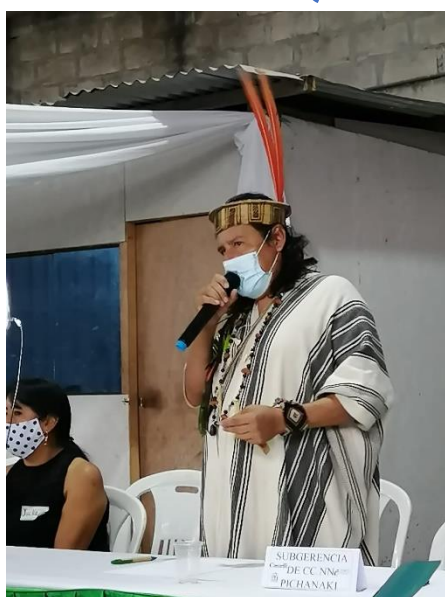


**PROYECTO: “PROYECTO RESTAURACIÓN DEL BOSQUE
MODELO PICHANAKI - PERÚ”**

**ESTRATEGIAS PARA LA INCORPORACIÓN
DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL
BOSQUE MODELO DEL DISTRITO DE
PICHANAKI - JUNÍN
PERÚ**



**GENARO MORENO ESPÍRITU
CONSULTOR**

PICHANAKI, MARZO DE 2021

CONTENIDO

	Pág.
Presentación.....	03
1. Objetivos.....	04
Objetivo General.....	04
Objetivos Específicos.....	04
2. Marco Conceptual.....	04
3. Enfoque Técnico.....	05
4. Evaluación de la incorporación de la equidad de género en el Bosque Modelo.....	09
5. Nivel de logro por ámbitos y componentes.....	10
6. Estrategias de incorporación del enfoque de género: Plan de Acción.....	11
7. Estableciendo prioridades.....	17
8. Conclusiones y Recomendaciones.....	17

Anexos:

Anexo 1: Lista de participantes.

Anexo 2: Galería Fotográfica.

Anexo 3: Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo.

Anexo 4: Acta de reunión

PRESENTACIÓN

Durante los meses de enero a marzo de 2021 la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café (CAMPC) en asocio con Bosque Modelo Pichanaki – Provincia de Chanchamayo, reconocido con resolución de alcaldía N°252-2018-MDP, ejecutó el Proyecto: RESTAURación con el apoyo de la Secretaría de la Red Internacional de Bosques Modelo y el financiamiento del Gobierno de Canadá. En el marco de este proyecto se ha realizado la identificación de estrategias de incorporación del enfoque de género.

Según la Red Iberoamericana de Bosques Modelo (2016), es importante aclarar que, un bosque modelo, no necesariamente hace referencia a una plantación forestal ya sea manejada o natural, en los bosques modelo se desarrollan actividades de agricultura, ganadería, turismo, conservación de la biodiversidad, educación ambiental, etc. Los bosques modelo son territorios donde se ejecuta un proceso de gobernanza y se promueve el desarrollo sostenible; actualmente existen 32 bosques modelo que cubren más de 31 millones de hectáreas en 15 países de Iberoamérica.

En la gestión del territorio la participación de grupos históricamente excluidos es importante para el logro sustancial de cambios. En este sentido, el empoderamiento de mujeres y sensibilización de varones a nivel institucional y personal, a través de estrategias que permitan fortalecer la situación y posición de mujeres es necesario. Por ello, la Plataforma de gestión del Bosque Modelo deberá basarse por lo menos en tres enfoques: de sostenibilidad de interculturalidad y de equidad de género.

Bajo el liderazgo de la CAMPC se ha realizado la identificación de estrategias de incorporación del enfoque de género en la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo – Pichanaki, a través de un trabajo técnico y de empoderamiento organizativo y comunitario. En tal sentido, se realizó el análisis transversal de esta instancia, para luego identificar estrategias y acciones concretas que evidencien la transversalización del enfoque de género en el ámbito institucional (Estructura y funcionalidad y gestión de proyectos) y Grupos destinatarios.

Se espera que la estrategia desarrollada en este trabajo, contribuya a institucionalizar o transversalizar el enfoque de género en la gestión del Bosque Modelo de Pichanaki, con el propósito de fomentar acciones afirmativas entre los hombres y mujeres, y hacer que todas las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos.

