

**Participación de  
mujeres y jóvenes en  
gobernanza forestal y  
de recursos en México  
y Centroamérica**

Un Diagnóstico Regional De  
**Estrategias Para Enfrentar**  
La Desigualdad Por  
Género Y Edad

# **PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y JÓVENES EN GOBERNANZA FORESTAL Y DE RECURSOS EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA**

Un Diagnóstico Regional De Estrategias  
Para Enfrentar La Desigualdad Por Género Y Edad

El papel de las comunidades forestales y agrícolas de México  
y Centroamérica para impulsar la participación de mujeres y  
jóvenes en la gobernanza de recursos naturales

# Contenido

## Por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB)

### Equipo de investigación:

Zoé VanGelder, Brenda Chávez

### Escrito por:

Zoé VanGelder

### Revisión y edición:

Christian Mendoza, Pilar Arrese y Ximena Andión

### Traducción:

María José Evia Herrero

### Corrección de estilo:

The Pillow Books, S.A.S. de C.V.

Mexico 2018



El financiamiento para esta publicación es gracias a Climate and Land Use Alliance.  
El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del ILSB.



La edición de este informe estuvo a cargo de Murcio Editores, S.C., con domicilio en Guillermo González  
Camarena 999, ofna. 2203, Santa Fe, Ciudad de México, C.P. 01210, T. (55) 3687 4492  
[contacto@murciosoluciones.com](mailto:contacto@murciosoluciones.com)

## 1 Introducción

7

## 2 El contexto: Género, Juventud y Comunidades Forestales en Centroamérica y México

11

### 2.1 Participación de mujeres y jóvenes: barreras estructurales en la gobernanza rural forestal

#### 2.1.1 Barreras económicas

#### 2.1.2 Barreras legales e institucionales

#### 2.1.3 Barreras socioculturales

## 3 Marco analítico y conceptos clave

17

### 3.1 Metodología— enfoque adaptable y participativo

## 4 Casos de estudio:

21

### 4.1 Costa Rica - Red Indígena Bribri-Cabecar (RIBCA)

### 4.2 Guatemala - Asociación de Comunidades Forestales de Petén (ACOFOP)

### 4.3 Guatemala - Red de Forestería Comunitaria de Guatemala Utz Che'

### 4.4 Honduras - Agencia para el Desarrollo de la Mosquitia (MOPAWI)

### 4.5 Honduras - Organización Fraternal Negra Hondureña (OFRANEH)

### 4.6 México - Consejo Civil Mexicano para la Silvicultura Sostenible- Península de Yucatán (CCMSS)

### 4.7 México - Unión de Cooperativas Tosepan Titataniske (Tosepan)

### 4.8 Conclusiones de los casos de estudio

## 5 Mejores prácticas de las Organizaciones Forestales y Agrarias

41

## 6 Reflexiones finales y recomendaciones

47

## 7 Bibliografía

53



Árbol de Cocoa, Costa Rica.



# 1

## Introducción

En México y Centroamérica, como en muchas partes del mundo, las mujeres rurales y las personas jóvenes<sup>1</sup> han sido históricamente marginalizadas y excluidas de procesos de toma de decisiones sobre temas que afectan sus vidas y su subsistencia.

Estos grupos se enfrentan a barreras culturales, sociales, económicas y políticas que resultan en un menor acceso a tierras, a créditos y a servicios, lo cual ha limitado su participación en la gobernanza de los recursos comunitarios y su capacidad para beneficiarse de actividades forestales y de agricultura. En otras palabras, se las ha discriminado en el acceso y el ejercicio de sus derechos humanos.

Las normas y estándares de organizaciones internacionales dedicadas a los derechos humanos de las mujeres han evolucionado en las décadas recientes para reconocer las inequidades múltiples y diversas que ellas viven. Esto incluye hacer visibles las vulnerabilidades específicas de las mujeres que viven en zonas rurales (campesinas, indígenas y afrodescendientes). La Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (ONU, 1995) y la Recomendación General 34 de la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2016) son dos documentos en los que se observa esta intención de abordar las inequidades de las mujeres en el campo y la ruralidad.

Sin embargo, falta mucho por hacer en estos temas. En toda Latinoamérica, y en México y Centroamérica específicamente, se han realizado pocos estudios sobre la participación de mujeres y personas jóvenes en la gobernanza forestal. Las investigaciones existentes sugieren que esta participación cambia según el contexto, y depende de una compleja combinación de dinámicas ecológicas, instituciones y culturales. La falta de conocimiento detallado por región significa que los programas y políticas se basan en generalizaciones que podrían ser erróneas. Sin datos sobre las

<sup>1</sup>Al hablar de jóvenes nos referimos a mujeres y hombres por igual.



formas específicas en las que las mujeres y jóvenes contribuyen al sustento de la actividad forestal y a la toma de decisiones comunitarias en México y Centroamérica, las políticas de desarrollo rural corren el riesgo de ser inefectivas, en el mejor de los casos, y de reforzar inequidades, en el peor. Más aún, en muchos casos el enfoque con el que se aborda la participación de mujeres en la gobernanza forestal es instrumentalista y no se basa en estándares y normas de derechos humanos. Estas discusiones retratan a las mujeres como actores críticos en la protección del medio ambiente y los recursos naturales, pero no abordan temas como su participación política, autonomía económica o acceso a la tierra.

En las dos décadas pasadas, las **Organizaciones Forestales y Agrarias (OFA)**<sup>2</sup> en México y Centroamérica han impulsado el liderazgo femenino, administrado proyectos productivos para empoderar económicamente a mujeres y jóvenes y creado oportunidades para que actores tradicionalmente marginalizados participen en la gobernanza forestal. De estos programas y prácticas, pocos han sido analizados o documentados de una forma sistémica y formal. Aunque las estrategias de género y juventud de las OFA han contribuido a una mayor participación, el cambio ha sido lento y persisten importantes obstáculos institucionales, económicos y socioculturales. La inequidad en la participación y toma de decisiones de mujeres y jóvenes debe ser considerada, analizada y abordada de una forma holística, considerando los espacios públicos y privados, el trabajo remunerado y no remunerado, así como los contextos social, económico y político en los que se insertan las OFA. Abordar la diversidad de obstáculos para una participación completa y empoderada de toda la comunidad forestal requiere un enfoque interdisciplinario y transversal.

Hace año y medio, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), organización mexicana, feminista y de derechos humanos, desarrolló una estrategia de género y defensa del territorio como parte de su programa sobre Género y Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La estrategia tiene como objetivo fortalecer a organizaciones, movimientos sociales y comunidades involucradas en la defensa de los territorios para avanzar su agenda de igualdad sustantiva como parte de la construcción de alternativas de desarrollo. Esto incluye trabajar con comunidades para mejorar la participación significativa de mujeres y personas jóvenes en los procesos de toma de decisiones en todos los niveles.

Por todas estas razones, el ILSB llevó a cabo este estudio regional, que forma parte de un proyecto con The Climate and Land Use Alliance (CLUA) cuya intención es reducir la brecha de conocimiento que existe con respecto al papel que juegan las mujeres y jóvenes en actividades productivas y de gobernanza en las OFA.

Las organizaciones indígenas, forestales y agrícolas presentadas en este estudio comparten el compromiso de aumentar la capacidad de mujeres y hombres rurales para participar en decisiones que afectan sus vidas. Aunque usan diferentes estrategias —algunas enfocan sus esfuerzos en la defensa legal y en incidencia en políticas para igualdad de derechos, otras en aumentar el poder y autonomía de agricultores y silvicultores— trabajan para confrontar desigualdades de clase y etnia que afectan a las comunidades rurales. También tienen una perspectiva estratégica respecto a cómo la inequidad en comunidades rurales afecta a sus miembros. Esta perspectiva es resultado de las relaciones de confianza formadas a lo largo de los años dentro de las comunidades que las OFA acompañan y apoyan. Debido al conocimiento detallado que poseen las OFA sobre sus

<sup>2</sup>Con el objetivo de sintetizar los hallazgos y argumentos, nos referimos a todas las ONG locales, organizaciones indígenas y organizaciones de agricultores y silvicultores que aparecen en este estudio como OFA. La OFA es aquella ONG de segundo piso, asociación o cooperativa que representa y/o acompaña a organizaciones comunitarias en la implementación de proyectos económicos y en la defensa de sus derechos en la política regional y local. Las decisiones tomadas a nivel "organizacional" se refieren a aquellas tomadas por la OFA y sus líderes. Cuando hablamos de "comunidad" hacemos referencia a la organización a nivel comunitario, que con frecuencia toma la forma de asamblea formal entre titulares de derechos y terratenientes, en la que se toman decisiones respecto a un territorio o recurso, o a un grupo de personas que vive en un área geográfica determinada que ha decidido o tiene la obligación de organizarse para tomar decisiones en conjunto.

contextos y realidades locales, así como sus relaciones con las comunidades, tienen una ventaja estratégica sobre los gobiernos, agencias y ONGs internacionales para cambiar dinámicas socio-culturales e institucionales que emergen y son reforzadas en los hogares, las comunidades y las organizaciones. Existe poca evidencia respecto al rol de las OFA en el cambio de desigualdades de género y edad en la región, sin embargo, se han realizado estudios que respaldan nuestra hipótesis. Por ejemplo, un trabajo de investigación del Consejo Nacional de Caucho en Brasil atribuye prominentes movimientos sociales amazónicos e indígenas a la visibilización del trabajo de las mujeres y a su empoderamiento en comunidades forestales (Shanley, Da Silva, y MacDonald, 2011).

El ILSB espera que este estudio sea un punto de partida para crear más espacios para el diálogo y la elaboración de estrategias respecto al rol vital que cumplen las mujeres y los jóvenes en la gobernanza forestal.

### *La importancia de promover la igualdad de las mujeres y la juventud en la gobernanza forestal*

Existen muchos argumentos estratégicos para promover la participación de mujeres y jóvenes en la gobernanza de recursos naturales. La igualdad de derechos, acceso y oportunidades es esencial para que las mujeres y jóvenes logren ejercer su derecho a la autodeterminación. En una visión más amplia, también es esencial para el fortalecimiento y subsistencia de las comunidades forestales. Cuando se les excluye de los espacios de toma de decisiones, las necesidades de mujeres y jóvenes no se toman en cuenta. Aunado a esto, aunque se necesita investigar más sobre su contribución a la gobernanza de recursos naturales en México y Centroamérica, estudios globales sugieren que las mujeres y jóvenes poseen un conocimiento único sobre recursos forestales y agrobiodiversidad (Agarwal, 2009; Begossi, Hanazaki, & Tamashiro, 2002; Food and Agriculture Organization –FAO–, 2016; Marin, 2017; Rocheleau et al., 1997). Estudios sobre el sur de Asia y otros que comparan países en Asia, África y Latinoamérica sugieren que, cuando hay mujeres presentes en la gobernanza forestal, es más probable que conozcan y sigan las normas establecidas para el uso de los recursos (Agarwal, 2009) y mejora el uso de estos (Mwangi, Meinzen-Dick, y Sun, 2011). **Aprovechar el conocimiento de mujeres y jóvenes y aumentar su acceso a recursos puede resultar en economías rurales más fuertes.** En 2011, el reporte sobre el estado mundial de la agricultura de la FAO argumenta que invertir en el empoderamiento económico y político de las mujeres aumenta la productividad y sostenibilidad agrícola (FAO, 2011).

Existen muchos argumentos estratégicos a favor de fomentar la participación de mujeres y jóvenes en la gobernanza de recursos naturales, y las consecuencias de la marginalización continua son graves dado que los ecosistemas forestales juegan un papel importante en la mitigación del calentamiento global. Se necesitan estrategias efectivas en todas las escalas del diseño de políticas y programas para involucrar a actores comunitarios diversos en la gobernanza de los recursos naturales, incluyendo los forestales. Utilizar el conocimiento que poseen las OFA puede ser esencial para lograr procesos de gobernanza forestal igualitarios y estrategias de mitigación de cambio climático.

Ayudar a las OFA a mejorar sus estrategias para enfrentarse a los obstáculos institucionales y socioculturales a la inclusión e igualdad podría mejorar significativamente la participación de mujeres y jóvenes en la gobernanza forestal de la región. Las OFA ya están abordando barreras culturales y domésticas<sup>3</sup> para la desigualdad basada en género y edad, pero es necesario trabajar

<sup>3</sup>El nivel doméstico se refiere a un grupo de personas que vive en el mismo espacio y comparte comidas o alojamiento. Analistas de este nivel consideran roles y responsabilidades para los miembros del espacio y dinámicas dentro de la familia respecto a cómo compartir recursos económicos y ecológicos, y tomar decisiones respecto a cómo utilizar los recursos.

para formalizar estas prácticas. Además, es indispensable contar con iniciativas concretas para que las mujeres y jóvenes puedan acceder a la tierra y a recursos. Las OFA pueden ser actores clave para desarrollar estrategias efectivas con miembros de la comunidad que tienen derecho formal a la tierra y una membresía formal en las organizaciones comunitarias. De esta manera, se podría acomodar a grupos de interés históricamente marginalizados. Para lograr esto, las OFA necesitan más apoyo e información sobre mecanismos con perspectiva intercultural y de género para reformar instituciones comunitarias con la participación de todos los miembros de las comunidades.

Este es un primer esfuerzo para sistematizar y hacer visibles las mejores prácticas de las OFA para la inclusión de mujeres y jóvenes. La intención es dar pistas de las estrategias y caminos diversos que existen para la inclusión. No son exhaustivas y el propósito no es dar recetas o fórmulas, ya que cada OFA tiene un contexto, historia y realidad únicos.

Al explorar los obstáculos institucionales y socioculturales a los que se enfrentan las mujeres y jóvenes en comunidades forestales y de agricultura, así como las maneras en las que las OFA y miembros de la comunidad se han enfrentado a esos obstáculos, pretendemos esclarecer qué estrategias son exitosas al lograr un cambio en los niveles doméstico, comunitario y organizacional y cómo el cambio en diferentes escalas afecta las dinámicas de poder.

La examinación de las prácticas y programas implementados por las OFA para impulsar la participación política y empoderamiento económico de mujeres y jóvenes permite que el estudio: (1) registre las formas diversas y cambiantes en las que las mujeres y jóvenes participan en la gobernanza comunitaria de recursos naturales en la región; (2) documente las estrategias que las OFA usan para confrontar las fuentes institucionales, sociales y económicas de desigualdad de género y edad; y (3) provea una síntesis de las mejores prácticas para contribuir al empoderamiento de mujeres y jóvenes. Finalmente, se brinda una serie de recomendaciones para capitalizar las experiencias y conocimientos de las OFA, aumentando así su habilidad de crear cambios positivos.

<sup>3</sup>El nivel doméstico se refiere a un grupo de personas que vive en el mismo espacio y comparte comidas o alojamiento. Analistas de este nivel consideran roles y responsabilidades para los miembros del espacio y dinámicas dentro de la familia respecto a cómo compartir recursos económicos y ecológicos, y tomar decisiones respecto a cómo utilizar los recursos.

# 2

## Contexto: Género, Juventud y Comunidades Forestales en Centroamérica y México

Para comprender mejor el trabajo, mejores prácticas y obstáculos de las OFA, es esencial conocer el contexto en el que trabajan y se desarrollan.

En México y Centroamérica, así como en otras partes del mundo, el modelo económico capitalista tiende a ver el desarrollo como una forma de acumulación y privatización que afecta a los bosques y tierras de comunidades indígenas y rurales en las que trabajan las OFA. Actualmente en Latinoamérica, estos territorios son amenazados por proyectos a gran escala que son implementados por empresas nacionales y multinacionales que están interesadas en los recursos del suelo y subsuelo.

En este contexto, las OFA enfrentan muchos retos para apoyar y acompañar a comunidades a enfrentar las amenazas de despojo de recursos naturales y tierra por parte de intereses de actores estatales y privados (Grain, 2008; Von Braun y Meinzen-Dick, 2009). Casi todas las OFA presentadas en este estudio dedican muchísimos esfuerzos en ayudar a las comunidades a defender sus derechos a la tierra, territorio y recursos naturales. Es por eso que, para muchos titulares de derechos, agregar “nuevos” actores comunitarios a la participación en la gobernanza es una amenaza adicional.

De acuerdo con el Observatorio de Conflictos Mineros de América Latina, existen más de 260 proyectos mineros en conflicto con comunidades locales en la región. Según información de Global Witness y el periódico británico The Guardian, en 2017 fueron asesinados 197 defensores de la tierra y el medio ambiente. De ellos, 116 murieron en Latinoamérica como consecuencia de “enfrentarse a gobiernos y empresas que se roban su tierra y dañan el ambiente, y por denunciar las prácticas corruptas e injustas que lo permiten”. Por su parte, la Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos señala que entre 2012 y 2016 fueron asesinadas 42 defensoras de derechos de las mujeres en México y Centroamérica, y que la mayoría de los crímenes sucedieron cuando ellas defendían sus territorios y peleaban contra la impunidad y la violencia de género.



Además, es importante mencionar que la migración ha crecido sin precedente en los últimos años, lo que ha causado pobreza estructural y multidimensional, inseguridad y falta de opciones laborales en la región, afectando a la población y las dinámicas internas de comunidades forestales.

El 65% de los bosques de Mesoamérica están en manos de comunidades rurales e indígenas, como resultado de décadas de descentralización. Esto la convierte en la región del mundo con la mayor tasa de comunidades rurales e indígenas reconocidas formalmente (Prisma, 2014). La investigación sobre gobernanza forestal comunitaria en la región (Bray et al., 2003; Merino, 2004; Prisma, 2014, 2016; Min-Venditti, Moore, y Fleischman, 2017) ha fortalecido los argumentos a nivel mundial para descentralizar el poder de decisión hacia las comunidades, demostrando que la gobernanza comunitaria de los recursos no solo acaba con la deforestación y explotación sino que ayuda a preservar la herencia biocultural y contribuye al desarrollo económico (Colfer, 2012; Larson y Ribot, 2004; Ostrom, 1991).

Las instituciones locales comunitarias son generalmente más efectivas que los gobiernos o actores externos al hacer cumplir reglas para el uso de los recursos (Agrawal & Ostrom, 2001; Ostrom, 1991). La descentralización es también un camino para la igualdad, al dar a comunidades locales más poder de decisión y hacer responsables a las instituciones políticas de ser más eficientes respecto de las necesidades locales (Ribot, 1995, 2002; Banco Mundial, 1997). A pesar de que los beneficios de la descentralización han sido bien documentados, se sabe menos acerca de cómo afecta a los diversos grupos de interés en las comunidades forestales. Analizar quién representa a la comunidad en la gobernanza forestal comunitaria y quién tiene acceso a espacios de toma de decisiones es esencial para comprender cómo la descentralización y las iniciativas forestales comunitarias benefician y privilegian a algunos miembros de la comunidad sobre otros.

La investigación sobre el tema en México y Centroamérica –así como mucha de la información académica global sobre comunidades forestales y gobernanza de recursos– ha sido criticada por homogeneizar a las comunidades y por no reconocer las diferentes necesidades y relaciones con el medioambiente de los diversos grupos de interés (Vázquez-García, 2015; Armijo et al., 2015). Los programas que refuerzan desigualdades existentes en las comunidades rurales, especialmente las de género y edad, son resultado de esta homogeneización.

Una de las razones por las que los académicos creen que el sector ha sido lento al abordar la inclusión de mujeres y jóvenes es su énfasis en el desarrollo económico a través de la extracción maderera. Este enfoque ha resultado en un sesgo masculino, porque la extracción maderera ha sido ocupada y dominada históricamente por hombres, ya que ha sido considerada “trabajo de hombres” desde una perspectiva cultural, porque requiere fuerza física, en muchas ocasiones implica pasar tiempo fuera del hogar y porque ha existido resistencia masculina a permitir mujeres en estos espacios. Se piensa que mujeres y jóvenes usan los bosques para productos no madereros, como la recolección de leña y hongos o la agricultura de subsistencia (Awono et al., 2010; Shackleton, 2011; Ingram, 2014).

A pesar de que este uso no siempre resulta en ganancias económicas, son actividades esenciales para la subsistencia del hogar (Do Nascimento da Silva Vasconcelos, Maciel, & Albuquerque, 2012). El enfoque de las instituciones comunitarias para la gobernanza forestal en los resultados comerciales de los recursos madereros resulta en la priorización de las ganancias económicas y en un desarrollo económico específico. Esto significa que los intereses y voces de mujeres y jóvenes son dejados fuera porque sus trabajos ni siquiera son reconocidos como tales, lo mismo que el trabajo no remunerado que realizan de cuidados, de huertas familiares

y otras actividades que son parte del modo de vida de la comunidad. Como dice la Recomendación General 34 de la CEDAW (CEDAW, 2016): “10. La discriminación hacia mujeres rurales no puede comprenderse por completo sin tomar en cuenta las raíces macroeconómicas de la desigualdad de género. Los Estados fallan al no reconocer el rol de las mujeres y niñas rurales en trabajo no remunerado, su contribución al producto doméstico bruto y, por lo tanto, al desarrollo sostenible”.

