



ICADE-Olancho

Estrategia de Equidad de Género

para el

Programa de Recursos Naturales y Medio Ambiente



Elaborado por:
Dra. Kathrin Gütschow (Consultora)

Catacamas, Agosto 2009

Contenido

1.	Introducción	3
2.	Análisis de la situación de equidad de género	3
2.1.	Diagnóstico participativo con enfoque de género	3
2.2.	El enfoque de género en la ejecución del proyecto de comanejo sustentable	7
3.	Marco conceptual	9
4.	Planificación estratégica	10
4.1.	Líneas de acción	11
4.1.1.	Sensibilización y desarrollo de capacidades y conocimientos.....	11
4.1.2.	Equidad en el acceso y control sobre los recursos	12
4.1.3.	División equitativa del trabajo entre hombres y mujeres	13
4.1.4.	Participación social con equidad	14
4.2.	Cronograma de actividades	14
5.	Seguimiento de la estrategia de equidad de género	15
6.	Conclusiones y recomendaciones.....	16
	Documentos consultados	18

Figura

Figura 1:	La estrategia de equidad de género en el marco del Programa de Recursos Naturales y Medio Ambiente	10
-----------	--	----

Anexo

Anexo 1:	Conceptos del enfoque de género	20
Anexo 2:	Matriz de la Estrategia de Equidad de Género	23
Anexo 3:	Vínculo entre el Proyecto de Comanejo y la Estrategia de Equidad de Género.....	27
Anexo 4:	Cronograma de actividades	29
Anexo 5:	Guía de preguntas para el seguimiento de actividades de la estrategia de equidad de género	33

1. Introducción

El desarrollo de la estrategia de equidad de género tiene su origen en el interés de ICADE-Olancho de promover a través del “Proyecto de Comanejo Sustentable de la Biósfera Tawahka Asangni y Parte Sur de la Biósfera de Río Plátano”, la equidad de género en la zona de influencia del proyecto.

El proyecto comenzó en julio de 2005 y tiene como objetivo general: *“contribuir a la conservación y el uso sostenible de los Recursos Naturales del Corredor Biológico Mesoamericano, promoviendo la participación de hombres y mujeres en el desarrollo de las comunidades, e incidiendo para que el Estado sea eficaz en la aplicación de los mecanismos de gestión forestal”*. Desde el inicio se han ejecutado actividades para promover la participación de mujeres y hombres en las organizaciones locales y acciones del proyecto, pero no en forma sistemática, relacionada a una estrategia de equidad de género.

La estrategia de equidad de género se desarrolló con la participación activa del equipo técnico. Después de la revisión de documentos relevantes del proyecto, se realizó una capacitación para el equipo técnico en herramientas participativas para un *diagnóstico participativo con enfoque de género*¹. La capacitación incluyó una revisión y discusión del plan estratégico del proyecto, desde una perspectiva de género. Posteriormente el equipo técnico realizó diagnósticos participativos con enfoque de género en 15 comunidades, para complementar los diagnósticos participativos realizados en 2005 y algunos en 2007. Partiendo de la información obtenida del taller y de los diagnósticos, se desarrolló una propuesta de la estrategia de equidad de género, que fue discutida con el equipo técnico.

Si bien es cierto que la estrategia de equidad de género fue desarrollada partiendo del Proyecto de Comanejo Sustentable, las líneas de acción y la visión de la estrategia se acoplan bien al Programa de Recursos Naturales y Medio Ambiente. Por el momento, la estrategia de género se ha proyectado para un lapso de 3 años.

La estrategia de equidad de género no pretende ser una política institucional de género para ICADE, sin embargo puede dar insumos valiosos.

2. Análisis de la situación de equidad de género

2.1. Diagnóstico participativo con enfoque de género

Cada comunidad es diferente y también tiene raíces diferentes. Aún así, se observan estereotipos con respecto a los roles de género, por lo que se está generalizando aquí, sin perder de vista diferencias y excepciones. A continuación se hace un resumen de los diagnósticos, enfocando en:

¹ Al finalizar el taller se entregó el documento “Recopilación de herramientas para el diagnóstico participativo con enfoque de género. Junio 2009” al coordinador del proyecto. Este documento describe la metodología utilizada en los diagnósticos.

- La división del trabajo entre hombre y mujer
- El acceso y control sobre los recursos
- La Participación Social.

Para mayor información se puede consultar los informes de los diagnósticos participativos con enfoque de género que se realizaron en las comunidades.

El análisis está redactado utilizando en algunos fragmentos la expresión y visión de las personas consultadas.

División del trabajo entre hombre y mujer²

En las comunidades se observa una división tradicional del trabajo entre el hombre y la mujer. El hombre realiza principalmente el trabajo productivo en su finca; un trabajo físicamente fuerte. Por la tarde el hombre dedica tiempo a proyectos y a descansar y realizar actividades de entretenimiento. La mujer es responsable para el trabajo reproductivo o doméstico, y recibe algún apoyo de sus hijas. Ella normalmente es la primera en levantarse y la última en acostarse. Tiene menos tiempo que su marido para el descanso, o para participar en reuniones comunitarias o proyectos. Aunque en algunas comunidades asiste cada día a las reuniones de la iglesia. Para poder participar en reuniones, tiene que organizar bien su tiempo y liberar algún espacio, o levantarse aún más temprano. El trabajo doméstico se caracteriza por una gran cantidad de actividades cortas, muchas veces de manera simultánea. Son las mismas actividades todos los 7 días de la semana, durante todo el año.

El trabajo productivo varía durante el año, con fases intensas de trabajo para preparar el terreno, quemar o sembrar, dependiendo de los cultivos que se producen. El trabajo físicamente fuerte lo realizan el hombre y sus hijos varones mayores. La mujer y los hijos e hijas, participan en varios trabajos productivos, como la cosecha de granos básicos, selección de semilla, corte de café. El manejo de ganado es un trabajo permanente, con una división del trabajo entre hombre y mujer, involucrando también a hijos e hijas. El hombre es responsable para preparar el suelo, sembrar el pasto, hacer la división de potreros. La mujer participa en ordeñar vacas y elaborar los derivados de la leche. En algunos casos apoya en la sanidad de los animales. El ganado menor es responsabilidad de la mujer.

Mientras la mujer y toda la familia se involucran en algún momento en el trabajo productivo, el hombre casi no apoya el trabajo doméstico. En algunos casos limpia el patio y normalmente es responsable, junto con toda la familia, para acarrear leña. Pero en las otras tareas es poco común que el hombre apoye a su mujer. Destaca la comunidad "Monte Oreb", donde se observa un mayor involucramiento del hombre en las tareas domésticas, esto se explica por la ubicación de la comunidad, en una zona de difícil acceso. Pero es necesario un análisis más a profundidad para entender la situación.

² Se hace un análisis en general sin realizar una comparación de la división de trabajo en diferentes edades o momentos de la vida como p.ej. comparar una pareja joven con niños/as todavía pequeños/as, una pareja con niños/as adultos/as, una pareja de tercera edad. Tampoco se analiza la jornada de trabajo de una mujer soltera.

El trabajo comunitario lo realizan hombres y mujeres, incluso toda la familia, pero con tareas diferentes. Los hombres hacen las actividades físicamente fuertes como limpiar caminos, limpiar el cementerio, trabajar en las calles, reparar el sistema de agua. Las mujeres se involucran más en la preparación de fiestas y feriados. En las campañas de limpieza participa toda la familia. En las comunidades donde se realizan trabajos de reforestación, se involucra también toda la familia.

