



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

Desarrollo con
Bajas Emisiones



Guía de buenas prácticas

INCLUSIÓN SOCIAL Y

EQUIDAD DE

ROZAMIENTO

Guía de buenas prácticas

INCLUSIÓN SOCIAL Y

EQUIDAD DE

RO
N
GÉ
E

Guatemala, agosto del 2015

CLÁUSULA

La preparación de este documento es posible mediante el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), bajo los términos del contrato no.AID-520-C-14-00003. Las opiniones expresadas no necesariamente reflejan los puntos de vista de USAID ni del gobierno de los Estados Unidos de América.

ÍNDICE

Página

1. INTRODUCCIÓN	1
2. EQUIDAD DE GÉNERO: ENFOQUE TRANSVERSAL PARA ATENDER DESIGUALDADES EXISTENTES	3
2.1 Desigualdades de género existentes	3
2.2 La actitud y preguntas que deben hacerse constantemente	10
2.3 La diferencia entre igualdad y equidad y el concepto de acciones afirmativas	11
3. EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA	13
4. EQUIDAD DE GÉNERO EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DE CAPACIDADES	19
5. EQUIDAD DE GÉNERO EN ACTIVIDADES DEMOSTRATIVAS DE CAMPO	25
5.1 Equidad de género en el desarrollo de actividades en áreas priorizadas	25
5.2 Equidad de género en el desarrollo de propuestas en el marco de actividades de campo	31
6. EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN	33
7. APOYO A REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO	35
8. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN, EL MONITOREO Y LA EVALUACIÓN	39
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXO	43



Fotografia: Ingrid Schreuel.

SIGLAS

BAU

Business As Usual
(por sus siglas en inglés)

CDUR

Sistema de Consejos de
Desarrollo Urbano y Rural

COCODE

Consejo Comunitario de
Desarrollo

CODEDE

Consejo Departamental de
Desarrollo

CODERSA

Consultores para el Desarrollo
Rural Sostenible S.A.

COMUDE

Consejo Municipal de
Desarrollo

CONAP

Consejo Nacional de Áreas
Protegidas

CIIDH

Centro Internacional para
Investigaciones en Derechos
Humanos

DRP

Diagnóstico Rural
Participativo

ENA

Encuesta Nacional
Agropecuaria

ENCOVI

Encuesta Nacional de
Condiciones de Vida

ENEI

Encuesta Nacional de
Empleo e Ingresos

FAO

Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación y
la Agricultura

FIDA

Fondo Internacional de
Desarrollo Agrícola

GEI

Gases de Efecto Invernadero

INAB

Instituto Nacional de
Bosques

INE

Instituto Nacional de
Estadística

LEDS

Estrategia de Desarrollo con
Bajas Emisiones
(por sus siglas en inglés)

MAGA

Ministerio de Agricultura,
Ganadería y Alimentación

MARN

Ministerio de Ambiente y
Recursos Naturales

MEM

Ministerio de Energía y Minas

M&E

Monitoreo y Evaluación

PAFG

Plan de Acción Forestal para
Guatemala

PNUD

Programa de las Naciones
Unidas para el Desarrollo

PYMES

Pequeña y Mediana Empresa

SEGEPLAN

Secretaría de Planificación y
Programación de la
Presidencia

SEPREM

Secretaría Presidencial de la
Mujer

USAID

Agencia de los Estados
Unidos para el Desarrollo
Internacional
(por sus siglas en inglés)

USD

Dólares Americanos
(por sus siglas en inglés)

USG

Gobierno de los Estados
Unidos
(por sus siglas en inglés)



Fotografía: Ingrid Schreuel, *visita de campo*.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Sierra de los Cuchumatanes, Huebuetenango.*

Introducción



I. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del proyecto Desarrollo con Bajas Emisiones es apoyar al gobierno de Guatemala y a actores del sector privado y la sociedad civil, en la construcción e implementación de una “Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)” dentro de sectores prioritarios de la economía guatemalteca.

El Proyecto se ejecuta en el período del 27 de junio del 2014 al 26 de junio del 2019. Es financiado por USAID y cuenta con un presupuesto total de USD 10 millones, de los cuales USD 1.2 millones están en el rubro de “pequeñas donaciones”, para actividades demostrativas en campo.

Los principales socios gubernamentales son: el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN), el Ministerio de Economía (MINECO), el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), el Ministerio de Energía y Minas (MEM), el Instituto Nacional de Bosques (INAB), el Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN).

Al finalizar el Proyecto, se habrán alcanzado los siguientes resultados:

- Guatemala tendrá un marco político e institucional que permite la toma de decisiones con base en la ciencia del cambio climático; y contará con la colaboración de actores clave para llevar a cabo actividades para el desarrollo con bajas emisiones.

- Empresas, agricultores y la sociedad civil empezarán a reconocer el valor económico de las prácticas de mitigación y las adoptarán.
- Guatemala habrá establecido una ruta para desvincular el crecimiento económico a largo plazo del incremento de las emisiones de GEI.

Es en el marco de estos objetivos y resultados esperados del Proyecto, y el hecho de que la equidad de género es un enfoque transversal y fundamental para un impacto más sostenible en procesos de desarrollo, que se elaboró esta guía de buenas prácticas de inclusión social y equidad de género.

Es un hecho que la existente división de roles, la diferencia en estatus y relaciones de poder de hombres y mujeres en la familia, comunidad, sociedad y en espacios de toma de decisión, influye en las oportunidades y el nivel de participación en las acciones de desarrollo. Dado esto, es esencial analizar las desigualdades existentes en la población y tomar medidas para garantizar el acceso equitativo a los beneficios del desarrollo y la participación de mujeres, pueblos indígenas, jóvenes y otros grupos vulnerables.

RESULTADO ESPERADO DE LA GUÍA:

El resultado esperado de la aplicación de esta Guía de buenas prácticas de inclusión social y equidad de género, es que en los procesos de desarrollo se planificarán, presupuestarán e implementarán acciones afirmativas para empoderar determinados grupos e individuos marginalizados para asegurar que estos grupos:

- Tengan acceso a información adecuada sobre cambio climático y oportunidades de mitigación;
- Puedan participar plenamente en procesos de consulta y toma de decisión;
- Su voz (intereses, problemas, soluciones) sea escuchada en la definición de políticas públicas y la definición de otras herramientas de desarrollo con bajas emisiones; y
- Se beneficien de las oportunidades de desarrollo brindadas por proyectos y otros procesos de desarrollo en el marco del cambio climático, adaptación y mitigación.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *capacitación Huebuetenango.*



Fotografía: Xiomara Lima, *Comunidad Nimayá, Patzún, Chimaltenango.*

Concepto



2. EQUIDAD DE GÉNERO: ENFOQUE TRANSVERSAL PARA ATENDER DESIGUALDADES EXISTENTES

2.1 DESIGUALDADES DE GÉNERO EXISTENTES

Hay un reconocimiento general que la capacidad de adaptación¹ y las oportunidades de mitigación² se dificultan y limitan en situaciones de pobreza y desigualdad, poniendo de manifiesto la importancia de tomar en cuenta un conjunto de factores socioeconómicos en la formulación de políticas y estrategias de adaptación y de mitigación, así como en la ejecución de acciones concretas.

La pobreza puede atrapar a las personas en determinados medios de vida, incluso cuando éstos ya han dejado de funcionar, debido a la falta de acceso a la información o de oportunidades de desarrollar nuevas aptitudes o prácticas; limitando su acceso a métodos para repartir los riesgos, tales como los seguros; o mediante la falta de oportunidades en términos de invertir en medidas o tecnologías necesarias para mejorar la producción o niveles de vida (OXFAM, 2010).

Las tres principales razones para implementar proyectos y programas de cambio climático con un enfoque transversal de equidad de género y por lo tanto que incorporan consideraciones y acciones afirmativas a favor de los grupos más vulnerables son:

1. Está comprobado que el cambio climático afecta a mujeres y hombres, indígenas y no indígenas, de manera diferente y que estas diferencias tienen que ser tomadas en cuenta para lograr soluciones sostenibles de mitigación y adaptación para ambos sexos y para la población tanto indígena como no indígena.
2. Se quiere asegurar que la problemática particular de los grupos de población más desfavorecidos sea atendida como una prioridad, porque son los más vulnerables³ a los efectos de las variaciones del clima.
3. Se quiere asegurar que el apoyo de los proyectos y programas no solo no haga daño, es decir, “que no aumentan las desigualdades”, sino que también de manera proactiva contribuya a mejorar la condición de vida de hombres y mujeres y a cerrar brechas de género existentes (especialmente en relación a derechos y control sobre recursos productivos y naturales, participación, toma de decisiones, beneficios sociales y económicos).

Estas razones responden, entre otros, a la política de Guatemala en equidad de género y al objetivo de la política de USAID que es “mejorar las vidas de la población a nivel mundial por medio de avances en la equidad entre hombres y mujeres y el



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Pachalum, Quiché.*

empoderamiento de mujeres para que puedan participar plenamente de oportunidades de desarrollo en sus sociedades” (USAID, 2012).

El tercer punto es esencial no solo porque es mandato de todos los proyectos financiados por USAID, sino también

porque de acuerdo con el Informe Global sobre Desigualdad de Género 2012 del Foro Económico Mundial, Guatemala ocupa el puesto número 116 en cuanto a equidad de género, de un total de 135 países analizados. De acuerdo con esta lista, Guatemala es el país con menos equidad de género en el continente americano.

¹ La capacidad de adaptación es la capacidad o el potencial de un sistema para responder con éxito al cambio climático (incluida la variabilidad climática y los fenómenos extremos) a fin de moderar los daños potenciales, aprovechar las consecuencias positivas, o soportar las consecuencias negativas; esto incluye ajustes en el comportamiento y en los recursos y tecnologías (FAO, 2013 (a) y OXFAM, 2010).

² Mitigación son las “actividades que reducen las emisiones GEI y/o aumentan la captura de carbono en sumideros, con la intención de disminuir o prevenir los impactos climáticos futuros en la sociedad” (Congreso de la República, 2013).

³ Vulnerabilidad es la medida en que un hogar puede verse afectado desfavorablemente y aumentar su inseguridad alimentaria por posibles eventos futuros. Varios factores influyen en la vulnerabilidad de una persona o de un hogar durante una crisis. Se trata de eventos que socavan los suministros de alimentos y el acceso a ellos por las familias, tales como: (i) la pérdida de producción propia de alimentos o existencias; (ii) la pérdida de ingresos y/o activos comercializables; (iii) el acceso económico más difícil a los alimentos (p. ej., debido al aumento de los precios), y (iv) el fracaso de los sistemas de apoyo tradicionales (FAO, 2013). Los grupos desfavorecidos son aquellos que, con toda probabilidad, carecerán en mayor medida de recursos para satisfacer sus necesidades básicas como la alimentación, el agua, la energía, los servicios de salud y la vivienda (OXFAM, 2010).

Aunque esta Guía se enfoca en la equidad de género, también hay conciencia de que los grupos más vulnerables en el país se conforman por: (i) mujeres, (ii) población indígena y (iii) las y los jóvenes. En diferentes momentos de la Guía se hará referencia a estos grupos y acciones afirmativas específicas para su inclusión.