El reporte *Bosques y género* de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) afirma que: “la mayor parte de la biodiversidad del mundo habita un paisaje fragmentado de mosaicos... las mujeres y otros miembros de la comunidad que manejan y usan los bosques para un amplio rango de actividades deben ser considerados también grupos de interés primarios” (Aguilar et al., 2011, p. 22). Expandir el concepto de silvicultura para incluir estos mosaicos es una forma de incluir a los grupos de interés que dependen de productos no madereros en la gobernanza forestal comunitaria. Los creadores de políticas forestales deben “tomar en cuenta a actores y formas de organización política alternativos para ampliar las voces que se escuchan en la gobernanza forestal, no solo para cumplir con metas internacionales y requerimientos de donantes, sino porque es un valor democrático” (Colfer et al., 2016, p. 65).

Hay quienes argumentan que el sector forestal comunitario en México y Centroamérica ha sido especialmente lento al abordar las necesidades de una comunidad heterogénea. Un experto regional lo explica así: “en otras partes del mundo, en la investigación de silvicultura comunitaria, existe ya un entendido de que la silvicultura no es solo el sector maderero, sino que incluye a cualquier miembro de la comunidad que usa los recursos –desde leña hasta plantas, recursos acuíferos, tierra para agricultura, etc. – pero en México y Centroamérica, el sector forestal se ha centrado particularmente en la comercialización maderera”.

Este cambio para expandir la gobernanza forestal comunitaria, de forma que incluya a más recursos que solo los árboles, es visible en la diversificación de estrategias y el nuevo discurso de las organizaciones, instituciones gubernamentales y donantes que trabajan en la conservación de recursos naturales. Las estrategias usadas por las OFA en este estudio también ilustran el cambio. Por ejemplo, ahora tienen planes de administración territorial en lugar de planes de administración forestal. Su trabajo y activismo antes se enfocaba en apoyar al productor –silvicultor o granjero– pero ahora incluye a la familia indígena y campesina. Este es un resultado tangible de un cambio de paradigma en áreas rurales, en el que el productor (hombre) se convierte en una familia productiva, dada la necesidad de aumentar el ingreso familiar a través de múltiples actividades productivas y su diversificación. En los últimos veinte años, existen más iniciativas para productos forestales no madereros que incluyen a mujeres y jóvenes. Estos cambios reflejan un avance de un enfoque más holístico de la gobernanza de recursos comunitarios, que considera a grupos de interés y necesidades más diversas.

Los cambios en las estrategias de las OFA reflejan una creciente atención a la participación, derechos y acceso de mujeres y jóvenes en las comunidades rurales de todo el mundo. La última década ha visto un aumento en resoluciones y activismo internacional, como la declaración de la ONU sobre los derechos de los campesinos, que incluye derechos específicos de las mujeres, o la recomendación 34 del CEDAW sobre los derechos de las mujeres rurales. El cambio en la normativa internacional se complementa con estudios clave sobre la participación por género y edad en la agricultura y silvicultura comunitaria que han sido publicados por organizaciones internacionales. Anteriormente se citaron dos de estas publicaciones –el reporte *Bosques y género* de la IUCN (Aguilar et al., 2011) y el de *Género y bosques* de Colfer (Colfer et al., 2016) publicado por el Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR). Estas y otras

publicaciones (FAO, 2011; Bose et al., 2017; Shmink y Gomez, 2015) ofrecen una fotografía sobre lo que sabemos acerca de cómo las mujeres y jóvenes aprovechan los recursos y cómo participan en la gobernanza. Además, resaltan las lagunas en el conocimiento que aquí se comparte.

## 2.1 Participación de mujeres y jóvenes: barreras estructurales en la gobernanza rural forestal

A continuación se presenta una breve reseña de los obstáculos y oportunidades que identifica la literatura regional para superar la desigualdad por género y edad y promover la inclusión en la gobernanza comunitaria de recursos naturales.

Las investigaciones a nivel global se enfocan en empoderar a mujeres y jóvenes a través de su inclusión en el desarrollo económico. Este es un punto central para acabar con la desigualdad, pero la participación política de mujeres y jóvenes se ve afectada por muchos otros factores. Varios estudios respecto a género y silvicultura destacan que la participación de las mujeres en la toma de decisión varía como resultado de complejas dinámicas socioculturales e institucionales (Colfer y Minarchek, 2013; Evans, Marchena, Flores, y Pikitle, 2016; Rocheleau et al., 1997). Se necesita más conocimiento sobre las particularidades de estas dinámicas para mejorar las estrategias de inclusión por género y edad en el desarrollo y la gobernanza rural.

Este apartado revisa las dinámicas institucionales y socioculturales que afectan a las mujeres y jóvenes en la gobernanza forestal, da cuenta de la poca investigación sobre cómo sobreponerse a éstas, y explica por tanto el reto que siguen siendo para las OFA.

### 2.1.1 Barreras económicas

Como se mencionó antes, el modelo económico que prevalece en la región se enfoca en la acumulación de capital, valora las actividades de producción sobre las de reproducción y tiene una visión predominantemente masculina del desarrollo. Esto significa que las estructuras de desigualdad se traducen en una falta de oportunidades laborales diferenciada que provoca mayor migración y que no atiende ni reconoce el trabajo de cuidados y el no remunerado (que suelen hacer mayormente las mujeres). Tales son algunas de las múltiples barreras culturales a las que se enfrentan las mujeres.

Este desarrollo económico y el interés comercial en la madera ha excluido a las mujeres y jóvenes. No existen estudios comparativos regionales que revelen cómo se benefician estos grupos de los recursos forestales, pero sí existen estudios que detallan el uso que les dan las mujeres y cómo éstas son excluidas en contextos específicos de Latinoamérica (Armijo, et al., 2015; Rocheleau et al., 1997; Vázquez-García y Ortega-Ortega, 2017) que merecen ser sintetizados en una reseña más detallada de la literatura. Las investigaciones globales existentes sobre desigualdad económica sostienen que el acceso de las mujeres y jóvenes a modos de vida forestales más formales aumenta su poder negociador tanto en el nivel doméstico como en el comunitario (Boserup, 1970; FAO, 2011; Meinzen-Dick, Brown, Feldstein, & Quisumbing, 1997). Estudios regionales podrían ayudar a identificar los mecanismos mediante los cuales el empoderamiento político hace frente a desigualdades en todos los niveles.

Como dice la recomendación 34 de CEDAW:

*A nivel mundial, y con pocas excepciones, en relación con todos los indicadores de género y desarrollo para los que existen datos, las mujeres rurales se encuentran en peor situación que*

*los hombres rurales y las mujeres y los hombres urbanos, y la pobreza y exclusión les afectan de manera desproporcionada. Se enfrentan a una discriminación sistemática en el acceso a la tierra y los recursos naturales. Soportan la mayor parte de la carga de trabajo no remunerado debido a los papeles estereotipados asignados a cada género, la desigualdad dentro del hogar y la falta de infraestructura y servicios, también con respecto a la producción alimentaria y el trabajo asistencial. Aun cuando tienen un empleo formal, desempeñan con mayor frecuencia trabajos inseguros, peligrosos, mal remunerados y no cubiertos por la protección social. (CEDAW, 2016, par. 5, supra n. 2)*

### 2.1.2 Barreras legales e institucionales

En las últimas décadas, varios países de América Latina han aprobado reformas agrarias, pero solo de un 4 a 15% de las mujeres se ha beneficiado de ellas, a pesar de ser esenciales en demandar las reformas y en la redistribución de la tierra (Katz, 1999). Además, un diagnóstico de 2016 sobre los derechos de las mujeres en México y Centroamérica documenta que solamente el 12% de las mujeres en Honduras, 15% de las mujeres en Guatemala y 20% de las mujeres en México tienen títulos y acceso a la tierra (RECMURIC, 2016). Estos datos nos permiten vislumbrar cómo los sistemas legales de propiedad de la tierra han fallado en reconocer que las mujeres son parte de las comunidades agricultoras y forestales y por lo tanto tienen el mismo derecho a acceder y poseer la tierra en la que viven y sus recursos.

Otro aspecto relacionado a la tenencia de la tierra es que la base de la participación en la toma de decisiones a nivel comunitario suele ser la posesión legal de un terreno o los derechos para explotar recursos comunes. Si las mujeres y jóvenes tienen menos probabilidades de tener propiedades o derechos, técnicamente (dadas las leyes de las organizaciones comunitarias) no tienen derecho a votar ni, en ciertos casos, siquiera asistir a juntas. Los sistemas de posesión de tierras y las reglas y leyes comunitarias actuales que limitan derechos de votación y acceso a espacios de toma de decisiones representan obstáculos importantes para la igualdad de género en la región (Deere y León, 2003; Bose et al., 2017).

En este contexto, es necesario mencionar que muchas de estas comunidades son indígenas, por lo que tienen sus propios sistemas normativos que históricamente han operado de forma local. Son usos y costumbres comunitarios que sirven para resolver conflictos, organizar y administrar la vida comunitaria. Las mujeres tienen que confrontar esta estructura que histórica y culturalmente ha designado para ellas roles que no les permiten poseer tierra, ser parte de procesos de toma de decisiones ni ocupar posiciones de liderazgo. Las reglas que limitan los derechos de votación de ciertos miembros continúan limitando el acceso de las mujeres y jóvenes a espacios de decisión.

Los esfuerzos para estudiar cómo los sistemas de tenencia de la tierra excluyen a mujeres y jóvenes y cómo se pueden mejorar las condiciones por medio de reformas nacionales están aumentando. Varias organizaciones internacionales y regionales, como la Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra y el Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (RIMISP) han publicado estudios sobre el tema y recomendado programas y reformas de políticas (Deere, Lastarria-Cornhiel, y Ranaboldo, 2011; Ranaboldo y Leiva, 2013; Procasur, 2014). Bose (Bose et al., 2017) publicó recientemente un número especial sobre derechos de tierras y género en Latinoamérica que examina los avances obtenidos, incluyendo los programas en Colombia para emitir títulos conjuntos, pero que destaca también que, a pesar de las reformas, las mujeres continúan teniendo acceso limitado a los recursos.



### 2.1.3 Barreras socioculturales

A pesar de que la investigación y el activismo respecto a derechos de la tierra y acceso a recursos han crecido, pocos estudios orientan y dan cuenta de cómo las normas socioculturales respecto a roles de género y edad, así como a las responsabilidades en comunidades forestales afectan a la participación de jóvenes y mujeres. Evidenciar esto es fundamental para comprender el complejo contexto en el que viven las mujeres y jóvenes.

En el caso de los y las jóvenes, se les percibe con poca experiencia e interés en los temas comunitarios, mientras que los roles tradicionales para las mujeres, como el trabajo de cuidado y la maternidad, son parte importante de la forma en la que se establecen las relaciones basadas en el género y las dinámicas de poder. La división sexual del trabajo, que incluye dobles o triples jornadas de trabajo para las mujeres (tienen la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, además de contar con trabajo remunerado, labores comunitarias, trabajo de la tierra, etc.) afecta también su participación en espacios públicos y políticos. Como se establece en la recomendación 34 de la CEDAW:

*Las mujeres rurales también tienen más probabilidades de verse excluidas de los puestos de liderazgo y toma de decisiones a todos los niveles. Se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia por razón de género y la falta de acceso a la justicia y a recursos jurídicos eficaces. Indudablemente, no debe ignorarse la importancia del empoderamiento, la libre determinación y la posición de las mujeres rurales en la toma de decisiones y la gobernanza. Cuando se ignora, los Estados ponen en peligro su propio progreso. (CEDAW, 2016, par. 6).*

Colfer y Minarchek (2013) desarrollaron un marco analítico que identifica los factores económicos, institucionales y socioculturales que afectan la gobernanza forestal en los niveles nacional, organizacional, comunitario y doméstico. En esta “caja de género” identifican la masculinidad hegemónica, en la que las normas socioculturales legitiman ideas sobre la dominación masculina en la sociedad como un obstáculo para la inclusión y la igualdad.

Las conclusiones del análisis transnacional (incluyó a México y Bolivia) de organizaciones forestales, de Coleman y Mwangi (2013), argumentan que abordar las barreras institucionales (es decir, cambiar las reglas de membresía o implementar cuotas de género) es insuficiente si no se acompaña de un trabajo que incluya a los hombres y se enfoque en cambiar las normas culturales de género que inhiben la participación de mujeres.

Un hallazgo central de uno de los pocos estudios detallados sobre la participación de las mujeres en la gobernanza forestal en Centroamérica sugiere que, dado que las dinámicas de género se refuerzan y recrean en los niveles comunitario y doméstico, las estrategias para superar la desigualdad de género deben buscar generar un cambio en estos niveles (Evans et al., 2016). Este estudio reafirma que es necesario abordar la hegemonía masculina y las percepciones socioculturales para acabar con las barreras a las que se enfrentan las mujeres en la búsqueda de participación igualitaria.

# 3

## Marco analítico y conceptos clave

Este estudio utiliza un **enfoque interseccional**<sup>4</sup> para comprender cómo las iniciativas económicas y las normas institucionales y socioculturales pueden afectar las dinámicas de poder formales e informales y las oportunidades y obstáculos para la participación de mujeres y jóvenes en la gobernanza forestal.

A pesar de que la desigualdad de género y edad es el foco, también se consideran otras categorías sociales. El género y la edad se entienden como dos de muchas otras categorías, como el status económico o educativo, la etnia, y otras que se usan para organizar relaciones sociales y ayudan a determinar la forma en la que nos relacionamos unos con otros, afectando la cantidad y el tipo de poder que tenemos en distintos espacios. Estas categorías sociales y sus significados se definen y refuerzan en lo doméstico, en la comunidad, en las organizaciones sociopolíticas y en otras organizaciones regionales y nacionales. Limitamos el alcance de nuestro análisis a los niveles organizacional, comunitario y doméstico, en el entendido que el cambio en las prácticas en un nivel puede afectar las dinámicas sociales en otro.<sup>5</sup>

En nuestro análisis interseccional, construimos a partir del trabajo de Djoudi (Djoudi et al., 2016) y los crecientes esfuerzos para articular un acercamiento más matizado al entendimiento del poder, la vulnerabilidad y la identidad de género en las investigaciones respecto a cambio climático

<sup>4</sup>Interseccionalidad es un término desarrollado por la feminista afroamericana Kimberlee Crenshaw (1991) para enmarcar diferentes identidades sociales como entrecruzadas y dinámicas y para identificar una vía para confrontar diferentes fuentes de opresión. Las teorías de Crenshaw emergieron como una crítica al feminismo blanco occidental que, para ella, se enfoca tanto en el género, y en una experiencia particular del género, que olvida cómo este se intersecta con la clase, la edad, la etnia y otras identidades sociales para replicar y magnificar estructuras y relaciones opresivas. Crenshaw argumenta que una lucha por igualdad y derechos debe confrontar todas las fuentes de opresión de forma simultánea, en diferentes escalas, para poder llevar a la emancipación.

<sup>5</sup>Para muchas OFA, los catalizadores para crear estrategias para aumentar la participación de mujeres y jóvenes fueron la legislación a nivel nacional o los requerimientos de los donadores. Parte de lo que documentamos en los estudios de caso es en qué momento la organización identificó como problemas a la desigualdad por género y edad.

y adaptación (Djoudi et al., 2016; Djoudi y Bockhaus, 2013; Lykke, 2009; Arora-Jonsosson, 2011). De forma similar, usamos la conceptualización relacional del poder de Bourdieu: en lugar de entender el poder como unidireccional o como una persona e instituciones que tienen “poder sobre” otro, vemos que hay muchas formas distintas de poder y que este es fluido y dinámico. Pensar así en el poder es esencial para nuestro análisis, ya que ayuda a identificar múltiples fuentes de poder y las formas en las que, a pesar de las estructuras y relaciones desiguales, las mujeres y los jóvenes se empoderan para encontrar formas de hacerse escuchar, creando caminos de participación que pueden estar fuera de las estrategias formales de inclusión.

Estos son los fundamentos teóricos para preguntar cómo sí participan las mujeres y jóvenes, cómo sí se empoderan. Mucho del trabajo sobre género y juventud en la gobernanza ambiental se enfoca en cómo se oprime a estos grupos, que son vistos como víctimas de misoginia, actores vulnerables y sin agencia. Este análisis se guía por teóricos como Foucault, quien escribió “donde hay poder, hay resistencia”. Es importante buscar esas formas de resistencia y los caminos que mujeres y jóvenes usan para apoyarse y participar, porque de esta forma se puede comprender qué procesos y prácticas podrían reforzar estos caminos. Como argumenta Djoudi: “el reconocimiento de relaciones no equilibradas de poder debe incluir el reconocimiento de patrones de resistencia, impugnación y emancipación que están ligados al poder [...] Pocos estudios documentan estas complejas relaciones y mecanismos que cambian y empujan a las barreras sociales para crear caminos de emancipación”. (Djoudji et al., 2016).

La **igualdad** es un concepto central para este estudio,<sup>6</sup> y la entendemos como las condiciones que aseguran que las mujeres puedan disfrutar de forma igualitaria sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Esto conlleva medidas especiales para cerrar las brechas de desigualdad. La igualdad también se refiere a tener acceso igual al poder político y económico, a ser tratada igual en espacios de decisión comunitaria y organizacional y a tener la habilidad de participar sin enfrentarse a cargas adicionales por género, edad, raza, etc. La participación de mujeres y jóvenes en el sustento forestal y de agricultura, así como su participación en espacios de liderazgo, pueden ser indicadores de ellas obteniendo más poder en sus comunidades y de obtener un tratamiento igualitario por parte de sus contrapartes masculinas de más edad.

Sin embargo, **es muy común que las políticas y programas enfocados a generar una participación igualitaria se enfoquen en la presencia de mujeres y jóvenes en los espacios de decisión, sin considerar si esta presencia resulta, en efecto, en poder.** Al enfocarse en la presencia, dejan a un lado los obstáculos formales, informales, institucionales y sociales que emergen a nivel organizacional, comunitario y doméstico. Estos obstáculos afectan la capacidad de una mujer o joven para acceder al poder e influencia igualitaria y a oportunidades igualitarias para participar. Además de identificar los obstáculos formales, incluimos actitudes, percepciones y prácticas informales que podrían afectar la percepción de las mujeres y jóvenes, y si se sienten como iguales. Hablar con estos grupos revela que el personal de las OFA y el lenguaje de los líderes comunitarios, así como formas no verbales de comunicación, pueden afectar su habilidad de participar como iguales.

Explorar cómo ha evolucionado la participación de mujeres y jóvenes también es central para este estudio, ya que la participación es clave para que puedan ejercer sus derechos a igualdad y autodeterminación. La participación es evaluada en actividades políticas, económicas y de decisión en los planos doméstico, comunitario y organizacional. Los estudios emblemáticos de Bina

<sup>6</sup>Esta definición fue tomada de la Declaración de los Principios de Igualdad de The Equal Rights Trust, Revisado en: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/comentary.pdf>

Agarwal sobre el rol de la mujer en la gobernanza forestal en el sudeste de Asia proponen una tipología de la participación<sup>7,8</sup>, que describe los diferentes grados en los que el acceso y la presencia se convierten en poder de decisión (Agarwal, 2001). Existen seis grados, que van desde la participación nominal y simple membresía a un grupo a participación interactiva (empoderadora) en la que una mujer o persona joven tiene una voz y disfruta de influencia en la toma de decisiones. Esta tipología provee de granularidad al concepto de participación en nuestro estudio. Al construir sobre ella, también evaluamos la participación de mujeres y jóvenes en el personal de las OFA y el liderazgo formal (elegido) e informal (identificado por las OFA y/o las comunidades) en las OFA y en la comunidad.

### 3.1 Metodología— enfoque adaptable y participativo<sup>9,10</sup>

Las herramientas metodológicas consistieron en actividades con focus groups, entrevistas semi-estructuradas con líderes y miembros del personal y observación participante, así como una revisión de reportes y documentos internos y publicaciones acerca de la organización. La visita de campo ideal incluía un focus group con mujeres, jóvenes y hombres miembros de diferentes comunidades, además de actividades de organización participante, como asambleas o talleres y visitas a los diversos proyectos productivos. También se realizaron entrevistas con el personal de la organización y con hombres, mujeres y jóvenes líderes elegidos formalmente en los niveles organizacional y comunitario. Dado que el tiempo y los recursos eran limitados, y que la disposición variaba según la organización, no se aplicaron todos los ejercicios y métodos a cada OFA.