Hombres y mujeres están conscientes que la mujer tiene una jornada larga, que su trabajo es menos visible y no genera ingreso. Por su trabajo, ella tiene menos tiempo libre para descansar, para participar en reuniones y para trabajar en proyectos. Las mujeres reclaman que sus maridos casi no dedican tiempo directamente a la familia y al cuidado de los/las niños/as. Aunque hay excepciones donde el hombre apoya a su pareja en los quehaceres del hogar. También hay casos donde el esposo apoya a su mujer cuando ella participa en reuniones o sale fuera de la comunidad para participar en capacitaciones. Pero no es común. Según la opinión de algunos hombres, las mujeres mismas no dejan al hombre realizar trabajos domésticos, dicen que es un asunto de la cultura. Otros hombres opinan que tienen complejos de ayudar a la mujer y no quieren que el vecino los vea. Aún así manifiestan que el matrimonio es una asociación entre hombre y mujer, y se deben ayudar mutuamente. Consideran que el trabajo de la mujer es necesario para que el hombre pueda realizar su trabajo productivo, lo que demuestra una complementariedad del trabajo reproductivo y productivo, y un reconocimiento del trabajo de la mujer.

En una de las comunidades se observan ya algunos cambios, donde la mujer involucra a niños varones en tareas domésticas para “contrarrestar el machismo”.

Acceso y control sobre recursos

Los hombres y mujeres tienen igual acceso a los recursos de la finca y del hogar. Mientras la mujer tiene mayor responsabilidad en los recursos del huerto, ganado menor y recursos de la casa relacionados con su trabajo, el hombre tiene más responsabilidad en el ganado, cultivos, bosque y pecera, si hay. Pero se observa que la responsabilidad todavía está compartida entre hombre y mujer. A la hora de tomar decisiones sobre los recursos hay más diferencias. Las decisiones (o control sobre los recursos) normalmente las toma el hombre, aunque la mujer también dedica tiempo a trabajar en el recurso. Solamente en algunos rubros puede decidir ella, como en cosas menores de la casa, ganado menor y huerto.

El hombre vende los productos y recibe el dinero. Aún así la mayoría de las decisiones se toman en pareja. Pero es el hombre quién tiene la última palabra³. En los casos donde el hombre no está presente, p.ej. si emigró hacia Estados Unidos, la mujer es responsable para toda la finca pero no puede decidir sola en asuntos importantes, sino tiene que consultar con su esposo.

³ La toma de decisiones es un tema muy complejo y difícil de apreciar desde afuera. Aunque es más el hombre quién decide sobre los recursos, hay discusiones previas y consultas con la pareja así que la mujer indirectamente tiene participación en las decisiones.

En las discusiones, algunos hombres opinaron que no permiten que las mujeres decidan sobre los recursos productivos, porque es algo cultural que por años se ha hecho, y además las mujeres están conformes porque no les gusta tomar decisiones.

Algunas mujeres opinaron que no deciden sobre los recursos de la finca, porque no pasan en el monte y desconocen la situación. Dicen que es el derecho del hombre decidir sobre estos recursos, porque ellos trabajan más, y saben qué hacer con el recurso. Según ellas, los hombres son los responsables en llevar la comida al hogar.

A veces el hombre quiere involucrar más a su esposa, pero ella no quiere. Pero en cambio las mujeres dijeron que cuando toman decisiones, por ejemplo prestar herramientas, a los esposos no les gusta. Por eso prefieren no decidir.

Participación social

Las organizaciones más importantes en las comunidades son el patronato, la asociación de padres de familia, la junta de agua y el comité de salud. Además hay grupos productivos mixtos o grupos de mujeres, normalmente organizados por el equipo de ICADE. En muchas comunidades también se encuentran grupos deportivos, y grupos de jóvenes (ambientales). Muy importante en la mayoría de las comunidades son la iglesia evangélica y/o la iglesia católica, donde se observa más participación de mujeres y jóvenes.

Con respecto a la participación en las organizaciones locales, se pueden diferenciar tres escenarios:

a) Muy poca participación activa de mujeres en organizaciones comunitarias

En varias comunidades hay poca participación activa de mujeres en las organizaciones comunitarias. Aunque estén presentes, no forman parte de la directiva, casi no opinan, no participan en decisiones, no dirigen las reuniones. En estas comunidades se observa todavía el patrón tradicional de participación, donde es el hombre, “cabeza del hogar”, quién tiene el control y el poder de decidir en las organizaciones, aunque ya con alguna participación de mujeres en las reuniones. En las reflexiones con hombres y mujeres mencionaron las siguientes razones para la poca participación de la mujer:

- Sobrecarga de trabajo. Las mujeres opinan que no se involucran de lleno en las actividades organizativas, porque es mucha responsabilidad para ellas y no pueden salir por mucho tiempo de la casa. El tiempo que ellas dedican al hogar les limita poder tener la oportunidad de desempeñar cargos directivos. Por eso prefieren que los hombres participen más.
- Las mujeres tienen poca experiencia en dirigir reuniones y en gestionar. Además sienten temor hacerlo frente a sus vecinos.
- Según las mujeres, aún no tienen el suficiente valor o confianza para moderar o dirigir las reuniones y por eso no les gusta formar parte en las directivas. P.ej. en un caso concreto un grupo de mujeres pide apoyo a un hombre para dirigir la reunión y hacer la gestión.
- Los hombres tienen mayor posibilidad de salir de su comunidad para ejecutar tareas, puesto que en muchas ocasiones les toca correr riesgos, caminar en la intemperie y en horas nocturnas. Opinan que estas acciones son para hombres.

- Las mujeres están acostumbradas a que los hombres decidan.
- Según algunas mujeres, los hombres las tienen sumisas y no les permiten tomar decisiones.

b) Participación equilibrada de hombres y mujeres

En algunas comunidades hay un equilibrio en la participación en las organizaciones locales. Hombres al igual que mujeres forman parte de la directiva; asumen tareas de gestión; dirigen reuniones u otras actividades. Al discutir esta situación se nota que no siempre ha sido así, pero que la mujer se ha empoderado y ha mejorado su confianza y autoestima. Siempre significa un reto para la mujer organizar su tiempo para poder participar en las reuniones o participar varios días en capacitaciones o reuniones fuera de la comunidad. En algunos casos ya se observa que el hombre apoya a la mujer en las actividades domésticas para que la mujer pueda participar en las organizaciones. Pero aún son casos aislados.

c) Mayor participación de mujeres

Hay varias comunidades, en donde se observa el otro extremo: la participación de las mujeres aumentó en los últimos años y los hombres cada día participan menos y otorgan esta responsabilidad a las mujeres. Según las mujeres, a los hombres ya no les gusta mucho participar en las organizaciones, no lo ven importante. Dicen que las mujeres son más activas y están más comprometidas.

En general sorprende que la mujer tenga más participación en las organizaciones y es una situación que se necesita investigar más.

Por un lado es positivo que las mujeres ocupen puestos directivos en las organizaciones, y así puedan incidir en las decisiones. Demuestra que ellas son capaces de dirigir las reuniones y llevar adelante las gestiones, y que la participación y el liderazgo se pueden aprender. Por otro lado, el mayor involucramiento de las mujeres en las organizaciones puede empeorar su carga de trabajo, sobre todo, si el hombre no se involucra en el trabajo productivo.

En los casos con mayor participación de las mujeres se observa, que muchas mujeres consultan primero con su esposo, antes de participar en las discusiones y decisiones en las organizaciones.

2.2. El enfoque de género en la ejecución del proyecto de comanejo sustentable

La revisión del enfoque de género dentro de la planificación y ejecución del proyecto se hizo a través de dos reflexiones:

a) Relación de las acciones del proyecto con las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de hombres y mujeres

Al revisar las actividades del POA, se pudo observar que la mayoría de las actividades que se ejecutan, responden más a las necesidades prácticas de hombres y mujeres, aunque a la hora de planificarlas, no se consideró esta categoría.

Las actividades como la formación de líderes y lideresas, capacitaciones y educación ambiental, se pueden relacionar también con los intereses estratégicos de hombres y muje-

res. Al reflexionar si con las actividades se contribuye a cambiar, efectivamente, las relaciones de poder entre hombres y mujeres, p.ej. en cuanto a la toma de decisión, en el acceso y control sobre recursos, no quedan muchas actividades que responden específicamente a los intereses estratégicos de las mujeres.