En el área rural en Guatemala, las desigualdades sociales entre hombres y mujeres dan lugar a un complejo sistema de interacciones que provocan una acumulación de desventajas para las segundas, encontrándolas más que los hombres en situaciones de pobreza. Es decir, al analizar la pobreza rural, es evidente que afecta a ambos, hombres y mujeres, pero en diferente grado y amplitud. Aquí se entiende pobreza como exclusión; exclusión de los beneficios de procesos de desarrollo, exclusión de la participación en los procesos de cambio, exclusión de acceso a recursos productivos; pobreza significa no tener acceso a servicios y derechos esenciales.

También hay evidencia de que la población indígena, tanto hombres como mujeres, está en una situación de desventaja en comparación con la población ladina; es por esto que se reconoce que las mujeres indígenas están doblemente vulnerables y afectadas por la desigualdad que existe en el país. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del 2012, muestra que las mujeres indígenas ganan en promedio el 54.5% del salario de lo hombre indígenas. Las mujeres no indígenas ganan el 62.9% del sueldo de los hombres no indígenas.

Guatemala es un país donde un tercio de su población es joven, es decir, personas adolescentes y jóvenes menores a

25 años. Entre esta población joven se encuentran muchos rostros de exclusión: la malnutrición, el analfabetismo y la baja escolaridad, el desempleo y la informalidad, la falta de empadronamiento y capacidades para ejercer ciudadanía, la ausencia de tiempo para disfrutar, la migración forzosa y la criminalidad y violencia que hace a los y las jóvenes, grupos en riesgo social (PNUD, 2012).

A continuación, se describen algunas de las desigualdades existentes en Guatemala con el afán de posteriormente dar lineamientos para acciones afirmativas que le permitirán a los proyectos y programas de cambio climático crear un ambiente de implementación con equidad.

Generalmente, las mujeres, indígenas y no indígenas, tienen mayor carga de trabajo que los hombres. Además del trabajo productivo (generación de ingresos por medio de empleo formal o informal) dentro y fuera del sector agropecuario, se le agrega la responsabilidad del trabajo doméstico y actividades en la gestión comunitaria.

Comparando datos de ENCOVI 2000 y 2011, las mujeres han ingresado al mercado laboral sin dejar el trabajo no remunerado del hogar; esto indica que aportan significativamente a la economía sin que se esté midiendo dicho aporte y el esfuerzo e implicaciones a la salud y cansancio físico y mental que esto representa. En promedio las mujeres tienen un 77% de participación en actividades domésticas en el 2000, porcentaje que se mantiene al 2011, lo que muestra que los aspectos culturales y estructurales continúan siendo un gran reto para la construcción de una sociedad equitativa (INE/SEPTEM, 2013; 30-31).

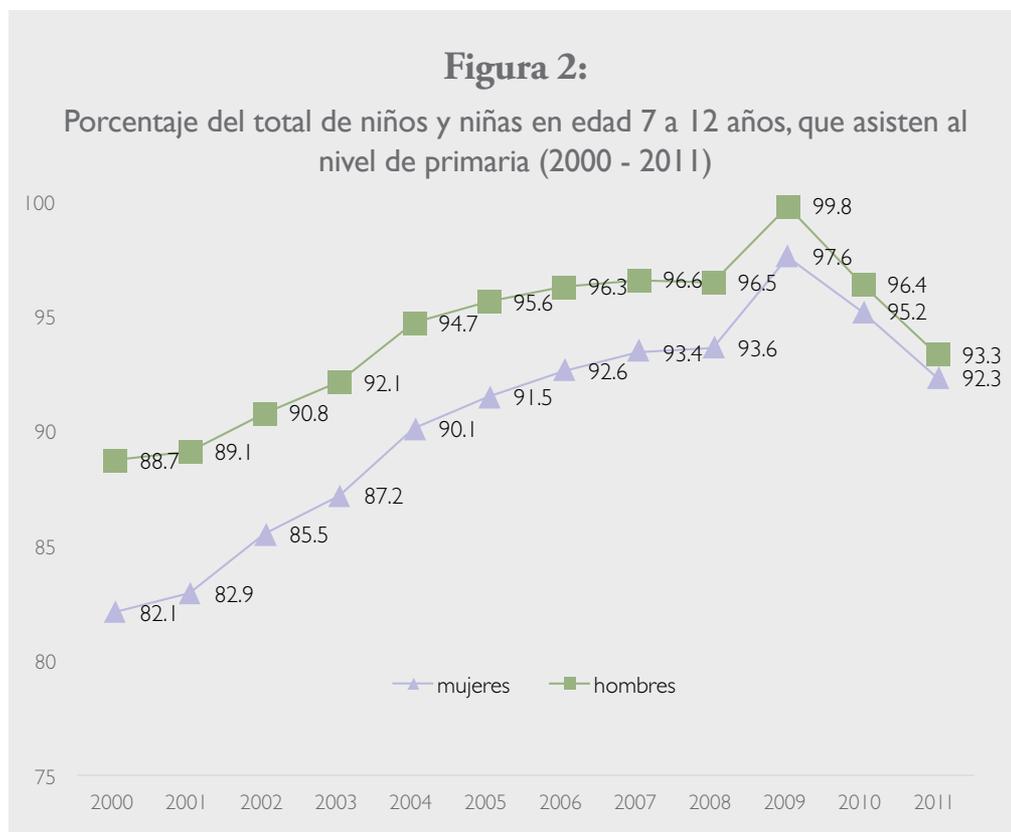
Figura 1:
Algunas desigualdades en Guatemala



Muy importante es el acceso a la educación, ya que es uno de los factores fundamentales para el empoderamiento de las mujeres. La misma es transformadora y está relacionada directamente con el nivel de pobreza, autonomía, tasa de fecundidad, ingresos y participación en espacios públicos, entre otros aspectos. La educación también es una de las herramientas más importantes para cambiar aquellos patrones culturales en las sociedades que frenan el desarrollo integral de sus miembros.

En la figura 2, se observa que la asistencia de niños y niñas a la educación primaria se ha incrementado en el período 2000-2011, teniendo una tasa de crecimiento de 5.2% en los hombres y 12.4% en las mujeres, incremento que ha permitido estar muy cerca de cerrar la brecha de género. Claramente, están teniendo impacto los programas que fomentan la participación de niñas a la primaria. Sin embargo, el cierre de la brecha de género es parcialmente producido por un decremento mayor en la escolaridad de niños que en la de niñas a partir del 2010; tendencia que se espera no continúe.

A diferencia de los registros de educación primaria, que presentan tasas de cobertura elevadas, en el ciclo básico, del 2000 al 2011, las tasas no sobrepasan el 46% en ambos sexos. Como se observa en la figura 3, las mujeres siguen teniendo tasas más bajas que los hombres. En esta etapa de la vida, es cuando las mujeres asumen con mayor intensidad las responsabilidades domésticas y laborales y existe un gran número de adolescentes de 13 a 15 años, que ya han tenido su primer embarazo (INE/SEPTEM, 2013).



Fuente: Ministerio de Educación -MINEDUC-

nacimientos que se registran, es de mujeres menores de 20 años. Los departamentos en los que se registra la mayor proporción de nacimientos de mujeres de 13 a 19 años, son Escuintla, Izabal y Petén (INE/SEPTEM, 2013). Es importante hacer énfasis que entre 2008 y 2011, el número de nacimientos en mujeres menores de 14 años aumentó en 20.7%. Este es un tema que requiere especial atención, ya que el embarazo en menores de 14 años es un delito de violencia sexual.

Datos relacionados a los niveles educativos se presentan en el estudio del Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos "Derechos económicos, sociales y culturales: un reto para la paz", el cual muestra que el 70.8% de las mujeres tiene que pedir permiso para salir de casa o para visitar a sus familiares y más del 50% tiene que pedir permiso para hacer gastos domésticos y hasta para poder colaborar con el ingreso de casa y poder trabajar fuera de casa. Esta situación se acentúa en el área rural

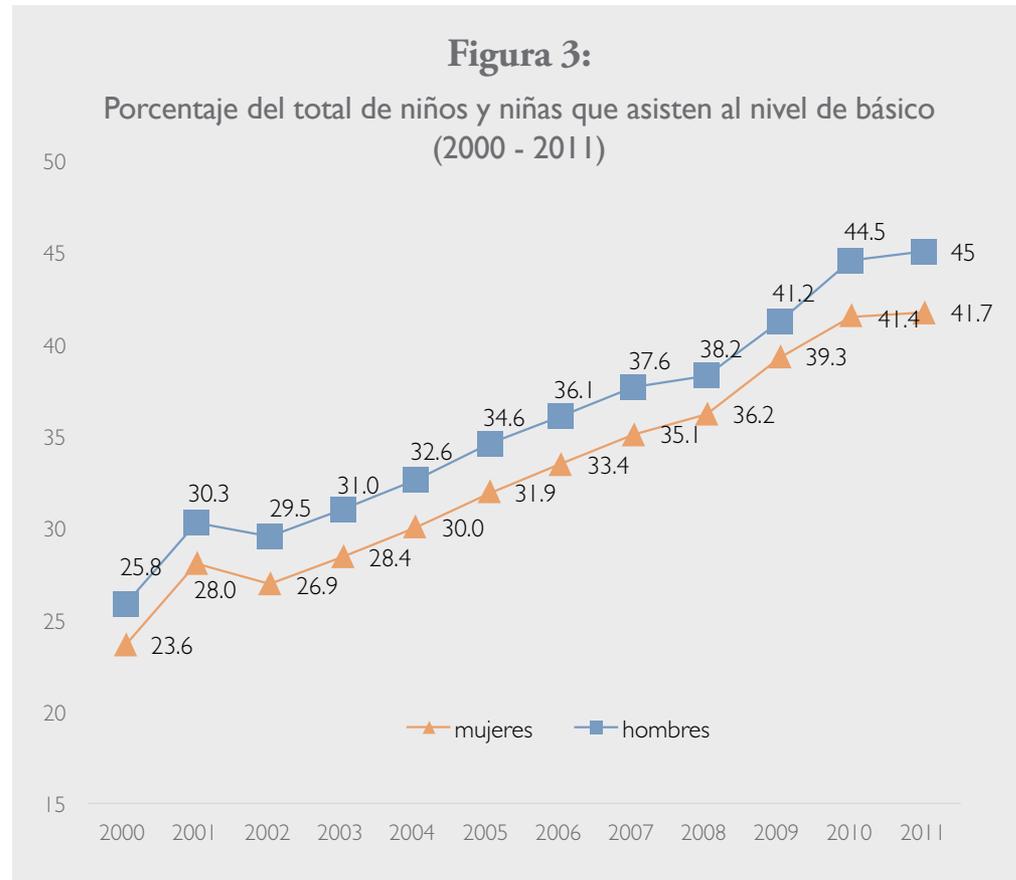
A diferencia de los registros de educación primaria, que presentan tasas de cobertura elevadas, en el ciclo básico, del 2000 al 2011, las tasas no sobrepasan el 46% en ambos sexos. Como se observa en la figura 3, las mujeres siguen teniendo tasas más bajas que los hombres. En esta etapa de la vida, es cuando las mujeres asumen con mayor intensidad las responsabilidades domésticas y laborales y existe un gran número de adolescentes de 13 a 15 años, que ya han tenido su primer embarazo (INE/SEPTEM, 2013).