La fuente primordial para comprender cómo participan las mujeres y jóvenes y cómo obtienen poder de decisión fueron las propias percepciones de mujeres y jóvenes. El personal, los líderes y los miembros de la comunidad respondieron cómo perciben esta participación e influencia y cómo ha cambiado en la comunidad, la organización y el hogar. Esto se complementó con respuestas de mujeres, jóvenes y hombres acerca de los roles y responsabilidades de sus contrapartes en lo doméstico, la comunidad y las OFA.

Los casos de estudio organizacionales están lejos de ser exhaustivos, pero la información capturada sirve como una base, un vistazo regional a cómo ha cambiado la participación de mujeres y jóvenes, qué prácticas han contribuido al cambio y qué factores continúan siendo un obstáculo para la igualdad.

<sup>7</sup>Aplicar un lente interseccional a estos niveles de participación ayuda a comprender que estas categorías son dinámicas; la misma mujer líder puede ser nominal en un espacio mixto pero empoderada en uno de mujeres. De la misma forma, una mujer de una clase social particular o con cierto nivel educativo puede tener más poder un espacio organizacional que un hombre de su misma comunidad.

<sup>8</sup>La Tipología de Participación de Agarwal se explica con más detalle en la publicación de 2001. A continuación, un vistazo a los grados de participación: participación nominal, membresía al grupo, participación pasiva, ser informada de las decisiones después del hecho o asistir a juntas y escuchar pero no hablar, participación consultiva, recibir preguntas específicas sin garantía de que las respuestas se incluirán en la decisión, participación específica a una actividad, hacer tareas específicas (ya sea por voluntad o porque se pidió), participación activa, participación interactiva (empoderadora), tener una voz e influencia en las decisiones del grupo.

<sup>9</sup>Trabajar con y estudiar a organizaciones agrarias comunitarias puede ser un reto, especialmente cuando no existen relaciones de confianza previas. Descubrimos que las OFA son particularmente sensibles respecto a temas como género e igualdad, adoptando una posición defensiva. Muchos miembros del personal de diferentes OFA expresaron que la presión por igualdad de género ha sido impuesta por donantes y por el gobierno, en lugar de llegar orgánicamente desde dentro. “Los donantes no entienden que hemos avanzado mucho en este tema. No entienden lo complicado que es y lo delicado que es hablar de derechos de las mujeres con los miembros de nuestras comunidades”. El legado de los movimientos promujer y del feminismo en la áreas rurales también es un punto de contención. “Las feministas vinieron a criticarnos y dividirnos”. Al enfrentar a estos retos, fue importante tener una metodología flexible que se adaptara a la disponibilidad y voluntad del personal, el liderazgo y las comunidades para compartir sus perspectivas y experiencias. Dadas las diferentes dinámicas y grados de apertura que encontramos en diferentes contextos, se vio limitada nuestra habilidad de observar todas las actividades y de implementar las herramientas metodológicas que planeábamos.

<sup>10</sup>Sumario del trabajo de campo realizado: Entrevistas totales: 94. Entrevistas con líderes y miembros de OFA y organizaciones comunitarias: 28. Entrevistas con trabajadores de OFA: 42. Entrevistas en grupo: 24. Focus groups: 14. Comunidades visitadas: 30. Observación de actividades internas de gobernanza: 15. Tours a áreas productivas, parcelas, bosques y hogares: 28.





Comunidad Tuntumtara, en la Mosquitia, Honduras.

# 4

## Estudios de caso

Cada organización tiene diferentes enfoques y capacidades respecto al trabajo con comunidades rurales, que se examinan a detalle en los casos de estudio.

Lo que tienen en común es su énfasis en aumentar el poder de toma de decisión sobre temas que afectan a las comunidades rurales. Todas abordan de forma distinta el trabajo hacia este objetivo: algunas trabajan con las comunidades como asociaciones forestales tradicionales, mientras que otras tienen un enfoque indígena y otras funcionan como organizaciones de segundo nivel o *think tanks*. A pesar de su diversidad, sus estrategias para aumentar la participación de mujeres y jóvenes tienen similitudes importantes que ofrecen datos sobre las oportunidades y obstáculos para superar la desigualdad por género y edad. Cada caso de estudio provee de una breve historia de la organización y su contexto, así como de la evolución del rol de mujeres y jóvenes como resultado de estrategias formales e informales para promover su participación y empoderamiento. También se explora cómo las organizaciones han conducido la relevancia e importancia sobre la inclusión de estos grupos de forma interna.

### 4.1 Costa Rica- Red Indígena Bribri-Cabecar (RIBCA)

RIBCA fue fundada en 2005 para organizar y fortalecer las alianzas entre territorios indígenas de la región Atlántica de Costa Rica. Su misión es defender los derechos de las personas indígenas, promoviendo su participación en la toma de decisiones para mejorar su calidad de vida. La red se conforma por siete Asociaciones de Desarrollo Integral (ADIs) que representan territorios de las personas bribri y cabécar, así como de una asociación de mujeres bribri llamada ACOMUITA (Asociación de Mujeres Indígenas Bribris de Talamanca). Estos grupos trabajan para incidir y demandar colectivamente la rendición de cuentas de los gobiernos provinciales y nacional.

La red tiene recursos limitados y un personal pequeño de cuatro personas, compuesto por un



asesor técnico, un asesor nacional, una asistente organizacional y una asistente administrativa. No existen políticas formales de género o edad y el personal no ha sido capacitado en temas de género. En temas de acoso sexual y políticas de maternidad y paternidad, RIBCA sigue las leyes de Costa Rica: “no tenemos mucho presupuesto e incluso pagarle al personal se vuelve complicado”. El equipo responde a las necesidades de los ADIs y puede dar consejos a sus líderes: “No podemos entrar a los territorios de los consejos con nuestra propia agenda, debemos tener invitación, así que para abordar la participación de mujeres y jóvenes tenemos que sugerir ideas y esperar a que las acepten y nos inviten a trabajar en el tema”. A pesar de que el personal deba respetar la autonomía de las ADI, puede responder a un pedido de apoyo por parte de estas.

La asistente de administración y la asistente organizacional de RIBCA, dos mujeres jóvenes de territorios Cabécar, han recibido apoyo para organizar a jóvenes de diferentes territorios con el objetivo de crear una petición oficial para crear un consejo de jóvenes RIBCA. Varias juntas a nivel comunitario culminaron en una asamblea regional de 25 jóvenes de los ocho territorios, incluyendo uno que ya no forma parte de la red. Los asesores técnico y nacional, dos hombres mayores con experiencia en gobernanza indígena y activismo, apoyan a los jóvenes líderes en sus esfuerzos para organizarse, asesorándolos en la creación de ordenanzas y una declaración de objetivos, así como ayudándolos a canalizar sus recursos para que puedan viajar a las reuniones.

A diferencia de otras OFA, la trayectoria y evolución de la estrategia de RIBCA para abordar la inclusión de mujeres y jóvenes ha sido acelerada y apoyada por programas y políticas a nivel nacional. El personal femenino y los miembros de la comunidad señalan a 2007 como un año clave de cambio para las ADI, que a su vez generaron cambios en RIBCA. Ese año, Costa Rica aprobó una ley nacional de cuota de género que le requería paridad de género en los consejos rectores de las ADI. En 2009, ACOMUITA fue aceptada en la red y, dado que no es una ADI, surgieron dudas sobre su participación y sus derechos, pero el personal de RIBCA ayudó a convencer a los líderes de que la representación de las mujeres de la comunidad era importante y estratégica: “sería muy bueno tener un consejo de mujeres, pero las mujeres de los territorios no se han organizado. Además, hay otros obstáculos para su creación, como que ciertas ADI son de difícil acceso y viajar desde una comunidad puede tardar días, y no todas las ADI apoyan la igualdad de género”.

Actualmente, el personal de RIBCA está abogando por que las ADI provean los recursos para realizar una serie de talleres para que las mujeres de todos los territorios se encuentren y discutan sus opiniones respecto a nuevas iniciativas REDD en Costa Rica. Comunidades indígenas de todo el país están negociando nuevos términos de pago para los programas de ecoturismo, que son la principal fuente de ingresos para los consejos territoriales. Estas juntas podrían resultar en establecer un consejo de mujeres que pueda hablar de forma oficial por las mujeres en los territorios Bribri y Cabécar. Sin embargo, RIBCA enfrenta limitaciones para apoyar a las mujeres de los siete territorios.

Con sus recursos y personal, RIBCA apoya a las comunidades de más fácil acceso: realiza trabajo de campo limitado en tiempo y geografía en tres de las organizaciones de mujeres más accesibles. ACOMUITA cuenta con más de 150 mujeres miembros que trabajan juntas para procesar cacao y, de acuerdo con sus tradiciones, se organizan para el cuidado de la salud, la educación y el apoyo a familias que cultivan plátano, banano y cacao de forma sustentable. Otra organización comunitaria de mujeres, Kabata Konano, comenzó solo con mujeres productoras de plátano y banano, pero ahora incluye a hombres. La tercera organización de mujeres es nueva y trabaja con mujeres en procesos educativos sobre sus derechos.

Las líderes de las tres organizaciones comunitarias describieron que tienen problemas para recibir apoyo de sus ADIs. Sus fondos y apoyo vienen de agencias gubernamentales, incluyendo el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y de programas especiales diseñados para que las mujeres obtengan

apoyo financiero y administrativo, así como capacitación sobre liderazgo y derechos. Varias líderes mencionaron que se necesitan programas y estrategias para hablar con los hombres de sus comunidades acerca de derechos de las mujeres. “Existen muchos programas para mujeres coordinados por el INAMU, proyectos para apoyar el emprendimiento de mujeres y para que aprendan de sus derechos como personas indígenas. Sin embargo, ninguno de estos programas se ofrece a hombres. Sería una buena idea combinar la capacitación sobre temas como mejorar las cosechas de cacao con temas como derechos indígenas, donde también se podría hablar de la importancia de la igualdad de género. Los hombres vienen a las capacitaciones técnicas pero es poco probable que vengan a las que son solo sobre derechos”.

Tan solo pudimos visitar a los líderes de dos de las siete ADIs, una de las cuales tiene una mujer como presidenta. En el nivel territorial, están surgiendo mujeres líderes. La mitad de las que entrevistamos eran madres solteras y los líderes explicaron que las mujeres más activas y organizadas de sus comunidades también lo son, aunque haya otras con pareja e hijos. Todas las mujeres entrevistadas describieron machismo y falta de respeto a sus ideas como obstáculos. “Soy tesorera de la organización en parte por las cuotas de género y estoy usando esa posición para reunirme con mujeres a hablar de violencia basada en género en nuestras comunidades. Pero muchas solo reciben sus puestos porque están emparentadas con la persona que quiere ser presidente de la ADI. Nuestras formas de gobernanza están lejos de ser democráticas”.

RIBCA tiene la capacidad de promover la igualdad de género y la inclusión de los jóvenes y puede tener un rol importante para apoyar a los miembros de estos grupos que no están recibiendo el apoyo por parte de las ADI. A través de su participación actual en la organización de jóvenes, la red está facilitando juntas con los Ministerios de educación y juventud y ayudando a los líderes jóvenes de los diferentes territorios a desarrollar un plan para las políticas e iniciativas que les gustaría implementar en sus comunidades. “Nuestras ADI han intentado formar grupos de jóvenes antes, pero siempre se han disuelto. Acercarnos a ellos puede ser una prioridad para una administración, pero hay poca continuidad y se puede perder el momentum”. Con la creación de un consejo de jóvenes, la esperanza es que se pueda presionar y motivar a los líderes comunitarios para que le presten atención a sus inquietudes.

El personal de RIBCA podría aplicar esta misma estrategia para ayudar a organizarse a las mujeres de los diferentes territorios. Aunque las mujeres líderes de las comunidades estaban bien conectadas e informadas respecto a los servicios de INAMU, el personal de la red sabía poco sobre ellos. Si pidiera el apoyo del Instituto, RIBCA podría ayudar a las mujeres a pedir programas más cercanos a sus necesidades y ayudarles a organizarse alrededor de temas como los nuevos protocolos REDD. Esto crearía alianzas entre territorios y haría más fuerte a RIBCA.

#### 4.2 Guatemala- Asociación de Comunidades Forestales de Petén (ACOFOP)

ACOFOP es una asociación regional que representa a 24 organizaciones comunitarias que viven o administran concesiones en la Reserva de la Biosfera Maya (RBM), la cual fue establecida en 1990 para acabar con la deforestación en la región. ACOFOP se creó en 1996, con la firma de los Acuerdos de Paz, para representar a docenas de comunidades de chicleros, silvicultores y campesinos que vivían en la RBM y dependían de sus recursos para sobrevivir. La asociación negoció concesiones dentro de la reserva para organizaciones comunitarias.

Las concesiones permiten que miembros de la organización comunitaria comercialicen recursos forestales, siempre y cuando cumplan con unas reglas estrictas para usar, gestionar



y proteger su territorio. Aunque la extracción maderera es la principal actividad y fuente de ingresos de sus miembros, la organización ha desarrollado programas e invertido en cadenas de valor alternativas, como la planta de Xate (una palma que se usa en arreglos florales) y las semillas de ramón. También existe un programa relativamente nuevo de ecoturismo, que ayuda a las comunidades con acceso a sitios arqueológicos a desarrollar un sustento alrededor de tours. La ACOFOP también apoya a las organizaciones comunitarias a mejorar la educación rural y está trabajando para establecer una universidad rural que proveerá a los jóvenes de capacitación en temas como gobernanza forestal comunitaria y ecoturismo.

Entre los miembros fundadores de las organizaciones comunitarias de ACOFOP hay mujeres con derechos formales a concesiones, pero esto no siempre ha significado una participación igualitaria en el proceso de decisión. Desde finales de la década de los 90, la ACOFOP tiene una persona dedicada a temas de género en su equipo, cuyo trabajo es ayudar a las mujeres a organizarse y a explorar actividades económicas alternativas. Han existido avances a nivel de organización y también en algunas comunidades. Además, la asociación ha reconocido formal e informalmente como líderes a mujeres y jóvenes. Su presencia y poder en la organización y en algunas comunidades se ha incrementado gracias a programas para capacitar a los jóvenes en comunicación y en gobernanza forestal comunitaria y al reclutamiento de mujeres y jóvenes para trabajar en el equipo. Sin embargo, el cambio ha sido lento, especialmente para las mujeres, quienes describen obstáculos para ser tratadas con igualdad y acceder a espacios de decisión.

ACOFOP ha abordado el tema de la participación de jóvenes y mujeres principalmente mediante su inclusión en actividades de sustento ya existentes, además de desarrollar actividades alternativas. Las mujeres han recibido entrenamiento en la cosecha de la semilla de ramón y talleres sobre panadería, creación de jabones y manualidades. Una organización comunitaria de mujeres escaló la producción de harina proveniente de semilla de ramón y la comercializó a nivel local e internacional, logrando que 90 mujeres accedieran a un salario sustancial. Este éxito no ha podido ser replicado en otras organizaciones comunitarias, en parte porque este proyecto recibió importante apoyo de un consultor e investigador. Mujeres de otras comunidades explicaron que: “no podemos ganarnos la vida de la semilla del ramón como ellas, porque ellas tienen permiso para comerciar, un código de barras y otras cosas. Han recibido mucho acompañamiento y consejos de fuera que nosotras no tenemos. El único acompañamiento que tenemos es el de ACOFOP”. Existen otras iniciativas con semillas de ramón, pero ni estas ni las de producción de jabón o la panadería generan los mismos ingresos que el xate o la madera. En otras palabras, las actividades productivas que son alternativas a la actividad forestal primaria generan menos ingresos y son las mujeres quienes generalmente las realizan.

Las mujeres y jóvenes se han beneficiado económicamente en mayor medida por su integración a cadenas de valor existentes de xate y madera. En las organizaciones comunitarias que participan en la comercialización de xate de ACOFOP, las mujeres con frecuencia hacen el trabajo de clasificar y limpiar el xate, dejándolo listo para el congelador y su futura exportación. También ayudan a sus esposos a recolectar el xate, aunque es poco común que este ingreso sea compartido, se ve más como una ayuda que como un trabajo que también las mujeres hacen.

Existen pocas mujeres involucradas en la extracción maderera aunque, según la estructura de su organización local, algunas han recibido capacitación para medir y clasificar madera dentro de los aserraderos de la organización. El presidente de una de estas pocas organizaciones donde existen mujeres entrenadas explicó que “las mujeres querían acceso a estos trabajos

porque pagan más. Demandaron que como miembros de la comunidad podían hacer este trabajo y, como tienen derechos y votos igualitarios, eventualmente lo lograron”. ACOFOP no se involucra formalmente en apoyar a las mujeres y jóvenes en estas negociaciones, porque arguyen que respetan a la comunidad y no deben presionar sobre estos temas en la comunidad. “Lo que podemos hacer es ayudar a las mujeres a ganar más dinero mediante actividades productivas alternativas. Tenemos programas donde mujeres y jóvenes pueden aprender gobernanza forestal comunitaria o a ser guías de turistas, pero no podemos forzar a las organizaciones para que permitan que estos grupos participen en el negocio maderero”. Esto porque existen muchas resistencias entre los miembros.

Ofrecer a mujeres y jóvenes la oportunidad de trabajar con organizaciones comunitarias les ha ayudado a ganar experiencia de liderazgo, a administrar finanzas organizacionales y a aprender de temas de políticas, como la renegociación de concesiones. Varias mujeres y hombres jóvenes estaban en el equipo de liderazgo comunitario ayudando a administrar las finanzas. Otros jóvenes participaban en REDCOMPA, una iniciativa de ACOFOP que consiste en una red de jóvenes representantes de cada comunidad que reciben entrenamiento en comunicación. La idea es involucrar a los jóvenes para que comuniquen información de la asociación a las comunidades y de las comunidades a la asociación. Además, varios miembros del personal de ACOFOP provienen de organizaciones comunitarias locales, por lo que proveen relaciones de confianza y conocimiento acerca de las realidades que viven las comunidades. Tanto el personal dedicado a género como el dedicado a jóvenes provienen de comunidades locales.

El rol de la consejera general (CG) en ACOFOP le da un cierto nivel de autoridad y confianza con otras organizaciones comunitarias de la asociación, ya que es miembro fundador de su organización comunitaria y ha ocupado diversos roles en la gobernanza de esta. Su conocimiento detallado y sus relaciones con varias organizaciones comunitarias, líderes y miembros podrían ser aprovechados más por ACOFOP mediante un mayor apoyo y capacitación profunda respecto a causas de desigualdad, así como con técnicas y acercamientos para enfrentar prejuicios y violencia basada en género y para impulsar los derechos de las mujeres.

Además, el trabajo de ACOFOP podría fortalecerse mediante un equipo de mujeres, incluyendo a jóvenes miembros de la comunidad que estén expuestas a las diferentes ideas sobre el rol de las mujeres en la sociedad y que también tengan capacitación para crear espacios de diálogo y abordar prejuicios. Tanto la CG como mujeres líderes, mujeres de la comunidad y el personal femenino expresaron la necesidad de que el personal y los líderes de la asociación apoyen la igualdad de género: “[LA CG] necesita un grupo de mujeres que trabajen con ella o al menos más apoyo del equipo técnico”. [La CG] tiene que hacer todo sola. Nadie más del personal técnico se interesa en hablar de o mejorar la participación de mujeres en ACOFOP”. Las mujeres líderes y miembros de la comunidad estaban frustradas con el personal y con el estado de los programas y servicios dirigidos a ellas. “ACOFOP no parece tomar en serio los temas de las mujeres—hemos tenido que pelar por todo lo que hemos logrado en nuestra organización y continúa siendo complicado”.

ACOFOP tiene varias mujeres líderes, pero también algunas líderes nominales. Es decir que tienen menos poder que sus contrapartes masculinas y que han adquirido la posición como respuesta a la presión organizacional para aumentar los espacios para mujeres. Encontramos que la mayoría de las mujeres, tanto jóvenes como mayores, que eran reconocidas por ACOFOP como actores clave o fueron votadas para tener puestos de poder son solteras, divorciadas o viudas. Múltiples mujeres entrevistadas sugirieron que la única razón por la que pueden trabajar a nivel comunitario es que no tienen esposos “a quienes pedirles permiso”. Las jóvenes

líderes mencionaron que no quieren casarse y “renunciar a su libertad”. Esto refleja la necesidad de dirigir esfuerzos específicos orientados a cambiar la percepción tradicional de roles de género y las expectativas para hombres y mujeres.