Se puede concluir que a la hora de planificar las actividades, no se había tomado en cuenta la situación de hombres y mujeres en la comunidad, y su diferente rol. La planificación del proyecto no se hizo desde una perspectiva de género. A pesar de eso hay varias actividades que corresponden a las necesidades prácticas, y los intereses estratégicos de hombres y mujeres, pero no de forma sistemática. Además, para los y las técnicos/as es todavía difícil entender este concepto.

b) Incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto (diagnóstico participativo, planificación estratégica, POA, ejecución de las actividades)

Desde que se realizó los diagnósticos, ICADE enfatizó en la participación de mujeres en las reuniones y actividades. Pero no se tomó en cuenta que hombres y mujeres enfrentan situaciones diferentes en la familia y la comunidad, y cuáles de los problemas son más sentidos por hombres, y cuáles por las mujeres, dependiendo de su rol, lo que influye en las necesidades prácticas e intereses estratégicas de hombres y mujeres.

ICADE orienta su trabajo hacia la familia. El enfoque de género está en la participación de hombres y mujeres en los proyectos; pero no se refleja a la hora de medir los beneficios para hombres y mujeres específicamente en los resultados, pues la mayoría de los indicadores no tienen el enfoque de género.

El proyecto no dirige sus acciones, explícitamente, hacia una mayor equidad de género. Aunque hay muchas actividades que la promueven. Pero a la hora de escribir los informes, no se hace una referencia que la haga visible. Se trabaja fuerte en promover la participación de la mujer, y se realizan capacitaciones de liderazgo tanto para mujeres como para hombres. Pero no se ven consecuencias en cuanto la distribución de las tareas entre hombres y mujeres; cómo apoyar a la mujer para disminuir su carga de trabajo, para que pueda participar en organizaciones y proyectos en iguales condiciones como el hombre.

En conclusión, en la ejecución del proyecto se necesita reflexionar más sobre la situación de mujeres y hombres a nivel de la comunidad y familia, y su significado para realizar las actividades. También se debe reflexionar más sobre las consecuencias de las actividades para mujeres y hombres y para quién es el beneficio (aunque se habla de la familia).

Se tiene que tomar en cuenta, que las acciones del proyecto no son “neutrales” en términos de género. Y hay que estar consciente de esta situación.

El equipo técnico en general tiene poca experiencia de cómo aplicar el enfoque de género. Solo algunos/as técnicos/as han recibido capacitaciones al respecto. Se deben desarrollar más capacidades, para que el equipo se sienta preparado e incorpore el enfoque de género en su trabajo. Se observó mucha apertura desde el equipo, para trabajar el enfoque de género.

3. Marco conceptual

La estrategia de género parte del diagnóstico participativo con enfoque de género. Al mismo tiempo se fundamenta en la visión y misión de ICADE y se desarrolla conforme a la planificación estratégica del Proyecto de Comanejo Sustentable de la Biósfera Tawahka Asangni y Parte Sur de la Biósfera de Río Plátano.

La construcción de la estrategia de género se orienta además en el marco conceptual del enfoque de género, entendiendo por género el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada. Por ser una construcción sociocultural, cambia a lo largo de la historia y varía de unas culturas a otras (PNUD 2004, pág. 15). En el anexo se presentan conceptos claves del enfoque de género.

Por el tipo de proyecto, la estrategia se enfoca en “género y medio ambiente”, tomando en cuenta las categorías de división de trabajo entre hombres y mujeres; el acceso y control de ambos a los recursos; la participación social de hombres y mujeres y el poder de decisión de ambos. Temas importantes como “derechos de la mujer”, “violencia familiar” o “género y salud”, no se han considerado apropiados en el contexto del proyecto, por el momento. Esto no quiere restar la importancia de estos contenidos. Depende de la coordinación de ICADE-Olancho si en el futuro se quiere enfocar en estos temas, y bajo cuáles términos.

Se considera la equidad de género como un elemento fundamental para alcanzar la sostenibilidad del proyecto. Requiere dirigirse adecuadamente a mujeres y hombres, que son las y los protagonistas del desarrollo, y evitar el desequilibrio en los beneficios obtenidos por unos y otras. Lograr lo anterior, y promover una óptima participación de mujeres y hombres como protagonistas y participantes, hace necesario entender los roles de género predominantes en el contexto donde se está ejecutando el proyecto (ver también Rodríguez G et al, 1999, pág. 19).

Visión de ICADE

Aspiramos a la transformación estructural de Honduras, especialmente a la construcción de un modelo de desarrollo humano incluyente y sostenible, que erradique la pobreza y las distintas formas de exclusión social, que se sustente en principios de solidaridad, equidad distributiva del ingreso, democracia participativa, justicia y transparencia.

Misión de ICADE

Organizar, capacitar y respaldar a la población trabajadora, a las unidades productivas de base y a los colectivos de empresas de economía social para impulsar conjuntamente modelos sostenidos de autodesarrollo orientados a combatir la pobreza, conservar y aprovechar de manera sostenible los recursos naturales y ambiente, reconvertir los sistemas productivos tradicionales y mejorar la participación de la mujer, la juventud y las etnias sin ninguna discriminación

4. Planificación estratégica

Con la estrategia de género se quiere asegurar que las mujeres al igual que los hombres, tengan la oportunidad de aprovechar de los beneficios de la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales del Corredor Biológico Mesoamericano. La estrategia está conformada por cuatro líneas de acción: Una a nivel interno de ICADE-Olancho y tres a nivel de intervención en las comunidades.

Línea de acción interna

I. Sensibilización y desarrollo de capacidades y conocimientos

Líneas de acción a nivel comunitario

II. Equidad en el acceso y control sobre los recursos

III. División equitativa del trabajo entre hombres y mujeres

IV. Participación social con equidad

La sensibilización y el desarrollo de capacidades del equipo técnico en el enfoque de género son el eje movilizador de la estrategia de equidad de género y vinculan a las otras líneas de acción (ver figura al lado). El éxito de la aplicación práctica de la estrategia de género depende, a mediano y largo plazo, de las capacidades desarrolladas en el equipo técnico y en el grupo meta. Además se requiere una reflexión continua que le permita, a todo el personal, enfrentar los desafíos que implica incorporar el enfoque de género en su trabajo hacia un cambio de relaciones de poder.

Comprendiendo la transversalización del enfoque de género como un proceso, los beneficios directos señalados a continuación son una proyección de mediano hasta largo plazo. En el último año del Proyecto de Comanejo Sustentable, se inicia el proceso de cambio y se expande a todo el Programa de Recursos Naturales y Medio Ambiente.



Figura 1: La estrategia de equidad de género en el marco del Programa de Recursos Naturales y Medio Ambiente

4.1. Líneas de acción

El desarrollo de las líneas de acción se hace orientado a impactos (cadena de impactos), definiendo:

- el beneficio indirecto
- el beneficio directo
- el uso de los productos
- los productos y
- actividades estratégicas

En el Anexo 2, pág. 23 se presenta una matriz de la planificación con los indicadores para los beneficios directos y uso de los productos.

Como beneficio indirecto de la estrategia de equidad de género se definió:

Hombres y mujeres se involucran activamente en la conservación y uso sostenible de los Recursos Naturales del Corredor Biológico Mesoamericano, y se benefician en forma equitativa de las acciones del Proyecto de Comanejo. A través del proyecto se ha mejorado la equidad de género.

4.1.1. Sensibilización y desarrollo de capacidades y conocimientos

Beneficio directo:

El equipo de ICADE-Olancho implementa el enfoque de equidad de género en todas las actividades del proyecto, incluyendo la planificación, monitoreo y evaluación. El equipo intercambia sus experiencias con proyectos similares a nivel nacional e internacional y mejora su trabajo.

Uso de productos:

- Los/las técnicos/as tienen una actitud positiva hacia la incorporación del enfoque de género en su trabajo.
- Los/las técnicos/as aplican los nuevos conocimientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en la ejecución y monitoreo del proyecto.
- Los/las técnicos/as replican sus nuevos conocimientos con los/las promotores/as de las comunidades.
- Los/las técnicos/as sistematizan su experiencia con el enfoque de género e identifican lecciones aprendidas.
- El coordinador del proyecto facilita espacios de diálogo e intercambio de experiencias.