En este sentido es válido ampliar los datos sobre esta tendencia preocupante. Al desagregar el total de nacimientos por edad de la madre, se observa que del 2002 al 2011, entre el 18% y 21% de los nacimientos registrados, corresponde a madres entre 13 y 19 años. Es decir, que aproximadamente uno de cada cinco

(78.1%) y en las mujeres indígenas (79%) de Guatemala. En su mayoría sufren de mayor opresión en la medida en que tienen menor acceso a la educación. Por ejemplo, el 81% de mujeres guatemaltecas que no tiene ninguna educación formal, pide permiso para salir de casa mientras que de las mujeres que tienen un nivel educativo de nivel superior, el 24% tiene que pedir dicho permiso (CIIDH, 2005).

Finalmente, es importante también hacer mención de la violencia contra las mujeres como una de las manifestaciones más evidentes de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Las características de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar se mantienen a través de los años; el 70% son mujeres de 20 a 39 años, dedicándose el 72.6% a trabajo no remunerado en los hogares, siendo en un 80% agredidas por esposos, convivientes o ex cónyuges. De los agresores, nueve de cada diez son hombres jóvenes y el 64.7% de agresores comprenden las edades de 20 a 39 años (INE, 2011; citado en INE/SEPREM, 2013; 79). Del total de mujeres víctimas de violencia, el 57.3% pertenece al grupo de ladinas, el 31.8% al de mayas, el 0.2% al de garífunas y el 0.1% al de xinkas, para el 2011 (INE/SEPREM, 2013; 78).

Un análisis de género realizado por USAID en el 2013, a través de encuestas y entrevistas en el área de intervención de sus proyectos en el Altiplano de Guatemala (recuadro 1), muestra concretamente algunas de las desigualdades existentes para el área geográfica en referencia.



Fuente: Ministerio de Educación -MINEDUC-

Recuadro 1

Resultados del análisis de género para el sector recursos naturales y cambio climático global

Diferencias de número de horas/al día invertidas en:

- **Trabajo doméstico:**
hombres: 0.5 horas versus mujeres: 9.9 horas;
- **Trabajo pagado:**
hombres: 8.8 horas versus mujeres 5.5 horas;
- **Tiempo libre: hombres:**
2.3 horas versus mujeres: 1.4 horas; y
- **Tiempo para participar durante el mes en actividades sociales en la comunidad:**
hombres 2.8 horas versus mujeres 3.2 horas.

En 80% de las casas son las niñas las que ayudan a sus mamás con los oficios domésticos. Las niñas indicaron que los niños juegan mientras ellas hacen los oficios de la casa. Los hombres (y mujeres) no les permiten a los niños hacer oficios domésticos debido a su cultura. Las mujeres (sobre todo las indígenas) no definen los oficios domésticos, el trabajo en su propia finca y el cuidado de sus niños como “trabajo”; ellas consideran “trabajo” únicamente cuando trabajan en otra finca.

En la población, usuario/as del Proyecto Cadenas de Valor Rurales, el 38% de las mujeres indígenas es analfabeta versus el 20% de hombres indígenas; y hay un 11% más de mujeres sin educación formal que los hombres. El monolingüismo afecta principalmente a las mujeres.

El 26% de las mujeres reporta tener influencia sobre las decisiones relacionadas con el uso de los ingresos, comparado con el 90% de los hombres.

El estudio de línea base de VitalVoices/AGEXPORT muestra brechas de género en el acceso a:

- **Capacitación:** 73% de los hombres versus 25% de las mujeres;
- **Título de propiedad de la tierra:** 80% de los hombres versus 35% de las mujeres;
- **Insumos productivos:** 95% de los hombres versus 50% de las mujeres;
- **Tecnología:** 90% de los hombres versus 46% de las mujeres;
- **Crédito:** 66% de los hombres versus 28% de las mujeres;
- **Monto promedio de crédito:** USD 1,990 para hombres versus USD 333 para mujeres; y
- **Trabajo en actividades agropecuarias:** 100% de los hombres versus 74% de las mujeres.

Fuente: USAID, 2013



Fotografía: Milton Díaz,
capacitación Cobán, Alta Verapaz.

2.2 LA ACTITUD Y PREGUNTAS QUE DEBEN HACERSE CONSTANTEMENTE

La actitud de los agentes de cambio que acompañan procesos de desarrollo es muy importante; a continuación, se describen algunas conductas básicas:

1. Interactuar con las mujeres y los hombres, los grupos indígenas, los y las jóvenes y algún otro grupo sobre la base del respeto y la igualdad;
2. Forjar relaciones horizontales con los distintos actores que juegan un papel en las actividades relacionadas con cambio climático, adaptación y mitigación y la elaboración de la Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones.

3. Promover una visión del empoderamiento de las mujeres en sus interacciones con los hombres; y
4. Promover⁴ modelos alternativos al “machismo” y apoyar a romper estereotipos.

Los agentes de cambio que acompañan procesos de desarrollo, deben estar bien conscientes de las desigualdades existentes para poder ejecutar las acciones en el marco del cambio climático, adaptación y mitigación con medidas y acciones afirmativas que permitan atender y superar las desigualdades e incidir en cambios positivos hacia mayor equidad de género.

⁴ Se expresa entre otros en la forma como el Proyecto se promociona, por ejemplo, por medio de las imágenes en las oficinas que están a la vista de los visitantes, la publicidad, los folletos promocionales y los discursos en reuniones públicas.



Fotografía : Ingrid Schreuel, San Francisco El Alto, Tonicapán.

Por lo que, al implementar éstas acciones se debe estar pendiente del tema y hacerse constantemente las siguientes preguntas, por ejemplo:

- ¿Cómo afecta el analfabetismo y monolingüismo en la manera en que se comunica la información y se transmiten mensajes sobre adaptación al cambio climático y mitigación de emisiones de GEI?
- ¿Qué consecuencia tienen los bajos niveles educativos para los programas de capacitación que se diseñarán y ejecutarán?

- ¿Cómo afecta la alta carga de trabajo de las mujeres en su participación en espacios generados para consultar y/o decidir sobre instrumentos de política?
- ¿Cómo afecta la falta de autonomía de mujeres para decidir sobre sus movimientos fuera del ámbito del hogar; en su participación en capacitaciones, giras de campo, etc. organizados?
- ¿Cómo afecta la falta de autonomía de decisiones sobre el gasto en el hogar; en las inversiones en tecnología o prácticas que contribuyen a reducir emisiones de GEI?
- ¿Cómo afecta la desigualdad en control (propiedad) sobre la tierra, en la promoción de ciertas prácticas de mitigación de emisiones de GEI en el sector agropecuario?

2.3 LA DIFERENCIA ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD Y EL CONCEPTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS

Igualdad es el fin, es cuando todos los individuos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse, sin distinción de género, raza, consideraciones políticas, económicas, religiosas o de otra índole. Mientras que **equidad**, es una estrategia para alcanzar la igualdad y significa dar las mismas oportunidades a hombres, mujeres, grupos indígenas y jóvenes, pero tomando en consideración las posibles desventajas de un grupo respecto

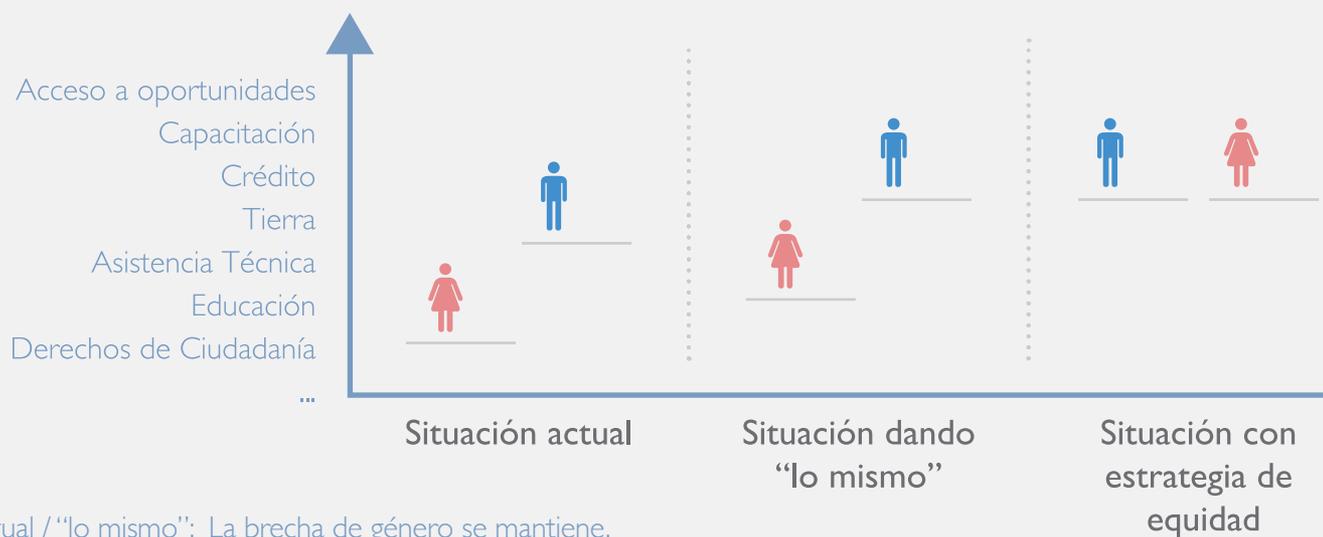
a otro; para así crear condiciones para que puedan aprovechar las oportunidades de desarrollo. Estas condiciones se crean por medio de la identificación e implementación de acciones afirmativas.

A menudo, en algo tan simple como invitar a hombres y mujeres rurales a giras de intercambio de experiencias; la mayoría de los hombres podrá aprovechar la oportunidad si así lo desean, mientras que muchas mujeres no podrán decidirlo por sí mismas, porque su compromiso con la labor doméstica

es tal que ellas no pueden desprenderse con facilidad de sus responsabilidades familiares o comunitarias, o habrán casos en los que las mujeres tienen el deseo de participar y el interés de aprender; pero no cuentan con el permiso del esposo. El ejemplo citado da lugar a considerar acciones afirmativas, que son acciones para facilitar el acceso a oportunidades de desarrollo orientadas al grupo en “desventaja” y, por lo tanto, ayudarían paulatinamente a disminuir y reducir la brecha de género existente; la participación del grupo con mayores desventajas debe ser incentivada y facilitada activamente (figura 4).

Figura 4:

Equidad de género como estrategia para alcanzar la igualdad



Dar igual / "lo mismo": La brecha de género se mantiene.

Dar con equidad (las mismas oportunidades a hombres y mujeres, pero tomando en consideración las posibles desventajas de un grupo respecto a otro; aplicando acciones afirmativas): todos y todas mejoran su situación y la brecha de género se cierra.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Aldea Climentoro, Aguacatán, Huebuetenango.*

Política Pública



3. EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

¿Por qué?