Se tuvieron conversaciones con hombres jóvenes miembros del personal de ACOFOP, quienes han tenido acceso a talleres sobre derechos humanos y masculinidad, pero en general el personal masculino carecía de conocimiento o sensibilidad sobre cómo sus actitudes reforzaban el machismo. Existe más interés y posibilidad de diálogo sobre los aspectos violentos y opresivos de la masculinidad y sobre las ideas cambiantes sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad entre miembros jóvenes de la comunidad o los hijos e hijas de los miembros. Con miembros mayores de ACOFOP (quienes representan a la mayoría de la membresía) hay diferentes acercamientos que pueden ser efectivos. El enfoque informal de la CG, de involucrar a hombres y mujeres en conversaciones sobre las responsabilidades y roles de género también es clave.

El personal técnico de ACOFOP podría beneficiarse de capacitación sobre género para mejorar tanto su trabajo en comunidades como las dinámicas internas de la asociación. El personal femenino habló de batallar con los comentarios y expectativas sexistas de sus compañeros. Este personal puede jugar un papel importante para modelar las capacidades del liderazgo femenino y ayudar a normalizar el liderazgo joven y femenino. Al crear un ambiente de trabajo que impone cargas adicionales en el personal femenino, la asociación se arriesga a alejar a mujeres increíblemente comprometidas y capaces. No hay duda de que las horas requeridas para el desarrollo comunitario demandan mucho de hombres y mujeres, pero ellas con frecuencia se enfrentan a una doble jornada porque con frecuencia también son madres o hacen trabajo de cuidados. Cambiar la cultura organizacional puede ser difícil, pero si ACOFOP en verdad quiere promover la igualdad, debe tomar en cuenta a las mujeres como colegas, colaboradoras y miembros.

#### 4.3 Guatemala - Red de Forestería Comunitaria de Guatemala Utz Che'

Durante la última mitad de los noventa y la primera década del milenio, gracias a la firma de los acuerdos de paz, surgieron en Guatemala muchas iniciativas y proyectos para promover la conservación y el desarrollo sostenible en comunidades rurales. Financiadas y facilitadas por el Programa Forestal Nacional y el Instituto Nacional de Bosques (INAB), así como por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), estas iniciativas crearon la necesidad de un interlocutor regional que pudiera comunicar los obstáculos y necesidades de comunidades forestales y agricultoras. Utz Che' emergió en 2006, afiliando a 16 organizaciones comunitarias que participaban en iniciativas de conservación como el Programa de Incentivos Forestales (PINFOR). La misión de la red es acompañar a las comunidades en sus luchas por defender sus territorios y modos de vida y llevar las voces colectivas a espacios políticos, abogando por programas y proyectos que impulsen su bienestar.

Utz Che' reconoce formalmente la igualdad de hombres y mujeres y la inclusión es un objetivo central de su trabajo, lo que se reitera cada año en su asamblea. Identificar a la igualdad como un objetivo central desde un principio le ha dado al liderazgo y personal de la red un mandato para implementar normas institucionales, prácticas y procesos que impulsan la participación de mujeres y jóvenes. Por ejemplo, en 2016 se requirió que cada organización que asistiera a la asamblea nacional enviara a una representante mujer. Estos procesos para decidir cómo abordar la participación de las mujeres son resultado de diálogos entre líderes y

mujeres de diversas comunidades.

En 2012, la red estableció un consejo de mujeres como respuesta a una serie de recomendaciones hechas por un diagnóstico de participación conducido con representantes de ocho organizaciones comunitarias. Este selecto grupo de mujeres, quienes fueron invitadas a participar a través de sus organizaciones locales y por recomendación del personal de Utz Che', participó en un taller de liderazgo en la ciudad de Guatemala con el Instituto de Liderazgo y Paz. Consultoras con especialidad en género y liderazgo acompañaron a las mujeres en cursos y condujeron un diagnóstico de su papel en organizaciones locales. “Recorrimos cada región, reuniéndonos con mujeres y preguntándoles por qué no participan, cómo podemos ayudarlas y qué proyectos les interesaban”. Las recomendaciones de proyectos productivos y de otras maneras de apoyar la participación de mujeres se presentaron ante el comité ejecutivo y han servido como base para la estrategia de género de Utz Che' en los siguientes cinco años.

A nivel comunitario, Utz Che' ha ayudado a mujeres y jóvenes a formar organizaciones que interactúen o surjan de organizaciones comunitarias existentes. “Las organizaciones comunitarias tienen diferentes niveles de apertura a la participación. A veces podemos trabajar para que los líderes abran espacios para mujeres y jóvenes en sus actividades comunitarias y otras veces tenemos que empezar creando espacios separados donde estos grupos puedan aprender a trabajar juntos, hablar en público y articular sus necesidades”. Aunque Utz Che' cuenta con una variedad de iniciativas productivas, estas tienen el propósito de ayudar a mujeres y jóvenes a organizarse en comunidad y a participar en decisiones e iniciativas. “Generar una fuente alternativa de ingreso es importante, pero ayudar a mujeres y jóvenes a aprender a organizarse y a hacer escuchar sus voces es crucial para asegurar que esas iniciativas funcionen y para que la comunidad tome las mejores decisiones para el bienestar de todos sus miembros”.

Tener grupos de mujeres en cada comunidad ayuda a que Utz Che' las mantenga informadas sobre los temas políticos que las afectan. Aun si no son miembros formales del socio comunitario local, la red encuentra maneras de aumentar el rol de las mujeres en la gobernanza al invertir tiempo en organizarlas alrededor de problemas y temas que han identificado. En la comunidad Nuevo Todos Santos, donde hay más resistencia a la igualdad de género, Utz Che' trabaja de forma separada con las mujeres, usando las reuniones que ellas ya tienen para administrar el molino de maíz de la comunidad. Este espacio se usa para compartir información sobre los temas de organización de la comunidad, como la renegociación de su deuda con el Fondo de Tierras.

Estas organizaciones de mujeres, ya sean formales o informales, participan en el consejo de mujeres de Utz Che' y tienen que ser representadas en la asamblea nacional. La red crea caminos para la participación femenina, exhortando a las organizaciones comunitarias a incluir mujeres en sus actividades sin pasar por encima de su autoridad. Si una organización comunitaria no apoya la participación de mujeres, Utz Che' trabaja directamente con los grupos de mujeres y fomenta en ellos la participación a escala organizacional. Este acercamiento proactivo modela comportamientos igualitarios para sus miembros.

Utz Che' ha aprendido que los grupos de mujeres y jóvenes más exitosos se centran en actividades ya existentes que estos grupos ya realizan (o podrían realizar) y combinan la motivación social y económica para reunirlos. “Los jóvenes han tenido que probar su utilidad para la comunidad pero las actividades deben ser útiles para ellos también”. El grupo de jóvenes en La Bendición empezó a reunirse para ver una película en el salón de asamblea de la comunidad. “En comunidades rurales, los jóvenes no tienen mucho por hacer, así que primero se trataba de juntarnos a hacer cosas divertidas, pero después decidimos



que queríamos más que diversión, así que empezamos a ofrecer barrer el edificio comunal o limpiar los canales de riego, y nos ganamos la confianza de los líderes. Empezamos a explorar diferentes actividades de subsistencia que pudiéramos hacer y Utz Che' nos ayudó a obtener algunos panales de abejas. Como ya teníamos la confianza, pudimos instalarlos en la tierra comunitaria. Utz Che' nos presentó a un inversor que nos ofreció apoyar un proyecto productivo. La organización no tenía la capacidad de usar esa subvención, y nos dio la oportunidad de presentar una idea. Ahora tenemos un espacio en la reunión semanal comunitaria, donde discutimos nuestras actividades y compartimos nuestras ideas sobre temas de la comunidad”.

Varios de los líderes jóvenes que ayudaron a formar los grupos han sido contratados por Utz Che', aprovechando el conocimiento que han adquirido para organizar de forma exitosa a personas jóvenes y mujeres en sus comunidades y adaptándolo a otras regiones. Contratar a mujeres y jóvenes de organizaciones comunitarias es una parte informal de la estrategia de la red para estos grupos.

Además de los grupos de jóvenes, Utz Che' cuenta con un equipo jurídico que está ayudando a las organizaciones comunitarias a defender sus tierras y a cambiar normas comunitarias sobre membresía y derecho al voto. Un líder mayor de una de estas comunidades explicó que “sabemos que mujeres y jóvenes necesitan sentir la tierra y los recursos como propios para ayudarnos a protegerla. Necesitamos ayuda jurídica para encontrar formas de permitir que sean miembros de nuestra organización comunitaria sin amenazar nuestra tenencia colectiva. El equipo de Utz Che' nos está apoyando para crear diferentes niveles de membresía para que, aun si alguien no está en el título de propiedad colectiva de nuestra tierra, pueda votar y participar en asambleas”.

Los líderes y el personal de Utz Che' se han beneficiado de consultorías y alianzas con organizaciones de derechos humanos y expertas en género, pero se necesita más reflexión interna y entrenamiento especializado. No existe personal dedicado tan solo a género o juventud, porque estos temas se consideran responsabilidad de todas y todos. Aun así, el personal femenino manifestó una necesidad de mayor apoyo y reflexión interna acerca de lo que la igualdad significa en su trabajo y en sus relaciones laborales. Un miembro de los más antiguos del equipo expresó que las condiciones para las mujeres han mejorado desde que se unió a la red, pero que todavía podría mejorar. “Lo que sucede es que nadie ha tenido entrenamiento formal sobre teoría de género o derechos de las mujeres. Todos nos beneficiaríamos de eso y hay algunos hombres en nuestro equipo que se beneficiarían especialmente”. Otra mujer del equipo explicó que “hay una falta de entendimiento sobre la doble carga de trabajo que enfrentan las mujeres, incluyéndonos. En la oficina o en eventos, todavía nos piden que limpiemos el piso, lavemos los platos y otros trabajos tradicionalmente relacionados con mujeres”.

Utz Che' modela la importancia de la inclusión de mujeres y jóvenes mediante un personal diverso, que incluye a jóvenes y mujeres de comunidades locales que acompañan al liderazgo comunitario en iniciativas políticas y productivas. La red impulsa la participación igualitaria a nivel organizacional, creando espacios para que las mujeres expresen sus necesidades y opiniones mientras construyen su capacidad para liderar y gestionar. Al usar procesos organizacionales, se impulsa la participación en las organizaciones comunitarias. El proceso es gradual pero no lento, ya que Utz Che' respeta la autonomía pero no permite que el respeto desacelere el progreso organizacional hacia un proceso de decisión más igualitario. Sin embargo, aunque ha avanzado significativamente en los últimos cinco años, podría beneficiarse de formalizar prácticas y procesos para que puedan aplicarse de manera más fácil en todas las organizaciones.

Además, todo el personal se beneficiaría de capacitación sobre igualdad de género y derechos humanos, para establecer normas internas que reflejen el compromiso formal de la organización con la igualdad.

#### 4.4 Honduras- Agencia para el Desarrollo de la Mosquitia (MOPAWI)

Fundada en 1985 por miembros de la Hermandad de Moravia, Mopawi es una ONG que ha trabajado para defender los territorios y promover los derechos de varias comunidades indígenas que viven en la región Mosquitia de Honduras. En 1992, Mopawi coordinó una iniciativa de mapeo de comunidades de la Biosfera de Río Plátano, la cual capturó cómo comparten y gestionan sus recursos naturales. Este proyecto le permitió conseguir que las personas Miskito gocen de significativa autonomía, así como poder de decisión descentralizado para el gobierno indígena representado por Miskitu Asla Takanka (MASTA), en el contexto de los derechos y títulos de propiedad intercomunitarios que se otorgaron en 2012.

Mopawi trabaja de forma cercana con MASTA, la federación indígena que lideró la lucha por derechos territoriales y que está estableciendo consejos comunitarios y regionales para la gobernanza territorial. Las relaciones construidas y la experiencia adquirida permiten que la agencia tenga una ventaja estratégica sobre otras ONG internacionales de la región. “Tenemos relaciones fuertes, construidas con el tiempo y mediante un proceso de trabajar con las comunidades, respondiendo a sus necesidades, introduciendo ideas o nuevas tecnologías en diálogo con estas necesidades. No llegamos e introducimos una tecnología para solucionar un problema, trabajamos de forma gradual para abordar holísticamente los complejos problemas que enfrentan comunidades diversas y los miembros de la comunidad”.

De todas las OFA en el estudio, Mopawi cuenta con una de las iniciativas productivas centradas en mujeres más grandes y exitosas, a través de su proyecto de producción de aceite de batana.<sup>11</sup> Por diez años, más de dos mil hogares participaron en la producción y comercialización de aceite de batana, que se vendió a una compañía llamada Ojón, la cual usó el aceite para producir champú de lujo. Desafortunadamente, en 2017 el proyecto estaba en sus fases finales. “Con la crisis financiera de 2008, la compañía colapsó y hemos tenido que reducir la producción”. Mopawi estaba distribuyendo el pago final a través del proyecto Ojón y estaba buscando un nuevo comprador. Antes de Ojón, la agencia vendía cantidades pequeñas del aceite en la capital de Honduras. Se trataba de uno de los pequeños proyectos que se implementaron para ayudar a diversificar el sustento. “En Moskitia, las mujeres siempre han cosechado y producido batana y podíamos comprar pequeñas cantidades para ayudar a las mujeres a tener un ingreso extra. Cuando las mujeres tienen una fuente de ingresos, se beneficia a la familia directamente”.

El proyecto batana cambió los roles de las mujeres en los hogares participantes y la experiencia de liderar, administrar y organizar de forma colectiva las está ayudando a participar en los nuevos consejos territoriales. La autonomía económica de las mujeres abre la posibilidad de que ejerciten otros derechos. Las mujeres bataneras mencionaron cómo el aceite se convirtió en una fuente primaria de ingreso en sus hogares. “El precio subió tanto que incluso nuestros esposos empezaron a ayudar recolectando la batana, que nosotras cocíamos y procesábamos. Pero nosotras recibíamos el dinero y tomábamos decisiones sobre cómo usarlo”. Las mujeres explicaron que el ingreso pagaba colegiaturas. “Nuestros esposos pescan y juntos trabajamos

<sup>11</sup>Batana es un aceite que se extrae de una nuez de la palma americana.

para cultivar nuestro alimento, pero cuando pagábamos por cosas con dinero, usábamos dinero de batana”.

Administrar este proyecto ayudó a que Mopawi desarrollara su capacidad para apoyar a las mujeres: “aprendimos una serie de prácticas que nos ayudaron a satisfacer las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, tenemos reuniones en horas específicas del día, que permiten que toda la familia asista. En todas nuestras iniciativas trabajamos con la familia, para que todos estén informados e involucrados. Incluso si es un taller sobre derecho de las mujeres, toda la familia está invitada”. El aceite de batana se convirtió en el principal proyecto de la agencia durante el auge de la demanda, lo que demostró cuánta energía y tiempo debe invertir una organización al desarrollar una actividad productiva.

De forma interna, el personal de Mopawi ha recibido capacitación formal sobre género y derechos de las mujeres. “Una especialista en género de Holanda se quedó un año con nosotros, nos dio talleres y nos ayudó a desarrollar una agenda de género. Aprendí mucho de ella. Nos explicó que debemos pensar de forma estratégica sobre las necesidades diferenciadas de las mujeres, lo cual tuvo sentido para mí. Tenemos necesidades estratégicas y diferentes capacidades”.

Al finalizar el proyecto Ojón, Mopawi tenía dificultades financieras y había poco personal con el cual hablar. Las mujeres del equipo recordaron la capacitación de género que recibieron: “creo que cambió la forma en la que hacemos nuestro trabajo, ciertamente me hizo ver cosas en las que no había pensado antes”. Otra colaboradora explicó que la cultura Miskito es muy machista pero que, al trabajar con Mopawi, los colegas se trataban con respeto. La agencia ofrece permiso por maternidad pero no políticas formales sobre discriminación por género o acoso.

Cuando se les preguntó qué se necesita para mejorar la calidad de la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, un director de Mopawi respondió: “tenemos que confrontar el machismo entre hombres y mujeres. El género no puede ser un tema solo de mujeres, es un tema de participación e igualdad. Tenemos que abordar a toda la familia”.

La capacidad que se generó por la persistencia de más de 10 años de mujeres organizándose para producir batana está beneficiando informalmente su participación en consejos de gobernanza de territorios. Muchas bataneras están jugando un papel importante en estos consejos. Sin embargo, sienten que aunque las mujeres pueden participar, no se les toma en cuenta como a los hombres. “Podemos ocupar posiciones como vicepresidente del consejo, pero no nos invitan a juntas ni participamos en la toma de decisiones. Hay pocas mujeres que realmente tengan peso en MASTA”. A pesar del progreso de las mujeres en estos espacios, todavía no tienen acceso real a la toma de decisiones.

En la comunidad de Tumh Tumh Tara, ni las mujeres ni los hombres estaban bien informados sobre los consejos de gobernanza de territorios. Tenían la idea de que las comunidades cuentan ahora con derechos que los de fuera no tienen sobre la tierra y los recursos, pero existía desinformación y confusión. Una de las líderes locales de la recolección de batana explicó que no estaba participando en las juntas porque se enteró de ellas el día en que se estaba llevando a cabo. A una pregunta sobre su participación en la asamblea comunitaria y si consideraría un cargo público, otra líder dijo: “ser delegada de la comunidad es mucha responsabilidad sin recursos suficientes. ¿Por qué haría todo ese trabajo gratis?” Esa misma mujer había liderado la organización de batana a nivel comunitario por cuatro años sin recibir compensación. Su respuesta destaca la labor extra que representa la participación activa de las mujeres y señala una potencial falta de información sobre la importancia de los títulos

intercomunitarios, sus potenciales beneficios futuros para la comunidad y las razones por las que las miembros de una comunidad querrían tener un rol en diseñar las leyes que rigen sus recursos y territorio.

Mopawi cuenta con sus propias iniciativas dirigidas a la juventud y apoya a los grupos de jóvenes de MASTA. En conjunto con un grupo de maestros, la agencia está implementando proyectos agroecológicos con estudiantes de preparatoria, enseñándoles a plantar huertos de traspatio diversificados. Además, apoya la iniciativa de jóvenes comunicadores de MASTA, el cual entrena a jóvenes para hacer reportajes y redes sociales como una forma de mejorar la comunicación entre territorios. Los jóvenes se quejaron de que, aunque fueron capacitados, no tienen los recursos para aplicar lo que aprendieron. “Muchos somos de Puerto Lempira, lo que significa que no conocemos las otras comunidades. Sería mejor tener un grupo más representativo”.

Las mujeres y los jóvenes fueron críticos de MASTA y sienten que su participación no ha sido tomada en serio. “Cuando los líderes de MASTA vinieron a la comunidad a establecer un consejo territorial, dijeron que necesitaban un grupo variado de mujeres y jóvenes. El líder dijo que yo podría ser delegada porque soy mujer joven. Dijo ‘sería buena para el trabajo, no tiene hijos, así que no tiene responsabilidades. No es casada, así que puede viajar a las comunidades.’”

Muchas mujeres expresaron sentir que sus roles eran nominales y simbólicos y que pocas mujeres tienen poder real en MASTA. Además, criticaron a MASTA por no informar a las personas sobre sus derechos o el proceso de gobernanza territorial. “MASTA tiene mucho trabajo por hacer, no solo organizando reuniones donde se gasta mucho dinero en comida y bebida y donde no tenemos conversaciones significativas. Debería usar el dinero para dar información y acercarse a miembros de la comunidad”.

El panorama político en la Mosquitia es complejo y cambiante, ya que las estructuras para gobernanza se están creando. Tanto Mopawi como Mimat, la organización de mujeres aliada de MASTA, pueden tener roles estratégicos en el apoyo de la integración de mujeres y jóvenes a los procesos de gobernanza. Mimat, como Mopawi, ha ayudado a estos grupos a construir capacidades para participar y liderar en proyectos económicos y en la gobernanza de recursos locales. MASTA podría capitalizar las experiencias de ambas organizaciones y trabajar con ellas para integrar a mujeres y jóvenes. Apoyar el trabajo de Mimat y Mopawi, ya sea como parte de MASTA o en paralelo, podría ayudar a crear nuevos procesos de gobernanza territorial, que sean más inclusivos e igualitarios.

#### 4.5 Honduras - Organización Fraternal Negra Hondureña (OFRANEH)

Fundada en 1978, OFRANEH se identifica como la federación de comunidades garífuna en Honduras. El enfoque de su trabajo está en la defensa del territorio y cultura garífuna, por lo que ha reclamado tierras ancestrales y está en las primeras etapas para transformarlas y utilizarlas como generadoras de sustento. “Queremos producir nuestra propia comida usando técnicas tradicionales y sostenibles y planeamos establecer proyectos ecoturísticos liderados por la comunidad”.