Productos:

- Los/las técnicos/as conocen los roles de hombres y mujeres en la sociedad, las comunidades y a nivel familiar, reconocen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género y están conscientes sobre la relevancia del enfoque de género para los alcances del proyecto.

- Los/las técnicos/as están conscientes sobre la desigualdad de género a nivel familiar y de la comunidad.
- Los/las técnicos/as conocen herramientas para incorporar en forma transversal el enfoque de género en la ejecución de sus actividades y como replicarlos.
- Los/as técnicos/as tienen conocimiento en metodología de sistematización de experiencia y aprendizaje.
- Los/as técnicos han identificado experiencias similares a nivel local, nacional e internacional para el intercambio.

Actividades estratégicas:

- Taller para la sensibilización del personal con respecto a la equidad de género (incluyendo el tema de masculinidad) y profundizar los conceptos importantes del enfoque de género y la situación de mujeres en Honduras.
- Capacitaciones para los/las técnicos/as para profundizar sobre el manejo de herramientas prácticas para operativizar la perspectiva de género en el ciclo del proyecto.
- Inducción de personal nuevo en género.
- Sensibilización y capacitación a promotores/as.

Actividades a mediano/largo plazo

- Capacitaciones sobre sistematización de experiencias en la aplicación del enfoque de equidad de género.
- Realizar estudios científicos en coordinación con la Universidad, sobre temas de interés (*p.ej. impacto de la migración sobre las relaciones de género; división del trabajo; acceso y control de recursos; participación social etc.*).

4.1.2. Equidad en el acceso y control sobre los recursos

Beneficio directo:

Mayor equidad en el acceso y control sobre los recursos, a nivel familiar y comunitario.

Uso de productos:

- Al introducir nuevos cultivos y tecnologías, los/las técnicos/as evalúan el impacto para hombres y mujeres, con respecto al acceso y control sobre ellos.
- Los/las técnicos/as cuidan de no empeorar la posición de mujeres respecto al acceso y control, al introducir nuevas tecnologías y cultivos.
- Al impartir capacitaciones o realizar otras actividades, se invita a mujeres y hombres, y se logran las condiciones para que las mujeres puedan participar (*p.ej. adecuar horario de actividades a tiempo de mujeres y hombres*).
- Los/las técnicos valoran y toman en cuenta, los conocimientos y experiencias tanto de mujeres como de hombres en el manejo de los recursos naturales.
- Identificar nuevos rubros productivos que favorecen la participación equitativa de hombres y mujeres.

Productos:

- Los/las técnicos/as comprenden las condiciones de acceso y control de hombres y mujeres sobre los recursos.
- Los/las técnicos/as tienen consciencia sobre el impacto que puede tener su trabajo en el acceso y control de hombres y mujeres sobre los recursos.
- Los/las técnicos/as conocen las condiciones de toma de decisión a nivel familiar y comunitario.
- Hombres y mujeres conscientes sobre sus oportunidades de acceso y control a recursos.

Actividades estratégicas:

- Reflexionar con hombres y mujeres de las comunidades sobre oportunidades de acceso y control a recursos (recursos técnicos y económicos, información).
- Reflexionar con hombres y mujeres de las comunidades sobre la toma de decisiones a nivel de hogar/organizaciones comunitarias y sus implicaciones.
- Promover grupos productivos de mujeres.

4.1.3. División equitativa del trabajo entre hombres y mujeresBeneficio directo:

Hombres y mujeres organizan su trabajo productivo, reproductivo y comunitario en forma equitativa, para que ambos/as pueden participar en actividades de desarrollo y aprovechar de los beneficios.

Uso de productos:

- Mayor involucramiento de hombres en el trabajo reproductivo, como el cuidado y la crianza de hijos/as, la atención a la familia y el trabajo doméstico.
- En la planificación y ejecución del proyecto se toma en cuenta la división del trabajo, entre hombres y mujeres (asignación de tareas, distribución de tiempo), y se buscan soluciones para evitar impactos negativos.
- Hombres conscientes sobre los beneficios para ellos de asumir trabajo productivo.

Productos:

- Los/las técnicos/as conocen la situación de división del trabajo entre hombres y mujeres.
- Hombres y mujeres de las comunidades están conscientes de la división del trabajo, y sus implicaciones para p.ej. participar en el desarrollo de la comunidad.
- Hombres y mujeres visibilizan y valoran el trabajo reproductivo y están conscientes de la sobrecarga de trabajo de la mujer.
- Hombres y mujeres están conscientes sobre la necesidad de compartir el trabajo reproductivo.
- Hombres conscientes sobre los beneficios para ellos de asumir trabajo reproductivo (p.ej. paternidad responsable).

Actividades estratégicas:

- Reflexionar con la pareja/comunidad sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres, y sus implicaciones para participar en actividades de desarrollo.
- Reflexionar con hombres y mujeres sobre distribución de tareas de hombres y mujeres a lo largo del año.

4.1.4. Participación social con equidadBeneficio directo:

Hombres y mujeres conducen sus organizaciones locales en forma democrática en pro del desarrollo de su comunidad.

Uso de producto:

- Participación equitativa y activa de hombres y mujeres de diferentes edades en espacios de toma de decisión a nivel comunitario.

Productos:

- Los/las técnicos/as conocen la situación de participación de hombres y mujeres en las organizaciones comunitarias, y motivan la participación activa de mujeres en las organizaciones y en puestos de decisión.
- Hombres y mujeres de diferentes edades conscientes sobre la importancia de la participación social para el desarrollo de su comunidad.
- Hombres y mujeres líderes tienen los conocimientos y capacidades para participar de forma activa en las organizaciones locales.

Actividades estratégicas:

- Reflexionar con hombres y mujeres de diferentes edades, sobre la importancia de la participación ciudadana equitativa en organizaciones comunitarias y la situación actual de la participación en las organizaciones comunitarias.
- Talleres para nuevos/as líderes/lideresas, sobre autoestima, empoderamiento, masculinidad, liderazgo, incidencia política, planificación participativa, participación democrática etc.
- Promover la participación de hombres y mujeres jóvenes en las organizaciones locales

Para tener más claridad de cómo transversalizar el enfoque de género, en el Anexo 3, pág. 27, se relaciona las 4 líneas de acción de la estrategia de equidad de género con los 6 resultados del “Proyecto de Comanejo Sustentable de la Biósfera Tawahka Asangni y Parte Sur de la Biósfera de Río Plátano”.

4.2. Cronograma de actividades

El cronograma de actividades en el Anexo 4, pág. 29 debe ser reajustado al POA 2009/2010 del Proyecto de Comanjo Sustentable y a la programación trimestral de los/las técnicos/as.

5. Seguimiento de la estrategia de equidad de género

Con el monitoreo y seguimiento de la estrategia de equidad de género se quiere garantizar que la ejecución de la estrategia de género avanza hacia los cambios definidos. En caso contrario, se quiere contar con la información oportuna y suficiente para tomar decisiones sobre los ajustes requeridos en la estrategia.

Con el seguimiento se verifica:

1. La ejecución de los recursos según el presupuesto.
2. La ejecución de las actividades de acuerdo al POA o cronograma de actividades.
3. Los cambios producidos por la ejecución de las actividades planificadas dentro de la estrategia de equidad de género a nivel de los productos/servicios, de acuerdo a los indicadores a este nivel.

Debido a que las actividades pueden cambiar durante la ejecución de la estrategia por modificaciones en el contexto o por la dinámica propia de la población y/o actores, se construye los indicadores de proceso y producto recién antes de realizar cada actividad, ya sea en el momento de la programación trimestral de actividades o en el momento de la planificación de la actividad misma.

A nivel de productos y servicios se desarrollan 2 tipos de indicadores:

- Indicadores de proceso que miden y/o verifican los cambios inmediatos obtenidos directamente con las actividades (por ejemplo cambios en conocimientos, habilidades, actitudes).
- Indicadores que miden los productos físicos obtenidos de las actividades (guías pedagógicas, talleres impartidos etc.)

4. Las modificaciones en el contexto de la estrategia y en ICADE-Olancho que pueden influenciar la ejecución de las actividades.