Se considera que a nivel mundial, la población más pobre y vulnerable de países en desarrollo es la que se verá afectada más severamente por el cambio climático, a pesar de tener la menor responsabilidad en causarlo (PNUD 2009 (b); 15), por lo que es esencial involucrar este segmento de la población (las y los pequeños productores y diferentes grupos indígenas), en las soluciones y decisiones sobre la mitigación que serán planteadas en una política pública o estrategia de desarrollo con bajas emisiones.

Según la opinión de representantes de pueblos indígenas del área mesoamericana, la información y decisión sobre políticas y proyectos relacionados al cambio climático es “altamente centralizada por los gobiernos con una modalidad de arriba hacia abajo y no con una relación horizontal con las comunidades locales...; y dado que las negociaciones de los proyectos de captura de carbono se hacen mediante los gobiernos centrales, hay buena posibilidad de que no se tomen en cuenta los intereses de los pueblos indígenas y que éstos no reciban los beneficios en forma equitativa” (PNUD, 2009; 23).

En todas las sociedades, los hombres y las mujeres tienen distintos roles dentro y fuera del ámbito doméstico y cuen-

tan con distintos recursos para cumplirlos. Los hombres y las mujeres son actores importantes en el manejo, acceso, control y uso de los recursos productivos y naturales, pero el acceso y control es diferenciado por sexo y el uso es diferente para cada uno de estos grupos, dependiendo de sus roles en el hogar y la comunidad. Así como los hombres y las mujeres se relacionan de diferente manera con los recursos productivos y naturales, así también les afecta de manera distinta los efectos del cambio climático y las medidas de adaptación y mitigación. Además, tienen diferentes perspectivas y experiencias con las que pueden contribuir a las soluciones.

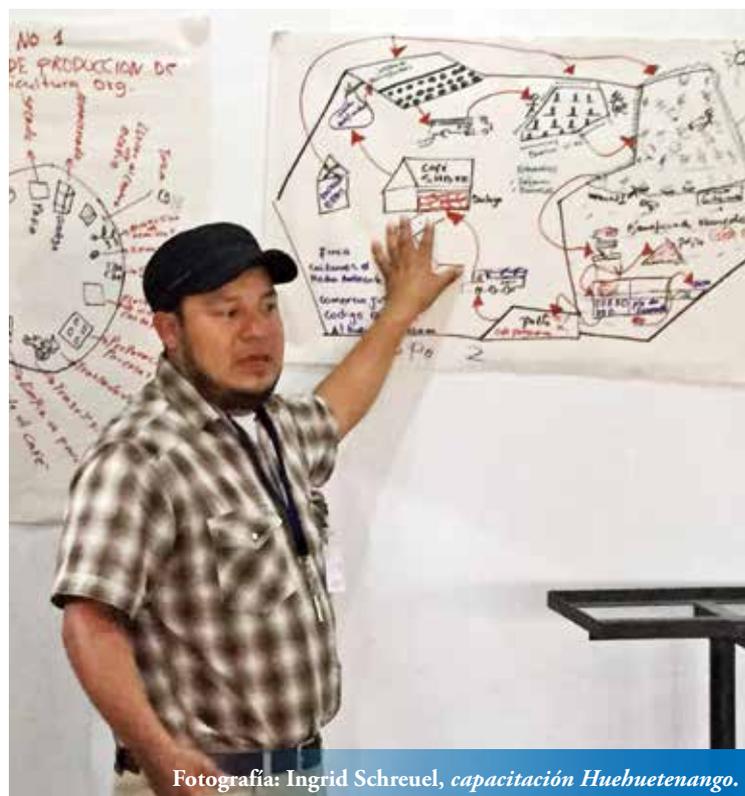
Por ello, tanto los hombres como las mujeres rurales son agentes de cambio imprescindibles en la lucha frente a los efectos del cambio climático, la toma de decisión sobre política pública relevante y la identificación e implementación de medidas de mitigación.

Además, la incorporación de las variables de inclusión social en el proceso de formulación de políticas públicas permite considerar los contextos socioeconómicos para lograr un mayor empoderamiento para la implementación de políticas públicas integrales orientadas hacia el desarrollo sostenible (con bajas emisiones) del país.

¿Cómo?

El proceso de la formulación de una política pública incluye un análisis del problema que se quiere atender; el diseño, la implementación, y evaluación del impacto de la política ya puesto en práctica. En este proceso hay diferentes actores involucrados, con diferentes puntos de vista e intereses y quienes deben emprender un diálogo y hacer un uso eficiente de la comunicación para consultas y llegar a acuerdos. Para la facilitación de estos procesos de análisis, consulta y toma de decisión con representantes de diferentes grupos de interés, particularmente los grupos más marginados, es clave tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. **Tener facilitadores de ambos sexos** para facilitar el trabajo en grupos, creando más rápidamente un ambiente de confianza.
2. **Contratar mujeres indígenas como facilitadoras**, lo cual permite generar confianza, comunicarse en el idioma local y así lograr que los mensajes lleguen a otras mujeres indígenas y que su voz sea escuchada. Al asumir algunas mujeres indígenas el rol de “facilitadoras locales”, los proyectos deben reconocer este apoyo por medio del pago de honorarios puntuales los cuales se pueden incluir en el presupuesto de un evento (muchas mujeres jóvenes necesitan empleo y hablan dos idiomas, y pueden servir como “puente”).
3. **Contar con facilitadores con una actitud que permite fomentar relaciones horizontales** (de igualdad) entre los y las participantes locales y los facilitadores (externos).



Fotografía: Ingrid Schreuel, capacitación Huehuetenango.

Hay que asegurar que políticas públicas, estrategias, planes e instrumentos de política, sean formulados **con un proceso verdaderamente participativo** y con inclusión social y equidad de género. Esto significa que el diseño de políticas que afectan directamente la vida de los hombres y las mujeres de las comunidades rurales y grupos indígenas, se realice bajo liderazgo del gobierno (central o sub nacional) con una modalidad de abajo hacia arriba y forjando relaciones horizontales (recuadro 2).

Las relaciones horizontales requieren un diálogo sobre la base de una comunicación horizontal donde actores externos e internos (locales) se reconocen mutuamente como iguales y que sean los hombres y las mujeres de las comunidades rurales quienes identifiquen las bases para los instrumentos de política: los efectos del cambio climático que les afectan directamente, las principales fuentes de emisión y las oportunidades para actividades y/o prácticas de reducción de emisiones de GEI; apoyados por actores externos.

Un resultado importante, y con frecuencia subvalorado del trabajo en un ambiente con relaciones horizontales, es el aumento de la confianza de los hombres y las mujeres rurales que, en la mayoría de los casos, es una condición previa para hacerse más innovadores y organizarse mejor con miras al desarrollo (con bajas emisiones) más eficaz de la comunidad o la región.

PARTICIPACIÓN

- **Acceso a información de manera adecuada:** se asegura que hombres y mujeres de diferentes niveles educativos y de diferentes estratos socio-económicos, reciban la información que sea relevante y de una manera accesible para ellos; por ejemplo, considerar el uso de métodos y materiales didácticos apropiados (imágenes, pictogramas) que permitan transmitir información a mujeres y hombres analfabetas.
- **Presencia:** convocatorias con un lenguaje incluyente; en ciertas situaciones se debe pedir permiso al esposo para que la señora y los jóvenes también puedan participar.
- **Voz:** se crean condiciones que permitan que hombres y mujeres puedan participar plenamente en procesos de consulta; a veces será necesario separar a los participantes en grupos de hombres, de mujeres y de jóvenes, para que cada quien pueda expresarse más libremente y posteriormente se presentan las opiniones de cada grupo en una plenaria.
- **Voto:** se crean condiciones que permitan que hombres y mujeres puedan participar plenamente en procesos de toma de decisión; muchas veces levantar la mano funciona bien para expresar el voto, pero también puede ser “secreto” por medio de dos buzones (SÍ-NO) donde las y los participantes colocan un papelito en blanco. La experiencia en el área rural muestra que con buena facilitación y dedicando tiempo se puede, en la mayoría de casos, alcanzar consenso.

Recuadro 2:

Acciones afirmativas hacia la inclusión social y equidad de género en el proceso de formulación de política pública.

Fase de la Política pública	Realidad	Resultado	Acción Afirmativa
Analizada	La mayoría de funcionarios y personal técnico del sector público son hombres.	Es menos probable que los problemas y las propuestas de mujeres y otros grupos vulnerables sean tomados en cuenta en el análisis, previo a la formulación de una política pública y de la Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones.	Incluir en los análisis de contexto que se realiza para el diseño de políticas públicas, estrategias y planes, un análisis de género y de grupos vulnerables.
	La mayoría de funcionarios y personal técnico del sector público son hombres.	Es más probable que las propuestas de política: - no tengan un lenguaje incluyente; y - no contemplen líneas de acción específicas para mujeres y otros grupos vulnerables. Es más probable que mecanismos de coordinación propuestos, no incluyan cuotas de participación para mujeres y grupos indígenas.	Incluir en las propuestas de políticas públicas, estrategias, planes, líneas de acción para acomodar propuestas que atiendan a los desafíos específicos de mujeres y grupos indígenas. Asegurar que los mecanismos de coordinación y espacios de toma de decisión propuestos, incluyan cuotas de participación para mujeres y grupos indígenas.
Presentada	Existe una cultura centralizada, en la cual no es común hacer consulta pública sobre propuestas de políticas públicas, estrategias y/o planes de interés.	Muchas políticas públicas se elaboran por la coyuntura y no cuentan con una propuesta de consulta o socialización, sobre todo con "las bases". Por ende, no tienen un respaldo amplio de la población y existe desconocimiento sobre su contenido.	Para políticas públicas y estrategias que afectan la vida de hombres y mujeres rurales y grupos indígenas, así como planes que requieren su involucramiento para su implementación, debe diseñarse y realizarse un proceso de "consulta informada". La consulta informada requiere de: (i) alianzas con agrupaciones que representan la población y grupos cuya vida se ve afectada por la política, (ii) una facilitación adecuada al nivel educativo, (iii) capacidad del equipo técnico para sintetizar e integrar propuestas (viables) recogidas y (iv) mecanismos de retroalimentación para informar cuáles propuestas recogidas han sido incorporadas.
	La alta carga de trabajo de las mujeres limita su participación en espacios generados para consultas informadas sobre propuestas de política pública, estrategias y planes.	La participación limitada de mujeres rurales e indígenas en los espacios de consultas informadas, puede inducir a vacíos importantes en las propuestas de política pública, estrategias y planes.	Dar capacitación ejecutiva a aliados de los procesos de consulta para generar mayor sensibilización sobre equidad social y de género y acciones concretas que puedan tomar para facilitar la participación equitativa de hombres y mujeres, grupos indígenas y jóvenes en las consultas.

