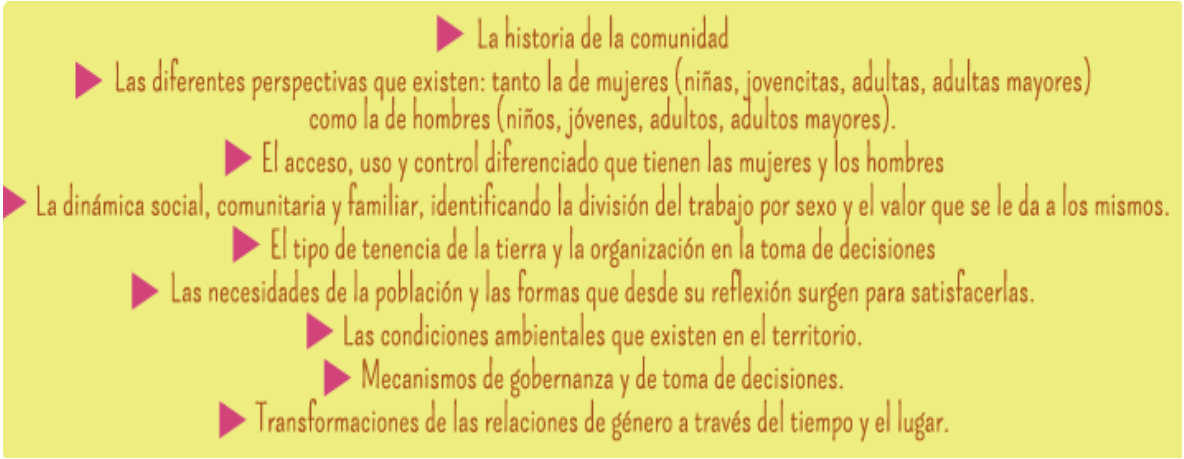
A nivel de recursos naturales:

a. Descripción y análisis de las condiciones ecológicas de la región (suelos, bosque, agua, precipitación, flora, fauna).
b. ¿Cómo es el acceso, uso, control, manejo y beneficio de los recursos naturales del territorio?

A nivel político:

a. ¿Cuáles son las principales instancias de organización en la comunidad?
b. ¿Cuál es la participación de hombres y mujeres en las estructuras organizativas?, ¿quiénes toman las decisiones en estos espacios?
c. ¿Cuál es la relación y el nivel de negociación con otras instancias, local y nacional?

Con las preguntas anteriores, las cuales nos las tenemos que hacer junto con la población, podremos no sólo identificar sino analizar lo siguiente:



Entonces, un aspecto clave para el diseño de proyectos y subsidios es hacer un autodiagnóstico con perspectiva de género, que es lo que hemos descrito en párrafos previos. Hay dos diferencias fundamentales en relación a los diagnósticos tradicionales: primero que se trata de un autodiagnóstico, es decir, que se basa en momentos participativos y colectivos en los cuales facilitamos que las propias comunidades se vean a sí mismas y dialoguen sobre ello. Y el segundo elemento es que se tiene que visibilizar el papel que juegan los géneros, las generaciones y otras diversidades en el sistema-comunidad. Como una fotografía, la develamos juntos/as, la descubrimos nosotros/as, la descubren ellos/as.

Las diferencias entre las mujeres y hombres por sí mismas no provocan desigualdad, pero en el momento en que el grupo social de le asigna un valor a estas diferencias, esta situación cambia y se producen las desigualdades en el desarrollo y bienestar de mujeres y hombres: los hombres valen más que las mujeres. La desigualdad que resulta de esta valoración social impide que ambos géneros tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo.

Estos contenidos son expresados y toman formas diferentes en todos los espacios en los que se relacionan mujeres y hombres, asi como en todas las acciones que ambos realizan. Se considera que las mujeres son menos capaces para tomar decisiones y ocupar puestos de poder; en algunos países no se invierte en igual proporción en la educación de las niñas que la de los niños, basándose en el supuesto de que las niñas no necesitan estudiar por qué van a permanecer en casa cuando sean mayores; se otorgan muchas más libertades a los hombres por sobre las mujeres: por ejemplo muchas mujeres tienen que pedir permiso a sus esposos si quieren salir de la casa, poco o ningún acceso para que las mujeres sean dueñas de recursos como la tierra, el bosque y las artes de pesca. Por lo general los bienes están a nombre de los hombres; de esta manera el mandato social potencia el desarrollo de ciertas características del género femenino y otras del masculino atribuyendo una mayor valoración al género masculino.

Por lo anterior, las iniciativas de conservación y manejo de recursos en áreas protegidas requieren contar con mecanismos para identificar estas desigualdades y tomar las medidas necesarias para contribuir a la equidad entre los géneros.

La normalización de la división genérica del trabajo también establece el tipo de actividades que realizan ambos géneros, así como su ubicación social; por lo que también se una una divisón genérica existe una división genérica en los deportes, la política, economía, la cultura y todas las actividades en sociedad. Se asignan y distribuyen diferencialmente las tareas, los espacios en los que estás efectúan, las responsabilidades/sanciones que se establecen para el cumplimiento o no cumplimiento de las tareas. Los recursos para llevarlas a cabo y el control de los beneficios que se generan a partir de las actividades en el género, atribuyen a mujeres y hombres ciertas destrezas que les conduce a la asignación de tareas de acuerdo al rol de productor-proveedor de la familia para el masculino y reproductor de la familia para el femenino, lo que de nuevo determina el acceso a los recursos para su producción y reproducción.

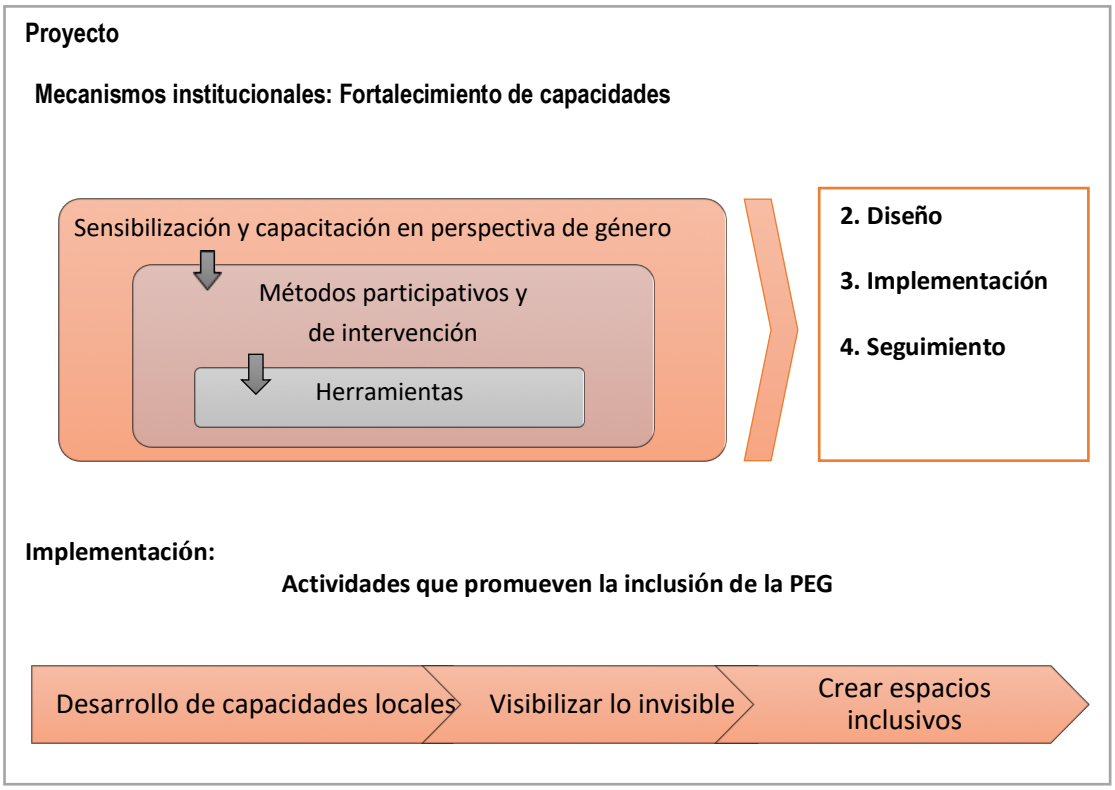
Lo anterior se debe considerar en el diseño de los proyectos. Por lo tanto, **las recomendaciones específicas para la planeación de proyectos en las ANP**, son las siguientes:

- Considerar que los proyectos puedan incidir en modificarla división sexual del trabajo, para que se amplíen posibilidades para las mujeres y jóvenes
- Involucrar a la población en el diseño de los proyectos o, en el caso de los progrmas de subsidios, orientar participativamente a que las actividades de los proyectos de mujeres se salgan de las actividades estereotipadas debido a la división sexual del trabajo.
- Aprovechar las acciones afirmativas y los criterios de prelación para generar consciencia de las oportunidades que se pueden generar con la participación de las mujeres
- Convocar a reuniones para "soñar juntxs": que la planeación de proyectos surja de las necesidades identificadas en los autodiagnósticos, y también de la construcción colectiva de sueños, anhelos y esperanzas compartidas.
- Lo anterior implica trabajar tambiés desde lo humano, lo emocional, las aspiraciones de las personas; humanizar lo técnico de los proyectos, ayudar a soñar e imaginar escenarios diferentes. Para cada árbol de problemas, construir un árbol de esperanzas.
- Aprovechar los intercambios de experiencias para generar otros referentes; y también hacer inercambios ente grupos de hombres y mujeres, de sistemas-producto diferentes, porque eso abre miradas.

Si se van a contratar organizaciones consultoras para procesos de planeación y/o asesoría técnica, asegurarse que tengan perspectiva de género y trabajen con metodología participativa.

Tercera etapa: Implementación

El proceso de seguimiento y la puesta en marcha de los proyectos y programas, requiere que el equipo de la ANP y las organizaciones aliadas actúen con metodologías y enfoque participativo, apoyando la reflexión y análisis de los agentes de cambio en las comunidades



El grupo como entidad de apoyo y crecimiento:

Los procesos comunitarios de apoyo técnico y de capacitación, generalmente se dan a nivel de grupo. El grupo también va cambiando conforme pasa el tiempo, es una estructura dinámica, que tiene movimiento. Al principio, son solo una agrupación de personas que empiezan a conocerse y a interactuar, y posteriormente van encontrando y construyendo objetivos, expectativas y actividades concretas que les posibilitan la construcción de esa identidad colectiva. Construir procesos grupales y no sólo implementar proyectos, es la base para trabajar con perspectiva de género e inclusión. Hay que tener presente que para que los grupos caminen se require de un **banco de tres patas: objetivo compartido, coehsión/sentido de pertenencia y acción cooperativa**.

Recomendaciones y estrategias concretas para transversalizar la perspectiva de género e inclusión en la implementación de proyectos al interior de las ANP:

Acciones para favorecer el acceso equitativo a los espacios y oportunidades, eventos, actividades y convocatorias:

- Abrir las posibilidades y oportunidades a ambos géneros a recibir información e involucrarse. Asegurarse que las invitaciones llegan directamente a las mujeres y jóvenes, y no sólo esperar a que los hombres lo comuniquen
- Llevar carteles o invitaciones de palabra a espacios donde acuden las mujeres: reuniones escolares, centros de salud, mercados o tiendas, perifoneo por las casas
- Proponer acciones que faciliten la participación de las mujeres y los hombres: reuniones en horarios convenientes para ambos géneros, guardería infantil o talleres infantiles paralelos
- En los espacios propuestos, se consideran las necesidades de los distintos grupos (personas de la tercera edad, jóvenes, mujeres) por ejemplo: horarios, facilidades de transporte, cuidado de los hijos; esto facilita su participación e incidencia en las decisiones que involucran a la comunidad
- Considerar en ocasiones un espacio para atender a niñeces, para que las mujeres puedan participar y/o concentrarse en las reuniones; incluso puede trabajarse con niñas en un espacio paralelo el tema que se tratará en la reunión de adultos/as.
- Se puede promover grupo de jóvenes que a su vez realicen actividades con niñeces.
- Se crean otros espacios de participación, diferentes a las Asambleas, abriendo la oportunidad de considerar formas de trabajo colectivas e inclusivas, que al mismo tiempo amplían las visiones y fomentan el compartir de miradas
- Abrir espacios de convivencia solo con mujeres permite la libre expresión de opiniones e intereses; procurando que sean facilitados por otras mujeres.
- En una reunión mixta, se pueden hacer equipos de trabajo diferenciados por género, para luego presentarlos en plenaria

Acciones para favorecer la reflexión con "lentes de género"

- Aprovechar los "espacios cotidianos" para generar reflexión, análisis y discusión e intercambio de ideas de manera culturalmente adecuada, no solamente talleres o reuniones. Las conversaciones informales, las charlas en la parcela o en la esquina, los diálogos en las visitas familiares (en la cocina como espacio de intimidad), son oportunidades para hacernos preguntas acerca de la división sexual del trabajo y los roles estereotipados
- Nombrando "hombres" y "mujeres", se abre la posibilidad de su participación, evitando generalizaciones u omisiones que cohíben la participación de las mujeres
- Invitar a participar en las capacitaciones, porque aunque no participen en el proyecto, su presencia puede influenciar de manera positiva la implementación del proyecto al conocer el trabajo que se hace, incluso podrían identificar áreas de oportunidad.
- Realizar ejercicios de simulación, sociodramas, en los cuales se visibilicen y se hagan explícitos los dimes y diretes respecto a la participación de las mujeres; hacer sociodramas para que aprendan las mujeres a negociar salidas de casa, participación en reuniones, salidas de la comunidad a gestiones o capacitaciones
- Hacer intercambio de experiencias entre géneros, para visibilizar lo que realiza cada uno. Se promueven intercambios de experiencias que no son limitados a un solo género, lo que crea una gran oportunidad para **VALORAR** roles. Por ejemplo: un intercambio de experiencias al interior de la comunidad, donde distintos grupos de trabajo, de hombres y de mujeres conozcan sus acciones y compartan sus aprendizajes
- Para los intercambios de experiencias, metodológicamente es fundamental que se haga una guía de observación y preguntas junto con las personas que participarán en dicho intercambio. No es una "visita turística"; lo más importante de la visita es el jugo que se le saque a la experiencia. Que vayan con información previa y

habiendo construido una guía de sistematización previamente, potencia los aprendizajes de cualquier intercambio