El seguimiento se realiza de manera permanente durante la ejecución de la estrategia de equidad de género en los siguientes momentos:

- **En las visitas a las comunidades**
Reflexión sobre las actividades y su impacto con hombres y mujeres de diferentes edades, en la comunidad (p.ej. con pequeñas entrevistas informales, grupos focales).
- **Reuniones de equipo**
Por lo menos cada 3 meses se analiza en las reuniones de equipo la ejecución de la estrategia de equidad de género para conocer el cumplimiento del cronograma de actividades, el avance en los cambios a nivel de los productos y servicios esperados y el uso de los recursos.

Para lograrlo es necesario que cada técnico/a analice la información según una *guía de preguntas para el seguimiento de actividades* (ver Anexo 5, pág. 33) para presentar el análisis consolidado del avance trimestral logrado. Con base a estos análisis se reafirman, ajustan o redefinen las actividades, los recursos y medios programados para la siguiente programación trimestral.

– ***Informes de seguimiento***

Los/as técnicos/as incorporan un pequeño análisis de las actividades relacionadas al enfoque de género en sus informes, partiendo de la información preparada para las reuniones de equipo. Los informes no son solamente descriptivos sino incluyen un análisis, conclusiones y hallazgos.

– ***Informes anuales/semestrales***

Incluir una síntesis de las reflexiones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones con respecto a la estrategia de equidad de género.

6. Conclusiones y recomendaciones

Actitud positiva hacia el cambio

La desigualdad de género en la sociedad está fuertemente arraigada en la cultura. Se necesita generar procesos de sensibilización y reflexión amplios, tanto en el equipo técnico como a nivel de las comunidades, para generar una actitud positiva hacia el cambio.

Profundizar en los beneficios para hombres y para mujeres, que se logra a través de la transversalización del enfoque de género, puede ayudar a generar una actitud positiva hacia el cambio. Importantes en este proceso pueden ser los promotores locales, quienes son las personas de enlace en las comunidades para ICADE-Olancho.

Promover el diálogo

En la ejecución de la estrategia de equidad de género es importante promover el diálogo como motor de cambio, y no la confrontación. El equipo debe de estar consciente de que no se trata de una lucha de mujeres contra hombres, sino de avanzar juntos/as en la construcción de condiciones y oportunidades justas. Es necesario, fomentar una cultura de respeto mutuo, donde se consideran las opiniones y preocupaciones de hombres y mujeres.

Conocimientos sobre relaciones de género y medio ambiente

Los diagnósticos participativos con enfoque de género proporcionaron información, en general, sobre las relaciones de género en las comunidades y a nivel de la familia. Ayudaron al equipo técnico, a tener una idea de los roles de hombres y mujeres, y las implicaciones que tienen para la ejecución del proyecto de comanejo sustentable. Pero también mostraron que todavía falta profundizar en varios temas como p.ej. el impacto de la migración en las relaciones de género y medio ambiente; el rol de las madres solteras, su involucramiento en el manejo de recursos naturales y sus beneficios del proyecto; la relación de hombres y mujeres con recursos específicos como agua, tierra, bosque y otros, para mencionar algunos ejemplos.

Para profundizar se recomienda, realizar estudios científicos en coordinación con la universidad, que deben retroalimentar el trabajo de ICADE-Olancho en el programa de recursos naturales y medio ambiente.

Trabajo con jóvenes

En la estrategia de equidad de género, se deben concretar actividades para involucrar más a mujeres y hombres jóvenes en las actividades del proyecto, y en las organizaciones comunitarias.

Establecer una línea de base

Para poder medir el impacto de la estrategia de equidad de género a mediano y largo plazo es necesario, establecer una línea de base, partiendo de los indicadores que se proponen en la planificación. Se recomienda unir este trabajo a la evaluación del proyecto de comanejo sustentable.

Días de acción

Para una reflexión crítica de la situación de la mujer en la sociedad, o demostrar el involucramiento de la mujer en la protección del medio ambiente, se pueden realizar actividades concretas en fechas como el día de la mujer (25 de enero), el día internacional de la mujer (8 de marzo) o el día de la No-Violencia contra la mujer (25 de noviembre).

Documentos consultados

Aguilar L, Castañeda I, Salazar H

En búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas. UICN, San José, 2002

Alfaro MC

Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie hacia la equidad, Módulo No. 9. San José 1999

Escalante AC, Peinador MdR

Ojos que ven...Corazones que sienten: Indicadores de equidad. Serie hacia la equidad, Módulo No. 6. San José, 1999

FAO

Manual para el nivel de campo. Programa de Análisis Socioeconómico y de Género, ASEG. Roma, 2001

FAO

Guía sectorial. Gestión del Ciclo de Proyectos. Programa de Análisis Socioeconómico y de Género, ASEG. Roma, 2002

FOPRIDEH

La equidad de género y el bienestar social van de la mano. Política de la Federación de Organizaciones para el Desarrollo de Honduras (FOPRIDEH) sobre la Equidad de Género. Elaborado por Cecilia L. Sánchez. Tegucigalpa, 20 de octubre 2007

Grupo Inter-Institucional Género y Agricultura

Dossier. Cómo implementar el enfoque de género en los programas de desarrollo rural. Una recopilación bibliográfica. SIMAS, PROMIPAC. Managua, 1998

PNUD

Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país. San Salvador, 2004

Rodríguez G, Meléndez N, Velázquez E, Fuentes MA

Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género. Serie hacia la equidad, Módulo No. 4. San José, 1999

Vela Mantilla GE, Espinosa Alzate RD

Enfoque Cadena de Cambios: Guía metodológica para una gestión orientada al impacto y al aprendizaje. Grimorum Consultorías y Soluciones, Colombia 2008
(disponible en www.aci-erp.hn)

ANEXO

Anexo 1: Conceptos del enfoque de género

➤ Género (PNUD 2004, pág. 15)

Mientras que el término sexo se refiere a las diferencias de carácter estrictamente biológico que existen entre hombres y mujeres – y que no suelen determinar nuestras conductas-, por género entendemos el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada. Por ser una construcción sociocultural, cambia a lo largo de la historia y varía de unas culturas a otras. Esto significa:

- Las características atribuidas a lo femenino y a lo masculino podemos cambiar.
- Este conjunto de rasgos y características varía de una sociedad a otra e incluso pueden coexistir dentro de una misma sociedad diferentes sistemas de género relacionados con la diversidad cultural que exista, es decir no podemos hablar ni de la mujer ni del hombre como un ser universal.
- Esas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales determinan la forma de relacionarse de mujeres y hombres y las relaciones de poder, es decir determina la distribución de poder en una sociedad.

➤ Enfoque de Género (PNUD 2004, pág. 16)

Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, en un proyecto, en una oficina, etc., así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades. Además nos ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. El enfoque de género contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y es aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal etc. Por lo tanto, analizar la realidad desde este punto de vista, nos permite elaborar una mirada más profunda sobre los procesos de desarrollo y contribuir a la transformación de las inequidades.

➤ Análisis de Género (Aguilar et. al 2002, pág. 196)

Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades para analizar las relaciones sociales. Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de las mujeres, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto a los hombres, y viceversa.

➤ **Igualdad y Equidad de Género** (PNUD, 2004, pág. 16)

La **igualdad de género** supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promueven de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la **equidad de género**, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

➤ **Transversalidad del Enfoque de Género** (Aguilar L et. al. 2002, pág. 207)

Significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación, de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades de mujeres y de hombres. Por lo tanto, se trata de contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planificación y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo.

La transversalidad de género requiere un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.

➤ **Empoderamiento** (Aguilar L et. al. 2002. pág. 41)

El empoderamiento es un proceso mediante el cual las personas van ganando un creciente poder y control sobre sus vidas. Involucra la toma de conciencia, la construcción de la autoconfianza, la ampliación de las opciones y oportunidades y el creciente acceso y control de los recursos. El empoderamiento proviene de lo “interno”, de las personas mismas, no puede ser otorgando por otros.

El empoderamiento de las mujeres es un proceso de cambio en el que las mujeres van aumentando su acceso al poder y esto tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los géneros.