Aunque OFRANEH es una organización mixta, sus posiciones de liderazgo y la base de su trabajo comunitario son dirigidas por mujeres y jóvenes. “Las mujeres están en el centro de esta organización desde hace mucho tiempo. Son las principales líderes. Ellas, junto con las personas jóvenes, están arriesgando sus vidas por nuestra tierra y nuestro territorio”. Integrantes

masculinos de la organización explican que la aparente disparidad de membresía masculina es producto del machismo y normas culturales. “Los garífunas somos matriarcales y matrilineales, las mujeres en nuestra comunidad siempre han liderado, especialmente en temas de tierra”. La otra razón probable es que los hombres han migrado o aceptan trabajos de pesca por temporada, lo que limita su habilidad de ser activos en la organización. Aun así, existen hombres jóvenes y de mediana edad que ocupan puestos de poder clave y ayudan a coordinar las iniciativas de defensa de territorios, ocupando tierras y organizando actividades educativas y de agricultura en tierra ocupada.

La organización se rige por una red de coordinadores, elegida cada seis años. Existen más de 30 puestos de coordinación y a cada miembro del consejo le es asignado un rol: coordinador de mujeres, de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT), de jóvenes, de ancianos, de administración, de comunicación, etc. Todos los puestos son elegidos en una asamblea mixta, excepto la coordinadora de la organización de mujeres, que es elegida tan solo por las mismas mujeres.

La estructura de gobernanza de las comunidades garífunas es una combinación de órganos rectores tradicionales, como el consejo local de ancianos, y patronatos a nivel local, que son reconocidos formalmente por el Estado y son los órganos formales en donde se toman decisiones sobre los derechos de las tierras y el territorio. “Los patronatos son sistemas de gobernanza coloniales donde los hombres han dominado. Muchos de ellos han sido presionados para vender de forma ilegal nuestro territorio ancestral. Estamos intentando llevar a más mujeres a posiciones de liderazgo en los patronatos y en otras instituciones municipales”.

Uno de los principales axiomas del trabajo de OFRANEH es defender y reclamar el territorio. La expansión de plantaciones de palma africana y el desarrollo de territorios costeros para el turismo ha puesto presión sobre sus territorios. “Se han dado numerosas ventas ilegales de tierras a desarrolladores privados. Lo que las personas no entienden es que las tierras garífunas no pueden venderse a quienes no sean parte de la comunidad, de modo que las ventas son ilegales”. Esta lucha ya llegó hasta la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con el argumento de que el Estado hondureño ha violado su derecho a la tierra y a la infraestructura básica. En 2015, la corte expidió dos sentencias que encontraron que el Estado era “responsable de violar el derecho colectivo a la propiedad y de falta de garantía de uso y disfrute por la falta de saneamiento”. La corte también encontró que las comunidades garífunas no han sido suficientemente consultadas sobre planes de desarrollo regional, lo que viola varios tratados y convenciones que protegen a comunidades indígenas. Estas sentencias obligan al Estado a crear un fondo para promover el desarrollo económico garífuna. No es claro cómo se usarán estos fondos o cuál será el papel de OFRANEH para implementarlos en sus proyectos productivos.

La visión de OFRANEH para la tierra reclamada es desarrollar modos de vida sostenible mediante agricultura agroecológica y turismo comunitario. Gran parte de los recursos de la organización se centran en defender la tierra, por lo que las iniciativas productivas apenas están formándose. Vallecito, uno de los asentamientos más antiguos, aún no produce suficiente comida para sostener a los 50 hogares que viven en la tierra. Desarrollar iniciativas productivas más fuertes podría ayudar a la organización a ofrecer a sus jóvenes, especialmente a los hombres, alternativas a la migración. Uno de los jóvenes en una ocupación en Trujillo explicó: “pesco ocho meses del año, así que no puedo estar muy seguido en la tierra. Estoy ocupándola con mi esposa porque quiero ser capaz de sembrar aquí y cuidar de mi familia. De eso se trata nuestra lucha, de poder usar nuestra tierra para beneficio de nuestra familia”.

Como parte de sus esfuerzos para preservar y elevar la cultura garífuna, OFRANEH cuenta con una red de grupos de tamborileros comunitarios. El coordinador de los jóvenes explicó que se enteró de la existencia de la organización mediante un grupo de tamborileros del que formaba parte en la capital y que OFRANEH con frecuencia une a grupos de jóvenes de diferentes grupos para eventos culturales y celebraciones.

Además, la organización estaba planeando su primer encuentro LGBT en Vallecito y la nueva coordinadora de personas LGBT acompaña a la coordinadora de mujeres y a otros miembros de OFRANEH en la implementación de talleres sobre adaptación al cambio climático.

Aunque informalmente, OFRANEH es una organización interseccional e interdisciplinaria. Durante un taller reciente sobre adaptación al cambio climático, las mujeres de la comunidad local discutieron los efectos de este fenómeno, cómo podrían ayudar a mitigarlo y cómo se organizarían ante un desastre. Después del taller, la coordinadora LGBT explicó al grupo que es lesbiana y que muchos miembros de la comunidad garífuna son LGBT. Habló sobre los problemas a los que se enfrentan, como los altos índices de depresión y violencia homofóbica por parte de la familia y la comunidad. Después facilitó una conversación sobre el tema, preguntando a las mujeres qué piensan sobre las personas LGBT y si tenían preguntas. Su presentación fue bien recibida y las mujeres hicieron preguntas entusiastas. Incluir esta clase de capacitación en un espacio que formalmente se creó para hablar de cambio climático es una forma efectiva de abordar temas complicados y de hacer conexiones informales entre sistemas de opresión distintos pero superpuestos. Esto refleja el profundo compromiso de OFRANEH con promover la igualdad en todos los miembros de su diversa comunidad.

OFRANEH es relativamente única comparada con otras OFA porque es liderada por mujeres y jóvenes y porque hace énfasis en la defensa de los derechos políticos y socioculturales de las personas garífunas. La estrategia de la organización para promover la igualdad es muy informal y se centra en reclamar territorios ancestrales y preservar tradiciones culturales. Formalizar estas estrategias y desarrollar iniciativas productivas más robustas podría ayudar a aumentar la participación masculina en la organización. Además, fortalecer la capacidad para desarrollar modos de vida sostenibles —mejorando las prácticas agrícolas e invirtiendo en las capacidades de los miembros para comenzar iniciativas ecoturísticas— podría ayudar a convencer a otras comunidades garífunas de unirse al trabajo de OFRANEH.

#### 4.6 México – Consejo Civil Mexicano para la Silvicultura Sostenible-Península de Yucatán (CCMSS)

CCMSS es una Organización no Gubernamental (ONG) y *think tank* a nivel nacional que implementa el pago por servicios ambientales y acompaña a comunidades forestales y agricultoras a implementar programas de gobernanza forestal y de territorios. El consejo trabaja en alianza con agencias de gobierno y otras organizaciones de sociedad civil en varios estados mexicanos. Este caso de estudio se enfoca en CCMSSY, su oficina regional en Yucatán.

El CCMSSY comenzó a trabajar en Campeche, Quintana Roo y Yucatán en 2013. El apoyo que el consejo ofrece a las comunidades se centra en cuatro cadenas de valor: madera, pimienta gorda, miel y carbón. En algunos casos, se ha aliado con organizaciones comunitarias existentes para impulsarlas, mientras que en otros ayudan a las comunidades a crear organizaciones nuevas, cooperativas o empresas pequeñas para comercializar, por ejemplo, carbón.

A través de su Plataforma Forestal, CCMSS ofrece pequeños subsidios, derivados a través de programas nacionales para el pago por servicios ambientales y otros fondos privados. Las



comunidades reciben estos subsidios y acompañamiento por parte del consejo para administrar los fondos, que se usan para gestionar recursos naturales. Como parte de las condiciones, la organización comunitaria se compromete a adherirse a ciertos protocolos de transparencia y rendición de cuentas, así como a participar en talleres y juntas donde se abordan diferentes temas y habilidades técnicas, incluyendo administración, finanzas, presupuestos y documentación de actividades de negocio, además de buena gobernanza, participación de jóvenes y preservación cultural.

A pesar de ser un nuevo actor en la región, CCMSSY ha establecido relaciones robustas con varias organizaciones comunitarias y tiene una buena reputación por sus mecanismos innovadores y eficientes para acompañar a las comunidades al implementar prácticas para la administración sustentable de los recursos y buena gobernanza.

El equipo de CCMSSY identificó rápidamente que la desigualdad de género y edad era un tema importante y en 2016 lanzó un programa piloto llamado Iniciativas para Nuevos Actores y Diversificación de Producto (INADI), cuya estrategia central es ayudar a las organizaciones comunitarias a desarrollar una iniciativa productiva alternativa para involucrar a mujeres, jóvenes y personas sin títulos de propiedad de la tierra que habitan. Un líder de la cooperativa describió así el proceso: “CCMSS se nos acercó diciendo que había fondos disponibles para proyectos de mujeres y jóvenes y nos preguntó qué clase de iniciativa sería beneficiosa para la organización”.

Como parte del piloto de INADI, CCMSSY trabaja con los hijos de apicultores en la cooperativa U Lool Che para manufacturar las bases de cera que se usan como los marcos de un panal y también les da entrenamiento. Sin embargo, la iniciativa ha evolucionado como un camino para que los jóvenes establezcan sus propias colmenas y se conviertan en miembros de la cooperativa. De los jóvenes participando en las sesiones de entrenamiento y producción, todos apoyaban el cuidado de las colmenas de sus padres. Algunos tenían una o dos colmenas propias y querían adquirir más. “Fui a trabajar en la industria del turismo en la Riviera Maya porque puedes hacer buen dinero y no hay muchas oportunidades de empleo en nuestras comunidades. Pero fue horrible, me trataron muy mal y todo lo que hacía era trabajar. Decidí regresar, quiero ser un campesino, y esta oportunidad puede ayudarme a ganar un poco produciendo miel. Aunque no gane tanto dinero, las condiciones son mejores y estoy cerca de mi familia”.

La segunda iniciativa es con Caleña, una cooperativa de productos de carbón en el Ejido San Felipe Oriente, Quintana Roo. Caleña representa tan solo al 10% de los ejidatarios, aunque otros de ellos le venden sus productos de carbón. Esta producción es predominantemente masculina, basada en prejuicios sobre lo que las mujeres pueden ser y hacer: “no hay mujeres en nuestra cooperativa porque hacer carbón es un trabajo difícil y sucio—los hornos son pesados y calientes y hay mucha labor física. Además, nuestro bosque está lejos de la casa”. A pesar de que no hay productoras de carbón reconocidas, tanto hombres como mujeres describieron que ellas y los jóvenes ayudan a la administración forestal y a procesar la madera para hacer carbón. “Mi esposa viene conmigo regularmente y también traigo a mis hijos. Ayudan a cortar la madera y a hacer la tala y recorte de bosques que tenemos que hacer como parte de nuestra administración forestal”. Los fondos y el apoyo de INADI involucraron a que las esposas de los miembros fundadores de Caleña empaquen el carbón. Una de las participantes lo describió así: “no producimos carbón suficiente para trabajar tiempo completo, pero nos emociona la oportunidad de hacer un poco de dinero extra. Hay pocas oportunidades por aquí. Una vez que nuestro carbón se empieza a vender, podremos emplear a muchas más mujeres”. Las mujeres que contribuyen al trabajo de la cooperativa deben tener derechos, incluyendo el derecho a

futuros dividendos. Aunque Caleña todavía no gana dividendos, es más fácil establecer políticas de membresía con perspectiva de género y edad en las primeras etapas.

El programa piloto de INADI no consideró las implicaciones de las responsabilidades existentes y limitaciones de tiempo de las mujeres y jóvenes, que constriñen sus habilidades de participar. Múltiples participantes ya estaban involucrados en otros programas de gobierno que requieren asistencia, capacitación y tiempo. Una apicultora, que había sido una participante activa de una cooperativa local de miel y era parte de otro programa piloto de INADI, que ofrecía entrenamiento para que las mujeres administraran un fondo de microcréditos, renunció porque tenía demasiados compromisos: “soy la promotora de salud de mi comunidad y para recibir mis beneficios Prospera<sup>12</sup> tengo que asistir a juntas en la escuela de mis hijos. ¡Entre estas obligaciones y mis tareas como miembro de la cooperativa, casi no tenía tiempo para atender a mis animales y mis abejas!”

Al ver que las mujeres estaban renunciando a la capacitación, el equipo de CCMSS se reunió con las participantes para discutir cómo proceder y así pudo identificar lo que las mujeres querían hacer en lugar de administrar microcréditos. “Nunca decidimos que este era el tipo de entrenamiento que queríamos recibir. Fue idea de los líderes hombres de la cooperativa. Estoy aquí porque quiero aprender, pero no me interesa administrar un programa de microcréditos porque no quiero perseguir a las personas para que paguen”. En consejo fue receptivo a esta retroalimentación y reconoció que estos problemas pueden ayudar a ajustar las iniciativas INADI en el futuro. “Tenemos que abordar el tema de inclusión e igualdad de género y edad de una forma delicada. Pensamos que, al encontrar una actividad que pudiera beneficiar a todo el ejido, los hombres serían más receptivos. Pero debimos tener más conversaciones con mujeres y jóvenes”.

La invisibilización de las contribuciones actuales de jóvenes y mujeres a través de la reproducción laboral y social es un obstáculo clave para el trabajo de CCMSS. Será esencial considerar el trabajo que estos grupos ya están haciendo al apoyar a los ejidatarios hombres y participando en otros programas de desarrollo rural, para así no agregar a la doble o triple carga de trabajo de las mujeres y en cambio reconocer sus contribuciones. Un miembro del equipo procedente de una comunidad local explicó que “la participación de las mujeres en los ejidos es invisible. La mujer trabaja en el campo y participa pero nadie la ve. Desde la fundación de ejidos forestales, las mujeres están activas, desde la época de los chicleros, las mujeres nos han acompañado. ¡Incluso había mujeres chicleras! Las mujeres cultivan la milpa, vienen de la milpa, pero no se les reconoce ni valora”.

A través de INADI, CCMSSY ha adquirido una mayor comprensión de lo que requiere una estrategia efectiva y tanto el personal como el director reconocen que le deben dedicar recursos y tiempo al tema de la desigualdad.

Al realizar esta investigación, CCMSSY contrató a una consultora externa para ayudar a desarrollar una estrategia de mujeres y jóvenes. Por el momento, contratar a jóvenes de la comunidad no es parte de la estrategia, aunque varios hombres jóvenes del equipo son de la región. “Existían razones complicadas por las que estos grupos no participaban. Normalmente no son ejidatarios y no pueden participar en las asambleas donde se toman decisiones sobre la tierra, los recursos y la vida en las comunidades. Además, la cultura maya y la historia de las organizaciones políticas en la zona han excluido a las mujeres y se caracterizan por su machismo y

<sup>12</sup>Prospera es un programa de transferencias monetarias condicionadas que transfiere dinero directamente a las familias con la condición de que cumplan con ciertas actividades y responsabilidades relacionadas y con la salud y la educación. Las mujeres cabeza de familia son las beneficiarias directas y quienes deben cumplir los requisitos.

caciquismo, o liderazgo autoritario. Debemos entender mejor cómo afectan estos factores a la juventud y a las mujeres”.

Para crear un compromiso transversal con la igualdad, será importante involucrar a todo el personal en procesos de diagnóstico para que todos aprendan juntos por qué la igualdad e inclusión son esenciales para los objetivos de CCMSSY y qué estrategias han fallado y funcionado en el pasado. También se necesita que el personal reflexione cómo modela comportamientos y procesos igualitarios. Por ejemplo: ¿hay políticas internas que permitan igualdad de oportunidades y reconozcan posibles obstáculos que tienen los hombres y mujeres en la esfera doméstica? Crear procesos para discutir fuentes culturales y estructurales de desigualdad tanto dentro de la organización como en las comunidades fortalecerá la habilidad de CCMSSY de generar cambio.

#### 4.7 México – Unión de Cooperativas Tosepan Titataniske (Tosepan)

La Unión de Cooperativas Tosepan Titataniske (Tosepan) es una organización indígena creada en 1977 como una cooperativa para campesinos cafeteros en la Sierra Nororiental de Puebla, México. En las pasadas cuatro décadas, se ha transformado en una unión de ocho cooperativas a nivel regional que representa a 410 cooperativas comunitarias y provee diversos servicios a 60 mil miembros.

Además de la cooperativa original de café orgánico que provee apoyo técnico a productores, Tosepan tiene una cooperativa dedicada a la producción, comercialización y procesamiento de café, pimienta gorda y miel local. También existe una cooperativa de ecoturismo, una de vivienda sostenible, una de servicios holísticos de salud, una escuela que brinda educación bilingüe de primaria a preparatoria, y una cooperativa de microfinanzas que ofrece seguros, ahorros y préstamos. En muchos sentidos, Tosepan es un modelo regional de gobernanza comunitaria y administración de los recursos. Sin embargo, a lo largo de más de cuarenta años de historia de la Tosepan, sólo recientemente las mujeres y jóvenes han ido adquiriendo un estatus igualitario y participación activa en roles de liderazgo.

Las mujeres jugaron un rol importante al establecer la Cooperativa Agraria Regional Tosepan Titataniske original. En Tosepan, tanto las mujeres como los jóvenes trabajaban en parcelas familiares y la cosecha de cultivos de subsistencia como maíz y frijol, así como produciendo y procesando el café para su comercialización. A pesar de esto, los servicios técnicos han beneficiado sobre todo a hombres cabezas de familia en la producción de café y el liderazgo ha sido dominado por los intereses de hombres mayores. Uno de los primeros esfuerzos para organizar y trabajar con mujeres fue la creación de una cooperativa de tejido. En los años ochenta, las mujeres de Tosepan fueron acompañadas por un grupo de investigadoras feministas de una universidad local para organizarse para vender artesanías tradicionales y textiles bordados. La cooperativa floreció y representó una importante fuente de ingresos para los hogares y la organización. Al crecer el poder económico de las mujeres, quisieron más poder de decisión y las tensiones entre el liderazgo de las mujeres y el de Tosepan eventualmente llevaron a que las mujeres se separaran en una organización distinta. (Pérez Nasser, 1999; Castillo y Damian, 2012).

Tuvo que pasar tiempo para que esta ruptura y sus consecuencias se manifestaran en cambios en la actitud y prácticas de los líderes: “no fue hasta años después de la ruptura con las mujeres tejedoras que los líderes exploraron por qué el grupo se fue y empezaron a aceptar que la participación femenina era un tema importante”. Durante los noventa, Tosepan implementó una serie de

iniciativas medianamente exitosas para el empoderamiento femenino de las mujeres, incluyendo una pequeña microempresa para producir tortillas que tuvo cierto éxito. En 1997, en su vigésima asamblea anual, los miembros votaron para hacer una prioridad formal la participación de mujeres y jóvenes.

“Ocurrió un cambio y se dejó de hablar del productor individual o del campesino indígena para hablar de la familia indígena”. En la misma asamblea se hicieron planes para construir un centro de capacitación llamado “la casa donde el espíritu se abre”, con la intención de proveer un espacio para iniciativas para mujeres y jóvenes. De forma gradual evolucionaron los proyectos de salud, microfinanzas, educación y ecoturismo para crear empleos, ofrecer servicios e involucrar a una comunidad más diversa de grupos de interés.

En 2017, por primera vez en sus casi 40 años de historia, Tosepan eligió a una mujer como presidenta. La cooperativa recientemente llegó a estar muy cerca de la paridad de género en personal y liderazgo y se reporta que las mujeres se están uniendo a un ritmo mayor que los hombres. Estos avances se han logrado sin consultores o personal dedicados exclusivamente al género o a la juventud, sin cuotas formales y sin estrategias formales. De forma oficial, los líderes atribuyen los cambios al enfoque en la familia y el compromiso de Tosepan con aplicar los principios de igualdad y respeto mutuo de la cooperativa. Sin embargo, existen algunas prácticas informales y actores clave a quienes los miembros mencionan como contribuyentes del cambio.