Fase de la Política pública	Realidad	Resultado	Acción Afirmativa
Aprobada	La mayoría de integrantes de espacios de toma de decisión son hombres.	No hay apertura y/o entendimiento de la importancia de atender los problemas y las propuestas de mujeres en las políticas públicas, estrategias y planes propuestos para su aprobación.	Dar charlas ejecutivas a tomadores de decisión sobre la inclusión social y la equidad de género, al presentar propuestas de políticas públicas, estrategias y planes para su aprobación.
Implementada	No todas las personas a cargo de la implementación tienen el conocimiento técnico o están conscientes de la importancia de inclusión social y de equidad de género y las barreras sociales.	Durante la implementación de las políticas, estrategias y planes, se pierde el enfoque de inclusión social y equidad de género que se logró incorporar.	<p>Desarrollo de una estrategia de implementación de las políticas, estrategias y planes que incluyen acciones afirmativas para superar barreras sociales y de género existentes.</p> <p>Fortalecimiento de capacidades institucionales para la implementación, incluyendo formación en inclusión social y equidad de género.</p> <p>Monitorear avances de la implementación, específicamente de los aspectos de inclusión social y equidad de género incorporados en las políticas, estrategias y planes para hacer ajustes necesarios y oportunos.</p>

En las consultas, las y los facilitadores muchas veces se encontrarán con personas o grupos con diferentes intereses. Se llama “partes interesadas” a las distintas personas e instituciones que tienen algo que ganar o que perder en una actividad determinada. Para políticas públicas relevantes para la mitigación de emisiones de GEI y/o actividades y prácticas de mitigación propuestas en una Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones (LEDS por sus siglas en inglés), hay que identificar a las partes interesadas, poniendo de relieve posibles conflictos o alianzas y asegurando la participación de cada grupo. Las preguntas siguientes (recuadro 3) pueden ayudar a que la consulta sea incluyente.

Recuadro 3

Herramienta para incluir grupos vulnerables en procesos de consulta sobre política pública

Entre las preguntas clave se incluyen:

- ¿Cómo perciben las distintas partes interesadas los riesgos asociados al cambio climático? (un entendimiento mayor de los riesgos puede aumentar la anuencia a propuestas de mitigación que requieren algún tipo de renuncia a costumbres, prácticas (Business As Usual), cambio de comportamiento o que requieren una inversión).
- ¿Qué actividades de mitigación proponen hombres y mujeres de las distintas partes interesadas? ¿Para qué?
- Para cada actividad de mitigación propuesta, hay que preguntarse: ¿Quiénes son las partes interesadas?, ¿Cuánto tienen en juego?, ¿Cuál es su relación histórica con cada una?
- ¿Cómo perciben las partes interesadas los beneficios de las actividades de mitigación propuestas?
- ¿Cómo perciben las partes interesadas el posible impacto de las actividades de mitigación propuestas en su forma de vivir?
- ¿Existe conflicto entre las partes interesadas? ¿Hay alianzas?
- ¿Cómo pueden equilibrarse las necesidades a corto y a largo plazo, de las distintas partes interesadas?
- ¿Se beneficiarán por igual hombres y mujeres?
- ¿Está asegurada la participación de las mujeres en espacios de opinión? ¿Por parte de quién?
- ¿Está asegurada la participación de otros grupos marginales en espacios de opinión? ¿Por parte de quién?
- ¿Está garantizado el acceso de las mujeres a la información? ¿Por parte de quién?
- ¿Está garantizado el acceso de otros grupos marginales a la información? ¿Por parte de quién?
- ¿Está garantizado la participación de las mujeres en la toma de decisiones? ¿Por parte de quién?
- ¿Está garantizado el acceso de otros grupos marginales en la toma de decisiones? ¿Por parte de quién?

Fuente: adaptado de FAO, 2013

Es importante enfatizar que el diseño de cualquier tipo de política pública (nacional y/o sub nacional) relevante al cambio climático, adaptación y/o mitigación, es también una oportunidad para que sea aprovechada para incluir medidas que contribuyan a reducir ciertas desigualdades de género.



Capacitación

Fotografía: Ingrid Schreuel, Huebuetenango, Huebuetenango.

Capacitación



4. EQUIDAD DE GÉNERO EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DE CAPACIDADES

¿Por qué?

El fortalecimiento institucional y de las capacidades de instancias relacionadas con el diseño y la implementación de políticas, estrategias y acciones referidas al cambio climático, es un elemento clave para la adaptación y mitigación. Muchos de los formuladores de política pública y tomadores de decisión no han sido “expuestos” a capacitaciones de equidad de género. Para muchos de ellos, equidad de género es implícito en el trabajo que realizan. Sin embargo, la experiencia ha enseñado que, en cuanto a las consideraciones de equidad de género, se tiene que ser explícito; al dejarlas de manera implícita, a menudo resulta en la invisibilidad de las mujeres y otros grupos vulnerables y no se incluyen en el trabajo las acciones afirmativas necesarias para atender desigualdades de género existentes (capítulo 2).

ROMPER ESTEREOTIPOS

Es a través de la capacitación que se puede romper con estereotipos y supuestos falsos aún manejados por personal técnico de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Algunos de estos estereotipos son:

- o El estatus social de hombres y mujeres en la familia o la comunidad es igual; por lo tanto, hay igualdad en la toma de decisiones.
- o El jefe de familia siempre es el hombre.
- o El jefe de familia responde automáticamente por los intereses de todos los miembros de la familia, ya que la familia es una unidad de producción.
- o La persona en la familia que recibe y decide sobre los recursos productivos e ingresos lo hará siempre en beneficio de toda la familia.
- o Las mujeres se dedican solamente a actividades domésticas y no realizan trabajo agropecuario, ni otras actividades productivas; por lo tanto, no requieren acceso a asistencia técnica, capacitación, recursos financieros e insumos agrícolas.
- o Las actividades domésticas tienen menos importancia que las actividades productivas porque no son remuneradas.

¿Cómo?

La sensibilización sobre equidad de género es parte integral de toda labor de capacitación sobre cambio climático, adaptación y mitigación. Los planes de capacitación de las instituciones deben tomar en cuenta consideraciones de equidad de género y en eventos de capacitación, es importante tomar las medidas necesarias para:

- **Asegurar una participación equitativa** de mujeres y hombres (por medio de un lenguaje incluyente en la convocatoria o bien se podría aplicar la práctica de cuotas, es decir, imponer un porcentaje mínimo de mujeres participantes).
- **Incluir la equidad de género como tema transversal** en las capacitaciones.
- **Incluir equidad de género en por lo menos una de las preguntas** que se usan para medir el nivel de aprendizaje. Por ejemplo ¿considera que hombres y mujeres rurales son afectados de manera diferente por los efectos del cambio climático?; si es afirmativo: ¿De qué manera?

Es responsabilidad de las instituciones, hacer accesible todas las capacitaciones, sean estas talleres, intercambios o visitas en campo, tanto a hombres como a mujeres a través de la implementación de acciones positivas que faciliten sobre todo la participación de las mujeres en estos eventos.

Esto es particularmente importante para capacitaciones que se dan fuera de la capital y a nivel de población rural, donde es esencial tomar en cuenta niveles de alfabetización y usar métodos de capacitación adecuados para diferentes niveles educativos. Las acciones concretas que deberían considerarse son:

1. **Organizar las capacitaciones en las comunidades** en vez de lugares que requieren viaje y/o hospedaje, ya que de esta manera se puede superar ciertas restricciones y limitaciones de tiempo de las mujeres rurales;
2. Al momento de la convocatoria, **si es aplicable, pedir permiso al esposo/compañero de vida** para que las mujeres puedan participar;
3. **La habilitación de guarderías temporales** para que las mujeres con niños pequeños puedan concentrarse mejor (siempre y cuando las mujeres consideren esta opción como un apoyo útil)⁶;
4. **Organizar las capacitaciones en horarios convenientes** para hombres y mujeres;
5. **Usar lenguaje no técnico;**
6. **Usar idioma local;** y
7. **Usar materiales visuales y métodos participativos.**

⁶ Al tratarse de grupos de participantes con muchos niños pequeños que acompañan a las madres a capacitaciones, se puede pagar a algunas mujeres para cuidar a los niños, creando un tipo de “guardería temporal” durante el período de la capacitación. Es de especial importancia para fomentar la participación de madres solteras (muchas veces de edad joven). El costo de esta remuneración debe formar parte del costo de la capacitación.

Cuando se trata de capacitaciones en el área rural, que forzosamente deben darse lejos de la localidad donde viven las y los participantes, se debe incluir en el presupuesto para viáticos, especialmente para aquellos participantes que se sabe no tienen el recurso económico para pagar su pasaje u otros gastos relacionados (dentro de este grupo tienden a predominar las mujeres y jóvenes).

Es buena práctica, al realizar capacitaciones en las comunidades, organizar desde antes los servicios de alimentación (un refrigerio y/o almuerzo) para los y las participantes y los hijos pequeños que les acompañen. Para ello se debería utilizar, en la medida de lo posible, servicios locales de mujeres que se sabe que no participarán en la capacitación, para así generar pequeños pero importantes ingresos locales.

En el recuadro 4, se presenta un “check list” que puede ser útil para asegurar la incorporación de inclusión social y equidad de género en la organización de cualquier tipo de evento (taller, capacitación, coordinación y consulta).



Fotografía: Xiomara Lima, primera sesión, mesa de trabajo Sector Agropecuario.

Recuadro 4:

Lista de chequeo - Inclusión social y Equidad de Género en Eventos

Pregunta	Si	No	Acción
Para todo tipo de evento			
¿La convocatoria menciona de manera explícita que se invitan a hombres y mujeres?			
Si es aplicable, ¿está incorporada la inclusión social y equidad de género de manera transversal en los temas que se desarrollarán en el evento?			
¿Los materiales impresos y/o audiovisuales para el evento utilizan un lenguaje inclusivo y fotos representativos de diferentes grupos (hombres, mujeres, grupos indígenas, jóvenes)?			
¿Ha tomado en cuenta en la selección del proveedor de servicios (hotel, etc.), la accesibilidad para personas con capacidades especiales?			
¿Es necesario proveer transporte especial para personas con capacidades especiales para que puedan participar en el evento?			
¿En el análisis del conocimiento "antes y después" para los eventos de capacitación, ha incluido por lo menos en una pregunta el tema de inclusión social y/o equidad de género?			

Pregunta	Si	No	Acción
<i>Si el evento es para población rural:</i>			
En los casos donde es aplicable: ¿Se ha asegurado que en la convocatoria se pide permiso a los esposos?			
¿Ha tomado en cuenta la creación de condiciones (guardería temporal, juguetes, logística, entre otros) y los fondos necesarios para facilitar la participación de mujeres que llegan con niños pequeños al evento?			
¿La ubicación del lugar del evento facilita la participación de mujeres?			
¿Si el evento se realiza fuera del ámbito de las comunidades rurales, se ha incluido en el presupuesto del evento, fondos para pagar gastos de transporte?			
¿El material de apoyo para el evento (impreso y/o audiovisual) es adecuado a los niveles de escolaridad y el idioma principal de las y los participantes?			
¿Si hay participantes monolingües, se ha previsto la presencia de facilitadores/expositores que hablan el idioma? o ¿Se ha previsto la contratación de servicios de traducción?			
¿Si el evento es en una comunidad, se ha hecho un arreglo con proveedores locales de comida para que los recursos económicos se queden con las mujeres en las comunidades?			