➤ **Necesidades prácticas de género (NPG) e intereses estratégicos de género (IEG)** (para mayor información ver Alfaro MC, 1999, pág. 28 f)

Las **necesidades prácticas de género** están relacionadas con las **condiciones de vida** insatisfactorias por carencias materiales e inmediatas. Además se relacionan con el trabajo y las responsabilidades por género. Los problemas como falta de servicios de salud, dieta inadecuada y falta de agua potable, se caracterizan por ser más o menos concretos y para los cuales se buscan soluciones a corto plazo.

Los **intereses estratégicos de género** se relacionan con la **posición generalmente subordinada** de la mujer en la sociedad, que es la forma en la que el género determina el poder, estatus y control sobre las decisiones y recursos. Se busca mejorar la posición de la mujer comparada con la del hombre mediante más derechos y oportunidades para la mujer, y una participación igualitaria en la toma de decisiones a todos los niveles. Esto implica un proceso de cambio a mediano y largo plazo y muestra características, que varían mucho entre los diferentes contextos sociales y culturales. Son necesidades menos evidentes que las prácticas y más difíciles de identificar y de atender.

Intereses estratégicos pueden incluir igual acceso a la toma de decisiones, el acceso a la tierra, la propiedad y la educación; así como medidas para erradicar la violencia masculina contra la mujer y para compartir con los hombres la responsabilidad por la crianza y cuidado de los hijos.

➤ **Acceso a y control sobre recursos** (Alfaro MC, 1999, pág. 25)

Tanto el trabajo productivo y reproductivo como el trabajo comunitario, requieren el uso de recursos. El trabajo y el uso de recursos generan beneficios a las personas, los hogares y las comunidades. La perspectiva de género considera el acceso de los/as actores/as sociales a los recursos necesarios para su trabajo, el control que ejercen sobre esos recursos para poder usarlos según su deseo, el acceso y el reparto de los beneficios que provienen de la familia y el trabajo personal.

El **acceso** se refiere a la oportunidad de hacer uso de un recurso y de satisfacer así necesidades e intereses personales o colectivos. El **control** de recursos está relacionado con la dimensión del poder en la sociedad: quién tiene el control de los recursos tiene el poder y viceversa.

Los **beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

Anexo 2: Matriz de la Estrategia de Equidad de Género

Beneficio indirecto	Hombres y mujeres se involucran activamente en la conservación y uso sostenible de los Recursos Naturales del Corredor Biológico Mesoamericano, y se benefician en forma equitativa de las acciones del Proyecto de Comanejo. A través del proyecto se ha mejorado la equidad de género.			
Beneficio directo	<p>I. Sensibilización y Desarrollo de Capacidades y Conocimientos El equipo de ICADE-Olancho implementa el enfoque de equidad de género en todas las actividades del proyecto, incluyendo la planificación, monitoreo y evaluación. El equipo intercambia sus experiencias con proyectos similares a nivel nacional e internacional y mejora su trabajo.</p>	<p>II. Equidad en el acceso y control sobre los recursos Mayor equidad en el acceso y control sobre los recursos, a nivel familiar y comunitario.</p>	<p>III. División equitativa del trabajo entre hombres y mujeres Hombres y mujeres organizan su trabajo productivo, reproductivo y comunitario en forma equitativa, para que ambos/as pueden participar en actividades de desarrollo y aprovechar de los beneficios.</p>	<p>IV. Participación social con equidad Hombres y mujeres conducen sus organizaciones locales en forma democrática en pro del desarrollo de su comunidad.</p>
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta finales de 2010, por lo menos 80 % de los/las técnicos/as analizan continuamente la implementación del enfoque de género en las actividades del proyecto de comanejo. <u>Fuente de Verificación:</u> Informes de los/las técnicos/as. - Hasta finales de 2011, en todos los documentos de planificación, monitoreo y evaluación del proyecto está visible el enfoque de género. <u>Fuente de Verificación:</u> Documentación del Proyecto. - A partir de 2011 el equipo del proyecto realiza por lo menos 2 intercambios de experiencias a nivel local, regional, nacional o internacional por año. <u>Fuente de Verificación:</u> Actas de encuentros con otros actores. 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta mediados de 2012, el 80 % de las mujeres entrevistadas siempre participan en la toma de decisiones sobre la producción agropecuario, uso de tierra, recursos familiares y otros. - Hasta mediados de 2012, por lo menos 60 % de los hombres opinan que la mujer es capaz de tomar decisiones. - Hasta mediados de 2012, por lo menos 80 % de las mujeres opinan que es su derecho participar en la toma de decisión. <p><u>Fuentes de Verificación:</u> Grupos Focales y/o entrevistas en las comunidades.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta mediados de 2011, por lo menos 60 % de las mujeres tienen más tiempo libre para actividades recreativas, descanso y participación en org. locales y proyectos productivos. - Hasta mediados de 2012, por lo menos 60 % de hombres y mujeres ven como normal que el hombre realice trabajos domésticos (alta aceptación, no siguen existiendo prejuicios). <p><u>Fuentes de Verificación:</u> Grupos Focales y/o entrevistas en las comunidades.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta mitades de 2012, en por lo menos 80 % de las organizaciones comunitarias, hombres y mujeres aplican un estilo de liderazgo horizontal. - Hasta mitades de 2012, hombres y mujeres han desarrollado capacidades propositivas, y pueden expresar sus opiniones y asumir responsabilidad. <p><u>Fuente de Verificación:</u> actas de las reuniones, entrevistas y/o grupos focales.</p>

Uso de productos / servicios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los/las técnicos/as tienen una actitud positiva hacia la incorporación del enfoque de género en su trabajo. 2. Los/las técnicos/as aplican los nuevos conocimientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en la ejecución y monitoreo del proyecto. 3. Los/las técnicos/as replican sus nuevos conocimientos con los/las promotores/as de las comunidades. 4. Los/las técnicos/as sistematizan su experiencia con el enfoque de género e identifican lecciones aprendidas. 5. El coordinador del proyecto facilita espacios de diálogo e intercambio de experiencias. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al introducir nuevos cultivos y tecnologías, los/las técnicos/as evalúan el impacto para hombres y mujeres, con respecto al acceso y control sobre ellos. 2. Los/las técnicos/as cuidan de no empeorar la posición de mujeres respecto al acceso y control, al introducir nuevas tecnologías y cultivos. 3. Al impartir capacitaciones o realizar otras actividades, se invita a mujeres y hombres, y se logran las condiciones para que las mujeres puedan participar (p.ej. adecuar horario de actividades a tiempo de mujeres y hombres). 4. Los/las técnicos valoran y toman en cuenta, los conocimientos y experiencias tanto de mujeres como de hombres en el manejo de los recursos naturales. 5. Identificar nuevos rubros productivos que favorecen la participación equitativa de hombres y mujeres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor involucramiento de hombres en el trabajo reproductivo, como el cuidado y la crianza de hijos/as, la atención a la familia y el trabajo doméstico. 2. En la planificación y ejecución del proyecto se toma en cuenta la división del trabajo, entre hombres y mujeres (asignación de tareas, distribución de tiempo), y se buscan soluciones para evitar impactos negativos. 3. Hombres conscientes sobre los beneficios para ellos de asumir trabajo productivo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación equitativa y activa de hombres y mujeres de diferentes edades en espacios de toma de decisión a nivel comunitario.
	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> - Hasta mediados de 2011, por lo menos 60 % de actividades planificadas pueden relacionarse con las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. <u>Fuente de Verificación:</u> Cronogramas de actividades mensuales. - Hasta mediados de 2010, el equipo del proyecto incorpora en sus reuniones mensuales reflexiones críticas sobre la ejecución de la estrategia de equidad de género, identifica lecciones aprendidas y toma decisiones para el seguimiento. <u>Fuente de Verificación:</u> Actas de reuniones del equipo técnico. 	Indicadores <ol style="list-style-type: none"> a) Hasta mediados de 2010, en por lo menos 50 % de las actividades del proyecto se analiza el impacto para hombres y mujeres en términos de control sobre recursos y beneficios. <u>Fuente de Verificación:</u> Informes de los/las técnicos/as. 	Indicadores <ol style="list-style-type: none"> a) Hasta mediados de 2011, por lo menos el 50 % de los hombres realizan trabajo doméstico <u>Fuente de Verificación:</u> Grupos Focales y/o entrevistas en las comunidades. b) Hasta mediados de 2011, por lo menos el 50 % de las mujeres sin problemas de destinar tiempo para participar en capacitaciones u otras actividades. <u>Fuente de Verificación:</u> Grupos Focales y/o entrevistas en las comunidades, listas de participantes en actividades. 	Indicador <p>Hasta mediados de 2011, por lo menos 40 % de los puestos directivos están ocupados por mujeres.</p> <p><u>Fuente de Verificación:</u> actas de las reuniones.</p>