Aunque Tosepan no provee de capacitación formal sobre igualdad de género o derechos humanos, muchos mencionaron una capacitación obligatoria para todo el personal acerca de los valores de la cooperativa de igualdad y respeto mutuos. Esta capacitación estableció guías sobre cómo los hombres y mujeres de la cooperativa deben tratarse como iguales y con frecuencia abordaron la discriminación basada en el género. Un miembro de la cooperativa que es contratado como parte del equipo adquiere experiencia y recibe capacitación sobre liderazgo, administración financiera, administración de empresas e incluso políticas públicas. De forma gradual, mujeres y jóvenes del equipo se han establecido como líderes comunitarios y organizacionales, obteniendo puestos administrativos importantes dentro de las cooperativas y utilizando su reputación como promotores de salud o microfinanzas para postularse a puestos de elección a nivel comunitario o cooperativo. Con la llegada de más mujeres a puestos formales de liderazgo, algunas mujeres expresaron sentirse seguras para tratar temas de los que no habían hablado antes. “Ahora con una mujer presidenta, queremos hablar de permisos de maternidad y consideraciones para madres de niños pequeños. Dentro de la organización, las condiciones son buenas. Las mujeres que amamantan pueden tomarse descansos más largos, por ejemplo, pero debemos tener políticas más claras y formales para la igualdad de género y salarial”.

Varias mujeres en posiciones de liderazgo fueron mencionadas como pioneras. Por ejemplo, se mencionó la contratación, en 2000, de la primera agrónoma asesora como un momento importante. Aunque el género no fue la razón formal de su contratación, su presencia y compromiso con la cooperativa ha creado un espacio informal para que otras mujeres líderes emerjan y evolucionen: “ella ayudó a normalizar que las mujeres viajaran a comunidades sin sus esposos y a contratar a las primeras mujeres promotoras agricultoras. Ha sido una defensora para mujeres y jóvenes en la cooperativa”.<sup>13</sup>

<sup>13</sup>Los promotores y promotoras son personas de comunidades locales contratadas para hacer divulgación en los niveles doméstico y comunitario. Las promotoras de salud coordinan exámenes e iniciativas médicas con cooperativas comunitarias y con hogares que no son parte de Tosepan Patji, la cooperativa de salud.

A pesar de los valores de la cooperativa, la desigualdad de género persiste a nivel doméstico y también dentro de la comunidad y la organización. Muchos hombres afirman que el machismo no existe dentro de la organización, pero las mujeres no están de acuerdo. “Los valores de la cooperativa y las prácticas de toma de decisiones colectivas ayudan a crear la base para el tratamiento igualitario y el respeto mutuo. Pero aún sufrimos de misoginia”. La cooperativa no tiene prácticas formales sobre permisos de paternidad y maternidad ni sobre acoso sexual. Las mujeres quieren que esto cambie. “Los hombres se sienten cómodos haciendo comentarios y bromas que son inapropiados y nos hacen sentir poco bienvenidas en nuestros espacios comunitarios”.

Las nociones sexistas sobre lo que es el “trabajo femenino” continúan contribuyendo a la desigualdad de género en ciertas cooperativas. Por ejemplo los hombres tienen presencia predominante en la vivienda, que provee de apoyo en materiales y construcción, y en los trabajos que proveen apoyo agrícola a campesinos. Mientras tanto, todas las promotoras de salud son mujeres y el trabajo en microfinanzas y ecoturismo es más balanceado. Dentro de esas cooperativas más igualitarias, las promotoras sienten que hay poca conciencia sobre lo que implican sus puestos y cómo el trabajo demanda más de las mujeres, porque se espera que hagan más trabajo doméstico que sus colegas hombres. “El trabajo que hacemos en Tosepan es igual, el trabajo de los hombres cansa tanto como el nuestro. En casa, las mujeres hacen más trabajo. Ahí no es igual”. Esta desigualdad a nivel doméstico afecta la habilidad de las mujeres para participar en roles de liderazgo. “Recientemente, una mujer fue nominada para un puesto de liderazgo en la cooperativa, pero lo rechazó, porque no podía cumplir con sus responsabilidades y cuidar de sus hijos. Un hombre nunca hubiera hecho eso”.

Los miembros de la comunidad y el personal de las cooperativas mencionaron que las normas culturales de género y trabajo doméstico, así como el trabajo de cuidar a la familia y los hijos, está cambiando. Este cambio es gradual y sucede gracias a mecanismos informales. “La generación más joven no tiene los mismos complejos que nosotros. Ves a papás recogiendo a sus hijos de la escuela y a muchas mujeres en puestos de liderazgo que cuentan con el apoyo de sus esposos”.

La escuela de Tosepan es el principal medio para abordar los problemas y las necesidades de los jóvenes, al mismo tiempo que se introducen valores cooperativos desde temprana edad. “Nuestra escuela y programas educativos están capacitando a los hijos e hijas de la cooperativa en nuestros valores y tradiciones indígenas. Estos hijos e hijas están creciendo compartiendo responsabilidades, haciendo a mujeres y hombres líderes. Sus actitudes acerca del género son diferentes a las de nuestra generación”.

Tosepan también ofrece talleres para jóvenes, en los que se enseñan habilidades relevantes en el modo de vida rural de las comunidades. Recientemente ofreció a los jóvenes la oportunidad de aprender cómo instalar paneles solares, como parte de un esfuerzo creciente por autonomía de la empresa nacional de servicios. “El proyecto de una escuela multicultural basada en la vida rural busca acabar con la migración y lograr que los jóvenes se sientan orgullosos de sus orígenes y se interesen en quedarse para trabajar con y para sus comunidades”.

Los jóvenes son parte fundamental para el movimiento actual de defensa de los territorios contra proyectos utilitarios e intereses mineros. “Fueron las y los jóvenes quienes lideraron la ocupación del sitio donde planeaban construir una subestación eléctrica a la que nos oponemos”. Sin embargo, algunos jóvenes mencionaron que les es difícil encontrar su lugar. “Como somos jóvenes, es más difícil que escuchen nuestras opiniones. No estamos organizados en la cooperativa, nadie habla por nosotros o nos representa directamente”. Aunque los jóvenes re-

presentan una presencia creciente en el liderazgo y personal a escala organizacional, Tosepan todavía tiene dificultades para incluirlos en las cooperativas comunitarias. “Como parte de nuestra celebración de 40 años, estamos planeando una serie de juntas con mujeres y jóvenes para comprender mejor lo que necesitan y encontrar formas de involucrarlos más”.

En general, el cambio de abordar las necesidades del hombre campesino a las de toda la familia ha creado caminos para el empoderamiento económico, el liderazgo y la participación de hombre y mujeres, especialmente a nivel organización. Sin embargo, el machismo todavía existe y la desigualdad doméstica limita su participación. Las claves para que Tosepan enfrente de forma eficiente la desigualdad serán retar formalmente los obstáculos para la participación en cooperativas comunitarias y abordar las disparidades domésticas. Una estrategia explícita para abordar la desigualdad basada en género y edad en todas las etapas ayudaría a la unión a maximizar su capacidad de lograr cambio y garantizar que los valores de la cooperativa sean apropiados y practicados por todos sus miembros.

#### 4.8 Conclusiones de los estudios de caso

En general, y a pesar de los obstáculos mencionados en la evaluación de la literatura, los jóvenes y las mujeres de las OFA estudiadas perciben que ha existido un cambio positivo en sus organizaciones y comunidades, y que tienen más oportunidades y poder en la toma de decisiones en los niveles organizacional y comunitario. En la mayoría de los casos, estos avances han requerido, y continúan requiriendo, una lucha significativa. El machismo y la desigualdad a nivel doméstico (roles de género, trabajo de cuidados, tiempo para las responsabilidades familiares) inhibe la participación igualitaria de mujeres y jóvenes a escala organizacional y comunitaria. Las percepciones negativas sobre el rol y las actitudes de los jóvenes sobre la tierra y la organización comunitaria también juegan un papel en inhibir su participación en espacios de toma de decisiones. Además, la falta formal de acceso a la tierra y sus recursos limita que estos grupos tengan acceso a oportunidades económicas, lo que a su vez limita su participación en procesos de toma de decisiones. Por fortuna, las OFA han cultivado una serie de prácticas que ayudan a enfrentar estos obstáculos para la igualdad.

- ◆ Dada la naturaleza diversa de cada organización, los problemas que trabajan, sus enfoques y metodologías, los estudios de caso representan una variedad de estrategias que no son un modelo ni una “receta” a seguir para lograr aumentar la participación de mujeres y jóvenes. Sin embargo, se pueden encontrar similitudes en sus mejores prácticas y resultados.
- ◆ La participación, el liderazgo y el acceso a oportunidades económicas de mujeres y jóvenes ha aumentado en los niveles comunitario y organizacional. Esto se refleja en la percepción del cambio que estos mismos grupos tienen, así como en su presencia visible en actividades comunitarias, asambleas y juntas de OFA, y en su representación en sus consejos de liderazgo. Esto contribuye al poder simbólico para mujeres en su participación política y para otras mujeres y jóvenes. Además, las nuevas generaciones tienen mayor acceso a información que apoya su demanda por igualdad y respeto de sus derechos, entre otras.
- ◆ Existen diferentes niveles de liderazgo que se alinean con la tipología de Agarwal, mencionada en el marco analítico. En los estudios de caso encontramos a mujeres empoderadas y jóvenes líderes cuyas decisiones tienen el mismo peso que las de sus contrapartes mayores. También encontramos líderes nominales que son importantes simbólicamente para las



comunidades y organizaciones y que a veces se han transformado en líderes empoderadas. El liderazgo tiene diferentes rutas y las estrategias son importantes: fortalecer a los líderes empoderados existentes, establecer acciones afirmativas, promover a nuevos líderes, entre otras. A pesar del aumento de la participación de mujeres y jóvenes, todavía no es igualitaria: su nivel de influencia suele ser menor y su participación numérica es inferior, así como sus roles y puestos dentro de las organizaciones y comunidades.

- ♦ Respecto a las barreras económicas, las mujeres y jóvenes sí participan en una variedad de maneras en las actividades económicas locales, pero no son relevantes o visibles bajo el modelo económico imperante. Los proyectos para empoderamiento económico ofrecen un camino importante para la participación, pero por sí mismos no resultan en derechos o relaciones igualitarias entre hombres, mujeres y jóvenes rurales.
- ♦ Respecto a las barreras socioculturales, ninguna OFA incluida en este estudio cuenta con estrategias formales para combatir el machismo. Sin embargo, observamos que muchos miembros del personal y líderes reconocen a este como un obstáculo y emplean prácticas y procesos informales que ayudan a cambiar las normas socioculturales sobre las capacidades, roles y responsabilidades de mujeres y jóvenes.
- ♦ Las barreras legales no son abordadas por completo por las OFA. Se ha hecho poco trabajo para aproximarse a los obstáculos institucionales a la igualdad dentro de comunidades rurales. Pocas OFA están atendiendo la tenencia de tierra o las reglas de membresía como parte de sus estrategias de inclusión, aunque algunas sí reconocen que la reforma institucional es clave.

Dadas sus relaciones de confianza y comprensión de contextos locales, las OFA pueden impulsar el cambio a nivel doméstico de forma más efectiva que las agencias gubernamentales u otros actores externos. Sin embargo, es posible que requieran mayor guía sobre cómo acompañar a las comunidades en procesos que creen instituciones comunitarias más inclusivas.

# 5

## Mejores prácticas de las Organizaciones Forestales y Agrarias

A continuación se puede encontrar una síntesis de las prácticas y procesos observados dentro de las OFA y en el trabajo de estas con organizaciones comunitarias.

Las prácticas están acompañadas de una explicación sobre cómo o por qué creemos que generan cambio y fomentan la igualdad y participación.

### Contratar a mujeres y jóvenes provenientes de las organizaciones comunitarias

Muchas OFA cuentan con mujeres y jóvenes provenientes de las organizaciones comunitarias como parte de su personal, pero pocas tienen esta práctica formalmente identificada como una estrategia. Además, en muchos casos, las OFA han facilitado la educación y entrenamiento de las mujeres y jóvenes, pagando colegiaturas o enviándoles a oportunidades formativas, con la intención de contratarles después.

Las mujeres y jóvenes de las comunidades tienen un mayor conocimiento sobre las realidades de estas áreas y pueden usar sus relaciones ya existentes con los miembros de la comunidad. Esta práctica también contribuye a fortalecer la autonomía de las comunidades y de los liderazgos locales a largo plazo.

### Personal dedicado a jóvenes y mujeres

Algunas OFA cuentan dentro de su personal con actores clave que han recibido capacitación y ayudado a defender temas de género y edad y que ofrecen un modelo sobre las capacidades de liderazgo de jóvenes y mujeres. Aunque esto es importante, también lo es capacitar a todo el personal para que tenga ciertos conocimientos sobre estos temas y sobre la atención que requieren.



### Capacitación de sensibilidad sobre género y edad

Capacitar a todo el personal y a los líderes en temas como derechos de las mujeres, perspectiva de género y cuestiones relacionadas con los jóvenes mejora las capacidades para identificar de forma colectiva caminos para abordar la inclusión y reducir la carga que una sola persona dedicada a estos grupos pueda enfrentar individualmente como responsable de asegurar que se incluyan las perspectivas de los jóvenes o las mujeres en el trabajo. Además, este tipo de capacitación puede mejorar las dinámicas internas y la forma en la que el personal modela comportamiento inclusivo e igualitario.

### Alianzas con otras organizaciones de derechos de las mujeres o derechos humanos y con consultoras de género

Para muchas de las OFA, las organizaciones comunitarias de mujeres, las organizaciones aliadas de derechos humanos y género y consultoras externas de género han tenido un papel importante al apoyarlas para organizar a mujeres y jóvenes y establecer proyectos productivos. Estas alianzas también ayudan a que las mujeres y jóvenes dentro de las OFA negocien mayor poder de decisión y posiciones de liderazgo en los niveles organizacional y comunitario. Las organizaciones aliadas con frecuencia tienen habilidades especializadas y conocimientos sobre cómo apoyar a mujeres y jóvenes, así como recursos dedicados que las OFA no tienen. Además, escucharlas es una buena oportunidad para intercambiar experiencias y desarrollar relaciones ganar-ganar donde unas organizaciones aprenden de otras.

### Modelar prácticas igualitarias, lenguaje y actitudes en interacciones con miembros de la comunidad

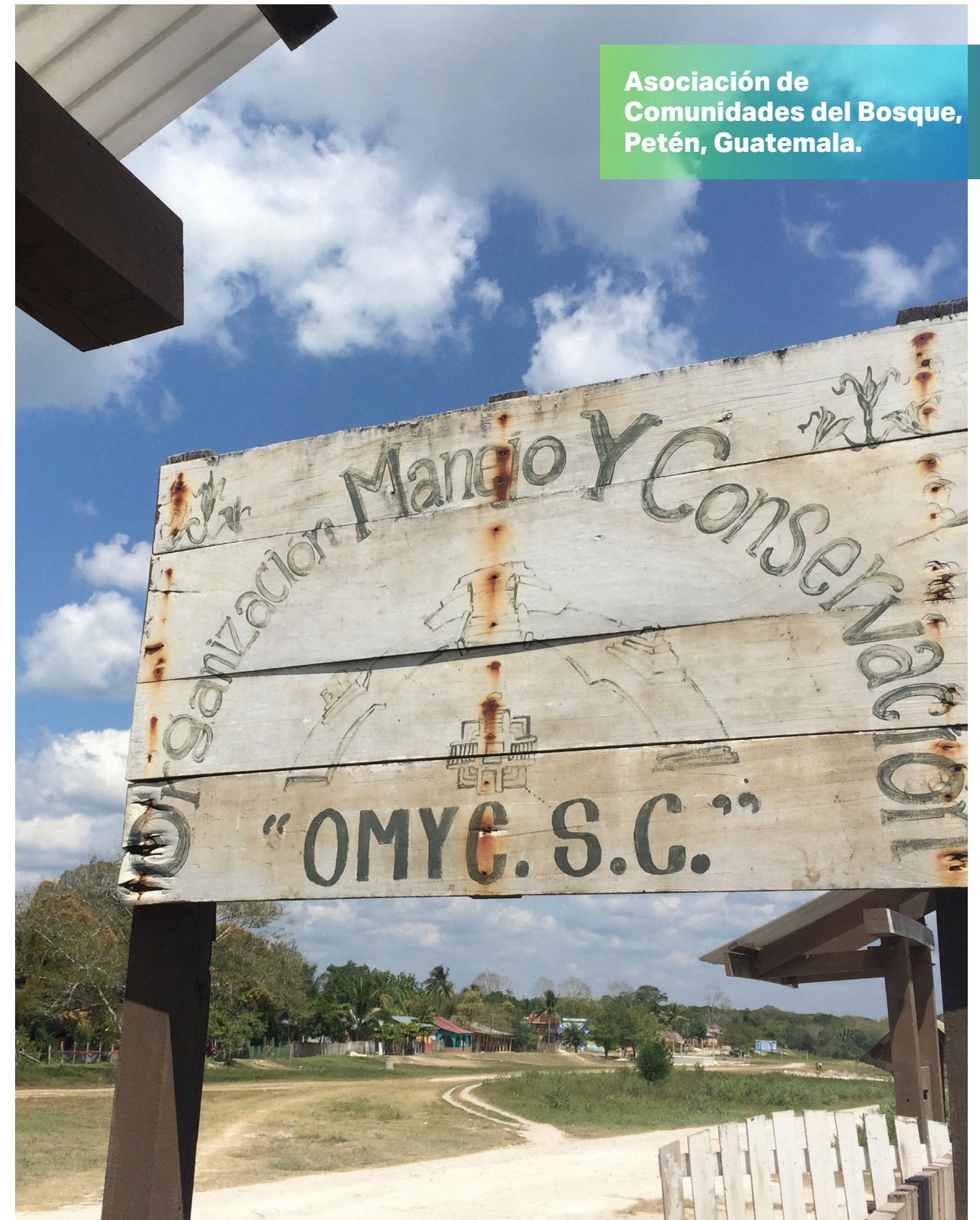
En interacciones con miembros de la comunidad, el personal de las OFA puede ayudar a cambiar normas socioculturales adversas y prácticas que refuerzan la desigualdad por cuestiones de género y edad. Compartir responsabilidades de limpieza o cocina en el lugar de trabajo puede impulsar mejores distribuciones de trabajo a nivel doméstico. Además, crear espacios igualitarios puede ayudar a que las mujeres y jóvenes aprendan sus derechos y los pidan también a nivel doméstico.

*“Existen papás jóvenes que van a recoger a sus hijos a la escuela, antes solo eran las mujeres. Ahora es más típico ver a un hombre que ayuda a barrer o lavar platos, cuando antes se burlaban de ellos, les decían que no era masculino”.*

*“Ver a hombres y mujeres trabajando juntos en las comunidades ha cambiado actitudes. Antes, si las personas te veían caminando con un hombre que no era de tu familia se hacían chismes, pero ahora se han acostumbrado a que hombres y mujeres trabajan juntos”.*

### Creación de prácticas y políticas para espacios inclusivos de toma de decisiones

Para que mujeres y jóvenes puedan participar activamente, al planear un evento es importante considerar las normas de género y las diferentes responsabilidades domésticas. El personal de las OFA describió trabajo adicional en los niveles doméstico y comunitario mediante el diálogo con familias acerca de las oportunidades y la oferta de recursos como el cuidado de niños o fondos adicionales para que las mujeres viajen con un miembro de su familia, para así facilitar la asistencia de las mujeres a los espacios de toma de decisión. Aunque las OFA deberían trabajar para acabar con los obstáculos a nivel doméstico, tener estrategias que los consideren,



**Asociación de Comunidades del Bosque, Petén, Guatemala.**



y ayudar a hacer juntas más igualitarias al adecuarse a las necesidades de jóvenes y mujeres, puede asegurar su participación.

*“Sabemos que si queremos que las mujeres vengan a las juntas tenemos que agendarlas durante el horario escolar y que los fines de semana son más complicados”.*

### Ofrecer oportunidades económicas para mujeres y jóvenes

Contar con acceso a oportunidades económicas puede ayudar a las mujeres y jóvenes a ser más autónomas y a negociar más poder y distribución igualitaria de las responsabilidades en la toma de decisiones en los niveles doméstico, comunitario y organizacional. Muchas OFA tienen programas que buscan desarrollar formas alternativas de sustento para mujeres y jóvenes, como la comercialización de productos no madereros o la producción doméstica de jabón, comida y textiles. Estas actividades productivas proveen a mujeres y jóvenes de pequeñas fuentes alternativas de ingresos, que pueden generar más poder económico y autonomía en sus hogares. Otras OFA han intentado integrar a mujeres y jóvenes a actividades ya existentes, como por ejemplo, al integrarlas a la cadena de valor de la madera.

Esta segunda opción parece ser más efectiva para impulsar la participación de mujeres y jóvenes en la comunidad y la OFA. Muchos proyectos alternativos no reciben el acompañamiento y los recursos que reciben las actividades principales, además de que, si una iniciativa centrada en las mujeres tiene éxito económico, puede ser difícil integrar la gobernanza general de la OFA, dado que los hombres que no han aprendido a trabajar con mujeres no se benefician personalmente de la igualdad. Las iniciativas productivas alternativas son un ejemplo de alternativas que se enfocan en la equidad de las mujeres y no en su igualdad. Aunque las iniciativas equitativas pueden ser necesarias en un inicio, el objetivo general debe ser la igualdad: mujeres, hombres y jóvenes cultivando relaciones igualitarias a todas las escalas.