Fotografía: Xiomara Lima, *Finca la Aurora, San José Pinula, Guatemala.*

Actividades
de Campo

Actividades de Campo



5. EQUIDAD DE GÉNERO EN ACTIVIDADES DEMOSTRATIVAS DE CAMPO

5.1 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN ÁREAS PRIORIZADAS

¿Por qué?

En relación a las diferencias para hombres y mujeres en cuanto a la vulnerabilidad ante los efectos del cambio climático, es importante considerar que también las estrategias y acciones de mitigación pueden tener impactos y representar oportunidades diferentes para cada uno de estos grupos. Por tal razón, hay que diseñarlas pensando en qué impacto diferenciado podría tener en la vida de los hombres y de las mujeres rurales.

CARACTERÍSTICAS DE UN DIAGNÓSTICO RURAL PARTICIPATIVO (DRP)

- Es un proceso de investigación y recolección de datos, que apunta a incluir las perspectivas de todos los grupos de interés integrados por hombres y mujeres rurales.
- Si la situación lo amerita, puede inclusive recolectar información por separado de los jóvenes.
- Apoya hacia un cambio en los roles tradicionales del investigador y los investigados, ya que ambos participan en la determinación de qué y cómo recolectar los datos; es un proceso dinámico y de doble vía.
- Reconoce el conocimiento local.
- Se presta muy bien para identificar aspectos específicos de género, información desagregada por sexo y por grupos etarios.
- Funciona como medio de comunicación entre aquellos que están unidos por problemas comunes. Esta comunicación colectiva llega a ser una herramienta útil para identificar soluciones, hacia el bien común.
- Es ideal y crea condiciones para establecer nexos entre sectores, tales como: forestería, ganadería, agricultura y el hidrobiológico, y fuentes de emisiones de GEI y oportunidades de mitigación.

¿Cómo?

El diseño de actividades demostrativas en campo, inicia con un análisis de género; al menos que ya existen estudios de vulnerabilidad al cambio climático y planes de adaptación y mitigación que han sido desarrollados con un enfoque de equidad de género.

Para el análisis de género, se podrán usar algunas de las herramientas del Diagnóstico Rural Participativo (DRP) y matrices de análisis de género (recuadro 5). El uso del DRP no solo ayuda a identificar los verdaderos intereses de ambos grupos en relación a la introducción de prácticas o tecnologías de reducción de emisiones de GEI, pero además contribuye a iniciar procesos de reflexión alrededor de la división de roles tradicionales y desigualdades de género existentes.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *horticultura*.

En el análisis y la selección de tecnologías y prácticas que contribuyen a la reducción de emisiones de GEI, se debe analizar con hombres y mujeres, el efecto que tendrán estas prácticas y/o tecnologías sobre sus vidas.

Los análisis anteriores para decidir sobre las actividades demostrativas, se realizarán en el marco de por ejemplo un Concejo Municipal, COMUDE, Mancomunidad y/o Asociaciones de Productores con quienes se considera desarrollar actividades demostrativas de mitigación. La metodología es en principio la misma, solo hay que hacer ajustes para el tamaño del grupo. Las convocatorias a las reuniones requieren un lenguaje incluyente. Es importante que se facilite que las mujeres participen en las reuniones del Concejo Municipal, COMUDE, Mancomunidad y/o Asociación, donde se realizan las consultas y/o análisis respecto a propuestas de actividades demostrativas para la mitigación de emisiones de GEI. En dado caso que la participación de las mujeres en estos espacios formales de opinión y decisión es limitada, hay que realizar eventos paralelos, específicos para las mujeres y posteriormente socializar los resultados en los espacios formales mencionados.

Para facilitar la libre expresión de ideas, es importante usar las herramientas con tres grupos donde paralelamente mujeres, hombres y jóvenes puedan expresar sus ideas por separado. Posteriormente, cada grupo presentará los resultados en plenaria. Al trabajar con grupos indígenas, es importante contar con traducción en todo el proceso.

El DRP requiere de una buena programación y preparación para asegurar la participación de las y los representantes ante el Concejo Municipal, COMUDE, Mancomunidad y/o Asociación. Para la planificación, hay que tomar en cuenta las temporadas de mucho trabajo o demanda de mano de obra y los ciclos

agrícolas. Con el objeto de que exista una genuina participación de hombres y mujeres, es esencial que ellos se pongan de acuerdo en cuanto al día y horario de trabajo, sobre todo porque las mujeres tienen muchas responsabilidades domésticas.

Los mapas actuales y futuros pueden mostrar donde se ubican elementos de infraestructura social y productiva, recursos naturales, actividades de hombres, mujeres y ambos, problemas y oportunidades. Los transectos son travesías a lo largo del área geográfica para captar y representar la mayor diversidad de ecosistemas, usos del suelo, entre otros. Es una representación que incluye un perfil del terreno con sus accidentes físicos y variaciones altitudinales. Esto ayuda a organizar y refinar los datos espaciales obtenidos mediante observación directa y el resumen de las condiciones locales, los problemas y las oportunidades de desarrollo. El uso del transecto se complica si el área geográfica es muy grande, por ejemplo, si se hace el análisis a nivel de una Mancomunidad.

Los mapas y transectos pueden ayudar a identificar las actividades que más emisiones de GEI causan y dónde están las oportunidades para la reducción de las emisiones de GEI.

Un calendario de actividades compara las actividades del poblado mes a mes, en los distintos ámbitos productivos y de gestión comunitaria. Identifica ciclos de actividades que ocurren en la vida de las comunidades en el área y ayuda a determinar si existen problemas ambientales agudos u oportunidades, que ocurren periódicamente dentro de un “año normal”. Estos ciclos anuales también son útiles para saber, por ejemplo, la disponibilidad de trabajo, la calendarización de actividades programadas, la capacidad de absorción de nuevas actividades, las épocas de sequía y enfermedad y las variaciones en flujos de efectivo o monetario.

El diagrama histórico ayuda a entender mejor cómo eventos locales, nacionales e internacionales que las y los participantes consideran importantes en la historia del área y permite saber cómo ciertos eventos han influido sobre sus vidas y el contexto en el cual viven. Sirve para identificar más claramente las tendencias en el manejo de los recursos naturales; acontecimientos como desastres naturales; relación con mercados; niveles de organización rural; tendencias demográficas (migración, etc.), el desarrollo de nuevas empresas (PYMES), factores externos (industria grande que afecta los recursos naturales locales) y en general relaciona al área geográfica con el entorno regional y nacional. Permite percatarse de problemas que se han dado, comparar la visión de las diferentes generaciones, en el caso específico en cuanto a fuentes de emisión y oportunidades de reducción de emisiones de GEI.

Aunque las y los participantes vienen de diferentes comunidades, existe cierta rutina en el trabajo diario de las y los participantes que puede dar una idea de las diferentes tareas realizadas por hombres, mujeres y ambos para lo cual el Reloj de 24 horas es una buena herramienta. Ayuda también en la plenaria, a resaltar las actividades productivas y domésticas de las mujeres que normalmente quedan invisibles.

Es fundamental saber qué otras instituciones ejecutan actividades en la misma área geográfica. El diagrama institucional es una representación del “capital social” del grupo (Concejo Municipal, COMUDE, Mancomunidad y/o Asociación); permite evitar duplicidad de actividades y la promoción de alianzas.

Recuadro 5:

Tipo de información que puede recoger cada herramienta de DRP

Herramienta del DRP	Descripción del contexto	Tendencias sociales, recursos naturales, institucionales	Actividades productivas, domésticas, gestión comunitaria	Fuentes de emisiones de GEI	Oportunidades de reducción emisiones de GEI
Mapa actual y futuro	X		X	X	X
Calendario de actividades			X	X	X
Transecto		X	X	X	X
Diagrama histórico	X	X		X	X
Reloj de 24 horas			X		
Diagrama institucional		X	X		X



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Río Dulce, Izabal.*

Posteriormente a la fase de desarrollo de las herramientas del DRP, se programa la devolución/validación de resultados, mediante reunión o taller; preferible que puedan participar todas las personas que vinieron a la realización del DRP. Tras la apertura del taller o reunión de validación, proceden a exponer resultados de cada una de las herramientas desarrolladas, procurando destacar aquellos aspectos que complementan la visión de hombres y mujeres. Los resultados se pueden ordenar utilizando una matriz de género, reflejando para cada tema la opinión de hombres, mujeres (y jóvenes), las coincidencias y diferencias (o complementariedades).

No toda la información necesaria para el análisis de género para actividades demostrativas o la formulación de una estrategia de desarrollo con bajas emisiones a nivel Municipal, se puede recabar a través de las herramientas del DRP mencionadas. Es importante recurrir también a fuentes secundarias de información para complementar el “Análisis de género” que se efectuará para las áreas priorizadas para actividades demostrativas de campo. Al trabajar con Concejos Municipales, COMUDEs, Mancomunidades y/o Asociaciones, es importante fomentar (más bien, no obligar) la participación de mujeres en estas instancias de toma de decisión. Esto se puede hacer por un lado por medio de talleres de sensibilización, capacitaciones sobre liderazgo para

hombres y especialmente para mujeres y, por otro lado, buscando agentes de cambio positivos (hombres/mujeres) para compartir sus experiencias como modelos a seguir. Sin duda, en las organizaciones rurales (COMUDE, COCODE, Asociaciones, Cooperativas, etc.) potenciales implementadores de actividades demostrativas de mitigación, se encuentran todavía muchas desigualdades de género; algunas acciones afirmativas para atender esta realidad se presentan en el capítulo 7.

El recuadro 6 presenta un “check list” para facilitar la inclusión social y equidad de género en las actividades demostrativas.

Recuadro 6:

Lista de chequeo - Inclusión social y Equidad de Género en Actividades Demostrativas

Pregunta	Si	No	Acción
<p>¿Se ha realizado un análisis social y de género para el área priorizada para actividades demostrativas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Quién hace qué? - ¿Quién tiene acceso y control sobre cuáles recursos? - ¿Quién tiene acceso y control sobre cuáles recursos productivos? - ¿Quién tiene acceso y control sobre cuáles beneficios? - ¿Quién participa en cuáles espacios de toma de decisiones? - ¿Cómo afectan los efectos del cambio climático de manera diferente a hombres y mujeres y otros grupos vulnerables? - ¿En cuáles actividades con potencial de mitigación de emisión de GEI participan mujeres, hombres, y ambos? - ¿Hay limitantes de género en cuanto al acceso a las prácticas y/o tecnologías para la reducción de emisiones de GEI propuestas? 			
A partir del análisis social y de género, ¿se han identificado barreras hacia la inclusión social y la equidad de género y las acciones afirmativas para superarlas durante la implementación de actividades demostrativas?			
¿Se ha asegurado que habrá equidad en la participación de hombres y mujeres en la ejecución de actividades demostrativas propuestas?			