En el presente documento presenta información general sobre el trabajo realizado, objetivos, metodología utilizada para su desarrollo, descripción general de aspectos situacionales, evaluación global de resultados de la medición, así como el diseño y priorización de estrategias de mejora en la incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo del distrito de Pichanaki, además de conclusiones y recomendaciones. Por cuestiones de priorización (principalmente), en este documento se abordarán las variables con niveles bajos y medios de incorporación del enfoque de género que además fueron tratados en el taller de trabajo, los niveles altos serán tratados a través del aporte del consultor a manera de recomendación. Finalmente se presenta una sección de anexos presenta la lista de asistentes, galería fotográfica y formatos utilizados.

1. OBJETIVOS QUE GUIARON EL TRABAJO

- **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar estrategias para la incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo del distrito de Pichanaki.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Identificar acciones medibles de incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo del distrito de Pichanaki.

2. MARCO CONCEPTUAL

Enfoque de género: El enfoque de género no tiene una definición única. Existen muchas formas de entenderlo y aplicarlo, dependiendo del contexto particular. Judith Butler se aproxima a él como un modo de interpretar el mundo en relación con la manera en que lo perciben hombres y mujeres (2011). En el caso del trabajo humanitario y la defensa de derechos humanos, podríamos decir que el enfoque implica ver y analizar los problemas que se presentan con un lente que diferencia los efectos que estos tienen en hombres y mujeres. Al mismo tiempo, el enfoque de género implica una mirada a las situaciones que permite evidenciar si estas representan desigualdad o discriminación en razón del sexo o la opción sexual. Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza si la opción sexual o el sexo de una persona hace la diferencia en su forma de relacionarse con el entorno o, mejor aún, en la forma en que el entorno la afecta en su vida e integridad.

El enfoque de género suele confundirse con la mera alusión a las mujeres dentro de los planes, proyectos y programas de una organización. Más allá de esto, implica tener líneas de trabajo transversales en donde los derechos de las mujeres y otras identidades de género, sean un eje articulador de las acciones de todas las personas que trabajan en la organización.

Empoderamiento de las mujeres: Este es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno y significa una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, respecto de su estatus y su eficacia en las interacciones sociales (Schuler, 1997). El empoderamiento implica una transformación tanto en la subjetividad de las mujeres como en las estructuras sociales que favorecen la subordinación, de tal manera que se redistribuya el poder en los escenarios públicos y en los privados, para que ellas accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social. Otras autoras, como Kate Young, consideran que el empoderamiento de las mujeres consiste en “asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad”.

Enfoque diferencial e interseccionalidad: De acuerdo con una de las prioridades de las directrices de género, la organización procura el “acceso igualitario sin discriminación, contribuyendo a una sociedad diversa en las esferas de toma de decisiones políticas y económicas en el gobierno y en los programas y estrategias”. Esto implica una concepción de la sociedad con una óptica incluyente que reconoce las diversidades presentes en ella.

El enfoque diferencial está relacionado con la capacidad de abordar los problemas sociales teniendo en cuenta dichos factores. Se debe reconocer que las identidades étnicas y culturales son dinámicas y hay que preguntarse desde dónde y hacia dónde, para quiénes y en qué condiciones, se producen los cambios.

Enfoque de Interculturalidad. Este enfoque, permite reconocer la existencia de grupos sociales con prácticas culturales “diferentes” respecto a un mismo tema. Por ello la necesidad de implementar acciones que permitan la convivencia armoniosa entre los y las integrantes del territorio. Así mismo, el enfoque de interculturalidad permite evidenciar que en la gestión del desarrollo se ha priorizado enfoques occidentales, cuya prioridad ha sido la protección y conservación de “recursos naturales”, lo cual deja al ser humano en un lugar de administrador de “recursos”. En tanto que la cosmovisión andina sostiene que en el territorio conviven seres vivos cuya relación es de respeto y tolerancia; esta forma de entender la vida es importante debido a que es una forma válida de comprensión de la vida y los roles que cumple cada integrante en el territorio; por ello la importancia de su incorporación en la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo.

¿Qué son los indicadores para la incorporación del enfoque de género?

Los indicadores para la aplicación del enfoque de género son una hoja de ruta que marca el camino a seguir para avanzar en los procesos de equidad entre los géneros, tanto en la vida de las instituciones y organizaciones como en el diseño y ejecución de los proyectos, teniendo en cuenta las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en un territorio.