- Validar ante los grupos la capacidad de las técnicas por parte de los colegas técnicos
- Reconocer que la actividad ganadera no es una actividad aislada del bienestar familiar, por lo tanto, la contribución que cada integrante hace desde sus roles respectivos aportan valor a la cadena productiva
- Reconocer que los cafetales o cualquier otra parcela agrícola se pueden considerar como Unidades Familiares de Trabajo, en donde todas las personas aportan al bienestar común.
- Para fortalecer las iniciativas de aprovechamiento forestal, es necesario comunicar de manera adecuada los beneficios colectivos que de estas prácticas se derivan, de tal manera que el "Desarrollo Comunitario" y la "Organización Social" se convierta en uno de los objetivos principales de los proyectos, lo que permitirá crear indicadores de impacto comunitario en temas de organización, participación y equidad de género
- Analizar con los grupos cómo promover proyectos tradicionalmente considerados masculinos a que participen las mujeres.
- Crear mecanismos y candados para asegurar que las mujeres "nominadas" en los proyectos sí participen.
- Descolocar a las personas de los roles tradicionales cuando participen en actividades: que no sean sólo las mujeres las que preparen-sirvan-recojan la comida, o en la ambientación-limpiea del espacio de reunión, sino involucrar a los hombres, planteando que es una actividad colectiva. Eel equipo técnico debe poner ejemplo siempre en estas acciones

Acciones que favorecen la participación equitativa en los procesos:

- Si se acompañan grupos y/o proyectos de mujeres, promover que se abran espacios en la asamblea para que puedan difundir lo que hacen y sus logros
- Se incluye a mujeres y se potencializa su liderazgo a través del fortalecimiento de capacidades en temas técnicos, prácticos y sociales
- Se aumentan las capacidades de coordinación y liderazgo de las mujeres, a través de la rotación de puestos de **LIDERAZGO**, además se crea una mayor sensación de cooperación y solidaridad, así como corresponsabilidad
- Para poder crear conocimiento, es importante recuperar las experiencias individuales y utilizar lo menos posible la técnica expositiva, esto fomenta una "recuperación y diálogo de saberes", por lo que el aprendizaje se vuelve significativo
- Dejar de centrar los talleres en presentaciones en power point, y generar materiales didácticos adaptados al contexto
- Fortalecer las capacidades del equipo técnico para la facilitación de talleres y procesos grupales participativos.
- Que haya una pareja facilitadora hombre-mujer de preferencia, que incluya (empezando por la facilitación) las percepciones de hombres y mujeres.
- Que el facilitador hombre contribuya a que la facilitadora mujer "tome su propio lugar" en un grupo de hombres y viceversa. Es una manea de "modelar" la consideración de ambos géneros en la toma de decisiones
- Diseñar las cartas descriptivas entre al menos dos personas, preferentemente hombre-mujer y disciplina técnica-disciplina social, para que desde el diseño se planteen diversas estrategias de aprendizaje
- Parejas al infinito: Se puede escribir/dibujar de manera individual, luego conversar en parejas, luego equipos (juntando a las parejas) para luego llegar a la plenaria. Es una manera de garantizar y ejercitar el habla y la escucha en todas las personas.

CLAVES METODOLÓGICAS PARA EL ANÁLISIS TRANSVERSAL:

SE HACE VISIBLE LO INVISIBLE.

Se realiza un análisis de la cadena de valor con un grupo de hombres y mujeres, permitiendo visualizar la participación de ambos y beneficiando la valoración de cada uno de los roles y acciones que influyen en ella.

SE HACE EXPLÍCITO LO IMPLÍCITO

Se nombra la aportación de los distintos roles y el valor de las acciones no redituables económicamente, lo que genera una visión colectiva del proyecto.

LO QUE SE NOMBRA, TIENE VALOR.

Se visualiza la cadena productiva, identificando los roles existentes para brindarles el valor correspondiente a nivel social, familiar y comunitario, permite hacer conciencia del porqué están ahí.

LO QUE NO SE VE Y NO SE NOMBRA, NO EXISTE.

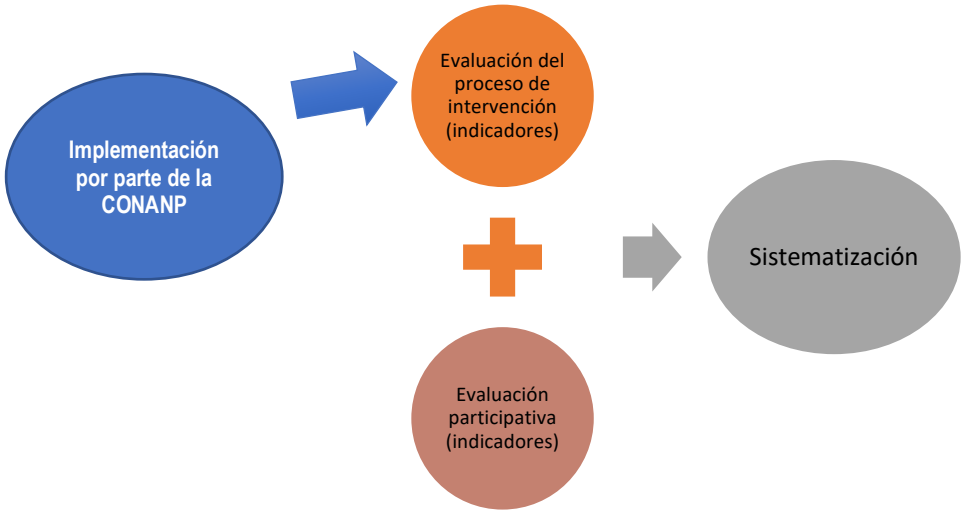
En cada sistema productivo considerado masculino, hay que visibilizar que existen experiencias de mujeres participando en ganadería, manejo forestal, cafeticultura. Que hombres y mujeres vean que existen otras posibilidades más allá de lo considerado masculino o femenino. Por lo tanto, cuando acceden a experiencias de otros hombres y mujeres que trascienden los roles de género establecidos, y pueden ver las ventajas que ello representa no sólo nivel social, sino económico y ecológico, se pueden abrir a otras posibilidades.

Sobre la metodología participativa como base de la didáctica del género y las interseccionalidades: Se desarrollan métodos participativos para el diseño, implementación y seguimiento a un proyecto, los cuales están regidos por estrategias y principios metodológicos que incluyen:

- Escuchar antes de proponer, y proponer mas no imponer.
- Actuar con horizontalidad, es decir, que la persona facilitadora se relacione promoviendo un trato equitativo y empático, de igual manera el lenguaje corporal y verbal tendrá que coincidir.
- Promover la confianza entre las y los participantes, de manera paulatina.
- Utilizar herramientas dinámicas y lúdicas.
- Dependiendo del grupo con el que se trabaje, propiciar la participación de todas y todos haciendo reflexiones en parejas o grupos pequeños y después ir a plenaria.
- No perder nunca de vista los objetivos.
- Promover la escritura o "toma de notas" de las y los participantes, esto promueve la reflexión individual y fomenta la participación.
- Utilizar SIEMPRE preguntas generadoras de reflexión como base del proceso.
- Ampliar la visión de las situaciones y de manera paulatina invitar a abandonar la zona de comodidad.
- Recuperar saberes a partir de las experiencias individuales y colectivas, es decir, partir de lo vivencial.
- Planear el taller, capacitación o reunión de manera estratégica para que las herramientas metodológicas a utilizar tengan una secuencia y lógica.
- Promover la libertad de decisión, que cada persona adquiera lo que necesite en plena libertad de decisión.
- Recuperar las vivencias de los talleres y permitir que las personas identifiquen los aprendizajes.
- Rescatar e involucrar las emociones que se vivan en el momento para promover la participación.

Cuarta etapa: Evaluación

Los esfuerzos por integrar información, requieren un sistema de evaluación que oriente el proceso de construcción hacia la equidad. Esta tarea se inicia desde el proceso de planeación, ya que ofrece una referencia sobre el estado en el que se encuentran las relaciones de género en las comunidades, la forma en que se relaciona con los objetivos y metas del proyecto y cuáles acciones por la equidad pueden fortalecer los resultados esperados. Los ejercicios diagnósticos, si son participativos, se vuelven el pilar básico de un proceso continuo de evaluación, en el cual las personas participantes pueden ir reconociendo sus logros y retos a lo largo del camino. Ya que el proyecto es un espacio participativo, los grupos participantes deberán estar involucrados en la puesta en marcha del proceso de evaluación.



- Realizar reuniones de evaluación del proyecto con las y los participantes para analizar los resultados; esto formula líneas específicas para continuidad a los proyectos.

- Se vuelve relevante que en las evaluaciones participen no sólo quienes ejecutaron el proyecto sino las personas beneficiarias indirectas; si es un grupo de hombres, que participen las mujeres y jóvenes en las evaluaciones, para recuperar también las percepciones que tienen y enriquecer las miradas en torno al proyecto.

- Hay que recuperar el significado de la palabra evaluar que es VALORAR, darle valor a las cosas, por lo que implica un reconocimiento de los aportes, aprendizajes y retos que nos plantea el proyecto en otras dimensiones más allá de los aspectos técnicos del mismo

- Incorporar actividades de evaluación de proceso en las actividades propias del proyecto: un intercambio de experiencias, una reunión, una evaluación post-venta, pueden ser aprovechadas para hacer una evaluación

- Favorecer procesos de autoevaluación (en el equipo y en los grupos) que incluyan las dimensiones personal, organizacional y comunitaria

- Realizar procesos de registro documentar y promover buenas prácticas y lecciones crear plataformas que propicien este intercambio.

Respecto a la construcción de indicadores

Como se pudo observar en el proceso, existen muy pocas actividades en el POA que tengan perspectiva de género e inclusión. Aunque varios equipos de las ANP han hecho actividades, acciones afirmativas, acciones género-sensibles, al no registrarse en el formato POA, no se construyen indicadores ni se visibilizan los cambios que se van vando en las relaciones de género

Por lo anterior, es necesario tener algunos indicadores “internos”, no para burocratizar sino para visibilizar las acciones y sus impactos, y que haya sensación de logro, ya que trabajar

por la igualdad de género es un proceso de larga duración, el cual es desesperanzador en muchas ocasiones, sobre todo por la violencia y misoginia inherente al patriarcado,

- Participación de las mujeres en las Organizaciones Productivas y proyectos
- Presencia de mujeres en puestos directivos
- Ingresos iguales para hombres y mujeres
- Puede tomar decisiones acerca del acceso, uso y control de los recursos de la organización, además de que las decisiones sobre los mismos son compartidas.
- Dentro de las relaciones al interior de los grupos y las comunidades ha habido cambios hacia la equidad, lo que permite pensar en procesos que están ya avanzando.
- Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades y participan por igual en capacitaciones y acceso al conocimiento.
- Hay relaciones de equidad al interior del grupo, y no sólo subordinación (empleado/a-empledor/a) que implica ejercicios de poder en cuestiones de género.
- La división del trabajo y el reparto de responsabilidades al interior de la organización no replican los roles sexo genéricos
- Existe un interés legítimo de la organización o grupo por que se integren mujeres como socias en igualdad de derechos y obligaciones.
- La organización identifica fortalezas en el hecho de que las mujeres se integren y participen.
- Las mujeres que participan perciben que hay una mejora en sus condiciones de vida a través de su participación
- Hay un trabajo al interior de las organizaciones para la equidad y/o se trabaja para que las familias apoyen a las mujeres que participan como socias, con la idea de distribuir las cargas domésticas.
- Existen acciones de la organización para la inclusión y/o atención a personas con discapacidad.

- Existen esquemas de inclusión y consulta para personas socias que tengan una cultura diferente.
- Existen mecanismos de inclusión u oportunidades de incorporación para personas jóvenes.

Para cada un de estos indicadores, se pueden construir indicadores de proceso, que permita ir viendo avances paulatinos y que ayude a definir estrategias que ayuden a avanzar al siguiente paso. Ejemplo 1: Escalera de la mujer saliendo de casa



Ejemplo 2: Escalera de la participación



Estos ejercicios de escalera se pueden aplicar a cualquier indicador o cualquier me tade participación, capacidades fortalecidas, grado de influencia, acceso a recursos, acceso a espacios de toma de decisiones, etc. Esto permitirá tener elementos para hacer un análisis cualitativo de las capacidades generadas y el empoderamiento de mujeres, jóvenes, niños/as, personas diversas.

IX. PRODUCTO 3 DEL ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Estrategia de género a mediano plazo para Conservación Internacional-CONANP

A) CONTEXTO DE GÉNERO

A nivel mundial, 85 millones de personas viven en o alrededor de bosques. Alrededor del 40% de las personas rurales en extrema pobreza viven en dichos ecosistemas. De ellas, casi ocho millones residen en América Latina. 82% de las personas rurales en extrema pobreza viven en o alrededor de zonas de bosques y sabanas. (COFALC, 2019)

El ingreso proveniente de las actividades relacionadas con los paisajes naturales es una quinta parte del total de los ingresos de las familias. Los hombres contribuyen más que las mujeres porque sus actividades generan un ingreso; mientras ellas están involucradas en actividades de subsistencia y trabajo no remunerado. En México, los hombres constituyen el 18.8% de la población ocupada en el sector primario, frente a un 3.2% de las mujeres (INEGI, 2020).

Sólo del 10% al 30% de las mujeres son propietarias de tierra en áreas rurales de México. Las mujeres acceden a tierras de distinta calidad o de menor tamaño con respecto a las que poseen los hombres, y frecuentemente no pueden acceder a los programas de crédito y tecnología. (FAO, 2014)

El 53% de la superficie del país corresponde a ejidos y comunidades (Reyes, et al, 2012). El total nacional de sujetos con propiedad agraria ejidal es de 2,945,915 (736,330 mujeres y 2,209,585 hombres), y el total nacional de sujetos con propiedad comunal es de 868,182 (256,173 mujeres y 612,009 hombres) (RAN, 2021).

- De los 11,732 NA en 2020, el 78.3% de los cargos en hombres, y 21.3% en mujeres.
- Mujeres presidentas del comisariado sólo un 7.8 % en ejidos y un 5.6% en comunidades.
- En consejo de vigilancia, sólo 7.8% de mujeres en los ejidos y 6.5% en las comunidades

El 55.0% (25 millones) de mujeres de 15 años y más en México no cuenta con recursos propios y, de éstas, el 35.4% (16 millones) no cuenta con ningún tipo de recursos. El 71.8% (33 millones) de las mujeres no cuentan con ningún bien ni propiedad. En 2019, cuatro de cada 10 mujeres participaban en el mercado laboral; en las localidades rurales 1.8 mujeres de cada 10.