*“Una iniciativa productiva efectiva para las mujeres es una que les permite estar cerca de la casa o que no requiere que viajen muy lejos o que olviden sus responsabilidades domésticas”.*

*“Antes de ser parte de la organización, no conocía mis derechos, que tenía derecho a ser tratada igual. Mi esposo ha tenido que empezar a ayudarme en la casa porque yo trabajo todo el día y no tengo tiempo de hacer toda la limpieza y la cocina como antes”.*

### Incluir a toda la familia en conversaciones sobre igualdad e inclusión

Algunas OFA mencionaron el cambio para enfocarse en la familia y no en el productor como un paso importante que resultó en apertura de las organizaciones comunitarias y líderes hombres para implementar políticas y programas que impulsan la participación y el empoderamiento de mujeres y jóvenes.

### Crear espacios y programas solo para mujeres y jóvenes

Aumentar los mecanismos para que mujeres y jóvenes participen activa e igualitariamente en espacios mixtos es importante, pero estos grupos necesitan sus propios espacios y programas especializados que ofrecen oportunidades para que construyan sus capacidades, ganen confianza en su conocimiento de los temas comunitarios y organizacionales, y aprendan habilidades importantes que puedan aplicar en espacios mixtos. Muchas mujeres describieron cómo

sus organizaciones separadas fueron espacios para intercambiar ideas sobre cómo negociar por más poder a nivel doméstico.

*“Tengo tres hijos y soy la presidenta de la organización, mi esposo apoya que asista a las reuniones. Muchas mujeres me preguntan cómo logré este permiso y les explico que tuve que defender mis derechos, decirle que es el papá de los niños y que por eso también es responsable de cuidarlos”.*

*“Para muchas mujeres jóvenes es difícil lograr que sus familias permitan que trabajen con nuestra organización. Les damos consejos como ‘compra un pollo con tus ganancias, muéstrale a la familia que también se beneficia de tu trabajo’”.*

*“En comunidades donde el machismo es muy fuerte, es más fácil lograr que las mujeres salgan de sus casas por iniciativas productivas, proyectos que las ayuden a llevar un ingreso a sus hogares. Una vez que están participando, podemos hablarles sobre sus derechos. Es menos probable que vengan, y que sus esposos las dejen, cuando la junta o proyecto se enfoca tan solo en derechos o participación política”.*

### Creación de programas y áreas de organización que integren formalmente temas de jóvenes y mujeres, como salud o educación, como objetivos estratégicos que reciben tiempo y recursos específicos

Aunque ninguna de las OFA que identifican a la salud y a la educación como prioridades estratégicas reconoce que su trabajo en estas áreas es parte de sus estrategias para mujeres y jóvenes, el resultado de hacer prioritarios estos temas es un aumento en la participación de mujeres y jóvenes. Es probable que esto se deba a que la salud, y el cuidado de la salud familiar, es tradicionalmente responsabilidad de las mujeres, mientras que la educación es un tema de los jóvenes. Sin embargo, esto puede resultar en una carga extra de trabajo para las organizaciones y muchas de ellas no tienen al personal para lograr programas completamente nuevos.

### Creación de espacios interseccionales

Respecto a la falta de personal y recursos que sufren muchas OFA, algunas integran temas distintos en juntas o proyectos que ya están funcionando, para generar diálogo sobre ideas y temas sensibles. Por ejemplo, un taller técnico que ayude a hombres y mujeres campesinos a mejorar sus técnicas de producción y que también informe a los miembros de la comunidad sobre sus derechos o dedique un tiempo a explorar normas culturales de género.

### Establecer la igualdad de género e inclusión de los jóvenes como objetivos centrales de la organización

Identificar formalmente a la equidad e inclusión o a la participación de mujeres y jóvenes como un objetivo del trabajo de la OFA le da al equipo un mandato de abordar estos temas y le da a estos grupos la influencia para demandar más recursos y apoyo. Muchas OFA citaron la necesidad de respetar a las organizaciones comunitarias y sus procesos democráticos:

*“No podemos imponer cuotas de género, la organización comunitaria tiene que votar y acordar que*

se establezcan”.

Una forma de impulsar a las comunidades a implementar prácticas inclusivas e igualitarias es trabajar con ellas para coestablecer la igualdad y la inclusión como objetivos y modelar gradualmente qué significa ese objetivo en la práctica a nivel comunitario.

### Conducir un diagnóstico de participación

Un diagnóstico que involucre a mujeres y jóvenes en una conversación sobre los obstáculos para su participación puede ayudar a que algunas OFA desarrollen estrategias de género y edad que aborden estos obstáculos. Muchas OFA tienen estrategias que no toman en cuenta los deseos, opiniones o disponibilidad de mujeres y jóvenes.

# 6

## Reflexiones finales y recomendaciones

Las mujeres y jóvenes en comunidades forestales y agrícolas se han beneficiado de programas y prácticas implementados por las OFA.

El trabajo de las organizaciones analizadas ha resultado en caminos efectivos para la participación política y económica de mujeres y jóvenes y las lecciones, tanto de estrategias más exitosas como de las fallidas, son muy útiles. Aunque la desigualdad persiste, la experiencia y el conocimiento de las OFA las convierten en actores estratégicos para abordar la discriminación por género y edad. Los actores políticos e investigadores pueden aprender mucho de las OFA sobre cómo participan las mujeres y jóvenes en gobernanza forestal en diversos contextos y sobre cómo afectan el género y la edad a las dinámicas locales. Las OFA pueden jugar un papel estratégico para implementar políticas forestales y programas de desarrollo rural con perspectiva de género y etaria.

Para lograrlo, las OFA necesitan más apoyo y conocimiento acerca de cómo su trabajo reduce y también refuerza la desigualdad. Son pocas las oportunidades para que mujeres y jóvenes que son miembros de organizaciones forestales compartan sus experiencias e intercambien lecciones sobre cómo han abordado la desigualdad. También son limitadas las investigaciones que evalúan las estrategias de inclusión de las OFA. Este estudio regional es un intento inicial de documentar las diversas estrategias de las OFA para abordar las desigualdades que existen. A continuación ofrecemos recomendaciones para que las OFA mejoren sus estrategias, haciendo énfasis en la necesidad de más recursos y apoyo externo para maximizar su potencial de generar igualdad.

Sugerimos que mejorar la igualdad de género y edad no es un proceso lineal, que no hay modelos que sirvan a todas las organizaciones y que, en cambio, las mismas OFA pueden ayudarnos a comprender qué estrategias, acciones y metodologías deben usarse según el contexto



local del que son expertas.

### Diagnósticos de participación: documentar cómo sí participan las mujeres y jóvenes

Muchas estrategias de igualdad de las OFA hacen que la responsabilidad de participar recaiga en estos grupos y se pregunten “¿por qué mujeres y jóvenes no participan?” en lugar de examinar los posibles obstáculos, como las limitaciones de tiempo y cómo el machismo les incomoda y afecta.

Preguntar cómo es que sí participan las mujeres y conducir un diagnóstico de participación ayuda a sistematizar y hacer visibles las maneras específicas en las que estos grupos se involucran con las actividades de las comunidades forestales. Incluso dentro del equipo de las OFA existe una falta de entendimiento respecto a las actuales contribuciones de mujeres y jóvenes a los modos de vida agrarios y agrícolas y su papel esencial en la reproducción social. En parte esto se debe a la falta de reflexión social sobre diversas actividades que se requieren para apoyar la participación activa de quienes sí hacen trabajo asalariado.

Muchas mujeres y jóvenes no se consideran productoras, campesinas o silvicultoras, a pesar de su trabajo activo en modos de vida forestales y agrícolas. Hacer investigación sobre su participación y documentar cómo usan y administran los recursos podría mejorar las estrategias de las OFA, empoderar a las mujeres y jóvenes para reclamar su papel y sus derechos como silvicultoras y campesinas y mejorar nuestro entendimiento de la comunidad, además de ayudar a las OFA a establecer indicadores para monitorear si las actividades generadas para estos grupos tienen el impacto deseado para mejorar su poder económico y social en todos los niveles.

### Hacer que las contribuciones de mujeres y jóvenes sean visibles y valoradas

Como se sugirió en este estudio, las contribuciones económicas, sociales y culturales actuales de las mujeres y jóvenes suelen ser invisibles y poco reconocidas. A través de diagnósticos de participación, diálogos y capacitaciones, las OFA pueden hacerlas visibles y encontrar maneras para que la comunidad reconozca su inmensa importancia. Por ejemplo, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que hacen las mujeres o el trabajo de promotores que suelen hacer los jóvenes.

### Proyectos productivos que identifiquen la participación política como un objetivo

Los proyectos productivos son una herramienta importante para impulsar el cambio, pero no son el único camino y es mejor acompañarlos de una estrategia que integre objetivos económicos y políticos y que aborden diferentes obstáculos para la igualdad en todos los niveles. Con frecuencia, las iniciativas productivas que se enfocan en empoderamiento económico olvidan las maneras en las que jóvenes y mujeres ya participan en el modo de vida forestal y tan solo solo abonan a su carga de trabajo ya existente. Además, si se trata de oportunidades nuevas, en lugar de integrar o remunerar a estos grupos lo que ya hacen, puede suceder que la organización vea los intereses de mujeres y jóvenes como secundarios.

A través de proyectos productivos, las mujeres pueden aprender importantes habilidades sobre gobernanza, administración y liderazgo, pero tiene que haber un camino claro para integrarlas y poner en práctica estas habilidades en espacios comunitarios. Para que los proyectos productivos generen igualdad en todos los niveles, deben abordar explícitamente la participación

de mujeres y jóvenes en instituciones políticas y en la toma de decisiones de la comunidad.

### Promover líderes mujeres y jóvenes diversos, representativos y empoderados

A pesar de que existen más líderes jóvenes y mujeres, no siempre están empoderados ni son representativos. Muchos líderes describieron sentirse menos poderosos que sus contrapartes masculinos mayores, lo que sugiere que se necesita más trabajo para asegurar que sus puestos no sean solo resultado de una cuota o de presión de donantes.

También se debe hacer más trabajo estratégico para que las comunidades y las OFA vean la igualdad como un valor y reconozcan los beneficios de una participación diversa. Aun así, los líderes nominales pueden jugar un papel importante al generar espacios para liderazgos más empoderados, porque demuestran que es posible ser un líder joven o mujer.

*“Tan solo ver a una mujer en la asamblea general me dio esperanza, aunque sabemos que no tiene mucho poder. Que ella esté ahí es un paso en la dirección correcta, y podemos usarlo para obtener más acceso y oportunidades”.*

En varias OFA, las mujeres y jóvenes líderes no representan la diversidad de mujeres y jóvenes de la comunidad. La mayoría de los líderes jóvenes son hombres y las líderes mujeres suelen ser viudas o madres solteras. Esta falta de representación sugiere una falta de cambio sistémico y de caminos que permitan que mujeres y jóvenes de diferentes procedencias aspiren a puestos de liderazgo en comunidades y organizaciones. Además, subraya el argumento de que las mujeres con parejas tradicionales tienen más responsabilidades que los hombres, lo que limita su posibilidad de participar en el nivel de organización comunitaria. Una forma de promover un liderazgo diverso y representativo podría ser mediante la capacitación de liderazgo y encuentros de pares (jóvenes, mujeres, mujeres indígenas). Así se podrían apreciar los beneficios de un liderazgo representativo y diverso sin que sean impuestos por actores externos. Otra posibilidad es crear encuentros intergeneracionales para asegurar la transmisión de conocimientos y promover la participación joven.

### Estrategias formales que aborden los derechos desiguales a tierras y derechos comunitarios

Muchas OFA han encontrado maneras de aumentar la participación de mujeres y jóvenes a un nivel organizacional mediante iniciativas productivas o sociales alternativas. Pero la membresía y el poder en organizaciones comunitarias con frecuencia se ligan a los derechos y propiedad de la tierra. Las comunidades necesitan que las OFA las apoyen para explorar mecanismos para reformar las normas institucionales y garantizar a las comunidades marginalizadas el derecho a participar en decisiones que afectan sus vidas. Para esto se necesitan expertos jurídicos y organizaciones especializadas en el diseño institucional y la reforma normativa. Utz Che’ es la única organización que, a través de su equipo jurídico, ofrece servicios formales para que las organizaciones comunitarias exploren reformar las normas comunitarias y que quienes no tengan derechos formales de tenencia de tierra puedan participar.

*“Debido a las reglas establecidas en nuestra escritura comunitaria, a veces alguien que no esté en la escritura ni siquiera puede estar en el salón de asamblea. Eso significa que no puede escuchar las conversaciones que tenemos sobre la tierra o los planes de administración forestal”.*

### Promover la igualdad de género y la participación de jóvenes a nivel institucional

Enfrentar internamente actitudes problemáticas sobre el género, discutir las raíces de la hegemonía masculina y las percepciones negativas sobre la juventud podría ayudar al personal de las OFA a identificar cómo, como individuos, refuerzan estereotipos. Es difícil monitorear el cambio sociocultural, pero las prácticas informales que inician diálogos y normalizan a hombres y mujeres hablando de diferentes posibilidades, como hombres a cargo del cuidado de los hijos o el acceso a posiciones de toma de decisión para las mujeres, pueden ayudar a disolver normas que inhiben la igualdad. Formalizar estas prácticas y estudiarlas, aumentaría la capacidad de las OFA para disolver las normas tradicionales de género.

Las OFA también podrían capitalizar su influencia modelando prácticas inclusivas de forma interna. Algunos pasos concretos podrían ser: formalizar estrategias con enfoque de género entre su personal, tener conversaciones sobre cómo el género afecta las dinámicas laborales y establecer políticas de pago igualitario, permisos de maternidad y paternidad y acoso sexual.

*“Está claro que tenemos que hablar de machismo, pero ni siquiera las organizaciones de mujeres de nuestra región lo hacen. No sabemos cómo hacerle frente”.*

Para maximizar el poder transformador de las OFA se necesitan más recursos para ayudar al personal y al liderazgo a formalizar las estrategias y desarrollar nuevas prácticas, normas y procesos que aborden la desigualdad basada en género y edad en lo doméstico, la comunidad y la organización. Este diagnóstico es una contribución inicial. Al identificar prácticas y vías que son efectivas para dismantelar barreras y crear oportunidades para el empoderamiento de mujeres y jóvenes en la gobernanza rural, pretendemos ayudar a las OFA y a sus aliados a entender mejor cómo sucede el cambio positivo. Muchas OFA tienen conocimientos sobre dinámicas de poder formales e informales y trabajan para acabar con desigualdad de clase o etnia. Reflexionar sobre cómo estas se intersectan con otras fuentes de desigualdad, entender que el machismo resulta en explotación del trabajo de las mujeres, de la misma forma en la que la sociedad explota el trabajo rural, puede ayudar a las OFA y a las comunidades a crear estrategias contra la discriminación basada en género y edad. Entender cómo las identidades y las estructuras de desigualdad y opresión se superponen ayuda a situar estas estrategias en los esfuerzos más amplios para empoderar a las comunidades rurales. Promover estrategias transversales, interseccionales y multidisciplinarias acelerará los esfuerzos para acabar con los obstáculos persistentes que encuentran las mujeres y jóvenes rurales en México y Centroamérica.

### Definir prioridades de capacitación para y con jóvenes y mujeres

Definir la capacitación y los procesos para mejorar el liderazgo de estos grupos supone comprender mejor sus necesidades y expectativas. Si la capacitación está diseñada sin su participación activa, es probable que no atienda sus necesidades y por lo tanto no sea tan efectiva. Co-crear las capacitaciones y procesos con las mujeres y jóvenes es vital y es una manera de ponerlos en un papel distinto y abordar dinámicas de poder.

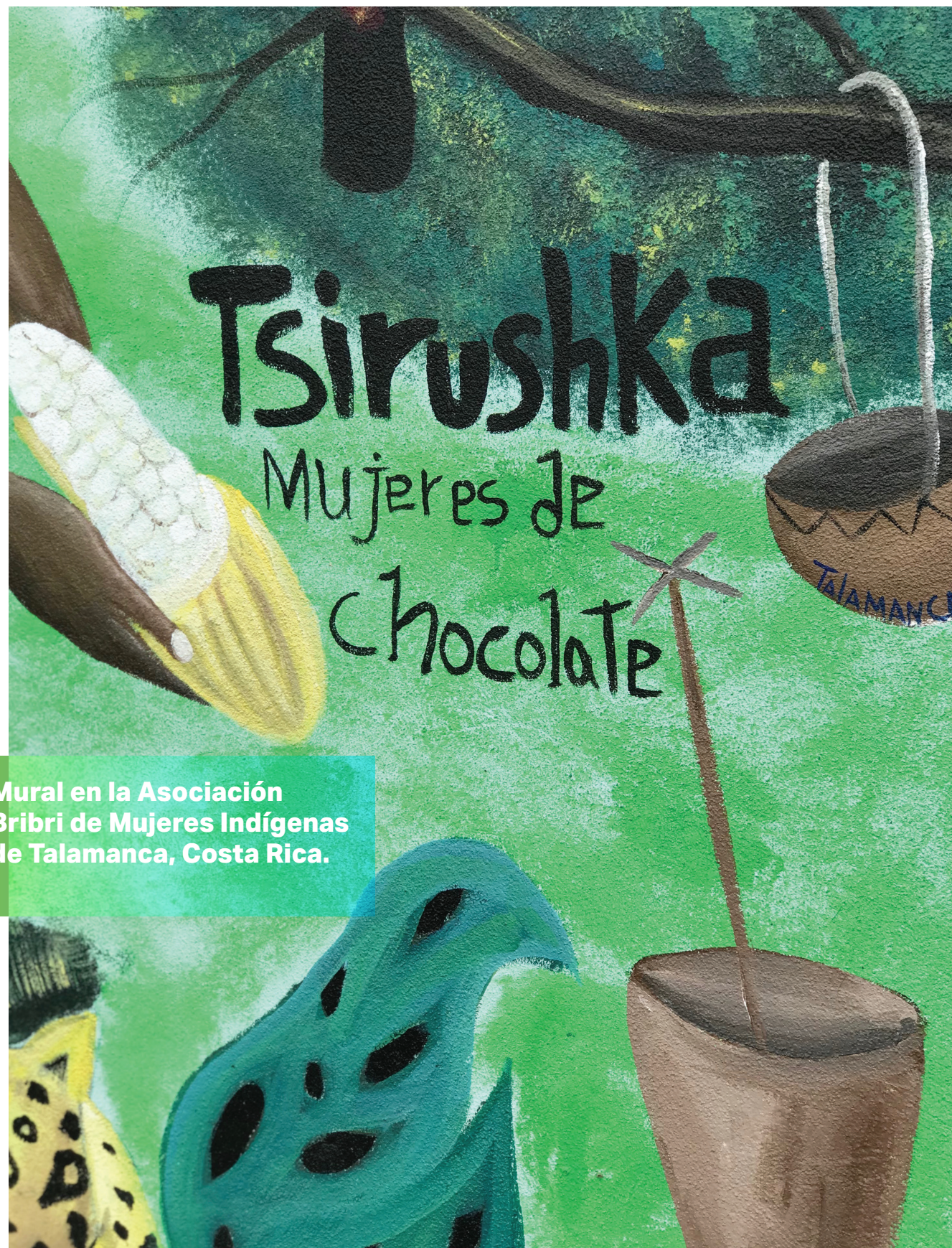
### Incluir a las y los excluidos

Con frecuencia, la inclusión de mujeres y jóvenes no significa que toda la diversidad de mujeres y personas jóvenes esté incluida. Como se mencionó en el estudio, en ocasiones los líderes jóvenes son solo hombres y las mujeres son viudas o solteras. Es fundamental diseñar estrategias para asegurar que grupos tradicionalmente excluidos, como personas indígenas, afrodescendientes, LGBT y con discapacidades sean incluidos en el fortalecimiento de los líderes tanto a nivel comunitario como al nivel de las OFA.

### Co-establecer parámetros y sistemas para monitorear el progreso

Pocas OFA cuentan con sistemas formales para monitorear el progreso y evaluar cómo han cambiado las condiciones para mujeres y jóvenes en la comunidad y en la organización. Contar con datos sobre la presencia de estos grupos es un buen primer paso, pero la presencia no significa poder. Se necesitan otros indicadores, que deben ser establecidos junto con los líderes de las comunidades, para monitorear cómo cambian las condiciones, ya que generarán más conocimiento sobre las iniciativas que funcionan, qué se puede mejorar y cómo crear mejores iniciativas en el futuro.