3. ENFOQUE TÉCNICO

A fin de lograr la formulación de estrategias viables y medibles que permitan la incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo del distrito de Pichanaki, se realizó un taller en el que se precisó la definición del enfoque como una “manera de ver la realidad”; en este caso el enfoque de género, permite ver la existencia de una sociedad inequitativa y excluyente entre varones y mujeres en un territorio, debido a paradigmas y estereotipos que persisten y se han normalizado en una sociedad llamada moderna, pero que en sus raíces ancestrales ha tenido códigos que hacían una sociedad más justa y equitativa desde el paradigma del “Buen Vivir”. Así mismo, se ha sostenido una reunión general en la que representantes de organizaciones integrantes de la Plataforma del Bosque Modelo han dado a conocer sus intereses, aspiraciones y motivaciones respecto a la gestión de su territorio desde una mirada de sostenibilidad y equidad entre sus integrantes.

Superar las relaciones inequitativas y excluyentes entre mujeres y varones implica cambios en la cultura, y por ende en las diferentes dimensiones de la vida personal, familiar, laboral, social, política, etc. es decir implica gestionar el cambio social y enfoque de género.

A decir de Diakonía (2015) el cambio social puede ser entendido como el conjunto de acciones que tienen un impacto real en las dinámicas sociales y culturales de un grupo poblacional siempre, encaminado a generar espacios de empoderamiento, y respeto y protección a los derechos humanos de las personas. Cada contexto tiene diferentes espacios,

desde los cuales es posible promover el cambio social, que varían de acuerdo a sus condiciones, por lo que no existen mecanismos únicos para generarlo. El cambio social es un paso para lograr la concreción de elementos como la equidad y el respeto a los derechos humanos mediante transformaciones paulatinas en aspectos críticos y estructurales.

GRÁFICO 1: TEORÍA DE CAMBIO SOCIAL



fuente: “Diakonia. Sistematización del Programa Diakonia en América Latina 2007-2010”.

Así mismo de acuerdo a Ruíz (2001) los sistemas de organización social y de poder vigentes en nuestra sociedad están basados en relaciones de dominio y subordinación, en las que unos pocos deciden, muchos “esperan”, y unos pocos tienen todo y muchos no tienen nada. Es por ello necesario el reconocimiento y la promoción del ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres a partir de su situación, posición, necesidades y expectativas específicas.

Por tanto, y debido a la lógica de la intervención del proyecto, la estrategia para transversalizar el enfoque de género implica impactar en los ámbitos institucionales y de grupos destinatarios del Bosque Modelo (Gráfico 2).

GRÁFICO 2: ÁMBITOS DE ANÁLISIS EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL BOSQUE MODELO



A. **Ámbito Estructura y funcionalidad institucional/organizacional:** Los indicadores agrupados en esta categoría nos muestran una aproximación de la organización a la incorporación del enfoque de género, mediante el análisis de su estructura formal y sus prácticas cotidianas institucionales/organizacionales. Esta medición se basa en lo dispuesto en los componentes de la política y planeación institucional/organizacional, la gestión del talento humano y las interacciones cotidianas dentro de la organización.

Estos indicadores se agrupan según dos dimensiones institucionales/organizacionales fundamentales: la dimensión formal, que abarca las definiciones y posicionamientos reflejados en la documentación institucional/organizacional, como estatutos, reglamentos, perfil institucional/organizacional y otros; y la dimensión no formal o de interacción cotidiana, que refleja actitudes y comportamientos de las personas de la organización en el día a día. Ambas dimensiones deben ser consideradas de manera conjunta en función de la incorporación efectiva del enfoque de género.