En México, 66 de cada 100 mujeres de 15 años o más, han vivido al menos un incidente de violencia. El 43.9% de ellas por parte de la pareja actual o reciente, y 53.1% por parte de otros agresores. Los principales delitos cometidos en contra de las mujeres son los relacionados con el abuso sexual (42.6%) y la violación (37.8%). La relación de la violencia de género-paisajes:

- Aumento de violencia de género cuando las mujeres acceden a la tierra.
- Creencias estereotipadas sobre la innecesaria asignación de tierra a las mujeres, en razón de que otros se harán cargo de ellas.
- Intimidación y acoso para despojo, daño patrimonial, o negación de los derechos de posesión o transmisión (herencia) hacia las mujeres (a veces por la familia)
- Agresiones sexuales mientras realizan actividades como la colecta de leña o agua, especialmente en contextos de escasez.
- Amenazas o actos de violencia sexual como medio de intimidación para limitar el acceso o posesión de la tierra por parte de las mujeres.
- Coerción sexual a cambio de tierra o beneficios económicos relacionados con ésta.

B) JUSTIFICACIÓN: PORQUÉ Y PARA QUÉ UNA ESTRATEGIA

De acuerdo a la estrategia para la inclusión de las poblaciones y grupos específicos en el sector forestal la CONAFOR (2019) señala lo siguiente:

- Los hombres tienen acceso y control de los terrenos forestales, en cambio las mujeres tienen pocas posibilidades de uso y no tienen posibilidad de disponer y tomar decisiones sobre los terrenos forestales y sus recursos. "Las mujeres a diferencia de los hombres suelen encontrarse en situaciones de desventaja en cuanto al acceso y control sobre los recursos forestales y la disponibilidad de oportunidades económicas" (FAO. 2013).
- La falta de tenencia de la tierra limita la participación de las mujeres en las actividades forestales, sobre todo cuando este es un requisito indispensable para participar en la mayoría de los programas de incentivos o subsidios; así como en la representatividad social en las asambleas; esta situación hace que se vean restringidas para tomar decisiones sobre el manejo de los recursos forestales, así como el destino de los recursos obtenidos con la comercialización de ellos; muchas mujeres no tienen voz ni voto en las asambleas. "Solo el 19.8 por ciento de los propietarios de tierras rurales con derechos totales en la toma de decisiones en asambleas de la comunidad son mujeres". (Cerrando la Brecha de Género. BM. 2018).
- Dificultad para presentar los proyectos en el tiempo y forma requeridos, esto derivado de varias situaciones: falta de comprensión de los requerimientos de los proyectos debido a baja escolaridad de las mujeres, tan solo en el 2010 existían 3.2 millones de analfabetas mujeres y 2.9 hombres; también hay

poca sensibilidad institucional para manejar un lenguaje ciudadano inteligible, en el caso de las mujeres indígenas se dificulta aún más cuando no hablan español; también se obstaculiza la integración de documentación, ya que las mujeres tienen una agenda de actividades saturadas (muchas de ellas domésticas) que les complica los tiempos de gestión de la documentación que tienen que disponer y finalmente el asesoramiento técnico generalmente es ofertado por hombres lo que dificulta cierta empatía con las necesidades de las mujeres.

- En México solamente información del INEGI nos dice que el 38% de las mujeres está en el rango de la población económicamente activa siendo el 62% de los hombres quienes reciben remuneración económica por su trabajo, este dato está asociado a que en México el trabajo no remunerado representa aproximadamente el 24.2% del Producto Interno Bruto (PIB) 18% fue reportado por las mujeres y sólo el 6.1 por los hombres, lo que muestra la brecha económica que viven las mujeres al realizar jornadas laborales no remuneradas que además tienen alto valor social y que abonan a la economía nacional pero no a la personal de las mujeres. Aunado a ello está la brecha salarial, "solo 47% de las mexicanas en edad de trabajar forma parte de la fuerza laboral, muy por debajo del promedio OCDE de 67%, de acuerdo con un estudio sobre políticas de género en México" (Página oficial INMUJERES).
- Las mujeres que reciben una remuneración económica generalmente tienen doble o triple carga laboral: una con un ingreso económico y la otra u otras sin ingreso, éstas generalmente son las actividades domésticas.

- La violencia de género se presenta en procesos de discriminación particularmente en el desarrollo de algunas actividades forestales como el aprovechamiento forestal (derribo, troceo, extracción y traslado del recurso maderable) donde se asume que estas tareas solo las pueden realizar los hombres por su fuerza física, dejando fuera la posibilidad de que las mujeres también puedan participar en dichas actividades.
- El machismo arraigado en la cultura mexicana representa una barrera fuerte, pues aun cuando algunas mujeres se han desempeñado en el sector forestal en diferentes actividades el común denominador de ellas es que su trabajo en comparación con el de los hombres siempre va a ser más cuestionado y menos valorado.
- Hombres y Mujeres comparten y conviven en el mismo territorio y se apropian de él de manera diferenciada a partir de sus necesidades y actividades asignadas culturalmente por el género.
- Los hombres conocen los espacios donde realizan sus actividades agropecuarias y forestales; las mujeres conocen su espacio doméstico, huertos de traspatio y espacios donde hacen colecta y recolección de frutos, agua y leña; generalmente las planeaciones y acciones sobre manejo y aprovechamiento del territorio son ciegas al género y por lo tanto se excluye la perspectiva de las mujeres quedando fuera las acciones productivas que ellas manejan.
- Las mujeres generalmente se enfocan al aprovechamiento forestal no maderable, se encargan del cultivo, recolección y transformación de plantas, frutos, leña, para el abastecimiento del hogar y de fibras, celulosas, esencias, entre otras, para la elaboración de productos artesanales de autoconsumo o

comercialización; también conocen sobre el manejo técnico de los procesos de conservación, restauración, protección y aprovechamiento forestal más enfocado a huertos de traspatio; por su parte los hombres conocen sobre aclareos, podas, manejo del fuego, mantenimiento de árboles, entre otros, la mayor parte de las actividades forestales maderables las concentran los hombres pues ellos se dedican al cultivo y transformación de especies arbóreas para su producción y transformación en productos maderables para su comercialización generalmente con fines industriales.

- De acuerdo con las especies que se relaciona cada género, hombres y mujeres conocen de los tiempos silvícolas; así como del momento más adecuado para la aplicación de algunas técnicas o rituales para un óptimo desarrollo de las especies.
- Hombres y mujeres tienen conocimientos diferenciados sobre la biodiversidad, esto a partir de las actividades que realiza cada género; por ejemplo, las mujeres conocen más que los hombres sobre plantas medicinales y los hombres conocen más sobre las especies forestales maderables.
- Mujeres y hombres tienen conocimientos ancestrales sobre el acceso, recolección y manejo de las semillas para su uso y conservación, saben sobre la finalidad de tener un mejoramiento genético, los hombres generalmente lo han aprendido a través del manejo de terrenos forestales, y las mujeres a través del manejo de los huertos de traspatio y la recolección de hongos y plantas.
- Debido a la condición de inequidad y desigualdad que se vive entre los géneros, los hombres y las mujeres viven de manera diferenciada los riesgos y vulnerabilidades de los efectos del cambio climático; los efectos en las mujeres se agravan, esto se

debe a que viven en situación de vulnerabilidad frente a este fenómeno; como una de las consecuencias de ello por ejemplo las sequías impactan negativamente en las mujeres, en su condición de salud y económica, pues siempre priorizan la salud y alimentación de la familia antes que la propia.

- Los efectos de la degradación ambiental en la población, afectan a hombres y a mujeres de diferentes maneras y en distintas magnitudes, de acuerdo a la relación que por su rol social y de género, mantiene cada uno con el ambiente y los recursos naturales.
- La vulnerabilidad que enfrentan las mujeres ante los riesgos de desastres difieren en función de los roles que desempeñan y los espacios en que se desarrollan. Los desastres naturales tienen un impacto mayor sobre la esperanza de vida de las mujeres, pues son 14 veces más propensas a morir durante un desastre. Además, muchas de las mujeres ejidatarias, al no ser propietarias de la tierra no pueden acceder a programas de equipamiento, infraestructura, créditos, arrendamiento, apoyos económicos por pago de servicios ambientales, y tampoco están adecuadamente representadas en la toma de decisiones para organizar las actividades agropecuarias. (PAGeREDD+, México)
- Adicionalmente, la vulnerabilidad de las mujeres se incrementa en un contexto de migración laboral de hombres, *"*a la falta de infraestructura de comunicaciones y a otras condiciones culturales, particularmente en los municipios más vulnerables*."* *(idem).*

C) ESTRATEGIA A MEDIANO PLAZO

C.1) Avances y oportunidades (Bases a considerar)

- Existencia de marcos jurídicos y programas públicos que apoyan la participación de las mujeres en temas ambientales y forestales.
- Leyes y normas que favorecen la paridad en todos los espacios de participación social
- Incremento en el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y la participación en órganos de representación en ejidos y comunidades

C.2) Retos y desafíos

- Romper la persistente condición de discriminación y violencia hacia las mujeres.
- Incrementar el acceso de las mujeres y jóvenes a recursos, bienes y toma de decisiones.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres y jóvenes para la construcción de paisajes sostenibles, e integrarles como sujetos activos en su reducción.
- Fortalecer el avance de la agenda de género y los instrumentos de política pública en relación con medio ambiente y bosques, asegurando la participación efectiva de mujeres, jóvenes y personas de las diversidades.
- Incrementar la representatividad de las mujeres y jóvenes en la toma de decisiones.

C.3) Debilidades para la transversalización de la perspectiva de género en los paisajes

- Existen pocas experiencias para asegurar acciones que beneficien a las mujeres mediante el reconocimiento como usuarias y posesionarias de la tierra aunque no sean las propietarias.

- Pocas experiencias que trabajen la vinculaciones entre los temas étnico, género y bosques
- No se trabaja en los proyectos con un enfoque de género.
- El personal técnico sin capacitación en género y bosques, no saben aplicar el enfoque ni tienen formación social
- Poca sensibilización en el personal sobre la importancia de este tema.
- Personal técnico no tiene herramientas metodológicas para vincular género en proyectos
- Limitada información sobre el papel de las mujeres en las actividades productivas, reproduciendo estereotipos en las opciones de propyectos productivos
- Se sigue teniendo la concepción que trabajar con perspectiva de género significa trabajar sólo con las mujeres
- Es necesario mostrar a tomadores de decisiones las ventajas de incluir el enfoque de género en las políticas públicas

C.4) Implicaciones de una estrategia de género e inclusión

La perspectiva de género e inclusión, implica tomar conciencia sobre el origen de las acciones que realizan y sobre esa base, impulsar un proceso de cambio con fundamento en el diálogo y la negociación; implica reeducarse, reformarse, de-construir y construir planteamientos nuevos y nuevos modos de relación:

- Para promover un desarrollo rural sustentable es necesaria la cohesión social como uno de los objetivos de los proyectos, lo que implica un fuerte componente de equidad.
- Se reconoce la perspectiva de género en la práctica, reconociendo el valor de la participación y la creación de espacios inclusivos.
- Se promueven comités comunitarios inclusivos, promoviendo la importancia de la colectividad y la escala de paisaje, más allá de las Asambleas.

- Trabajar con metodología participativa, favorece la construcción de relaciones horizontales y, por lo tanto, la participación equitativa de mujeres y hombres
- Para sensibilizar al personal debe ser una estrategia que permita la mediación entre la obligatoriedad y lo voluntario, considerando la participación de diferentes mandos y áreas.
- Partir de un proceso reflexivo que permita identificar de manera interna las actitudes y comportamientos excluyentes, machistas, misóginos que permanecen normalizados
- Considerar mecanismos prácticos que faciliten que en los contextos y acciones se incorpore y no quedarse simplemente con un enfoque teórico

C.5) Planeación e implementación de Programas y Proyectos

La visión tradicional de la planeación con perspectiva de género se ha quedado a nivel de indicadores desagregados por sexo (lo cual ya es un gran avance de entrada, considerando que al menos ya hace visible al 50% de la población que era invisible).Es necesario que las instituciones que implementan acciones en el territorio cuenten herramientas metodológicas incluyentes y diseñadas desde una perspectiva de género e inclusiva (interseccionalidades), y que sean culturalmente apropiadas

Para implementar la estrategia a mediano plazo en los proyectos en campo, se debe considerar:

a) Transversalización de género e inclusión

- Se brindan capacitaciones impartidas de organizaciones con experiencia en procesos de formación y desarrollo humano, lo que aumentan la claridad sobre la ruta a seguir para la igualdad de género.

- Se considera un continuo proceso de capacitación inclusiva dentro de las actividades programadas del proyecto, lo que aumenta la posibilidad de transmitir mensajes claves y reforzando su entendimiento.
- Se incluye a mujeres y se potencializa su liderazgo a través del fortalecimiento de capacidades en temas técnicos, prácticos y sociales.
- Cuando se acompaña un grupo de mujeres, se consideran sus intereses al momento de capacitarles, y se favorece su empoderamiento a través del fortalecimiento de sus procesos organizativos, considerando el contexto y la actividad productiva.
- Se mejoran los procesos productivos en donde los hombres y mujeres tienen participación, por medio del análisis de cadenas de valor y que fomenta una mejora en las relaciones de género a largo plazo.
- Se aumentan las capacidades de coordinación y liderazgo de las mujeres, a través de la rotación de puestos de **liderazgo**, creando una mayor sensación de cooperación y solidaridad, así como corresponsabilidad.
- Se realiza sensibilización de género a través de metodologías vivenciales y de reflexión personal, lo que refleja impacto en el sentir y vivir de las personas.

b) Estrategias implícitas (Lentes de género)

- Se conoce la aportación de los distintos roles y el valor de las acciones no redituables económicamente, lo que genera una visión colectiva del proyecto. SE HACE EXPLÍCITO LO IMPLÍCITO
- Se visualiza la cadena productiva, y se identifican los roles existentes lo que permite brindarles un valor correspondiente a nivel social, familiar y comunitario, sobre todo permite hacer conciencia del porqué están ahí. LO QUE SE NOMBRA, TIENE VALOR.
- En cada sistema productivo considerado masculino, es importante visibilizar que existen también experiencias de mujeres participando en ganadería, manejo forestal, cafeticultura. Que los hombres y las mujeres vean que existen otras

posibilidades más allá de lo considerado masculino o femenino. LO QUE NO SE VE Y NO SE NOMBRA, NO EXISTE.