Productos / servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Los/las técnicos/as conocen los roles de hombres y mujeres en la sociedad, las comunidades y a nivel familiar, reconocen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género y están conscientes sobre la relevancia del enfoque de género para los alcances del proyecto. - Los/las técnicos/as están conscientes sobre la desigualdad de género a nivel familiar y de la comunidad. - Los/las técnicos/as conocen herramientas para incorporar en forma transversal el enfoque de género en la ejecución de sus actividades y como replicarlos. - Los/as técnicos/as tienen conocimiento en metodología de sistematización de experiencia y aprendizaje. - Los/as técnicos han identificado experiencias similares a nivel local, nacional e internacional para el intercambio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los/las técnicos/as comprenden las condiciones de acceso y control de hombres y mujeres sobre los recursos. - Los/las técnicos/as tienen consciencia sobre el impacto que puede tener su trabajo en el acceso y control de hombres y mujeres sobre los recursos. - Los/las técnicos/as conocen las condiciones de toma de decisión a nivel familiar y comunitario. - Hombres y mujeres conscientes sobre sus oportunidades de acceso y control a recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los/las técnicos/as conocen la situación de división del trabajo entre hombres y mujeres. - Hombres y mujeres de las comunidades están conscientes de la división del trabajo, y sus implicaciones para p.ej. participar en el desarrollo de la comunidad. - Hombres y mujeres visibilizan y valoran el trabajo reproductivo y están conscientes de la sobrecarga de trabajo de la mujer. - Hombres y mujeres están conscientes sobre la necesidad de compartir el trabajo reproductivo. - Hombres conscientes sobre los beneficios para ellos de asumir trabajo reproductivo (p.ej. paternidad responsable) 	<ul style="list-style-type: none"> - Los/las técnicos/as conocen la situación de participación de hombres y mujeres en las organizaciones comunitarias, y motivan la participación activa de mujeres en las organizaciones y en puestos de decisión. - Hombres y mujeres de diferentes edades conscientes sobre la importancia de la participación social para el desarrollo de su comunidad. - Hombres y mujeres líderes tienen los conocimientos y capacidades para participar de forma activa en las organizaciones locales.
Actividades estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Taller para la sensibilización del personal con respecto a la equidad de género (incluyendo el tema de masculinidad) y profundizar los conceptos importantes del enfoque de género y la situación de mujeres en Honduras. - Capacitaciones para los/las técnicos/as para profundizar sobre el manejo de herramientas prácticas para operativizar la perspectiva de género en el ciclo del proyecto. - Inducción de personal nuevo en género. - Sensibilización y capacitación a promotores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar con hombres y mujeres de las comunidades sobre oportunidades de acceso y control a recursos (recursos técnicos y económicos, información). - Reflexionar con hombres y mujeres de las comunidades sobre la toma de decisiones a nivel de hogar/organizaciones comunitarias y sus implicaciones. - Promover grupos productivos de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar con la pareja/comunidad sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres, y sus implicaciones para participar en actividades de desarrollo. - Reflexionar con hombres y mujeres sobre distribución de tareas de hombres y mujeres a lo largo del año. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar con hombres y mujeres de diferentes edades, sobre la importancia de la participación ciudadana equitativa en organizaciones comunitarias y la situación actual de la participación en las organizaciones comunitarias. - Talleres para nuevos/as líderes/lideresas, sobre autoestima, empoderamiento, masculinidad, liderazgo, incidencia política, planificación participativa, participación democrática etc. - Promover la participación de hombres y mujeres jóvenes en las organizaciones locales

	<p>A mediano/largo plazo</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacitaciones sobre sistematización de experiencias en la aplicación del enfoque de equidad de género.- Realizar estudios científicos en coordinación con la Universidad, sobre temas de interés (p.ej. impacto de la migración sobre las relaciones de género; división del trabajo; acceso y control de recursos; participación social <i>etc.</i>).			
Recursos	Recursos humanos y financieros (especificar para todas las actividades)			

Anexo 3: Vínculo entre el Proyecto de Comanejo y la Estrategia de Equidad de Género

<p>Proyecto de Comanejo</p> <p>Estrategia de Género</p>	<p>R1: Comunidades de la zona de influencia del proyecto organizadas para un manejo y uso sostenible de los RRNN, promoviendo la participación de hombres y mujeres</p>	<p>R2: Convenio de Comanejo del área de influencia del Proyecto implementado participativamente involucrando a hombres y mujeres</p>	<p>R3: La educación ambiental ha cubierto el 100 % de las comunidades del Proyecto e incidido positivamente en el entorno, considerando en todo la participación de niñas y niños en edad escolar</p>	<p>R4: Implementada por los actores locales (Pacto Ambiental, FITH, ACOCODE, APACAL) estrategias de incidencia y cabildeo ante el Estado acerca de la aplicación de las leyes ambientales</p>	<p>R5: Se ha aumentado la capacidad económica de la población, garantizando seguridad alimentaria y estabilidad económica de igual forma para mujeres y hombres, reduciendo el impacto negativo sobre los recursos naturales</p>	<p>R6: Productores del proyecto organizados en empresas autogestionarias de economía social con la participación de hombres y mujeres</p>
<p>Sensibilización y Desarrollo de Capacidades en Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre roles de hombres y mujeres en la familia/comunidad en las diferentes actividades del proyecto. - Involucrar el enfoque de equidad de género en el ciclo del proyecto, tomando en cuenta las necesidades prácticas de género e intereses estratégicas de género en la planificación. - Sistematizar experiencia al integrar enfoque de género en actividades del proyecto e intercambiar experiencia - Realizar estudios/investigaciones para entender mejor la relación entre género y manejo y conservación de RRNN 					
<p>Equidad en el Acceso y Control sobre Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar participación de mujeres en proceso de desarrollo socioeconómico y ambiental y en desarrollo empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre efectos de deforestación/degradación de RRNN para mujeres y para hombres - Reflexionar sobre relación diferenciado de hombres y mujeres con los recursos (p.ej. Tierra, bosque, agua) - Tomar en cuenta conocimiento de hombres y mujeres en la elaboración y ejecución de Planes de Manejo - Asegurar que hombres y mujeres tienen equidad en los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar en currículo y capacitaciones la importancia de ver la protección ambiental desde una perspectiva de género (p.ej. relación diferenciado de hombres y mujeres con recursos y sus implicaciones para la protección ambiental; impacto diferente de degradación ambiental para hombres y mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> - En propuesta de inversión social y económica hacer visible los beneficios para hombres y para mujeres. - En diseño de campaña de publicidad reflexionar, de qué forma influyen impactos negativos/positivos en áreas protegidas a hombres y a mujeres (tomar en cuenta opinión de hombres y mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> - Involucrar a mujeres en capacitación y sistemas productivos - Reflexionar sobre impacto de las actividades sobre mujeres y hombres, respecto a control de recursos y toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar condiciones de crédito para mujeres y hombres - Identificar nuevos rubros productivos que favorecen la participación equitativa de hombres y mujeres - Analizar beneficio que tienen empresas de la economía social para mujeres y hombres

<div style="text-align: right;">Proyecto de Comanejo</div> <div style="text-align: left;">Estrategia de Género</div>	R1	R2	R3	R4	R5	R6
División Equitativa de Trabajo por Sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr condiciones para que las mujeres puedan participar en las diversas actividades (p.ej. adecuar tiempo de las actividades del proyecto al "reloj") - Promover involucramiento de hombres en trabajo reproductivo 					
Participación Social con Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre la importancia de participación equitativa en las actividades planificadas 					
	<ul style="list-style-type: none"> - Promover grupos de mujeres para emprender un proceso de desarrollo empresarial en armonía con el ambiente 		<ul style="list-style-type: none"> - Promover participación equitativa de hombres y mujeres 		<ul style="list-style-type: none"> - Promover grupos productivos de mujeres (productos no tradicionales?) 	