Pregunta	Si	No	Acción
¿Se ha asegurado que habrá equidad de género y participación de grupos indígenas y jóvenes, con respecto al acceso a los beneficios que se generarán a partir de la implementación de las actividades demostrativas?			
¿Los materiales impresos y/o audiovisuales para capacitación y/o acompañamiento de actividades demostrativas utilizan un lenguaje inclusivo y fotos representativas de diferentes grupos (hombres, mujeres, grupos indígenas, jóvenes)?			
¿Se ha hecho un análisis de la capacidad de ejecución de actividades con enfoque de inclusión social y equidad de género de la entidad que coordinará las actividades demostrativas?			
Si la entidad que coordinará las actividades demostrativas no tiene la capacidad de implementar las actividades con enfoque de inclusión social y equidad de género, ¿está prevista capacitación y/o acompañamiento en este campo?			
¿El monitoreo y evaluación de la implementación de las actividades demostrativas, considerará indicadores específicos del desempeño en cuanto a equidad de género?			

5.2 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE PROPUESTAS EN EL MARCO DE ACTIVIDADES DE CAMPO

Varias instituciones cuentan con fondos para co-financiar actividades demostrativas de campo (por ejemplo, pequeñas donaciones) y dan asistencia técnica para implementar inversiones y acciones concretas que reduzcan emisiones en sectores prioritarios y que muestren los beneficios económicos. En estos casos, es importante que las propuestas que se reciben incluyan aspectos que inducirán los proyectos a la inclusión social y equidad de género durante su implementación. La herramienta más importante en este aspecto es el “análisis de género”. Un “check list” para propuestas en el marco de estas actividades de campo se presenta en el recuadro 7.

Recuadro 7:

Lista de chequeo - Inclusión social y Equidad de Género en el desarrollo de propuestas en el marco de actividades de campo

Pregunta	Si	No	Acción
¿Se ha realizado un análisis de género como parte del análisis de contexto de la propuesta?			
¿Se han identificado barreras hacia la inclusión social y la equidad de género y las acciones afirmativas para superarlas en la propuesta?			
¿Se ha incluido fondos para implementar las acciones afirmativas de la propuesta en el presupuesto?			
¿Se ha asegurado que habrá equidad en la participación de hombres y mujeres en las actividades propuestas?			
¿Se ha asegurado que habrá equidad de género y participación de grupos indígenas y jóvenes, con respecto al acceso a los beneficios que se generarán a partir de la propuesta?			
Si aplica, ¿en mecanismos de coordinación y espacios de toma de decisión, se habrá considerado la participación equitativa de hombres, mujeres, grupos indígenas y jóvenes?			
¿La propuesta demuestra que el proponente tiene capacidad para implementar el proyecto con inclusión social y equidad de género?			
¿La información de contexto, participantes, metas e indicadores está desagregada por sexo en la propuesta?			
¿El monitoreo y evaluación de la implementación de la propuesta, considera indicadores específicos del desempeño en cuanto a equidad de género?			



Fotografía: Milton Díaz, Quetzaltenango, Quetzaltenango.

Comunicación

Comunicación



6. EQUIDAD DE GENERO EN LA COMUNICACIÓN

¿Por qué?

Como se mencionó en el capítulo 2, en el sector rural en Guatemala, las desigualdades sociales entre hombres y mujeres dan lugar a un complejo sistema de interacciones que provocan una acumulación de desventajas para las segundas, ya que tienen comparativamente menor acceso a la educación y mayores niveles de analfabetismo que los hombres; limitándolas a acceso a información, lo cual se vio en el capítulo 3, es un elemento esencial de la “participación”.

¿Cómo?

Un plan de comunicación de una institución debe tomar en cuenta las desigualdades de género de manera explícita. El diseño de herramientas de comunicación, debe hacerse de manera diferenciada, asegurando que hombres y mujeres con distintos grados de escolaridad y de distintos estratos socio-económicos reciban la información mediada con enfoque de género y pertinencia cultural en medios y canales accesibles para ellos.

En este caso, se deben usar los métodos y materiales didácticos apropiados (imágenes, pictogramas) que permitan transmitir información a mujeres y hombres analfabetas. Para convocatorias, presentaciones, talleres, materiales didácticos, mensajes, publicidad, se usará un lenguaje inclusivo.

La comunicación como eje transversal apoya a visibilizar mensajes centrales en medios masivos, redes sociales y otros espacios para divulgación, además de fortalecer capacidades de los diferentes actores identificados como multiplicadores desde los diferentes sectores, sociedad civil, sector privado y sector público. Los mensajes atienden tanto temas técnicos relacionados al cambio climático y mitigación, así como equidad de género e inclusión social. El aspecto visual de materiales de comunicación y el manejo del discurso, refleja el enfoque de inclusión hacia los receptores externos; los materiales realizados (roll up, trifoliales, banners, cuadros, documentos y discursos) deben contener imágenes representativas de los diversos grupos guatemaltecos resaltando la participación de los más vulnerables (jóvenes, mujeres y niños) especialmente en las áreas rurales del país.

En el caso del Proyecto de Desarrollo con Bajas Emisiones, se comparte frecuentemente, por medio del email, mensajes⁷ breves y propositivos (informativos o que llaman a la acción) sobre equidad de género. Así mismo, se desarrolla un boletín trimestral “Construyendo Equidad” con datos de interés y avances del Proyecto respecto la inclusión social y equidad de género en cambio climático, adaptación y mitigación. El boletín se publica en las diferentes plataformas web y redes sociales a las que se tenga acceso.

⁷ “Tips”, datos, datos curiosos, trivia, entre otros.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Todos Santos Cuchumatán Huebuetenango.*

Reducir
Brechas

Reducir Brechas



7. APOYO A REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO

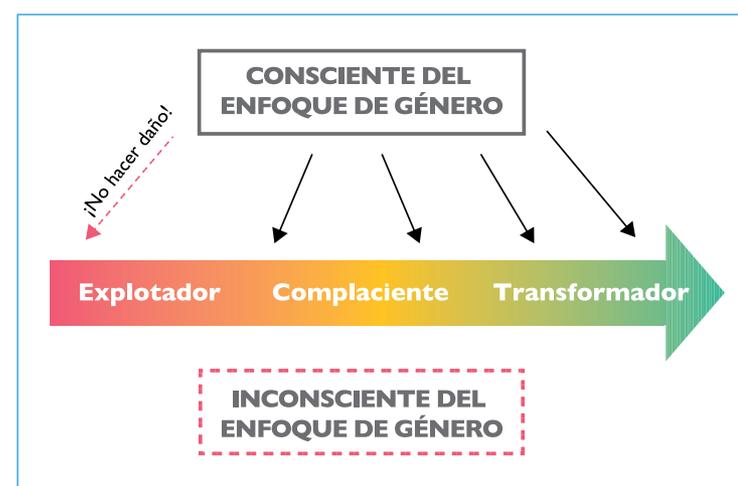
¿Por qué?

Al analizar el cambio climático, es evidente que afecta a ambos, hombres y mujeres, pero en diferente grado y amplitud. La lucha contra la pobreza y desigualdad social, étnica y de género, debe ser un eje transversal en todos los esfuerzos de desarrollo con bajas emisiones. La meta es conseguir una sociedad donde las relaciones sean más equitativas, donde los derechos y la libertad de un grupo no se adquieran a costa de otros. Eso solo puede lograrse poniendo fin a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

El marco conceptual conocido como “Secuencia de integración de género”⁸ ayuda a ubicar proyectos de desarrollo y políticas sobre la base de cómo “utilizan” consideraciones de género en su diseño e implementación. Los proyectos y políticas diseñados sin previo análisis de género se consideran “inconscientes del enfoque de género”⁹; estos proyectos y políticas desconocen por completo un enfoque de género en su diseño e implementación. Lo contrario son aquellos proyectos y políticas que son “conscientes del enfoque de género”; estos examinan consideraciones de género y le dan respuesta, según la categoría en la cual se encuentran en la “secuencia de integración de

Figura 5:

Secuencia de integración de género



Traducido de: Interagency Gender Working Group (IGWG). www.igwg.org

género”. Entre los proyectos y políticas conscientes del enfoque de género existen tres categorías:

1. Explotador: Intencionadamente o involuntariamente refuerzan o se aprovechan de desigualdades de género y estereotipos para alcanzar los objetivos del proyecto¹⁰.

⁸ “Gender Integration Continuum”

⁹ “Gender blind”

¹⁰ Puesto que un principio fundamental del desarrollo es “no hacer daño”, los proyectos y políticas nunca deberían ubicarse en la categoría “explotador”, más bien el objetivo de la integración de consideraciones de género sería moverse hacia proyectos y políticas transformadoras.

2. Complaciente: Identifican y reconocen desigualdades de género existentes, pero no buscan darle respuesta con acciones específicas.

3. Transformador: Realizan el debido análisis de género, identifican desigualdades existentes y toman acciones afirmativas necesarias para reducir las brechas de género y mejorar la posición de los grupos de población más vulnerables.

El Proyecto USAID/Desarrollo con Bajas Emisiones, se caracteriza por ser un proyecto consciente del enfoque de género que además de identificar y reconocer desigualdades de género existentes, también ejecuta acciones para de manera proactiva contribuir a mejorar la condición de vida de hombres y mujeres y a cerrar brechas de equidad de género existentes (“transformador”).

A continuación, se presentan algunas acciones afirmativas que contribuyen a “mejorar las vidas de la población por medio de avances en la equidad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de mujeres para que puedan participar plenamente de oportunidades de desarrollo en sus sociedades” (USAID, 2012).

¿Cómo?

La carga del trabajo doméstico es una de las limitantes para que las mujeres puedan participar en capacitaciones, intercambios, asistencia técnica o actividades económicas. Como acción afirmativa, se puede tratar el tema por medio de:

- Ayudar a darle el valor que merece al trabajo doméstico¹¹;
- Liberar tiempo distribuyendo las tareas entre los diferentes miembros de la familia (incluir en capacitaciones técnicas sensibilización sobre el tema); e
- Invertir en tecnología que reduce el tiempo dedicado a ciertas actividades domésticas (o sea, darle prioridad a la introducción de aquellas tecnologías que además de reducir la emisión de GEI, también reducen la carga de trabajo de las mujeres).

Mediante mensajes continuos y la propia actitud de equipos técnicos ante hombres y mujeres rurales con quienes se interactúa, se puede aportar para cambiar la baja valorización que la sociedad le da al trabajo de las mujeres en la casa, así como sus aportes en el campo y en actividades de generación de ingresos. De la misma manera se puede aportar a que cambie la percepción de que solo las mujeres y niñas pueden hacer los oficios domésticos, a que también los hombres y los niños pueden contribuir a este trabajo diario, no remunerado y el cual ocupa mucho tiempo. Ambos mensajes contribuyen también a cambiar la percepción que la toma de decisiones está a cargo del jefe de hogar, lo que lleva a un entendimiento más amplio que la toma de decisiones conjunta (por el hombre y la mujer) es algo positivo para el bienestar de la familia. Aquí es importante facilitar un trabajo participativo para que los hombres y las mujeres puedan hacer su propia auto reflexión sobre por qué es positivo y qué cambiaría en su hogar, ya que cada familia es diferente.

¹¹ Normalmente sub-valorado por la sociedad, tanto por hombres como mujeres por ser actividad no remunerada.