- Por lo tanto, cuando hombres y mujeres acceden a experiencias de otros hombres y mujeres que trascienden los roles de género establecidos, y pueden ver las ventajas que ello representa a nivel social, económico y ecológico, se abren a otras posibilidades.

c) Estrategias para el Empoderamiento comunitario

- Ahora un ejido o grupo presenta proyectos, y ya tiene puntos de prelación como proyecto completo (PROCODES) para solicitar recursos.
- Hay que ayudar a **disminuir la hegemonía del técnico/a**.
- Con otros mecanismos se puede ayudar a **que se den ejercicios de planeación participativa**. Poner más ojo en cómo se elaboran los proyectos, y que no necesariamente lo haga un/a técnico/a, **para que no dependan de que alguien baje los recursos,** lo que debilita las estructuras comunitarias.
- **El proyecto inclusivo como pretexto del fortalecimiento del capital social, como detonante de otros procesos**.
- **Más importancia al proceso comunitario que al resultado**
- **En estos proyectos se pueden poner componentes para mujeres y/o jóvenes, o que demuestren cómo participan las mujeres, actividades específicas que las van a realizar las mujeres o jóvenes (con valoración económica)**
- Se refuerza el **valor que tienen las acciones afirmativas** que atienden las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres, pero apuntar a mejorar las estructuras de gobernanza frente a las de dominación opresoras
- **Intercambios de experiencias con perspectiva inclusiva e interdisciplinaria** con los y las operadores/as a nivel regional
- Identificar **proyectos "tipo"** en los cuales se cierre una cadena productiva con inclusión intergenérica e intergeneracional

- **Acompañamiento y seguimiento a proyectos de mediano y largo plazo**, ya que estos aseguran un fortalecimiento de capacidades y mayores posibilidades de inclusión
- **Intercambios de experiencias entre ANP's y reuniones de integración, con criterios de inclusión** (entre niveles, entre funciones, entre expertices temáticas). Trabajar intencionadamente en el reconocimiento de las capacidades de las otras personas
- **Construir colectivamente** una estrategia de transversalización, mediante un programa de entrenamiento para facilitadores/as internos/as
- Intercambios de experiencias entre grupos de mujeres y de hombres y entre ANP's, **aunque no sean del mismo sistema produ**ctivo
- **Desarrollar proyectos piloto que apliquen integralmente el enfoque de género e inclusión**
- **Identificar potenciales líderes/as comunitarios/as y generar una escuela de liderazgo con perspectiva de género**

d) Metodología participativa: modos de relación

- Escuchar antes de proponer, y proponer mas no imponer.
- Recuperar saberes a partir de las experiencias individuales y colectivas, es decir, partir de lo vivencial. Elementos psicoafectivos
- Actuar con horizontalidad, es decir, que la persona facilitadora se relacione promoviendo un trato equitativo y empático.
- Promover la confianza entre lxs participantes, de manera paulatina.
- Propiciar la participación de todas y todos haciendo reflexiones en parejas o grupos pequeños y después llevarlos a plenaria.
- Promover la escritura o "toma de notas" de las y los participantes, esto promueve la reflexión individual y fomenta la participación.
- Utilizar SIEMPRE preguntas generadoras de reflexión como base del proceso.

e) El lente de la participación

- **Los procesos participativos permiten incluir la perspectiva de género, generación e interseccionalidades desde la concepción de proyectos**, promoviendo acciones acordes a la cultura local y rescatando la mirada de hombres y mujeres en el diseño.
- **Contar con estos espacios, que promuevan, faciliten y aseguren la participación de las mujeres, jóvenes, niñxs, personas mayores, hace que disminuya el acaparamiento de la voz por parte de los hombres**
- Es deseable la identificación de cadenas de valor secundarias, dentro del aprovechamiento de recursos tanto maderables como no maderables, que puedan ser la base de proyectos productivos alternativos en los que pueden insertarse mujeres, jóvenes y personas adultas mayores
- Se puede aprovechar la riqueza que brindan los **intercambios de experiencias y las alianzas (arreglos) interinstitucionales, los cuales se dan de persona a persona**; que vayan más allá de temas productivos y con alcance a instituciones/organizaciones que han generado experiencias con enfoque de género.

D) ATERRIZANDO LA ESTRATEGIA

A raíz de los talleres realizados para la transverasalización de género en el proyeto de paisajes sostenibles de Chiapas y Oaxaca, se detectaron iniciativas en las que se puede concretar una estrategia de género e inclusión. A continuación se señalan para cada ANP:

D.1) Reserva de la Biosfera La Sepultura (REBISE)

- Al menos un taller de sensibilización de dos días con líderes/as del componente de desarrollo sustentable, en la estación de campo de la reserva. Organización y/o consultor/a chiapaneco/a con experiencia probada en el tema y con metodología participativa. Costo aproximado $80,000
- Establecer campaña de educación ambiental participativa para fortalecer los momentos de prevención, involucrando a mujeres y jóvenes en el proceso

- Fomentar el trabajo con mujeres, jóvenes y hombres que elaboren productos herbolarios con plantas locales para comercializarlas a nivel local y regional
- Realizar monitoreo de fauna en estos sitios con la enseñanza a jóvenes y mujeres.
- Identificar grupos o personas que destacan por sus habilidades específicas para la elaboración de alguna artesanía a partir de algún recurso natural de la región como hoja de pino, conos de pino, carrizo, etc. Y que a su vez puedan capacitar a otras.
- Hacer más visible cómo se ha dado la participación de jóvenes, niñas y niños en el proyecto; y también hcer notar la inclusión de personas mayores.
- Dar seguimiento a la capacitación en lo administrativo y a los guías comunitarios en el tema. Incluir guías jóvenes y mujeres
- Se propone capacitar al equipo para identificar formas de trabajar los temas de género e inclusión con una perspectiva más amplia e integradora, y no únicamente como la atención o formación de grupos de mujeres, situación que puede ser incluso de segregación. **Puede ser un grupo Sierra-Madre : REBISE-REBITRI-REBIEN**.
    - Temas: Diagnóstico con perspectiva de género, escalera del empoderamiento, acciones afirmativas y sus potencialidades, metodología para intecambios de experiencias mixtos
- Integrar un grupo de jóvenes hombres y mujeres líderes/as, que han colaborado en fuego, monitoreo, educación ambiental y entrenarlos como facilitadores/as en un proceso tipo diplomado, para que sean ellos y ellas quienes desarrollen actividades más sistemáticas de educación, monitoreo y vigilancia. Diplomado de 6 meses, 30 personas, una semana por mes de entrenamiento intensivo, con certificación. Costo aproximado, 1 millón de pesos

D.2) Reserva de la Biosfera El Triunfo (REBITRI)

- Realizar un censo de las limitantes del porqué no hay mucha participación de otros géneros, con eso se pueden implementar estrategias acordes a estas limitantes.
- Proponerse metas para el aumento de personas de diferentes géneros.

- Realizar talleres de concientización acerca de la importancia de las mujeres en estas actividades y en otras
- Para las mujeres que quieren participar y sus esposos no lo permiten, realizar la invitación a ambos para realizar los recorridos. Diversificar espacios donde se hacen las convocatorias.
- Para madres solteras, buscar algún apoyo para el cuidado de sus hijos/as o personas que dependan de ellas, con la idea de que les ayuden mientras ellas salen a realizar la actividad.
- Aumento de guardabosques mujeres o de otras orientaciones sexuales, con la idea de que de manera oficial, desde la reserva se incentive a las mujeres de las comunidades a participar.
- El manejo del lenguaje en redes, TV y medios masivos, que sea inclusivo y adecuado a la diferencia de edades y con pertinencia cultural para la población indígena.
- **Incentivar un curso para mujeres brigadistas de la Sierra Madre, pudiendo ser la REBITRI la sede**.

D.3) Reserva de la Biosfera La Encrucijada (REBIEN)

- Formación de líderes/as comunitarios que se apropien e impulsen actividades de monitoreo
- Fortalecer capacidades en las mujeres para su participación. En esta ANP se recomienda una escuela de liderazgo para mujeres: Escuela de formación de guías turísticas y mujeres pescadoras. 6 meses, 20 mujeres, módulos de 2 a 3 días, herramientas para el liderzgo y la negociación. (Costo aproximado: 500mil pesos). Programa de formación que sería innovador

D.4) Reserva de la Biosfera Volcán Tacaná

- Impulsar intercambios de experiencias en Veracruz y Oaxaca con personas promotoras, monitoras y brigadistas.
- Impulsar el área de aviturismo y trabajo con aves migratorias. Visibilizar al grupo de monitoreo.
- Trabajar en la generación y difusión de mensajes a distintos públicos. Explorar una formación de jóvenes periodistas/comunicadores-as, que sean protagonistas (100,000 pesos)
- El trabajo de los jóvenes y el regreso de jóvenes preparados es un reto en las comunidades, ya que enfrentan un entorno social adverso, y es un tema visibilizado pero poco atendido en las propuestas y líneas de trabajo de las áreas.
- Necesaria una estrategia de captación de jóvenes universitarios que salen a estudiar a la frontera y regresan

D.5) Área de protección de recursos naturales La Frailescana

- Promover la capacitación y la adaptación y apropiación de tecnologías y el intercambio de experiencias entra monitores biológicos (incluye adultos mayores, mujeres, jóvenes, población indígena).
- Hacer concursos artísticos que puedan acercar a población diversa con los temas y especies del área (canto,poemas, cuentos, pinturas) entre jóvenes, niños, adultos, mujeres.
- Hacer desfiles conmemorativos y eventos para la conservación, como ferias que atraigan a población diversa con temas diversos.
- Impulsar esquemas de participación social plurales en los programas de subsidios y anexas. Por un lado cuidar que se cumplan las reglas de operación, pero por el otro, trabajar para que las convocatorias lleguen a todos/as y los grupos sean incluyentes.

- Fortalecer las Cadenas de Valor integrando otros sectores como parte del proceso y visibilizando la participación de niños/as, jóvenes, mujeres y personas adultas mayores.

D.6) Parque Nacional Bahías de Huatulco

- Realizar un encuentro regional (3 días completos) de mujeres por la conservación, en el cual participen mujeres jóvenes y adultas brigadistas, monitoras, educadoras, productoras, lideresas. (Costo aproximado 150,000MXN). Puede ser uno en Oaxaca y otro en Chiapas, o uno solo.
- Desarrollar un curso de formación de prestadoras de servicios y guías mujeres, con certificación
- Desarrollar una escuela de liderazgo juvenil, que forme niños/as y adolescentes como educadores/as ambientales, de joven a joven. Esto disminuirá la carga del personal e incrementará el protagonismo juvenil. (Costo aproximado 500,000MXN)
- Abrir una cartera de proyectos de subsidios sólo para jóvenes.

D.7) Parque Nacional Lagunas de Chacahua

- Generar un espacio de entrenamiento de facilitadores/as en temas de género e inclusión en el personal de CONANP, puede ser a nivel microrregional
- Vincular la experiencia de monitores/as jóvenes, capacitándoles para que ellos/as mismas repliquen con las infancias
- Sistematizar la experiencia del desarrollo de mujeres líderes y socializarla más en el ANP
- Aprovechar la disposición del personal para generar un espacio de profundización en temas de género e inclusión, mediante un taller de herramientas para el trabajo comunitario con perspectiva de género

D.8) Tierra Colorada

- Proponer intercambios de experiencias hacia la región, debido a que se cuenta con participación de mujeres en monitoreo y vigilancia, y podrían servir de motivación el generar la vinculación entre grupos.
- Propiciar un encuentro de mujeres (educadoras, docentes, monitoras) que visibilicen el impacto de las mujeres en el ciclo de producción y conservación en el ANP
- Generar un esquema de formación de jóvenes educadores/as ambientales, que sean ellos/as quienes hagan las actividades de educaión y sensibilización
- Capacitar al equipo en herramientas para la transformación de conflictos. Taller 2 días (30,000MXN)

D.9) Centro Mexicano de la Tortuga

- Diseñar un curso de verano, en el cual se capacite a jóvenes para que ellos/as lo faciliten, generando un impacto mayor de replicación y dejando instalada la capacidad en la zona
- Valorar la posibilidad de un proceso de formación de guías locales con un respectivo programa de interpretación, que diversifique actividades educativas más allá de las tortugas.
- Buscar un esquema que favorezca la inclusión de las mujeres en las capacitaciones que recibe el equipo del CMT (electricidad, incendios, primeros auxilios); diseñar una estrategia que propicie la inclusión de mujeres y hombres en actividades no diferenciadas por género

D.10) ISTMO-Áreas destinadas voluntariamente a la conservación (ADVC's)

- Diseñar una estrategia para capitalizar las acciones afirmativas en proyectos "tipo" que favorezcan el empoderamiento
- Taller de 2 días con estas directivas participantes, para construir una ruta crítica de empoderamiento de mujeres y jóvenes al interior de las ADVC ($70,000MXN)
- Taller de proyectos ecoturísticos, de dos días, para diseñar una organización de las experiencias que incluya participación de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores (Costo aproximado $70,000 MXN)
- Programa de formación de personas guías turísticas comunitarias que incluya mujeres y jóvenes, que ayude a construir una red de ADVC con una ruta de visitación. ($150,000MXN)

X. CONCLUSIONES

La perspectiva de género e inclusión, implica tomar conciencia sobre el origen de las acciones que se realizan y sobre esa base, impulsar un proceso de cambio con fundamento en el diálogo y la negociación; implica reeducarse, reformarse, de-construir y construir planteamientos nuevos y nuevos modos de relación:

- Para promover un desarrollo rural sustentable es necesaria la cohesión social como uno de los objetivos de los proyectos, lo que implica un fuerte componente de equidad.
- Se reconoce la perspectiva de género en la práctica, reconociendo el valor de la participación y la creación de espacios inclusivos.
- Se promueven comités comunitarios inclusivos, promoviendo la importancia de la colectividad y la escala de paisaje, más allá de las Asambleas.
- Trabajar con metodología participativa, favorece la construcción de relaciones horizontales y, por lo tanto, la participación equitativa de mujeres y hombres
- Para sensibilizar al personal debe ser una estrategia que permita la mediación entre la obligatoriedad y lo voluntario, considerando la participación de diferentes mandos y áreas.
- Partir de un proceso reflexivo que permita identificar de manera interna las actitudes y comportamientos excluyentes, machistas, misóginos que permanecen normalizados
- Considerar mecanismos prácticos que faciliten que en los contextos y acciones se incorpore y no quedarse simplemente con un enfoque teórico
- Hay que trabajar en la deconstrucción personal y colectiva. No basta sólo lo individual y no basta sólo lo colectivo.
- El campo relacional es el caldo de cultivo para reformular las relaciones de poder, y sí, implica verlos privilegios y renunciar a ellos, así como no dejar de ver cómo las opresiones afectan a todas las personas de formas diversas.