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES (PALABRAS CLAVE)	
	Política y planeación institucional/ organizacional con enfoque de género	Marco conceptual	1. Misión y objetivos
		Marco regulatorio	1. Lenguaje no sexista - Incluyente
			2. Participación equitativa en cargos de dirección
			3. Promoción equitativa de liderazgo
			4. Maternidad
			5. Nuevas masculinidades
			6. Cuota laboral
		Estrategias de incorporación del enfoque de género	1. Análisis diferencial
		2. Empoderamiento	
		3. Nuevas masculinidades	
		4. Inclusión diferencial	
		Presupuesto con enfoque de género	1. Presupuesto
		Materiales de difusión	1. Lenguaje no sexista
			2. Manejo de la información
			3. Derechos de las mujeres y DDSSRR

ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL	Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral/organizacional	4. Estereotipos
			1. Selección
			2. Inducción-
			3. Estímulos-
			4. Resolución de conflictos
		5. Bienestar	
		Perfil, funciones y salario	1. Género y salario
			2. Género y carga laboral/ organizacional
			3. Género y sobrecargas
			4. Género y tipo de cargos
5. Género, formación y funciones			
Condiciones materiales de trabajo	1. Áreas físicas		
	2. Ventilación		
	3. Iluminación		
	4. Accesos		
	5. Herramientas		
Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación prejuicios de género	1. Acciones y actitudes discriminatorias	
	Prácticas cotidianas	1. Prácticas cotidianas y equidad	

B. **Ámbito Proyectos de la organización:** El accionar de las organizaciones en terreno se realiza a través de los proyectos, y en esa medida se constituyen en el instrumento que viabiliza la misión de la organización. Es común encontrar en la apuesta institucional la voluntad política de incorporación del enfoque de género en los proyectos de la organización; por ello, verificar los avances de su incorporación en el proceso de diseño y ejecución de los proyectos muestra a la organización la coherencia entre su discurso político organizativo y su vínculo con las comunidades. Los indicadores agrupados en esta categoría permiten una aproximación a la forma en que el proceso de preparación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos incorpora el enfoque de género.

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES	
PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño del proyecto	1. Objetivos
			2. Resultados
			3. Estrategias y actividades
		Participación	1. Participación en el ciclo del proyecto
		Sensibilización y capacitación	1. Sensibilización
			2. Capacitación y derechos

C. **Ámbito Grupos destinatarios de las acciones:** Los indicadores agrupados en esta categoría dan una aproximación a los procesos de empoderamiento de las mujeres por parte de los grupos y comunidades, así como a la predisposición de los mismos a la incorporación

del enfoque de género, a través del análisis de experiencias previas y los cambios que se han generado en la vida productiva y reproductiva y en la participación social y política.

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES	
GRUPOS DESTINATARIOS DE LAS ACCIONES	Empoderamiento de las mujeres	Experiencias anteriores	1. Información
			2. Capacidades
			3. Empoderamiento
			4. Herramientas
		Cambios en la vida productiva	1. Capacidades
			2. Autonomía en el manejo de recursos
			3. Flexibilidad y equidad de roles productivos
		Cambios en la vida reproductiva	1. Reconocimiento de labores domésticas
			2. Flexibilidad de roles domésticos
			3. Derechos sexuales y reproductivos
			4. Autonomía
		Cambios en los procesos de participación social y política	1. Representación de las mujeres
			2. Participación de las mujeres
3. Capacidad de incidencia de las mujeres			

4. EVALUACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL BOSQUE MODELO:

De acuerdo al enfoque técnico y la metodología desarrollada se analizaron tres ámbitos de incorporación del enfoque de género: ámbito institucional, ámbito gestión de proyectos y el ámbito de grupos destinatarios de la Plataforma del Bosque Modelo. Cada ámbito fue analizado de manera participativa desde sus componentes, variables e indicadores.

CUADRO 1
NIVEL DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLATAFORMA DE GESTIÓN DEL BOSQUE MODELO
DISTRITO DE PICHANAKI