Cuando el personal técnico encuentre un agente de cambio positivo (o modelos a seguir) en el campo (por ejemplo, hombres rurales que demuestran comportamientos y actitudes equitativos de género en su familia u organización rural, o mujeres que son líderes fuertes que hablan en público), se podría optar por usar el intercambio como instrumento de aprendizaje entre iguales, hombres y mujeres rurales. En estos casos, los equipos técnicos podrían organizar intercambios de experiencias e invitar a las personas que servirán como “modelos a seguir” que compartan su experiencia con otros que desean cambiar sus conductas.

Al encontrarse con oportunidades, es importante que las instituciones dediquen recursos al fortalecimiento de capacidades de incidencia política de mujeres indígenas y/o ladinas para que, con mayor propiedad, puedan participar en espacios de discusión y toma de decisión sobre cambio climático, adaptación y mitigación. Además, ofrecer capacitaciones para preparar a mujeres interesadas para postular y asumir posiciones de liderazgo en una organización rural y apoyar su empoderamiento, es otra estrategia importante para cerrar brechas de género.

Con el afán de apoyar a ir superando las desigualdades de género en el marco del fortalecimiento organizacional en el área rural, las instituciones, proyectos y programas podrán invertir recursos para reflexionar con las y los beneficiarios de acciones de cambio climático, adaptación y mitigación sobre estas desigualdades y apoyar a las organizaciones rurales a identificar sus propias acciones afirmativas. Para ello, el Proyecto de Desarrollo con Bajas Emisiones, tiene previsto facilitar con varias de las organizaciones rurales que ejecutarán actividades demostrativas de mitigación (COMUDE, COCODE, Asocia-

ciones, Cooperativas, etc.) la metodología “Cerrando Brecha”¹²; metodología existente y ampliamente validada en campo (ver anexo). La primera vez que se facilita la aplicación de la metodología se identifican de manera participativa las desigualdades existentes, así como las acciones afirmativas, responsabilidad de ser implementadas por la organización rural o con apoyo de alguna instancia externa. Aproximadamente a los 18 meses, se facilitaría una nueva medición y se analiza con los miembros de las organizaciones rurales si las acciones afirmativas han sido implementadas y si han tenido un impacto positivo en cerrar la brecha, o sea, en disminuir las desigualdades de género. La información de ambas mediciones es analizada para concluir qué tanto las acciones afirmativas han apoyado a incrementar la equidad de género y cerrar las brechas de género en las organizaciones rurales.



Fotografía: Xiomara Lima, vivero FEDECOVERA.

¹² Progénero/FIDA y CODERSA, 2003.



Fotografía: Ingrid Schreuel, *Río Dulce, Izabal.*

M&E

M&E



8. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN, EL MONITOREO Y LA EVALUACIÓN

Es importante que la equidad de género sea visible en los Planes Operativos Anuales y los Informes de avance de las instituciones, proyectos y programas.

En el caso del Proyecto de Desarrollo con Bajas Emisiones, se reporta sobre las actividades ejecutadas (outputs), así como sobre los resultados (indicadores de los outcomes) de manera desagregada por sexo, edad y etnicidad, cuando aplique. De manera trimestral, cada miembro del equipo técnico reportará el tipo de acciones afirmativas que utilizó como apoyo para una implementación con equidad de género dentro los diferentes componentes. Estos aportes se consolidan como un insumo al Informe Trimestral y se da retroalimentación al equipo en reuniones de coordinación. Cada semestre, se devuelve la información consolidada a los socios involucrados en la ejecución del Proyecto con un breve análisis en cuánto a la participación de hombres, mujeres, jóvenes y de grupos indígenas en las actividades que se están ejecutando. Este análisis será útil para monitorear entre otros:

1. ¿Quiénes reciben información sobre LEDES (por sus siglas en inglés), inventarios GEI, potencial para mitigación y datos científicos?
2. ¿Quiénes reciben capacitación/fortalecimiento en temas relacionados a LEDES (por sus siglas en inglés)?
3. ¿Quiénes participan en mecanismos de coordinación y comités?
4. ¿Quiénes tienen acceso a flujos de información, quiénes participan en redes y quiénes participan en acciones (inter)sectoriales en conjunto?
5. ¿Si se promueve plena y equitativa participación en procesos de consulta para hombres, mujeres, jóvenes, indígenas?
6. ¿Si el proceso de elaborar política pública y estrategias nacionales y/o sub nacionales toma en cuenta consideraciones de equidad de género?
7. ¿Si acciones afirmativas, donde fuera necesario, han sido identificadas e implementadas en por ejemplo la introducción de nuevas tecnologías, la planificación e implementación de actividades demostrativas, y el análisis de nuevos mecanismos de financiamiento?
8. ¿Quiénes tienen acceso a las experiencias que los "pioneros" pueden compartir? y ¿para quiénes se ha traducido esto en un cambio de comportamiento?

En el caso del Proyecto de Desarrollo con Bajas Emisiones, el Plan de Monitoreo incluye un indicador específico: “Proporción de mujeres participantes en programas asistidos por el USG diseñados para reducir emisiones de GEI”, el cual refiere participación en procesos de capacitación, asistencia técnica, promoción y adopción de nuevas tecnologías y prácticas, entre otros. La unidad de medición es una proporción: mujeres participantes/total de participantes. El Proyecto reporta sobre los avances en este indicador de manera trimestral.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
30%	30%	30%	35%	40%

Para ese efecto, el Proyecto cuenta con un registro desagregado por sexo, edad y grupo étnico y una base de datos de participantes en eventos organizados por el Proyecto que permite monitorear la “inclusión social” (incluye equidad de género) en la participación en los eventos organizados por el Proyecto.

La información consolidada se presenta en los informes trimestrales en gráficas en porcentajes y números absolutos: (i) participación por sexo; (ii) participación por grupo étnico; (iii) participación por edad; y (iv) participación por tipo de institución. Además, se presenta el número de eventos (por tipo) para un cierto período. Toda la información consolidada está disponible por trimestre y por año fiscal.

El Encargado de M&E es el responsable de compartir con el equipo técnico la información consolidada a finales de cada trimestre y año fiscal, para que la misma pueda ser analizada por el equipo técnico para que se puedan tomar acciones correctivas (de ser necesario) para asegurar la inclusión social y la equidad de género.

BIBLIOGRAFÍA

CIIDH, 2005. Derechos económicos, sociales y culturales: un reto para la paz. 4to Informe. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, 2013. Ley marco para regular la reducción de la vulnerabilidad, la adaptación obligatoria ante los efectos del cambio climático y la mitigación de gases de efecto invernadero; Decreto número 7-2013. Guatemala.

FAO, 2013. Guía de capacitación: investigación del género y cambio climático en la agricultura y la seguridad alimentaria para el desarrollo. Roma.

FIDA/Progénero y CODERSA, 2003. Cerrando Brecha: Manual para orientar organizaciones rurales hacia la equidad de género. Roma.

INE/SEPREM, 2013. Guatemala: indicadores de género. Guatemala.

Land O'Lakes / USAID, 2015. Integrating Gender throughout a Project's Life Cycle 2.0: A guidance document for International Development Organizations and Practitioners. Minnesota.

MAGA y FAO/PAFG, 1999. Análisis de Género y el Desarrollo Forestal. Guatemala.

OXFAM, 2010. Adaptación al cambio climático: capacitar a las personas que viven en pobreza para que puedan adaptarse. Reino Unido.

PNUD, 2012. El Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012. Guatemala.

PNUD, 2009. El cambio climático y sus efectos sobre el desarrollo humano en Guatemala. Cuaderno de desarrollo humano 2007/2008- I. Guatemala.

USAID, 2013. Análisis de género de USAID/Guatemala: Recursos naturales y Cambio climático global. Guatemala.

USAID, 2012. Gender equality and female empowerment policy. Washington DC.



Fotografía: Xiomara Lima, Cobán, Alta Verapaz.

Anexo

ANEXO

Herramienta para medir niveles de equidad de género e identificar acciones afirmativas hacia la equidad de género en organizaciones rurales

Cerrando Brecha es una metodología de fácil aplicación, que permita medir el grado de equidad de género alcanzado por una organización rural e identificar acciones afirmativas. Específicamente permite:

- Medir la situación actual (línea base) de equidad de género dentro de una organización rural, COCODE, COMUDE, CODEDE;
- Facilitar la identificación de acciones afirmativas que sean necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres en las instancias CDUR; y,
- Medir avances en equidad de género e identificar ajustes necesarios a la estrategia de género o las acciones afirmativas.

La metodología es de utilidad para programas y proyectos de desarrollo rural y organizaciones de segundo piso, para trabajarla con organizaciones rurales de diferente tipo (instancias CDUR, comité, cooperativa, asociación; con diferentes objetivos, por ejemplo: desarrollo o asistencia técnica agropecuaria o planificación comunal/municipal). Se aplica básicamente a:

- Miembros masculinos de la instancia.
- Miembros femeninos de la instancia.

La implementación de la herramienta se ejecuta a través de cinco fases, que van desde:

1. Inducir a las personas que utilizarán las herramientas (esta capacitación).
2. La Convocatoria.
3. Aplicación diagnóstico.
4. Análisis de resultados y consensuar acciones afirmativas, que disminuyan la brecha de género existente.
5. Seguimiento a cambios (efectividad de las acciones afirmativas).

Se estima que se requiere de aproximadamente tres horas para la actividad inicial de diagnóstico, o sea, la aplicación de las herramientas. Estas consisten de un total de 24 preguntas (temas) para recopilar información de los miembros femeninos y por parte de miembros masculinos de la instancia del CDUR y/o Asociación o Cooperativa, que contiene información sobre las relaciones internas, acceso a información, participación en política pública y desarrollo de proyectos, beneficios obtenidos para las organizaciones representadas, la distribución y carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres y de los hombres miembros de la instancia.

La herramienta cuenta con su formato para calcular el puntaje alcanzado por hombres y por mujeres en el conjunto de preguntas. Estos resultados son los que nos indicarán si es necesario la implementación de acciones afirmativas que acorten la brecha de inequidad o no.

Se realiza una suma total del puntaje asignado por las mujeres y una suma total de los punteos asignados por los hombres. El total de puntos de cada uno nos da una idea de la equidad de género existente en la instancia del CDUR y/o Asociación o Cooperativa.

Para la identificación de acciones afirmativas se analiza el puntaje asignado por las mujeres y por los hombres para cada pregunta, y utilizando la escala de criterios, se definen las acciones a seguir. Esta calificación se lee horizontalmente. La diferencia en puntaje en lo que corresponda a los miembros masculinos y femeninos nos indica si hay necesidad para acciones afirmativas hacia el grupo de hombres, el grupo de mujeres o ambos.

Calificación de los Socios	Calificación de las Socias	Tipo y urgencia de acción recomendada
2	3	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3	2	
3	3	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
2	2	
1	1	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para Socios como para Socias.
0	0	
0	1	
1	0	
3	0	Las acciones afirmativas para las mujeres socias son necesarias.
3	1	
2	0	
2	1	
0	3	Las acciones afirmativas para los hombres socios son necesarias.
1	3	
0	2	
1	2	

Fuente: FIDA/Progénero y CODERSA, 2003



Fotografía: Xiomara Lima, Santa Elena Barillas.



Esta publicación es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido del documento es responsabilidad única de IRG, una empresa de RTI International y no refleja necesariamente la posición de USAID o del Gobierno de Estados Unidos de América.