XI. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, Lorena., Castañeda, Itzá. y Salazar, Hilda. (2002). En búsqueda del género perdido: equidad en las áreas protegidas. UICN, Oficina Regional Mesoamérica. https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2002-005-Es.pdf

Aguilar Lorena Lo que comienza bien termina mejor: elaboración de propuesta con el enfoque de género / Lorena Aguilar. --1a. ed.-- San José, C.R.: ABSOLUTO, 1998. 31 P. ; 28 X 21 cm. -- (Serie Hacia la Equidad).
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo1.pdf

Aguilar, L., Granat M y Owren G. (2017). Las raíces del futuro. Situación actual y progreso en género y cambio climático. 2017. Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. GGO y la UICN. (P.1-512). Disponible en
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2015-039-Es.pdf

Aguilar, L., Quesada-Aguilar, A, Siles J., Castañeda I (2012). Plan de acción para la transversalización de la perspectiva de género en REDD+ México (PAGeREDD+. Disponible en http://www.alianza-mredd.org/wp-content/uploads/Files/Biblioteca%20Territorios/PAGeREDD%2B%20Mexico%20Final.pdf

Alfaro Quesada, Cecilia. (1999). Si lo organizamos lo logramos: planificación de proyectos desde la equidad / Cecilia Alfaro Quesada, colaboración Blanca Mendoza y la REDNA de Guatemala --1a. ed.-- San José, C.R.: ABSOLUTO : UICN, 1999. 52 p. : il. byn. ; 28 x 21 cm. -- (Serie Hacia la Equidad, módulo 3)
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo3.pdf

Armijo, Natalia; Castañeda, Itzá y UICN-ALIANZA México, Oficina Global de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), (2017). Igualdad de género en REDD+: Sistematización y lecciones aprendidas en el proceso de preparación en México. México, 60 pp: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Proyecto México para la Reducción de Emisiones por deforestación y degradación (MREDD+), The Nature Conservancy, Rainforest Alliance, Woods Hole Research Center, Espacios Naturales y Desarrollo Sustentable A.C.

Armijo Canto, N., Robledo Zaragoza, A. y Castañeda Camey, I. (2015) Evaluación de género y desarrollo sostenible en la Península de Yucatán, México. Serie Técnica: Gobernanza Forestal y Economía, Número 6. San José, Costa Rica: UICN, xvi+64pp. https://portals.iucn.org/library/node/46362

Barbieri, Teresita de. (1993) Cuestiones Teórico – Metodológicas sobre la categoría de género, México, UNAM

Bee, Beth A., (2016). “La construcción de género en redd+: un estudio de caso en la Sierra Occidental de Jalisco, México”. En M., Velázquez G.; V., Vázquez G.; A., de Luca Z., y D., Sosa C. (coords.), *Transformaciones ambientales e igualdad de género en América Latina. Temas emergentes, estrategias y acciones* (pp. 121-145). Cuernavaca: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y, Red de Género, Sociedad y Medio Ambiente.

Blanco Fuentes, A. & Omar Alas, C. (2023). Navegando en nuestra masculinidad. Manual didáctico del facilitador sobre masculinidades no violentas en contextos de pesca sustentable en Centroamérica. Gland, Suiza: UICN
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2023-027-Es.pdf

Bose, Purabi; Larson, Anne; Lastiarra, Susana; Radel, Claudia; Schmink, Marianne; Schmook, Birgit and Vázquez, Verónica, (2017). “Women's rights to land and communal forest tenure: A way forward for research and policy agenda in Latin America” (pp. 53-59). In *Women's Studies International Forum*, 65, Elsevier. Disponible en https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027753951730420X?via%3Dihub (consulta: 1 de marzo de 2021).

Briñon García, Ma de los Ángeles. (2005) Una Visión de Género… es de Justicia, España, Ed. Intered

Carmen Expósito Molina (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. Investigaciones Feministas, 3, 203-222.
DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146

Carvajal Orlich, Zaira., Chinchilla Serrano, Hellen. Penabad Camacho, María Amalia., Ulate Rodríguez, Carmen E. (2014). Guía para acompañar procesos de sensibilización sobre inclusión social y equidad desde la perspectiva interseccional, Segunda edición 2014. Recuperado de http://www.miseal.org/index.php/documentacion/publicaciones

Castañeda, I. (2013). Inclusión de la perspectiva de género y de las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad. México: CONANP y PNUD

Castañeda Camey, I., Sabater, L., Owren, C. y Boyer, A.E. (2020). Vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente: la violencia de la desigualdad. Wen, J. (Ed.). Gland, Suiza: UICN. 298pp. https://portals.iucn.org/library/node/49098

CEDAW consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) (2021). Marco Jurídico. Congreso de la Ciudad de México. I Legislatura. Disponible en: https://genero.congresocdmx.gob.mx/index.php/marco-juridico/ (consulta: 26 de febrero de 2021).

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2013). Marco Jurídico en materia de igualdad. Compilación de instrumentos en la materia [en línea]. Cámara de Diputados, LXII Legislatura. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiJ7O7egIjvAhWypFkKHQJyCkEQFjAAegQIARAD&url=http%3A%2F%2Farchivos.diputados.gob.mx%2FCentros_Estudio%2Fceameg%2FET_2013%2F12_MJMIC.pdf&usg=AOvVaw2vKVxP4PifJRElEABZ76J1 (consulta: 26 de febrero de 2021).

Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) (2019). Resiliencia. Áreas Naturales Protegidas: soluciones naturales a retos globales. Disponible en: https://www.gob.mx/conanp/documentos/libro-resiliencia-areas-naturales-protegidas-soluciones-naturales-a-retos-globales (consulta: 27 de febrero de 2021).

Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) (2020a). Adaptación al cambio climático con enfoque de género. Disponible en https://www.gob.mx/conanp/es/articulos/adaptacion-al-cambio-climatico-con-enfoque-de-genero?idiom=es (consulta: 26 de febrero de 2021).

Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) (2020b). Acciones afirmativas con Perspectiva de Género PROCODES y PROREST 2020. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwih1Jag54rvAhVDF6wKHZU2CDwQFjAAegQIDBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.conanp.gob.mx%2Fprorest%2Fprorest2020%2FTripticoPS2020Genero.pdf&usg=AOvVaw3_Om2i6xGRmvdT41goOUtG (consulta: 27 de febrero de 2021).

Cuentas Ramírez, Sara. (2009) Educación para el Desarrollo con Perspectiva de Género, una apuesta local para el compromiso Global, España, de. Intered

García, Adela. (2009) Género y Desarrollo Humano: una relación imprescindible, España, Ed. Intered.

Garda, Roberto (coord.). 2018. Sensibilizar en género en zonas rurales.Instituto Hidalguense de las Mujeres y Hombres por la Equidad A.C.

Hernández, H; de la Tejera, B. (2016) Deforestación, género y estrategias familiares de vida en la comunidad de San Miguel Pomacuarán, Michoacán. Revista de Geografía Agrícola, núm. 56, enero-junio, 2016, pp. 55-63
Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/757/75749287007.pdf

Hernández, R., Jacobo, P., Luna, A. (2015) Vidas en De-construcción. Material didáctico para trabajar género y proyectos de vida. TNC-USAID-Alianza MREDD+

Hernández, R. López, Martín (2014) Manual de Herramientas para la Participación Comunitaria. Pronatura Sur, A.C., Moxviquil A.C., CDI. 3ª edición. México. 80pp

Hernández, R. Valencia, C. (2013). Manual Metodológico para la Cohesión Social y comunitaria. Moxviquil A.C., INDESOL.

INMUJERES. Perspectiva de género, Consultado en https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla

INMUJERES (2007). Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres, México

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2021). Presupuestos públicos con perspectiva de género. Marco Jurídico-normativo. Disponible en http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/presupuestos/pre_t1_pan04_pag09.html (consulta: 26 de febrero de 2021).

Jacobo, P.; Osornio, G.; Hernández, R. (2016) Buenas prácticas y lecciones aprendidas para la incorporación de la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades en actores vinculados a proyectos REDD+. Pronatura Sur A.C. y Alianza México-REDD+, México.

Jacobo, P., Osornio, G., Hernández, R. (2017) Guía metodológica: Igualdad de género en proyectos que promueven modelos productivos con efectividad climática. TNC-USAID-Alianza MREDD+

Legorreta, Marquez, Trench. (2014) Paradojas de las Tierras Protegidas. Democracia y política ambiental en reservas de la biósfera en Chiapas, México, UNAM

ONU. (2004) Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), Instituto Nacional de las Mujeres, México

Paulson, Susan. (1998) Desigualdad Social y degradación ambiental en América Latina, Ecuador, Ed. Abya Yala

Reyes, et al. (2020) Narrativas y Voces desde los territorios, diagnóstico sobre migración en escuelas,México, Fasol

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) (2008). Programa “Hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental” 2007-2012. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjbkIfpv4vvAhUFEawKHYHJDREQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fbiblioteca.semarnat.gob.mx%2Fjanium%2FDocumentos%2FCiga%2Flibros2009%2FHQ1240H33_2008.pdf&usg=AOvVaw32d80NURrX-062r7-KqQU4 (consulta: 27 de febrero de 2021).

UICN (2018). Directrices para una restauración con perspectiva de género: Un análisis más profundo del género en la Metodología de Evaluación de Oportunidades de Restauración. Gland, Suiza: UICN. https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2017-009-Es.pdf

_____ (2003). "Hacia la construcción de la sustentabilidad social: ambiente, relaciones de género y unidades domésticas". En Tuñón-Pablos E. (coord.). Género y medio ambiente (pp. 79–105), Plaza y Valdés: México.

Velázquez, Margarita y Leticia Merino (coords.), (1997). *Género, análisis y multidisciplina*. México, Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM, Cuernavaca.

Zaldaña, Claudia La Unión hace el poder: procesos de participación y empoderamiento / Claudia Zaldaña. -- 1a. ed.-- San José, C.R.: ABSOLUTO, 1999. 102 p. : il. byn. ; 21 x 28 cm. -- (Serie ”Hacia la Equidad“ No. 5).
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo5.pdf

Zapata Martelo, et al.; 2002; Las Mujeres y el Poder, México, Plaza y Valdez

XII. ANEXOS

Acrónimos y abreviaturas

ANP’s	Áreas Naturales Protegidas
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres
CI	Conservación Internacional
CMT	Centro Mexicano de la Tortuga
CONANP	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas
COP 21	Conferencia de las partes 21 (París)
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación
FMCN	Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
LGIHM	Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
LGDNNA	Ley General de los derechos de las niñas, niños y adolescentes
(LFPRH)	Ley Federal de de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
LP	Ley de Planeación
OP’s	Organizaciones productivas
PAgCC-RGI	Plan de Acción de Género y Cambio Climático para la Región de Grandes Islas
PET	Programa de Empleo Temporal
PNANP	Plan Nacional de Áreas Naturales Protegidas 2020-2024
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROCODES	Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible
REBIEN	Reserva de la Biósfera la Encrucijada
REBISE	Reserva de la Biósfera la Sepultura
REBITRI	Reserva de la Biósfera el Triunfo
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN LA EXPERIENCIA (2022-2023)

Consultoría 6008422 para transversalizar el enfoque de género y juventud en los sitios de intervención del proyecto paisajes sostenibles en Chiapas y Oaxaca.
Cronograma de actividades realizadas.

ACTIVIDADES	AGOSTO					SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE			ENERO				FEBRERO				MARZO					ABRIL				MAYO				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5
1. Elaboración/ajustes Plan de trabajo																																												
2. Diseño curricular y metodológico																																												
3. Reuniones con equipo CI		8		22	31		5	12	19	27				25								14		18			1			27						13	18				18			
4. Reuniones con personal CONANP	2			25			6			29	3						15																											
5. Elaboración de productos																																												
6. Taller POA REBISE							6																																					
7. Taller POA REBITRI												11*12																																
8. Taller POA REBIEN												14																																
9. Taller POA RB VOLCÁN DE TACANÁ																	16																											
10. Taller POA APRN LA FRAILESCANA																												16															
11. Taller PT Pescadores Chiapas																																												
12. Taller PT Café y cacao Chiapas																																												
13. Taller PT Turismo Chiapas																																												
14. Taller PT Ganadero Chiapas																																												
15. Taller PT Resina Chiapas																																												
16. Taller POA PN HUATULCO											5																																
17. Taller POA CHACAHUA/CMT/TC																			29																										
18. Taller POA ISTMO-ADVC																																											24		
19. Taller POA OFICINAS REGIONALES																												7*8															
20. Taller DX Pescadores Chiapas																																												
21. Taller DX Café y cacao Chiapas																																												
22. Taller Dx Turismo Chiapas																																												
23. Taller DX Ganadero Chiapas																																												
24. Taller DX Resina Chiapas																									24																				
25. Taller DX Pescadores Oaxaca																								18																				
26. Taller DX Café y cacao Oaxaca																					6*7																							
27. Taller Dx Turismo Oaxaca																			30																										
28. Taller DX Ganadero Oaxaca																																												
29. Taller DX Resina Oaxaca																																												
30. Taller PT Pescadores Oaxaca																																9												
31. Taller PT Café y cacao Oaxaca																																												
32. Taller PT Turismo Oaxaca																								19																				
33. Taller PT Ganadero Oaxaca																																												
34. Taller PT Resina Oaxaca																																												
35. TALLER GÉNERO PERSONAL CI				17																																								
36. TALLER GÉNERO PERSONAL CONANP															4*5																														

CARTA DESCRIPTIVA TIPO: TALLER PARA TRANSVERSALIZAR GÉNERO EN PLANEACIÓN OPERATIVA DE ANP'S

	Taller de Transversalización de Género y juventudes en POAs **Carta Descriptiva**
	Dirigido a personal de las ANPs
	Fechas a acordar con las Áreas
Propósitos de Aprendizaje	Reflexionar acerca de las implicaciones que tiene la inequidad de género y etaria, lo que es la interseccionalidad y las implicaciones de esto en el manejo/relación con los recursos naturales; para a partir de ahí revisar y proponer acciones que posibiliten transversalizar género y juventudes en en los POAs de las diversas ANPs que están en el proyecto Paisajes Sostenibles

Objetivo	Resultado de Aprendizaje	Tema	Desarrollo	Materiales	Tiempos
Se centran en el aquí y el ahora	Expresa cómo se siente Comparte su nombre Explica aquello que valora de su trabajo	Ritual de Inicio	Se hace una ronda de movimiento para contactar con el aquí y el ahora. Identificar elementos de gratitud en la vida y en el trabajo. Hacer un altar para ello.	Etiquetas Plumones	8:00 hrs.
Identifican los elementos de interseccionalidad y reflexionan acerca de cómo afectan el cotidiano y las oportunidades de las personas	Identifica oportunidades reconoce las estructuras de poder que condicionan el desarrollo de las personas Comprende la normalización de la condición como justificación de las opresiones	La líneas de las Oportunidades	A cada una/o de lxs participantes se les entrega una tarjeta con un personaje: • Niño en situación de calle • Pescador/a • Hombre médico • Abogado/a • Maestra/o • Hijo de un empresario • Cafeticultor de una cooperativa • Profesora • Migrante centroamericano/a • Mujer invidente • Comerciante con negocio propio • Mujer indígena analfabeta • Director/a de ANP • Guardaparque	Tarjeta de personajes	8:30 hrs.