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLE	N° DE IND	PUNTAJE MÁXIMO	PESO DE LA VARIABLE FRENTE AL COMPONENTE %	% DEL COMPONENTE FRENTE AL TOTAL	VALORACIÓN COMPONENTE	VALORACIÓN DEL NIVEL		
INSTITUCIONAL	Estructura y funcionalidad institucional	Política y planeación institucional con enfoque de género	Marco conceptual	1	2	10	18.3	ANI=16-20	ANI=Mayor o igual a 87 puntos. (80% del puntaje máximo total asignado a los indicadores)	
		Gestión del talento humano con enfoque de género	Marco regulatorio	6	4	30		MNI=9-15		
			Estrategias de incorporación del enfoque de género	4	3	20		BNI=0-8		
			Presupuesto con enfoque de género	1	4	20		ANI=15		
			Material de difusión	4	4	20		MNI=4-14		
	Interacciones cotidianas	Acceso y ambiente laboral	5	5	33	13.76	BNI=0-3			
		Perfil, funciones y salario	5	4	33		ANI=15			
		Condiciones materiales	5	5	33		MNI=10-14			
		Total	15	14	100		BNI=0-9			
	TOTAL ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL			33	45		50%			
	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	TOTAL PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN	Diseño de proyectos	3	5	37	18.35	ANI=44-54		BNI=Menor de 65 puntos. (Menos del 59% del puntaje máximo asignado a los indicadores)
			Participación	1	7	37	18.35	MNI=24-43		
			Sensibilización y capacitación	3	8	26	12.84	BNI=0-23		
			Total	7	20	100%	49.54			
	TOTAL INSTITUCIONAL			40	61		60%			
GRUPOS DESTINATARIOS	Empoderamiento de la mujeres	Experiencias anteriores	4	2	16	16	ANI=45-50	ANI=45-50		
		Cambios en la vida productiva	3	6	28	28.00	MNI=30-44	MNI=30-44		
		Cambios en la vida reproductiva	4	2	28	28.00				
		Participación social y política	3	6	28	28.00				
TOTAL GRUPOS DESTINATARIOS			14	16	100%	100%	BNI=0-29	BNI=0-29		
GRAN TOTAL DESTINATARIOS			14	16		100%				

*Bajo nivel (BNI), Medio nivel de incorporación (MNI), Alto nivel de incorporación (ANI)

¿Dónde estamos?, ha sido la pregunta que ha guiado nuestro trabajo. De acuerdo a los resultados el nivel de incorporación del enfoque de género en la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo - Pichanaki, se encuentra en el Nivel Medio de Incorporación del enfoque de género (60%). En tal sentido, esta instancia de gestión territorial requiere implementar estrategias y acciones de manera inmediata para contribuir en la mejora de la situación y posición de la mujer en el territorio; de manera general la debilidad se ubica en los ámbitos de Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género y de grupos destinatarios; en ambos casos el Nivel de incorporación es bajo (BNI).

5. NIVEL DE LOGRO POR ÁMBITOS Y COMPONENTES

- En el ámbito institucional proyectos, el componente de Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género se encuentra en el Nivel Bajo de Incorporación (BNI)

del enfoque de género (NMI) respectivamente. Sus tres variables (Diseño de Proyectos, Participación y Sensibilización y capacitación) requieren de acciones inmediatas.

- Los componentes, Gestión del talento humano con enfoque de género, así como Interacciones cotidianas, se encuentran en un Nivel Medio de Incorporación del enfoque de género (NMI). Debido a que la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo es una organización de la Sociedad Civil, sólo se podrá generar acciones afirmativas en las variables relacionadas con las interacciones cotidianas.
- El porcentaje logrado, también da cuenta de que en el ámbito institucional (nivel de estructura y funcionalidad institucional), el componente referido a la Política y planeación institucional con perspectiva de género, es el que tiene un Nivel Alto de Incorporación (NAI), lo cual requiere de acciones para fomentar su sostenibilidad.
- El ámbito relacionado con el grupo de destinatarios es el que tiene un Nivel Bajo de incorporación (NBI). Las cuatro variables (Experiencias anteriores, Cambios en la vida productiva, Cambios en la vida reproductiva y Participación social y política) han obtenido puntuaciones bajas. En tal sentido, requieren ser abordadas de manera urgente.

6. ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO: PLAN DE ACCIÓN

Considerando el análisis realizado, el ámbito institucional como el de grupos destinatarios requieren acciones de mejora respecto a la incorporación y transversalización del enfoque de género. Cabe precisar que el componente Política y planeación institucional con enfoque de género, con sus respectivas variables se encuentra en el Nivel Alto de Incorporación (17 puntos), por lo cual la plataforma requiere implementar acciones para promover su mejora y sostenibilidad. En el cuadro se presentan estrategias a implementar considerando los respectivos indicadores considerados en el instrumento (ver cuadro 2).