Anexo 4: Cronograma de actividades

Actividades	Tiempo	Año 1				Año 2				Año 3				Responsable
		III/09	IV/09	I/10	II/10	III/10	IV/10	I/11	II/11	III/11	IV/11	I/12	II/12	
Beneficio Directo 1: El equipo de ICADE-Olancho implementa el enfoque de equidad de género en todas las actividades del proyecto, incluyendo la planificación, monitoreo y evaluación. El equipo intercambia sus experiencias con proyectos similares a nivel nacional e internacional y mejora su trabajo.														
1. Capacitación del ET en diagnóstico participativo con enfoque de género (DPEG)														Consultora
2. Realización de DPEG en 17 comunidades	X													Consultora, ET
3. Desarrollo de una estrategia de equidad de género y discusión con equipo técnico (ET)	X													Consultora, ET
4. Capacitaciones para el ET en diferentes temáticas – Sensibilización en género (2 días) – Situación de la mujer en Honduras (1 día) (incluir el tema de derechos de mujeres) – Profundizar conceptos importantes de género (Necesidades prácticas, intereses estrategias de género, equidad/igualdad, empoderamiento, etc.) – Masculinidad – Propuesta: participar en curso a distancia (2 personas) ⁴ , retroalimentación para ET		X		X		X								Consultores , ET
5. Capacitación del ET sobre la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto (2-3 días)				X										Consultor/a
6. Capacitaciones para promotores locales (y su pareja): sensibilización en género, conceptos básicos, masculinidad etc.			X	X	X	X								ET, Consultor/a
7. Taller para ET sobre metodología de sistematización de experiencia en la transversalización del enfoque de género (1-2 días) ⁵				X										ET, Consultor/a

⁴ Una posibilidad es la participación en el “Diplomado de Extensión a distancia en Estudios de Género” con una duración de un semestre (ver Universidad de Chile, FACSO, Departamento de Antropología, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, www.facso.uchile.cl/centros/cieg)

⁵ Revisar si capacitación es necesaria debido a que ET ya recibió una capacitación

Actividades	Tiempo	Año 1				Año 2				Año 3				Responsable
		III/09	IV/09	I/10	II/10	III/10	IV/10	I/11	II/11	III/11	IV/11	I/12	II/12	
5. Seguir con reflexiones en comunidades sobre oportunidades de acceso y control a recursos y toma de decisión				X	X	X	X							ET
6. Incorporar en programación trimestral un análisis de posible impacto de las acciones en el marco del proyecto de comanejo para el acceso y control de recursos		X												ET
7. Preparar guía y metodología para análisis			X											ET
8. Realizar análisis en equipo y con organizaciones locales			X											
9. Discusión de la experiencia en reunión de equipo y readecuar metodología para análisis			X											ET
10. Incorporar análisis del posible impacto de las acciones para el acceso y control de los recursos en forma continua				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ET
11. Promover y/o fortalecer en comunidades grupos productivos de mujeres ⁶ , identificando propuestas que no refuerzan roles tradicionales de mujeres		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ET
Beneficio Directo 3: Hombres y mujeres organizan su trabajo productivo, reproductivo y comunitario en forma equitativa, para que ambos/as pueden participar en actividades de desarrollo y aprovechar de los beneficios														
1. Incluir en programación trimestral por lo menos 3 reflexiones sobre división del trabajo entre hombres y mujeres, distribución de tareas a lo largo del año y las implicaciones para participar en actividades de desarrollo ⁷		X	X	X	X	X	X							ET

⁶ Es una actividad que el proyecto ya realiza. Se debería incorporar el enfoque de género en el sentido de que logran incluir a las mujeres en actividades competitivas con suficientes ingresos para las mujeres. También deben ser actividades productivas que no refuerzan los roles tradicionales de mujeres.

⁷ Desarrollar actividad según actividades 1–5 de Beneficio Directo 2.

Actividades	Tiempo	Año 1				Año 2				Año 3				Responsable
		III/09	IV/09	I/10	II/10	III/10	IV/10	I/11	II/11	III/11	IV/11	I/12	II/12	
2. Sensibilización y capacitación para hombres sobre masculinidad y paternidad responsable (buscar primero una comunidad donde hay más aceptación, después definir/decidir el seguimiento)				X		X		X		X				ET, Consultor/a
Beneficio Directo 4: Hombres y Mujeres conducen sus organizaciones locales en forma democrática en pro del desarrollo de su comunidad														
1. Reflexionar con hombres y mujeres de diferentes edades sobre la participación equitativa en las organizaciones comunitarias														ET
2. Seleccionar por lo menos 3 comunidades		X												ET
3. Preparar guía y metodología de reflexión		X												ET
4. Realizar reflexión en por lo menos 3 organizaciones comunitarias			XXX											ET
5. Analizar trabajo en reuniones de equipo para validar proceso			X											ET
6. Reajustar reflexión			X											ET
7. Talleres para lideresas/líderes sobre diferentes temáticas ⁸ : – Sensibilización en género, conceptos básicos – Autoestima/autovaloración – Empoderamiento y participación – Masculinidad – Otros temas o reflexiones según criterio de los/las técnicos/as				X		X		X		X		X	X	ET

⁸ El equipo de Icade-Olancho ya realiza capacitaciones para líderes y lideresas de organizaciones locales. Se debe incorporar los temas propuestos aquí en este trabajo.

Anexo 5: Guía de preguntas para el seguimiento de actividades de la estrategia de equidad de género⁹

Mes(es) correspondiente(s):

Nombre del técnico/de la técnica:

Descripción de las actividades planificadas:

- ¿Qué?
- ¿Cómo?
- ¿Con quién?
- ¿Cuándo?

Análisis del cumplimiento de las actividades:

- ¿Qué actividades de las planeadas no se hicieron y por qué?
- ¿Qué actividades adicionales se hicieron y por qué?
- ¿Qué tan adecuadas fueron las actividades para las mujeres y los hombres?
- ¿Las personas que participaron, fueron las esperadas en cuanto al tipo y número?

Análisis de obtención de productos y logros:

- ¿Con las actividades realizadas, se logró lo que se esperaba (productos/servicios)?
- ¿Qué fue lo clave para obtener lo esperado?
- Si no se obtuvieron los productos/servicios esperados, ¿por qué?
- ¿Qué otros productos/servicios se obtuvieron?
- ¿Cómo inciden estos nuevos productos/servicios en el avance hacia el uso de los productos y beneficios directos?
- ¿Qué modificaciones se deberán hacer en las próximas actividades?

Análisis de ejecución presupuestal:

- ¿Cómo se realizó el uso de los recursos con relación a lo planeado?
- ¿Se contó con los recursos suficientes, en los tiempos, condiciones y términos requeridos para realizar las actividades?

Análisis de cambios en el contexto y la organización:

- ¿Habían cambios en el contexto? ¿Cuáles?
- ¿Cómo esos cambios han potenciado o limitado la realización de las actividades y/o la obtención de servicios y productos?
- ¿En qué han afectado?
- ¿Qué ajustes deben hacerse a la estrategia para enfrentar los efectos negativos o potenciar las influencias positivas?

Lecciones aprendidas:

- Elementos positivos que se pueden replicar en otras situaciones
- Elementos a evitar de repetir

⁹ Ver Vela Mantilla GE, Espinosa Alzate RD. Enfoque Cadena de Cambios: Guía metodológica para una gestión orientada al impacto y aprendizaje. Módulo 3, Seguimiento y evaluación de proyectos, pág. 56. Grimorum Consultorías y Soluciones, Colombia 2008.