Objetivo	Resultado de Aprendizaje	Tema	Desarrollo	Materiales	Tiempos
			Y se les dice que las vamos a poner en una línea. De acuerdo a cada una de las afirmaciones que se hagan, si cumplen, tendrán que avanzar; en caso de que no cumplan o el personaje no disfrute de ese derecho, deberán dejar la tarjeta en su lugar. • Tiene derecho a la educación • Tiene acceso a alimento suficiente y seguro, tres veces al día • Tiene acceso a la justicia • Tiene derecho a una pensión o jubilación • Puede tener un cargo politico • Puede caminar seguro/a por la calle sin miedo a ser violentado/a • Tiene acceso a un trabajo bien remunerado • Tiene derecho a creer que con esfuerzo podrá cumplir sus sueños • Oportunidades de crecimiento • Acceso a una red de apoyo que le acompañe en sus necesidades… familia, amigues Una vez que se han leido todas las afirmaciones, se ve dónde quedó cada personaje y se dice a quién corresponde. ¿Cómo se sienten? ¿Qué les llama la atención ? ¿Con cuáles de estas cosas te identificas?		
		Receso			10:00 hrs

Objetivo	Resultado de Aprendizaje	Tema	Desarrollo	Materiales	Tiempos
Reconocen el sesgo de identidad con el que se han construido estereotipos y prejuicios con los que se relacionan	Habla de sus prejuicios Identifica el sesgo inconsciente bajo el cuál se relaciona Empatiza con los juicios que se hacen a la diversidad y la otredad que es.	Desarmando preconceptos	Se divide al grupo en equipos Se ponen en el espacio una serie de imágenes. Se reparten algunas tarjetas con oficios/ profesiones: médica/o, combatiente de incendios forestales, odontóloga/o, veterinaria/o, Abogada/o, Ingeniero/a, Musico/a … y se les pide que elijan las imágenes de la persona que consideren que ejerce esa profesión. Una vez que las han elegido, se les invita a presentarlas ante su salón explicando la razón por la cuál han elegido a la persona. Una vez que se han presentado todas las personas-profesiones, se les mostrarán las personas-profesiones que han seleccionado. Recuperamos: ¿qué sentimos el ver esto? ¿De qué nos damos cuenta? ¿Por qué creen que pasa esto? ¿Dónde hemos aprendido a vincularnos así? ¿Qué etiqueta creen que tienen de acuerdo a lo que han visto? ¿Qué nos toca hacer para que las cosas sean diferentes?	Fotos e imágenes	10:20
Construyen elementos y valores a incorporar dentro de su práctica de la inclusión y la equidad.	Construyen un decálogo Lo aterrizan en acciones concretas	Decálogo de Inclusión	Se hace en plenaria un decálogo de elementos a recordar y practicar para incorporar equidad e inclusión en nuestra vida. Explicitar conceptos básicos que se han trabajado en la sesión	Papelotes Plumones Cinta adhesiva	13:00
Hacen una valoración de las acciones que realizan e identifican áreas de oportunidad para transversalizar elementos de género y juventudes.	Proponen acciones a incorporar en las diferentes áreas de su POA Valoran los avances ya realizados	Construyendo el POA	Se divide al grupo en equipos. Cada equipo tienen un tema del POA. Cada equipo tienen tarjetas de actividades que tienen en su POA. Hacen valoración de la Tarjeta en qué tanto se ha cumplido. Proponen acciones a incoporar. Se hace una revisión en plenaria de lo que están incorporando y lo que proponen. Reflexión ¿Cómo lo ven? ¿Qué grado de dificultad aplicarían?	Tarjetas con acciones Tarjetas en blanco Plumones Cinta Adhesiva Papelografos	14:30
Expresan sentimientos y compromisos personales con los que cierran la sesión	Recuperan aprendizajes significativos	Cierre	Mediante metáforas expresan sentimientos y compromisos.	Tarjetas de colores	16:30
Acuerdos: De la propuesta que se haya trabajado como final, acordar la forma de incorporarla y el seguimiento que implica.					

CARTA DESCRIPTIVA TIPO: TALLER 1 PARA TRANSVERSALIZAR GÉNERO EN ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

	Consultoría para Transversalizar Género y Juventudes Taller 1 con Organizaciones Productivas Carta Descriptiva	
	Lugar: Varios Fecha: Definir con CI Grupo Específico: Por sistema producto	
Propósitos de Aprendizaje	Introducir conceptos específicos de masculinidad y machismo para conocer cómo influye el machismo y la desigualdad de género en nuestra vida cotidiana, comunidades y territorios, para promover elementos que permitan construir una propuesta de trabajo con perspectiva de género	

RESULTADO DE APREND.	TEMA	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	MATERIAL	TIEMPO
Centrar en el aquí - ahora y comienzan a introducirse al tema de la diversidad	PRESENTACIÓN	Presentación de facilitadores/as. Se les invita a presentarse a los participantes dando nombre, ¿Cómo están?, edad, organización y compartiendo un alimento o comida que no les gusta comer. Se hace una introducción representando la diversidad de gustos, e invitando al respeto a las diferencias. ¿Qué les dijeron que venían a hacer al taller?	Etiquetas Plumones	30 MIN
Reflexionar en tornos las derechos, privilegios y asimetrías que viven diversas personas en diversos contextos	VIVIENDO LAS ASIMETRÍAS	A cada participante se le entrega una fotografía de un personaje que representa características de interseccionalidad. Se les pide que se coloquen en una línea y de acuerdo al personaje que les tocó avanzan o no. De acuerdo a las afirmaciones/ derechos darán un paso en caso de que sean afirmativos. Se genera una primera ronda de reflexión en plenaria.	Fotos /fichas	40 MIN
Identificar las consecuencias personales y colectivas del ejercicio del machismo en su contexto	EL MACHISMO EN NUESTRO CONTEXTO	A partir de la actividad anterior se retoma qué acciones hacen o han vivido en su vida… (Si la reflexión no fluye, se hacen triadas y se les pide que ubiquen momentos en su vida donde se les ha hecho más o menos por ser hombre o por ser mujeres. ¿Qué sentimientos tienen al recordar esto? ¿Cómo aprendimos y reforzamos el machismo en nuestra historia personal? Desde lo que cada participante desee compartir, hablaremos de las distintas formas en que aprendimos los rasgos machistas y como los hemos reproducido. Retomar sentimientos, pensamientos y opresiones que se reproducen con el machismo.		1 HRS

RESULTADO DE APREND.	TEMA	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	MATERIAL	TIEMPO
Identificar grietas en su contexto que permiten comenzar a desmontar el machismo y el ejercicio de poder	DESMONTANDO EL MACHISMO ¿QUÉ PUDE HABER HECHO DIFERENTE?	Grupos mixtos a favor y en contra del tema…. SE RETOMAN LOS TESTIMONIOS ANTERIORES ¿Se pueden cambiar las actitudes machistas? Hablaremos de los distintos procesos personales que nos pueden ayudar a hacer estos cambios.		1 HRS
Presentar a sus organizaciones y comienzan a verlas con la óptica de género y juventudes	PRESENTANDO A LAS ORGANIZACIONES	En equipos por organización: Se les invita a hacer una línea del tiempo y una representación de la cadena productiva para hablar de su organización. En el proceso se estarán señalando los momentos en la historia y los procesos donde han intervenido o intervienen las mujeres. Comparten todos. Se hace plenaria para la presentación retomando: ● Observamos si hay mujeres, que papel juegan al estar haciendo la presentación. ● Se observa si hay participación de jóvenes. ● Ver si se nombran diversidades en el grupo. De qué se dieron cuenta elles. Qué ventajas tiene la incorporación de las diversidades en sus organizaciones.	Papelografos plumones Recortes de siluetas humanas de diversos colores.	1 ½ HRS
Retoman los aprendizajes significativos de la sesión y construyen un primer compromiso basico a dialogar con las personas socias de su organización.	Compromiso Interno	En equipo por organización dialogan y escriben en un papel ¿Cómo se ven en 3 años? *-Retomar si esta a corto, mediano y largo plazo-* Se pegan en la pared ¿Cuál sería el compromiso central de integración?	FORMATO DE PLAN DE TRABAJO	2 HRS
Recuperar aprendizajes y elementos significativos de la sesión	EVALUACIÓN	Tres preguntas que respondan… las palabras clave que te llevas hoy, el tiempo te pareció, el acompañamiento de hoy te pareció, qué tema te hubiera gustado tratar?...	Formatos de evaluación	15 MIN
Se cierra la sesión en construcción colectiva.	CIERRE	Cada quien da una palabra de lo que se lleva. Con las palabras de todas/os hacer una construcción colectiva…	Hojas de colores Plumones	20 MIN

CARTA DESCRIPTIVA TIPO: TALLER 2 PARA TRANSVERSALIZAR GÉNERO EN ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

	Consultoría para Transversalizar Género y Juventudes Taller 2 con Organizaciones Productivas Carta Descriptiva	
Lugar: Varios Fecha: Definir con CI Grupo Específico: Por sistema producto		
Propósito de aprendizaje	Centrar conceptos que nos permitan reflexionar sobre las relaciones de género, edad y otras, para construir un plan de acción que permitan retomar los compromisos y proponer acciones afirmativas hacia la equidad y la integración de diversidades.	

Resultado de aprendizaje	Subtema	Estrategia Didáctica	Materiales	Tiempo
Centrarse en el aquí y ahora	Presentación	Dan nombre y lugar de procedencia. Historia encadenada poniendo una mímica que le enganche a quien está en el centro para tratar de dar una historia común…	Etiquetas para nombres Plumones	20 minutos
Recuperan conceptos y aprendizajes del módulo anterior y comparten la forma en que socializaron el taller anterior	Recuperar taller pasado	Se hacen grupos por organización cada grupo anota en Rotafolios ● ¿Qué recordamos del taller pasado ? ● ¿Qué de eso se habló en la organización? ● ¿Qué sucedió con el compromiso que se llevaron? 20 minutos para preparar. 5 para presentar por grupo 15 para plenaria y revisar compromisos *Identificar si llegan las mismas personas u otras.	Rotafolios Plumones	60 minutos
Identificar y reconocer los privilegios y las asimetrías	Visitando la infancia	Se hacen parejas y se les invita a que cada quien comparta un poco de su infancia, cómo era la casa donde vivía, quienes vivían con ella o el, si tenían animales, a qué jugaban. 20 minutos Se hacen cuartetos donde se comparte lo que escuchamos y recordamos de la o el compañero. 20 minutos En los cuartetos hacemos dos lista, una de las cosas que consideramos afortunadas y que nos ayudaron a ser lo que somos. Y otras de las cosas difíciles u obstáculos a vencer y que nos dieron la fuerza que ahora tenemos. 20 minutos Se conceptualiza privilegios y asimetrías. Ver cómo se vive en las organizaciones. Se nombra lo que son las acciones afirmativas o emparejar la cancha. Recuperar experiencias para hacer el cierre…	Papelotes Plumones	90 minutos

Resultado de aprendizaje	Subtema	Estrategia Didáctica	Materiales	Tiempo
Reconocer mediante testimonios y audiovisuales nuestros sesgos inconscientes	Centrar conceptos	Actividad multimedia a definir para centrar algunos conceptos… equidad, igualdad género, masculinidad diversidades, inclusión estereotipos	Cañón Proyector y bocina HDMI	1 hrs
Se hacen presentes en el aquí y ahora	Intro de activación	Ejercicio de respiración		30 min
Comparten experiencias concretas de acciones afirmativas en que se abran grietas a los estereotipos e invitarles a que ellos narren las que conocen en su contexto.	Pensando Nuestra Opciones	Identificar experiencias que conocen de cosas que han cambiado desde sus abuelos a ellas/os. Pueden ocuparse videos de referencia para abrir la reflexión. ¿Qué acciones identifican que hacen la diferencia? ¿Qué sucede cuando alguien hace las cosas diferentes la primera vez? ¿Qué dicen las personas cuando alguien hace algo diferente? ¿Por qué creen que pasa eso? ¿Cuántas formas de ser hombre, mujer, joven, indigena, discapacitado/a conocen?	Cañón Proyector Bocina Papelografos Plumones	60 minutos
Proponen acciones concretas que permitan impulsar acciones de equidad e integración al interior de la organización.	Elaboración de Planes de acción	Se les presenta el formato del Plan de Acción Por organización se reúnen y trabajan al menos un área para su Plan de Acción; se les recuerda que el plan de acción es para proponer actividades que transversalicen género, juventudes y otrxs. Impulsar que sean acciones afirmativas que propongan elementos concretos	Impresiones del Plan de Acción para que cada organización tenga al menos 2	90 min
	Cierre	¿De qué se dieron cuenta? ¿Qué retos se llevan? Y en una palabra expresan cómo se van		30 minutos

CARTA DESCRIPTIVA: TALLER DE SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO PARA DIRECTIVOS/AS CONANP Y CI

Elementos para el fortalecimiento de la Igualdad de Género en el ejercicio de liderazgo en la Región Frontera Sur, Istmo yPacífico Sur de la la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, México
4 y 5 de noviembre 2022. Moxviquil, San Cristóbal de las Casas, Chiapas

1. Establecer una base común de comprensión de la dimensión de género, diversidad e inclusión en la cultura y políticas institucionales y su efecto en el desempeño.
2. Contar con un diagnóstico del estado de avance de la integración de medidas para promover la igualdad de género en las dimensiones institucionales de la Región Frontera Sur CONANP.
3. Integrar estrategias que favorezcan el ejercicio del liderazgo con perspectiva de género e inclusión.