CUADRO 2
MATRIZ DE ESTRATEGIAS E INDICADORES PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLATAFORMA DE GESTIÓN DEL BOSQUE MODELO - PICHANAKI

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLE	NIVEL DE INCORPORACIÓN EN EL COMPONENTE	INDICADOR	ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	CÓMO SE REALIZARÁN LAS ACCIONES DEFINIDAS	INDICADORES	CUÁNDO	RECURSOS/ RESPONSABLES
INSTITUCIONAL	Política y planeación institucional con enfoque de género	Marco conceptual	NAI	Misión y Visión institucional	Incorporación objetiva del enfoque de género en los objetivos institucionales	Formulación de documentos institucionales con incorporación del enfoque de género. Se requiere partir de la elaboración de un documento que responda la pregunta ¿Quiénes somos? y ¿Qué hacemos?; debe evidenciarse el objetivo de fomentar la igualdad entre varones y mujeres. Considerar el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de documentos.	# de documentos institucionales que visibilizan el enfoque de género. # de instrumentos de gestión institucional que incorporan el lenguaje inclusivo de equidad de género.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC
				Participación equitativa en cargos de dirección	Formalizar la equidad en el acceso a cargos	Establecer alternancia de género en los documentos de la plataforma	% de varones y mujeres que participan en el liderazgo de sus instituciones y toma de decisiones.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC

		Nuevas Masculinidades	Sensibilización a representantes ante la Plataforma	Talleres de sensibilización respecto a nuevas masculinidades en el contexto del Bosque Modelo	Cantidad de grupos de interés sensibilizados que se suman a la plataforma con el objetivo de apoyar procesos de equidad de género e inclusión y nuevas masculinidades.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC
Estrategias de incorporación del enfoque de género		Análisis diferencial	Realizar acciones de incidencia para mejorar la situación y posición de las mujeres del Bosque Modelo	Taller Sensibilización acerca de necesidades de los grupos diferenciados y en particular de las mujeres (viudas, madres solteras, etc.) que viven en el contexto del Bosque Modelo.	# de necesidades diferenciadas. # de personas que participan activamente en los talleres de sensibilización.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC
				Taller de diseño de plan de incidencia política con enfoque de género.	Número de planes de incidencia política con enfoque de género. % de presupuesto destinado para acciones de fortalecimiento de la equidad de género.	Primer trimestre de 2022	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC
Presupuesto con enfoque de género		Presupuesto	Promover el acceso, uso transparente y rendición de cuentas por parte de varones y mujeres.	Reunión de rendición de cuentas/Taller de capacitación	# de comités del Bosque Modelo que practican la rendición de cuentas transparentemente.	Cuarto trimestre del 2021	Comisión Ambiental Distrital
Materiales de difusión		Estereotipos	Comunicación adecuada para fomentar la equidad de género	Revisar materiales de presentación institucional cuidando de no repetir o recrear creencias en cuanto a los roles de varones y mujeres.	% de materiales de difusión adecuados que evidencian la equidad de género.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital

Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral	NMI	Inducción	Sensibilización sobre la necesidad e importancia de transversalizar el enfoque de género en la gestión del Bosque Modelo	Taller de sensibilización dirigido a representantes de la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo	% de participación de varones y mujeres en las acciones de sensibilización y capacitación de enfoque de género.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/CAMPC
	Perfil, funciones y salario		Género y tipo de cargos	Promover la mejora de la situación y posición de la mujer en la organización	Formalizar la alternancia de varones y mujeres en los cargos directivos. Evitar asignar puestos como el de secretaria sólo a las mujeres	% de varones y mujeres en los cargos directivos de las diferentes instancias de gobernanza del Bosque Modelo.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/Consejo Distrital y Comités de Gestión
	Condiciones materiales		Áreas físicas	Gestionar ambiente adecuado para realizar funciones	Implementar adecuadamente el espacio de trabajo considerando evitar replicar diferencias en equipamiento o limitación en accesos por la condición de género.	# de instancias de gobernanza del Bosque Modelo que adecuan sus ambientes físicos evitando discriminación por género.	Primer semestre 2022	Comisión Ambiental Distrital
Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación y prejuicios	NMI	Prácticas cotidianas y equidad	Sensibilizar a equipo directivo y representantes ante el Comité de Gestión respecto al género en la cotidianidad	Charla de sensibilización	# de directivos y representantes de instancias de gobernanza del Bosque Modelo sensibilizados y capacitados. Disminución del uso del lenguaje sexista.	Tercer trimestre del 2022	Comisión Ambiental Distrital
	Prácticas cotidianas							