**Mural en la Asociación  
Bribri de Mujeres Indígenas  
de Talamanca, Costa Rica.**

# 7

## Bibliografía

Agarwal, B. (2009). Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance. *Ecological Economics*, 68(11), 2785–2799.

Agarwal, B. (2009). Rulemaking in community forestry institutions: The difference women make. *Ecological Economics*, 68(8), 2296–2308.

Agarwal, B. (2009). Toward participatory inclusion: A gender analysis of community forestry in South Asia. En De Jong, J. y Rizvi, G., *The State of Access: Success and Failure of Democracies to Create Equal Opportunities*, Washington, DC: Brookings Institution Press, pp. 37–70.

Agarwal, B. (2010). *Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry*. Oxford y Nueva Dehli: Oxford University Press.

Agarwal, B. (2001). Participatory exclusions, community forestry, and gender: An analysis for South Asia and a conceptual framework. *World Development*, 29(10), 1623–1648.

Agrawal, A., & Ostrom, E. (2001). Collective action, property rights, and decentralization in resource use in India and Nepal. *Politics & Society*, 29(4), 485–514.

Agrawal, A., Yadama, G., Andrade, R., y Bhattacharya, A. (2006). *Decentralization and environmental conservation: Gender effects from participation in joint forest management*. En CAPRI, International Research Workshop on Gender and Collective Action. Oct 17–21, 2015, Chiang Mai, Tailandia. Capri Working Paper N°53, Julio 2006.

Aguilar, L., Castañeda, I. (2015). *Plan de Acción de Género para REDD+ México*. México: Alianza México REDD+, USAID y UICN

Aguilar, L., Quesada-Aguilar, A. y Shaw, D.M.P. (eds) (2011). *Forests and Gender*. Gland, Suiza: IUCN y Nueva York, NY: WEDO.



Armijo Canto, N., Robledo Zaragoza, A. y Castañeda Camey, I. (2015). Evaluación de Género y Desarrollo Sostenible en la Península de Yucatán, México. Serie Técnica: Gobernanza Forestal y Economía, Número 6. San José, Costa Rica: UICN.

Armijo, N., Castañeda, I., Oficina Global de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). (2017). *Igualdad de género en REDD+: Sistematización y lecciones aprendidas en el proceso de preparación en México*. México, 2017.

Arora-Jonsson, S. (2011). Virtue and vulnerability: Discourses on women, gender and climate change. *Global Environmental Change*, 21(2), 744-751.

Asher, K., & Shattuck, A. (2017). Forests and Food Security: What's Gender Got to Do with It?. *Social Sciences*, 6(1), 34.

Awono, A.; Nodoyet, O and Preece, L. (2010). Empowering women's capacity for improved livelihoods in non-timber forest product trade in Cameroon. *International Journal of Social Forestry* 3(2): 151-163

Begossi, A., Hanazaki, N., & Tamashiro, J. Y. (2002). Medicinal Plants in the Atlantic Forest (Brazil): Knowledge, Use, and Conservation. *Human Ecology*, 30(3), 281-299.

Bose, P., Larson, A. M., Lastarria-Cornhiel, S., Radel, C., Schmink, M., Schmook, B., & Vázquez-García, V. (2017). Women's rights to land and communal forest tenure: A way forward for research and policy agenda in Latin America. *Women's Studies International Forum*, 65, 53-59.

Boserup, E. (1970). Women's Role in Economic Development. *American Journal of Agricultural Economics*, 53(3), 536-537

Bray, D. B., Merino-Pérez, L., Negreros-Castillo, P., Segura-Warnholtz, G., Torres-Rojo, J. M., & Vester, H. F. M. (2003). Mexico's Community-Managed Forests as a Global Model for Sustainable Landscapes. *Conservation Biology*, 17(3), 672-677.

Campbell, L., Canterbury, U. De, Grove, D., Illinois, U. De, Florida, U. De, Hill, J., ... Roma, U. De. (2003). 37 2003.

Castillo A.H., Damian G.E. (2012) New Political Actors in Rural Mexico. En Dellacioppa K.Z., Weber C. (eds). *Cultural Politics and Resistance in the 21st Century*. New York: Palgrave Macmillan.

Coleman, E. A., & Mwangi, E. (2013). Women's participation in forest management: A cross-country analysis. *Global Environmental Change*, 23(1), 193-205.

Colfer, C. J. P., & Minarchek, R. D. (2013). Introducing 'the gender box': A framework for analysing gender roles in forest management. *International Forestry Review*, 15(4), 411-426.

Colfer, C. J. P., y Minarchek, R.D. (2012). Women, men and forest research: A review of approaches, resources and methods for addressing gender. CIFOR Occasional Paper 80.

Colfer, C. J. P., Basnett, B. S., & Elias, M. (2016). *Gender and forests: climate change, tenure, value chains and emerging issues*. Routledge.

Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). Recomendación 34 sobre los Derechos de las Mujeres Rurales. 4 de marzo 2016. CEDAW/C/GC/34. Documento disponible en: [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_7933\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_7933_E.pdf)

Coutinho Sledge, P. (2015). Feminized Forestry: The Promises and Pitfalls of Change in a Masculine Organization. *Gender, Work & Organization*, 22(4), 375-389.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 1241-1299.

Damián, G. E., & Lau, A. (2011). *Un fantasma recorre el siglo: luchas feministas en México, 1910-2010* [The Spectre Haunting the Century: Feminism in Mexico, 1910-2010]. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Deere, C. D., & León, M. (2003). The gender asset gap: land in Latin America. *World Development*, 31(6), 925-947.

Deere, C. D., Lastarria-Cornhiel, S., y Ranaboldo, C. (2011). *Tierra de mujeres. Reflexiones sobre el acceso de mujeres rurales a la tierra en América Latina*. Recuperado de [http://www.rimisp.org/wp-content/files\\_mf/1377805458tierramujeresreflexionesaccesotierraenamericalatina.pdf](http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1377805458tierramujeresreflexionesaccesotierraenamericalatina.pdf)

Deere, C. D., & De Leal, M. L. (2014). *Empowering women: Land and property rights in Latin America*. University of Pittsburgh Press.

Djoudi, H., Locatelli, B., Vaast, C., Asher, K., Brockhaus, M., & Basnett Sijapati, B. (2016). Beyond dichotomies: Gender and intersecting inequalities in climate change studies. *Ambio*, 45(3), 248-262. Recuperado de: <http://doi.org/10.1007/s13280-016-0825-2>

Djoudi, H., Brockhaus, M., y Locatelli, B. (2013). Once there was a lake: Vulnerability to environmental changes in northern Mali. *Regional Environmental Change*. 13. 493-508.

Do Nascimento, V. T., da Silva Vasconcelos, M. A., Maciel, M. I. S., & Albuquerque, U. P. (2012). Famine foods of Brazil's seasonal dry forests: ethnobotanical and nutritional aspects. *Economic Botany*, 66(1), 22-34.

Elías, S., & Wittman, H. (2005). State, Forest and Community: Decentralization of Forest Administration in Guatemala. En Colfer, C.J.P., y Capistrano, D. (eds.). (2005) *The Politics of Decentralization: Forests, People and Power*. Londres: Earthscan Publications. (p. 282).

Elinor, O. (1990). *Governing the commons: the evolution of institutions for collective action*. Cambridge, Cambridge University Press.

Escalante, A. C. y Peinador, M. (1999). Ojos que ven, corazones que sienten: indicadores de equidad. San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza (IUCN) y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

Espinosa, G., y Lau, A. (2011). Un fantasma recorre el siglo: luchas feministas en México, 1910-2010. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Itaca, Conacyt; Ecosur.

Evans, K., Flores, S., Larson, A. M., Marchena, R., Müller, P., & Pikitle, A. (2017). Challenges for women's participation in communal forests: Experience from Nicaragua's indigenous territories. *Women's Studies International Forum*, 65, 37-46.

Evans, K., Marchena, R., Flores, S., Pikitle, A., y Larson, A.M. (2016). *Guía práctica para el monitoreo participativo de gobernanza*. Indonesia: Center for International Forestry Research (CIFOR). Recuperado de: <https://www.cifor.org/library/6288/guia-practica-para-el-monitoreo-participativo-de-gobernanza/>

Food and Agriculture Organization (FAO). (2016). How to mainstream gender in forestry. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-i6610e.pdf>

Food and Agriculture Organization. (2011). El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-i2050s.pdf>

Global Witness. (2016). En terreno peligroso. Recuperado de: <https://www.globalwitness.org/en/reports/terreno-peligroso/>

Grain. (2008). Seized: The 2008 land grab for food and financial security. Retrieved from <https://www.grain.org/article/entries/93-seized-the-2008-landgrab-for-food-and-financial-security>

Gurung, J., Giri, K., Setyowati, A. B., & Lebow, E. (2011). Getting REDD+ right for women: an analysis of the barriers and opportunities for women's participation in the REDD+ sector in Asia. *United States Agency International Development*, 1-113.

Gurung, J. (2009). REDD: putting women at risk or providing opportunities. *Arborvitae Newsletter*, IUCN. Recuperado de: <https://www.iucn.org/content/redd-putting-women-risk-or-providing-opportunities>

Ingram, V. J. (2014). *Win-wins in forest product value chains? How governance impacts the sustainability of livelihoods based on non-timber forest products from Cameroon*. African Studies Centre, Leiden: University of Amsterdam.

Jost, C., Ferdous, N., & Spicer, T. D. (2014). *Gender and inclusion toolbox: participatory research in climate change and agriculture*. CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security (CCAFS), CARE International and the World Agroforestry Centre (ICRAF). 1-200. Recuperado de: <https://ccafs.cgiar.org/publications/gender-and-inclusion-toolbox-participatory-research-climate-change-and-agriculture#.W49j0n4nYWo>

Katz, E. (1999). *Gender and Ejido Reform*. Department of Economics, Barnard College, Columbia University. Draft Report Prepared for the World Bank Ejido Study.

Khamphoui, K. G. and P. (2013). Technical Training on Gender Integrated Planning in Climate Change/REDD+ Recuperado de: [https://thereddesk.org/sites/default/files/resources/pdf/lao\\_pdr\\_usaid\\_leaf\\_gender\\_integrated\\_planning\\_training\\_report.pdf](https://thereddesk.org/sites/default/files/resources/pdf/lao_pdr_usaid_leaf_gender_integrated_planning_training_report.pdf).

Larson, A. M., Dokken, T., Duchelle, A. E., Atmadja, S., Resosudarmo, I. A. P., Cronkleton, P., ... Selaya, G. (2015). The role of women in early REDD+ implementation: lessons for future engagement. *International Forestry Review*, 17(1), 43-65.

Larson, A., Flores, S., & Evans, K. (2016). Forest use in Nicaragua: *Results of a survey on gendered forest use, benefits and participation*. CIFOR Infobrief No. 162. Bogor, Indonesia: Center for International Forestry Research (CIFOR).

Larson, A. M., & Ribot, J. C. (2004). Democratic decentralisation through a natural resource lens: an introduction. *The European Journal of Development Research*, 16(1), 1-25.

Leach, M. (1992). Gender and the environment: Traps and opportunities. *Development in Practice*, 2(1), 12-22.

Lykke, A. M., Barfod, A. S., Svendsen, G. T., Greve, M., & Svenning, J. C. (2009). Climate change mitigation by carbon stock—the case of semi-arid West Africa. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 8, No. 1, p. 012004). IOP Publishing.

Mai, Y. H., Mwangi, E., & Wan, M. (2011). Gender analysis in forestry research: looking back and thinking ahead. *International Forestry Review*, 13(2), 245-258.

Mairena, E. Lorio, G., Hernández, X., Wilson, C., Müller, P., y Larson, A. M. (2012). *Gender and forests in Nicaragua's indigenous territories: From national policy to local practice*. CIFOR Working Paper No. 95. Indonesia: CIFOR. Recuperado de: <https://www.cifor.org/library/3891/gender-and-forests-in-nicaraguas-indigenous-territories-from-national-policy-to-local-practice/>

Marin, A. B., & Kuriakose, A. T. (2017). Gender and Sustainable Forest Management: Entry Points For Design And Implementation.

Meinzen-Dick, R. S., Brown, L. R., Feldstein, H. S., & Quisumbing, A. R. (1997). Gender, property rights, and natural resources. *World development*, 25(8), 1303-1315.

Merino-Pérez, L. (2004). Conservación o Deterioro: El impacto de las políticas públicas en las instituciones comunitarias y en las prácticas de uso de los recursos forestales. Instituto Nacional de Ecología.

Methven, S., & Warren, H. (s.f.). *How do forest NGOs Deal with Gender in Their Work?* Recuperado de: <https://fern.org/sites/default/files/news-pdf/Gender%20Surve.pdf>

Min-Venditti, A. A., Moore, G. W., & Fleischman, F. (2017). What policies improve forest cover? A systematic review of research from Mesoamerica. *Global Environmental Change*, 47, 21-27.

Mwangi, E., Meinzen-Dick, R., & Sun, Y. (2011). Gender and sustainable forest management in East Africa and Latin America. *Ecology and Society*, 16(1).

Nasser, E. P. (1999). El proceso de empoderamiento de mujeres indígenas organizadas desde una perspectiva de género. Tesis de Maestría en Desarrollo Rural. UAM Xochimilco.

Nygren, A. (2000). Development Discourses and Peasant-Forest Relations: Natural Resource Utilization as Social Process. *Development and Change*, 31(1), 11-34. <http://doi.org/10.1111/1467-7660.00145>

Organización de las Naciones Unidas (1995), Plataforma de Acción en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing, el 4 de septiembre de 1995. Documento disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>

Ostrom, E. (1992). Crafting institutions for self-governing irrigation systems. Institute for Contemporary Studies, California.

Pardo, R. (2017). Diagnóstico de la juventud rural en Colombia [Assessment of Rural Youth in Colombia], 49. Recuperado de: [http://www.rimisp.org/wp-content/files\\_mf/1503000650DiagnóticodelajuventudruralenColombia.pdf](http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1503000650DiagnóticodelajuventudruralenColombia.pdf)

Pasiecznik, N., & Savenije, H. (2015). *Effective Forest and Farm Producer Organizations*. EFRN News (Vol. 57). Recuperado de: <http://www.etfrn.org/publications/effective+forest+and+farm+producer+organizations>

PRISMA. (2016). Conservación y derechos comunitarios: Lecciones de Mesoamérica. Recuperado de: <https://rightsandresources.org/es/publication/prisma-conservation-community-rights-mesoamerica/#.W491A34nYWo>

PRISMA. (2014). *Mesoamerica at the forefront of community forest rights: Lessons for making REDD work*. Recuperado de: <https://thereddesk.org/resources/mesoamerica-forefront-community-forest-rights-lessons-making-redd-work>

PRISMA and Grupo Cabal. (2011). Designing a REDD+ Program that Benefits Forestry Communities in Mesoamerica. Retrieved from <http://www.forestcarbonportal.com/resource/designing-redd-program-benefits-forestry-communities-mesoamerica>

Procasur. (2014). Acceso a tierra y estrategias de vida de los jóvenes rurales : Estudio comparativo. Recuperado de: [http://boliviarural.org/images/documentos/acceso\\_jovenes.pdf](http://boliviarural.org/images/documentos/acceso_jovenes.pdf)

Ranaboldo, Claudia; Leiva, F. (2013). *La Valorización De Los Activos Culturales: ¿estrategias innovadoras para el empoderamiento de las mujeres rurales jóvenes?* (IEP Instit). Lima, IEP; Nuevas Trenzas: IEP. Recuperado de: [http://www.bioculturaldiversityandterritory.org/documenti/4\\_300004361\\_valorizacionactivosculturales.pdf](http://www.bioculturaldiversityandterritory.org/documenti/4_300004361_valorizacionactivosculturales.pdf)

Ravera, F., Iniesta-Arandia, I., Martín-López, B., Pascual, U., & Bose, P. (2016). Gender perspectives in resilience, vulnerability and adaptation to global environmental change. *Ambio*, 45(3), 235-247. <http://doi.org/10.1007/s13280-016-0842-1>

Red Centroamericana de Mujeres Rurales Indígenas y Campesinas (RECMURIC). (2015). *Tierra para nosotras: Propuestas políticas de las mujeres rurales centroamericanas para el acceso a la tierra*. Recuperado en: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/informeTierraMujer.pdf>

Renée Giovarelli, Richardson, A., Scalise, E., Ama Yirrah, N., Eshun, E., Kumar Anand, P., ... Yeboah, E. (2016). *Gender and Collectively Held Land: Good Practices and Lessons Learned from Six Global Case Studies*. Recuperado de <http://www.landesa.org/wp-content/uploads/2016-Best-Practices-Synthesis-Report.pdf>

Ribot, J. C. (1995). From exclusion to participation: turning Senegal's forestry policy around? *World Development*, 23(9), 1587-1599.

Ribot, J. (2002). *Democratic decentralization of natural resources: institutionalizing popular participation*. Washington DC: World Resources Institute.

Rimisp. (2013). *Enfoque territorial para el empoderamiento de las mujeres rurales en América Latina y El Caribe* [Using a Territorial Focus to Empower Rural Women in Latin America and the Caribbean]. Recuperado de: [http://www.rimisp.org/wp-content/files\\_mf/1377802462EnfoqueterritorialparaalempoderamientomujeresruralesenAmericaLatina.pdf](http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1377802462EnfoqueterritorialparaalempoderamientomujeresruralesenAmericaLatina.pdf)

Rocheleau, D., & Edmunds, D. (1997). Women, men and trees: Gender, power and property in forest and agrarian landscapes. *World Development*, 25(8), 1351-1371.

Rocheleau, D., Ross, L., Morrobel, J., Malaret, L., Hernandez, R., & Kominiak, T. (2001). Complex communities and emergent ecologies in the regional agroforest of Zambrana-Chacuey, Dominican Republic. *Ecuemene*, 8(4), 465-492.

Schmink, M., & Gómez-García, M. A. (2015). *Under the canopy: Gender and forests in Amazonia* (Vol. 121). CIFOR.

Setyowati, A. (2012). Ensuring that women benefit from REDD+. *Unasylva*, 239(63), 2012.

Shackleton, S., Paumgarten, F., Kassa, H., Husselman, M. & Zida, M. (2011). Opportunities for enhancing women's economic empowerment in the value chains of three African non-timber forest products(NWFPs). *International Forestry Review*, 13(2): 136-151

Shanley, P., Da Silva, F. C., & MacDonald, T. (2011). Brazil's social movement, women and forests: a case study from the National Council of Rubber Tappers. *International Forestry Review*, 13(2), 233-244.

Sunderland, T., Achdiawan, R., Angelsen, A., Babigumira, R., Ickowitz, A., Paumgarten, F., ... Shively, G. (2014). Challenging Perceptions about Men, Women, and Forest Product Use: A Global Comparative Study. *World Development*, 64(S1), S56-S66. <http://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.03.003>



USAID and IUCN. (2015). *M-REDD: Mainstreaming Gender in Policies and Laws Related to Climate Change and REDD+ in Mexico*. Recuperado de: [https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/mredd\\_11.25.15.pdf](https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/mredd_11.25.15.pdf)

Van Dijk, H., Neree Awana Onguene, & Kuyper, T. (2003). Knowledge and Utilization of Edible Mushrooms by Local Populations of the Rain Forest of South Cameroon. *Ambio*, 32(1), 19-23. Revisado en: <http://www.jstor.org/stable/4315327>

Vázquez-García, V. (2013). Gender and Forests: Topics and Approaches in International Literature Review. *Revista Mexicana de Ciencias Forestales* 4(16):10-21.

Vázquez García, V. (2015). Manejo forestal comunitario, gobernanza y género en Hidalgo, México. *Revista Mexicana de Sociología*, 77(4), 611-635.

Vázquez-García, V., & Ortega-Ortega, T. (2017). Gender, local governance and non-timber forest products. The use and management of *Satureja macrostema* in Oaxaca's central valleys, Mexico. En *Women's Studies International Forum* (Vol. 65, pp. 47-52). Elsevier.

Von Braun, J., y Meinzen-Dick, R. S. (2009). *Land grabbing by foreign investors in developing countries: risks and opportunities*. Policy Briefs 13. Washington, DC.: International Food Policy Research Institute.

Westermann, O., Ashby, J., & Pretty, J. (2005). Gender and social capital: The importance of gender differences for the maturity and effectiveness of natural resource management groups. *World Development*, 33(11), 1783-1799.

World Bank. (1997). *World Development Report 1997: The State in a Changing World*. New York: Oxford University Press.