Carta descriptiva. DÍA 1

Tiempo	Actividad	Descripción
11:00 – 11:15	**Bienvenida y Objetivos** CI y Directora Regional CONANP	
11:15 – 12:30	**Dinámica de presentación e integración de los participantes. Acróstico e Historia de mi nombre**	Cada persona coloca su nombre y escoje frases que piensa que lo describen, mediante un acróstico. Los participantes caminan y al azar seleccionan una persona con la cual conversar. Se intercambia sobre el origen de su nombre, y sobre las percepciones que tienen uno sobre el otro. Luego se comparte en cuartetos. Se descubren aspectos del otro (a) que no conociamos y las cargas de género en el nombre
12:30 – 14:00	**Estereotipos, roles y poder** **Las etiquetas**	Se hará un ejercicio vivencial colocando etiquetas en la frente a cada participante, con el nombre de un actor social (productor, soldado, mujer, homosexual, maestra lesbiana, talamontes, diputado/a, etc.) y se les pedirá hacer una tarea e invitar a las personas según la etiqueta que tengan. Se reflexionará sobre la diversidad de actores y cómo las etiquetas dificultan nuestro accionar. Qué tiene que ver esta reflexión con el ejercicio anterior
15:30 – 17:00	**El ejercicio de nuestra profesión desde nuestra posición, condición de género.** **Mesas de trabajo**	El grupo se divide en tres mesas de trabajo de (2) hombres y otra (1) de mujeres. Se discuten las preguntas, ¿Cómo es ser mujer en la CONANP? ¿Cuáles son las barreras y oportunidades profesionales que tengo? ¿Cómo es ser hombre en la CONANP? ¿Cuáles son las barreras y oportunidades profesionales que tengo? 30 minutos en mesas. 30 minutos de plenaria y conclusiones.
17:15-18:30	**El ejercicio de nuestra profesión desde nuestra posición, condición de género.**	**Testimonios**
18:30 – 19:00	**Conclusiones del día**	

Carta descriptiva. DÍA 2

<table>
<tr><th>Tiempo</th><th>Actividad</th><th>Descripción</th></tr>
<tr><td>09:00 – 9:30</td><td>Recuperación día anterior</td><td>Recapitulación del día anterior e identificación de las áreas de la dimensión institucional que deseamos trabajar</td></tr>
<tr><td>9:30-11:00</td><td>Conceptos básicos de género, interseccionalidades y el sesgo inconsciente</td><td>Busca tu pareja y Mapa conceptual
Se entrega a cada quién una tarjeta con un concepto o con su definición, y tienen que encontrar su pareja. Luego se forma un mapa conceptual con las tarjetas y se va discutiendo con el grupo los conceptos básicos en género para establecer una base común de entendimiento
Sexo- Identidad- Expresión de Género. Preferencia genérica y diversidades. División sexual del trabajo- Estereotipos-Brechas-Machismo. Igualdad de género-Equidad de género- Empoderamiento. Sesgo inconsciente
Análisis de género y Perspectiva de género</td></tr>
<tr><td>11:20 – 13:00</td><td>Trabajo en grupos para revisar las prioridades identificadas el día anterior</td><td>Se trabajará en 3-4 grupos de acuerdo al número de participantes y temas generados. Las mesas analizarán los siguientes aspectos

1. Caracterización del problema (barrera) Se describe mejor la causa y consecuencias del tema identificado
2. Propuestas de acción
3. Requerimientos (capacitación etc).

<table>
<tr><th>Dimensiones</th><th>Situaciones, Estereotipos que reproducimos</th><th>Causa y consecuencia</th><th>Acciones</th><th>Requerimientos</th></tr>
<tr><td>Ambito laboral (asignación de roles y tareas, responsabilidades, salarios por funciones, permisos)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Relaciones interpersonales (relación hombres-mujeres, acoso, relación jerárquica)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Programas y proyectos (políticas, programas con perspectiva o no)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>13:20-14:00</td><td>Plenaria y discusión Roberto Hernández</td><td>Cada grupo presentará los resultados, que serán retroalimentados en plenaria. Se identificarán las prioridades para una ruta critica</td></tr>
<tr><td>14:00-14:15</td><td>Evaluación del taller y cierre formal.</td><td></td></tr>
</table>

EJEMPLO DE PRODUCTO:
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA RESERVA DE LA BIOSFERA VOLCÁN DE TACANÁ

Transversalización de género y juventudes en el POA de la Reserva de la Biósfera Volcán de Tacaná

FICHA DE IDENTIFICACIÓN[18]

Categoría de Manejo:	**Reserva de la Biosfera**
Ubicación:	**Estado:** Chiapas **Municipios: Cacahoatan, Union Juarez, Tapachula**
Región CONANP:	**Frontera Sur, Istmo y Pacífico Sur**
Institución que Administra:	**CONANP**
Director de ANP:	**Biól. Francisco Javier Jiménez González**
Superficie Total:	6,378.36ha
Superficie Terrestre y/o Aguas Continentales: *Abarca:Lagunas costeras, esteros, lagos de agua dulce, ríos y otros cuerpos de agua	**6,378.36 ha**
Superficie Marina:	**0.00 ha**
Población Total Estimada:	**738 hab.**
Fecha de Decreto:	**28/01/2003**
Programa de Manejo:	**Resumen DOF 22/11/2012 / Versión Extensa**
Consejo Asesor:	**Sí**
Registro en SINAP:	**Certificado** **Aviso DOF**

Designaciones Internacionales:

- **MaB - Hombre y Biosfera**

[18] FUENTE: CONANP. https://simec.conanp.gob.mx/ficha.php?anp=129&=11

CONTEXTO

Es un área de alta biodiversidad, considerado bosque mesófilo de montaña, alimentador de dos cuencas y con una situación socioambiental compleja debido a la gran cantidad de actores que participan en su manejo; y también a causa de su condiciones de frontera compartida con Guatemala.

Dentro del plan de manejo se consigna que varios de los subprogramas administrados por la CONANP requieren de coordinación binacional, lo cual requiere de voluntades en los distintos ordenes de gobierno de ambos países, y la armonización de normativas y legislaciones al respecto.

Es importante señalar que desde la dirección del área se trabaja con 53 comunidades a distintos niveles; y se busca la coordinación con las autoridades de Guatemala para tratar de tener estrategias conjuntas o al menos no contradictorias.

En términos de inclusión, los principales aspectos a considerar es la presencia de grupos indígenas, primordialmente hablantes de Mam; aunque hay de manera dispersa algunos hablantes de otras lenguas mayenses como k'iche' y Tektiteko que migraron durante los conflictos politicos de Guatemala en los años 80's.[19]

La participación sostenida de jóvenes y mujeres es un reto al interior de los proyectos, sobre todo de aquellos que se construyen como alternativas económicas a los que administran los hombres que tienen la tenencia de la tierra. En este sentido, un reto fuerte es la posibilidad de generar arraigo al territorio en las y los jóvenes que pueden acceder a educación superior, debido a que las alternativas económicas y de desarrollo personal suelen estar limitadas para ellas y ellos.

Otro elementos a considerar en la inclusión y que es tema de salvaguardas, es la población migrante, mucha de ella estacional, que viaja de manera temporal como jornaleros. [20]

Es importante señalar que para la región existe una gran cantidad de estudios en temas geológicos y biológicos; sin embargo la disposición de información demográfica y sobre las dinámicas socio-culturales resulta muy limitada, y los datos de los que se disponen son los generados por INEGI.

De acuerdo a la información obtenida mediante el taller, se han impulsado proyectos hacia grupos de mujeres o mixtos con enfoque de equidad. Algunos de ellos dedicados al ecoturismo, la herbolaria, viveros y ecotecnias.

Finalmente, se trabajó una propuesta para ser considerados un sitio emblemático para la UNESCO, lo cual permitiría una mayor visibilidad al lugar, y quizás un mayor flujo de recursos para el manejo del área; sin embargo, se abandonó está gestión y la propuesta se encuentra detenida.

---

19 Dato de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala

20 López Sergio, 2016, Diagnóstico Socio económico, potencialidades productivas y propuestas de inversión en el Municipio de Tacaná; Universidad de San Carlos, Guatemala.

SOBRE EL EQUIPO DE TRABAJO

Es un equipo mixto, mayoritariamente masculino (6 hombres y 2 mujeres) y con años de experiencia variables. Al interior hay una comunicación fluida, pero la información se concentra en algunos y también la toma de decisiones es mayoritariamente masculina.

Aunque tienen bases sobre el tema de género, hace falta profundizar más en las reflexiones y en las cuestiones estructurales que generan las asimetrías. No se tienen tan claras las razones por las cuales es importante el tema de salvaguardas, particularmente el de género, y se suele cumplir de acuerdo a lo que se tiene en reglas de operación, pero gran parte de los temas sociales y de género son delegados a otras organizaciones y desde el área se administran los proyectos pero no hay seguimiento a procesos.

En diálogo abierto se reconocen más la situaciones de inequidad en las comunidades que a nivel personas y al interior del equipo.

Se tiene claridad en los elementos a impulsar para comenzar a caminar en la línea de la inclusión, como es la situación de las y los jóvenes en las comunidades; pero no hay una estrategia clara de inclusión y tampoco se tiene idea de cómo abrir el tema en las comunidades.

Al ser un equipo más numeroso, se plantean las acciones y recomendaciones por componente del Plan de Manejo, ya que hay responsabilidades asignadas en integrantes del equipo. Al final se hacen algunas otras recomendaciones generales.

NOTA: A continuación, se plasman los logros y retos que se identificaron junto con el equipo, respetando la palabra de las personas. Posteriormente, se hacen recomendaciones y propuestas adicionales desde el equipo consultor. Esta división es con la finalidad de no apropiarnos de las palabras de las personas ni presentarlas como nuestras; ni tampoco al revés, que pongamos palabras nuestras como si fueran del equipo.

INFORMACIÓN GENERADA POR EL GRUPO PARTICIPANTE

MONITOREO	
Son varias líneas en las que se requiere trabajo de monitoreo; sin embargo se suelen centrar en cuestiones específicas, como es el caso de las aves como uno de los más emblemáticos y con mayor inclusión, pues las niñas, niños y jóvenes se van involucrando con los padres y madres en el tema. También es importante ver que este tema es estratégico en la inclusión, debido a que genera capacidades quienes participan, y esto genera equidad y empoderamiento.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Brigada Mixtas: Hombres 20 y mujeres 7	Se tienen buenos resultados, con buena comunicación, registro de especies, participación activa, capacidad para identificación de especies.
¿Qué proponen ahora?	
(recordar que las mujeres muchas veces llevan niños y es una oportunidad para trabajar con los niños y apoyar la participación de las mujeres). Temas para estas brigadas: ▪ Monitoreos con participación de distintos grupos de edad ▪ Viveros, en los cuales pueden participar mujeres ▪ Reforestación, con jóvenes u niños/as ▪ Restauración, con grupos mixtos ▪ Aviturismo, formando guías jóvenes mujeres y hombres ▪ Inventarios Avifauna, con las brigadas mixtas	

PARTICIPACIÓN SOCIAL	
Este componente es bastante amplio e implica poder sumar voluntades en las temáticas de la reserva, por lo que, dentro de ordenes de gobierno municipal, el área podría ser detonante de procesos más amplios que atendieran cuestiones de salvaguardas y permitiría sumar esfuerzos para atender el tema.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Vinculación con Municipios, Organizaciones de la sociedad Civil y SADER para impulsar los temas	Hay momentos en los que se hace sinergia, en otros no colaboramos.
¿Qué proponen ahora?	
Explorar: Certificar la Participación de las Mujeres e Iniciativas de grupos Internacionales: • Salvaguardas • Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas • Mujeres y Jóvenes	

GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	
Dentro de este componente se busca propiciar la participación de personas académicas para generar investigaciones en general; y una de las oportunidades que se encontraron es que se cuenta con poca información biocultural; por lo que si se impulsan este tipo de estudios, podrían sumar esfuerzos al tiempo que su contaría con más y mejor información para la toma de decisiones.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se tiene visitas y participación de diversos centros de investigación y académicos/as, tanto hombres como mujeres	En general se tiene información de calidad, pero no siempre retornan los resultados. Gran parte de la información es biológica; hace falta fortalecer el trabajo social y los impactos.
¿Qué proponen ahora?	
Propiciar la participación de académicos/as para generar investigaciones en general y del enfoque de inclusión en particular. Solicitar investigaciones de corte social y con perspectiva de género Identificar intereses y pertinencia en las actividades que se promueven, buscando la investigación social y con enfoque de acción-participativa. (Apoyo/ logística/ información que se difunde) Tener mecanismos de monitoreo interno, tanto de población como de ecosistemas, que tengan perspectiva de género en temas como: • Productividad en el ecosistema. • Efectos de la roya del café • Captura de Carbono de Epífitas Solicitar recomendaciones sociales y petición de devolución de resultados.	

SISTEMAS DE ÁREAS PARA LA CONSERVACIÓN (ADVC)	
Promueve la conservación voluntaria de tierras con la idea de ampliar los corredores biológicos.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se tiene trabajo en acompañamiento y seguimiento a quienes tienen la voluntad de acogerse a este programa. Mayoría hombres	Faltan recursos para dar seguimiento; algunas veces también voluntad para dar continuidad a las gestiones.
¿Qué proponen ahora?	
Asesoría de la Dirección Regional para impulsar conservación en el área y ampliar la reserva. (Ejidos Finqueros y Cafetaleros, como ADVC El Silencio). Mapear propietarias mujeres. Ver la pertinencia de la candidatura del Geoparque en la UNESCO	

CONSERVACIÓN PARA EL DESARROLLO	
Se trabaja mediante el otorgamiento de subsidios para proyectos, de acuerdo a reglas de operación dictadas desde oficinas centrales. Hay muchas líneas a explorar, tanto en diversidad de proyectos como en grupos.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Estufas Ecológicas (en octubre se hizo revisión de las estufas ahorradoras) en las que participan mujeres (de acuerdo a su rol de género) Entrega de materiales para las hortalizas, con mujeres Brindar cursos de apicultura, con participación de pocas mujeres y hombres	Hay casos de éxito como los productos naturales de la herbolaria MAM. En la revisión de estufas vimos el beneficio a las comunidades, tanto a las familias como ahorro de leña y el cuidado de la salud. Se tienen casos exitosos como Toquian y las Nubes, con apoyo de 20 mujeres. Casos difícil, el de la Trinidad por poca apropiación, organización y conflicto interno con el programa Sembrando Vida. En la entrega de hortalizas para fomentar la agricultura orgánica en las comunidades y en sus economías familiares. Toquien tiene un proceso organizativo avanzado, un liderazgo positivo y tiempo de disponibilidad; cómo le hacemos para visibilizar este grupo como modelo y trabajar para que al experiencia se replique. Se realizó un curso de Apicultura aprendimos cómo hacer un buen manejo de la apicultura y pienso que es de gran ayuda a los/as apicultores/as, tanto en lo económico y sobre todo que aprendan hacer el buen manejo de lo apiarios para una producción adecuada.
¿Qué proponen ahora?	
Falta presencia de la CONANP, se identifican comunidades paternalizadas, por lo que proponen comenzar a generar procesos más horizontales. Falta impulsar restauración fuera de la zona de influencia para extender los corredores, con birgadas mixtas Sería deseable el seguimiento, cadena productivas y espacio. Aprender a negociar el espacio territorial, trabajar con fondos revolventes. Visibilizando la participación de niños/as, jóvenes y mujeres	

RESTAURACIÓN DE ECOSISTEMAS	
Mediante el subsidio de viveros en proyectos concretos y la siembra de estas plantas.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se han hecho viveros en 6 comunidades, en los cuales participan mujeres Jornales de empleo temporal para la reforestación, casi siempre hombres Rescate de semillas nativas para reforestar/restaurar.; incluso café del que tradicionalmente se cultiva en la zona. Trabajar con los grupos que hacen producción de plantas, ya son mixtos. Se tiene un grupo de mujeres líderes que han generado café sombra, pino, aliso Se han dado capacitaciones como abonos orgánicos.	Cada quien siembra su parte y vende su parte. En general hay buena apropiación de los viveros, grupos mixtos con resultados positivos.
¿Qué proponen ahora?	
> Aprovechar los viveros para probar con otras especies e impulsar cultivos como Palma Camedor, alimentos para barreras vivas, involucrando desde un inicio a mujeres y jóvenes. >Impulsar la venta de plantas de los viveros para que sean autosustentables, involucrando jóvenes > Incorporación de avecindados, jóvenes y mujeres.	

PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	
Este componente se ve como un ámbito técnico que se cubre bajo la idea de necesidades básicas del manejo, pero no ha sido visualizado como sujeto a trabajar desde la inclusión.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Es masculina y la idea general es que sirve para el combate. Abren brechas. Se han ido depurando y dando difusión a la norma. Las brigadas también son colectoras de semillas nativas para los viveros de restauración. Hacen saneamiento para el descortezador, apoyan en deslaves de caminos.	Así como está ha funcionado y no se ha planteado trabajar de otra manera. En los vivero y la reforestación se ha trabajado con mujeres y la experiencia es positiva.
¿Qué proponen ahora?	
Incorporar brigadas mixtas (Proyecto Master Card)	

TURISMO	
Este es un tema que se ha visto como un área de oportunidad dentro de las opciones productivas sustentables, pero hace falta explorar mecanismos que permitan una demanda sostenida.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se ha impulsado en parte el ecoturismo desde el ANP con otras instituciones, pero el esquema y los resultados son parciales. Grupos que están en funciones: • El Aguila (8 mujeres/ 2 hombres) • Agua Caliente, grupo mixto con senderos e infraestructura • Cooperativa de prestadores de servicios turísticos Casa de Fuego (grupo mixto) • Bosque de Niebla (grupo mixto) • Cascada BJ Plan / Cascada Sangre de Tacaná.	Hace falta lograr que los proyectos sean autosustentables. Falta difusión.
¿Qué proponen ahora?	
Impulsar/fortalecer 3 líneas: Aviturismo, Turismo de Naturaleza, Ecoturismo. Formación de guías (mujeres, jóvenes, hombres)	

IDENTIDAD, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	
Fue un tema estratégico, enfocado a dar identidad y apropiación a la población vinculada al ANP, y se logró mucho, pero por cuestiones económicas, de tiempo y algunas directrices institucionales, se dejó. Una oportunidad es generar un plan de comunicación que pueda ser sostenido en redes	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se tiene página de Facebook, se suben fotos y publicaciones.	Se ha tenido un manejo de redes de oportunidad, pero les falta seguimiento. Las campañas del orgullo se han detenido, se cuenta con pocos recursos para fortalecer esta línea de apropiación y difusión de la marca de la reserva.
¿Qué proponen ahora?	
Se identifica falta de mayor difusión. Identificar a periodistas aliados/as y trabajar con aliados en comunicación Proponen hacer difusión del monitoreo de aves, evidenciar fotos tomadas por mujeres, jóvenes. Trabajar con ayuntamientos para darnos a conocer.	

EDUCACIÓN AMBIENTAL	
Es un tema que tuvo mucho trabajo y presupuesto: se trabajaron campañas del orgullo, especies emblemáticas e identidad de las comunidades con la reserva; se detuvo por la pandemia y disminución de recursos. Lo estratégico es la posibilidad de llegar con distintos mensajes a diversos sectores de la población y generar procesos que permiten la inclusión, sobre todo con niñas, niños y adolescentes.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se ha trabajado la educación ambiental desde los monitores de aves; actualmente no se ha penetrado en las escuelas por tiempo y organización.	No se tienen recursos para materiales y presupuestos para este rubro. Por pandemia se han abandonado algunos avances y se dejó de entrar a las escuelas, por lo que habría que definir las formas de entrar nuevamente, protocolos y formas. Enfrentamos el centralismo con temas que nos mandan desde oficinas centrales, como el tema del Glifosato.
¿Qué proponen ahora?	
Impulsar el festival de aves, pláticas a estudiantes / trabajar el tema del volcán. Identificar aliados para la comunicación y para el tema (mujeres periodistas) En educación ambiental se da pláticas a integrantes, como el panorama general y técnico de lo que se va a trabajar, con relación a la pertinencia de la región y al proyecto de conservación. Mantenerlo.	

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y VINCULACIÓN	
Mucho de este trabajo que implica el establecimiento de lazos formales a nivel institucional, han sido dejados de lado durante la pandemia y habrá que volverlos a trabajar para fortalecer la presencia institucional y armonizar las políticas publicas.	
¿Qué se ha hecho al Respecto?	**¿Qué ha sucedido con lo que se hizo?**
Se han tenido mejores momentos donde los consejos asesores están más cerca del Área, o ayuntamientos con los que se tiene mejor relación. Se tiene buena vinculación con organizaciones e instancias académicas.	Hay relaciones de cooperación estables que se mantienen. Con la pandemia muchas relaciones se abandonaron a causa de la dificultad para reuniones virtuales o cambio de prioridades.
¿Qué proponen ahora?	
> Sería deseable impulsar el trabajo con los ayuntamientos > Reestructurar el Consejo Asesor, involucrar más a las mujeres con presencia y participación activa. > Atraer investigaciones en temas generales y también pertinencia a la inclusión y género.	

RECOMENDACIONES GENERALES (DEL EQUIPO CONSULTOR)

- Pensar en procesos más que en proyectos, generando iniciativas a largo plazo.
- Buscar esquemas de corresponsabilidad que involucren comunidades como protagonistas.
- Impulsar las capacitaciones más como talleres participativos que como pláticas.
- Involucrar como capacitadores a estudiantes de Ecosur y coordinados con sus asesores/as.
- Impulsar intercambios de experiencias en Veracruz y Oaxaca con personas promotoras, monitoras y brigadistas.
- Impulsar el área de aviturismo y trabajo con aves migratorias. Visibilizar al grupo de monitoreo.
- Reactivar el consejo asesor con agenda y plan de trabajo 2023, temas y convocatoria definidas.
- Revisar y actualizar el Plan de Manejo, la oportunidad para incluir temas como género, turismo, inclusión del consejo asesor y otros. Revisar pertinencia en el contexto y vigencia.
- La Educación Ambiental, es un pendiente fuerte del área y hace falta visibilizar a las mujeres y su participación en el ANP.
- Trabajar en la generación y difusión de mensajes a distintos públicos. Explorar una formación de jóvenes periodistas/comunicadores-as, que sean protagonistas (100,000 pesos)
- Explorar opciones productivas nuevas que abran oportunidades económicas y de inclusión, como el caso del trabajo con la Palma Camedor.
- Ya existe articulación con otras organizaciones para el tema de género y otros.
- Buscar el rescate de plantas nativas frente al programa de sembrando vida.
- Restauración ambiental con especies productivas nativas, como café, ingas, laurel.
- Procurar brigadas de incendios mixtas.
- Llegar a espacios de comunicación para difundir mensajes y elementos fuerza del ANP
- Regularizar, impulsar buenas prácticas y apoyar la difusión de los proyectos ecoturísticos.
- Comunicar y generalizar cobro de derechos.
- Dar otras funciones a las brigadas de combate a incendios como monitoreo y saneamiento.
- Vacunar árboles para evitar descortezadores (área técnica). Se puede ligar con el tema de vacunas humanas, y desde allí involucrar a las mujeres
- Restaurar en áreas atacadas por descortezadores (área técnica)

Elementos a Fortalecer (Equipo consultor)

- Fortalecer el tema de inclusión, considerando población indígena, jóvenes y mujeres
- Hay conceptos y elementos de género y asimetrías no visibilizadas al interior de equipo de ANP
- Identificar el trabajo de género de manera más amplia, como el trabajo con hombres
- Se ha dejado el trabajo de temas de género a organizaciones externas, pero no hay armonización entre organizaciones que actúan al interior del ANP o acciones coordinadas.
- Al interior del grupo se identifica que se ha crecido con una cultura machista y que es un elementos a desmontar. El relevo generacional se vuelve clave.
- El trabajo de los jóvenes y el regreso de jóvenes preparados es un reto en las comunidades, ya que enfrentan un entorno social adverso, y es un tema visibilizado pero poco atendido en las propuestas y líneas de trabajo de las áreas.
- Necesaria una estrategia de captación de jóvenes universitarios que salen a estudiar a la frontera y regresan

RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS (Equipo consultor)

Lo que se observa	Recomendaciones	Herramienta
El género atribuye a mujeres y hombres ciertas destrezas y habilidades, lo que conduce a una asignación de tareas y responsabilidades particulares de acuerdo con la identidad tradicionalmente asignada: Rol de proveedor de la familia para el género masculino y rol de reproductora de la familia para el género femenino.	En el momento de la planeación de proyecto se hace necesario revisar las condiciones de vida de las familias estableciendo relaciones equitativas y participativas en el espacio familiar como en espacio comunitario. Identificar cómo estos roles productivo y reproductivo posibilitará o dificultará la participación de mujeres y hombres en la implementación de un proyecto	✍ Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. UICN, 1999. ✍ Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "Género". Marta Lamas, Genero: Conceptos básicos. ✍ Estudio de viabilidad sobre la incorporación de la perspectiva de género a REDD+. ONU-REDD 2012. ✍ Reloj de rutinas diarias. 🕮 Directrices para integrar género en programas de conservación. Conservación internacional. Págs. 1-13.
Los modelos tradicionales de desarrollo, utilizan como modelo los sistemas sociales preestablecidos en relación con los ámbitos femeninos y masculinos, donde los hombres son los únicos que gestionan los proyectos.	Es indispensable que las mujeres sean vistas como agentes activas, donde se invierta en el desarrollo de las capacidades de las mujeres y hombres para ejercer sus derechos y hacer valer sus decisiones. Se requiere "dar el salto" de los proyectos estereotipados para mujeres (traspatio, tortillería, pan, artesanía) hacia otras opciones que abran nuevas posibilidades	🕮 **Dibujando formas de vida**. Págs. 89-90 🕮 **Ollas de sueños** Págs. 90-91 **Fuente**: Zaldaña Patricia, La Unión hace el poder Procesos de participación y empoderamiento. Serie hacia la Equidad. UICN, INMUJERES México. ✋ **Análisis de roles de hombres y mujeres, acceso y toma de decisiones sobre ingresos y recursos** **Fuente:** Guía para incorporar el análisis de género a cadenas de valor. UNIFEM, 2009.

Lo que se observa	Recomendaciones	Herramienta
En la comunidad existen pocos o nulos espacios al abordar el tema de la perspectiva de género, por lo que hay resistencias para su análisis	Antes de iniciar las acciones de trabajo en la comunidad es recomendable reconocer que la población no es homogénea que esta cuenta con diversidad de grupos según la clase social, grupo originario, edad, sexo, etc. Identificar experiencias de mujeres y hombres que trastocan los roles tradicionales para que éstos sean "pretexto para la reflexión" y así observar que hay otras posibilidades. Visibilizar la DIVERSIDAD es un elemento base para promover la equidad	🕮 Cohesión social y comunitaria. Manual para la facilitación. Cecilia Valencia Flores y Roberto Hernández Ugalde, 2013. 🕮 **"Líneas de tendencia central por género"** **Fuente**: Aguilar Lorena, "Quien busca… encuentra". Elaboración de diagnósticos participativos con enfoque de género. Serie hacia la Equidad. UICN, INMUJERES México. "**Análisis sobre la dinámica social, ambiental y productiva en las zonas de bosques".** ". Serie Hacia la Equidad. UICN, INMUJERES
Existe una información distorsionada sobre la perspectiva de género, se considera como hablar de "mujeres".	Promover la reflexión y apertura de los miembros de la comunidad para asegurar que tanto hombres como mujeres participen en la definición de objetivos y en la planeación de manera que el desarrollo sustentable cumpla con las prioridades y las necesidades de ambos.	✋ "Diagnóstico participativo con enfoque de géneros" ✋ La degradación ambiental y su impacto diferenciado impacto por género En busca del género perdido. UICN, INMUJERES México
En las comunidades se presenta una serie de actos de desvaloración de los saberes y capacidades de las mujeres, jóvenes e indígenas reproduciendo la desigualdad social.	Identificar las barreras legales, económicas, políticas y culturales en la comunidad que impiden el ejercicio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres promoviendo acciones afirmativas a favor de las mujeres.	✋ **Matriz de Acceso y Control** ✋ **Matriz de Capacidades y vulnerabilidades** **Fuente:** Guía metodológica para la planificación de proyectos con PG. AECID, 2011. Págs. 35-37 ✋ **Herramientas para procesos de participación y empoderamiento.** ✋ **La línea de las oportunidades** Elaboración de mapas de recursos locales con PEG. Modificado de: Manual Metodologías Participativas. CIMAS2009. Pag. 27

Lo que se observa	Recomendaciones	Herramienta
En las comunidades la población adulta es analfabeta, se eleva el porcentaje en las mujeres lo que limita su acceso a la información, capacitación y participación.	Generar procesos formativos donde se utilicen materiales didácticos con el uso de imágenes, sonidos, etc. que promuevan inteligencias múltiples Implementación de un proceso de formación y sensibilización en género y medio ambiente culturalmente apropiados.	Materiales Didácticos para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Agroecología. María del Carmen Campos Peregrina, 2010.

De este ejemplo, se realizaron 12 para cada una de las ANP's referidas, así como 21 Planes de transversalización para organizaciones productivas.