	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño de proyectos	BNI	Objetivos Resultados Estrategias y actividades	Transversalizar el enfoque de género en los componentes de proyectos que fomenta la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo	Coordinación con aliados e instituciones integrantes de la plataforma	# de propuestas que transversalizan el enfoque de género.	Segundo trimestre del 2021	Comisión Ambiental Distrital/Secretario Técnico
		Participación		Participación en el ciclo del proyecto		Reuniones con equipos técnicos de aliados e integrantes de la plataforma	# de reuniones técnicas para transversalizar el enfoque de género en propuestas y/o proyectos.		
		Sensibilización y capacitación		Sensibilización y capacitación					
GRUPOS DESTINATARIOS	Empoderamiento de las mujeres	Experiencias anteriores	NBI	Capacidades Empoderamiento	Sensibilización a representantes para propiciar su réplica	Pasantía virtual a experiencias exitosas	# de representantes sensibilizados a partir de otras experiencias exitosas.	Segundo trimestre del 2021	Comisión Ambiental Distrital/Secretario Técnico/CAMPC
		Cambios en la vida productiva		Equidad en los roles productivos	Empoderamiento de mujeres y jóvenes en cadenas productivas de café, kion y otros.	Capacitación a mujeres y jóvenes priorizadas por encontrarse en condición de mayor vulnerabilidad	# de mujeres capacitadas y con emprendimiento en cadenas productivas.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/Secretario Técnico/CAMPC
				Autonomía en el manejo de los recursos	Promover la titulación de predios.	Acciones de incidencia y asesoramiento legal por convenio	# de predios formalizados ante organismos reguladores.	Cuarto trimestre de 2021	Comisión Ambiental Distrital/Consejo Distrital y Comités de Gestión
				Asesoría por Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y entes especializados		Cuarto trimestre de 2021			

	Cambios en la vida reproductiva		Equidad en los roles reproductivos	Promover el ejercicio de nuevas masculinidades	<p>Incorporación de nuevas masculinidades en el plan de trabajo de la plataforma y sus diferentes niveles y futuros proyectos. Encuentros familiares</p> <p>Promover convenios con Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Cultura.</p>	% de familias que comparten roles en base a la equidad de género.	Segundo semestre 2021	Comisión Ambiental Distrital/Consejo Distrital y Comités de Gestión
							Cuarto trimestre de 2021	Comisión Ambiental Distrital/Consejo Distrital y Comités de Gestión
	Participación social y política		Representación de las mujeres	Fortalecer el liderazgo de las mujeres en la gestión de la plataforma del Bosque Modelo	Establecer alternancia de género en las diferentes instancias de representación del Bosque modelo	% de cargos directivos ocupados por mujeres y con capacidad de toma de decisiones.	Cuarto trimestre de 2021	Comisión Ambiental Distrital/Consejo Distrital y Comités de Gestión
			Participación de las mujeres					
			Capacidad de incidencia de las mujeres					

- NIVEL ALTO DE INCIRPORACIÓN DEL ENFORQUE DE GÉNERO
- NIVEL MEDIO DE INCIRPORACIÓN DEL ENFORQUE DE GÉNERO
- NIVEL BAJO DE INCIRPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

7. ESTABLECIENDO PRIORIDADES

De acuerdo al diagnóstico realizado la instancia de gestión del Bosque Modelo, se requiere implementar acciones de acuerdo a las siguientes prioridades para los siguientes componentes:

COMPONENTE	PRIORIDAD		
	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA**
Empoderamiento de las mujeres	✓		
Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	✓		
Gestión del Talento Humano con enfoque de género.		✓	
Interacciones cotidianas		✓	
Política y planeación con enfoque de género			✓

** Estos componentes requieren acciones de sostenibilidad a lo logrado. En el primer caso se puede considerar del desarrollo y redacción de la filosofía y o fines de la Plataforma de Gestión del Bosque Modelo, donde el ideario plasme la incorporación del enfoque de género para el buen vivir en el territorio; será importante complementar el ideario con los enfoques de sostenibilidad e interculturalidad.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El nivel de incorporación del enfoque de género en el Bosque Modelo de Pichanaki se encuentra en un nivel medio (60%). Debido a que los componentes de empoderamiento de las mujeres y gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género se encuentran en un nivel bajo de incorporación (NBI); lo que amerita acciones inmediatas en los componentes referidos a la transversalización del enfoque de género en el diseño, ejecución y monitoreo de proyectos e iniciativas de desarrollo del Bosque Modelo. Así mismo, estas acciones comprenden lo relacionado a la necesidad de impulsar el empoderamiento de las mujeres en su situación y posición en su contexto.
- Los componentes de gestión del talento humano e interacciones cotidianas son de segunda prioridad. En tanto que, el componente de Política y planeación, requiere ser impulsado a mediano plazo institucional para garantizar su sostenibilidad; para ello será necesario la sensibilización en sus integrantes, el establecimiento de convenios, así como el fomento del enfoque de interculturalidad; cabe precisar que la incorporación de este enfoque, así como el enfoque de género en la gestión del Bosque Modelo han sido

priorizados por la Plataforma de Gestión en reunión ampliada con participación del diferentes actores, donde el gobierno local ha manifestado su apoyo.

- Las acciones a implementarse, requieren el apoyo del gobierno local y, de instituciones especializadas; la Cooperativa Agraria de Mujeres Productora de Café – CAMPC constituye un aliado estratégico en este proceso.
- Considerando el diagnóstico logrado, se recomienda continuar el fortalecimiento de los integrantes de la representación del Bosque Modelo con el apoyo e integración de organizaciones especializadas. Para ello, es importante que la gestión del territorio se haga considerando (además) el enfoque de interculturalidad y de derechos humanos.
- Incorporar las acciones en el plan operativo y/o de trabajo de las instancias de gobernanza del Bosque Modelo a fin de hacer seguimiento y evaluar el nivel de logros alcanzados.
- Complementariamente al trabajo realizado en esta oportunidad, se sugiere tener en consideración permanente las estrategias de equidad e igualdad de género de la Red Iberoamericana de Bosques Modelos.

Anexos:

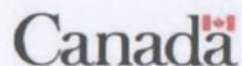
Anexo 1: Lista de participantes.

Anexo 2: Galería Fotográfica.

Anexo 3: Acta de reunión de Plataforma de Gestión del Bosque Modelo.

Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género.

Anexo 1: Lista de participantes



Proyecto: "RESTAURACIÓN DEL BOSQUE MODELO - PICHANAKI"



TEMA: "ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DE GÉNERO"

FECHA: 23 y 24 de Marzo 2021

LUGAR: Pichanaki

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	GÉNERO	FIRMA
1	Ana María Ramírez Escalante	09694144	Femenino	<i>[Signature]</i>
2	Karen Nathaly Fabiana Hidalgo	70344049	Femenino	<i>[Signature]</i>
3	Milena Huoraca Gonzales	20542144	Masculino	<i>[Signature]</i>
4	Rodas Alleca Norma E	20584559	Femenino	<i>[Signature]</i>
5	Constanza Perco Rojas	20556291	Femenino	<i>[Signature]</i>
6	Ivni Espinel Lopez	44186215	Femenino	<i>[Signature]</i>
7	Victorio Ortiz Machacca	2054664	Femenino	<i>[Signature]</i>
8	Joselyn Maraví Loyola	72318880	Femenino	<i>[Signature]</i>
9	Eleuteria Huarco Huaman	45883551	Femenino	<i>[Signature]</i>
10	Maria Elizabeth Torre Moya	44515999	Femenino	<i>[Signature]</i>
11	Malli Dias Cashancho	72575077	Femenino	<i>[Signature]</i>
12	Huayhua Toscano Gladys	72293392	Femenino	<i>[Signature]</i>
13	Gretta Victoria Tello Pardo	71093076	Femenino	<i>[Signature]</i>
14	José MANUEL CORNEJO HERRERA	04067358	MASULINO	<i>[Signature]</i>
15	IKERL SANTOS PERALTA	71052333	MASCOLINO	<i>[Signature]</i>



Proyecto: "RESTAURACIÓN DEL BOSQUE MODELO - PICHANAKI"



TEMA: "ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DE GÉNERO"

FECHA: 23 y 24 de Marzo 2021

LUGAR: Pichanaki

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	GÉNERO	FIRMA
16	Jessica Perez Valero	48821491	Femenino	
17	Mely Pacheco Hinostroza	19970698	FEMENINO	

Anexo 2: Galería Fotográfica.



Foto 1: Gobierno Local inaugurando el evento en la Plataforma de Bosque Modelo de Pichanaki

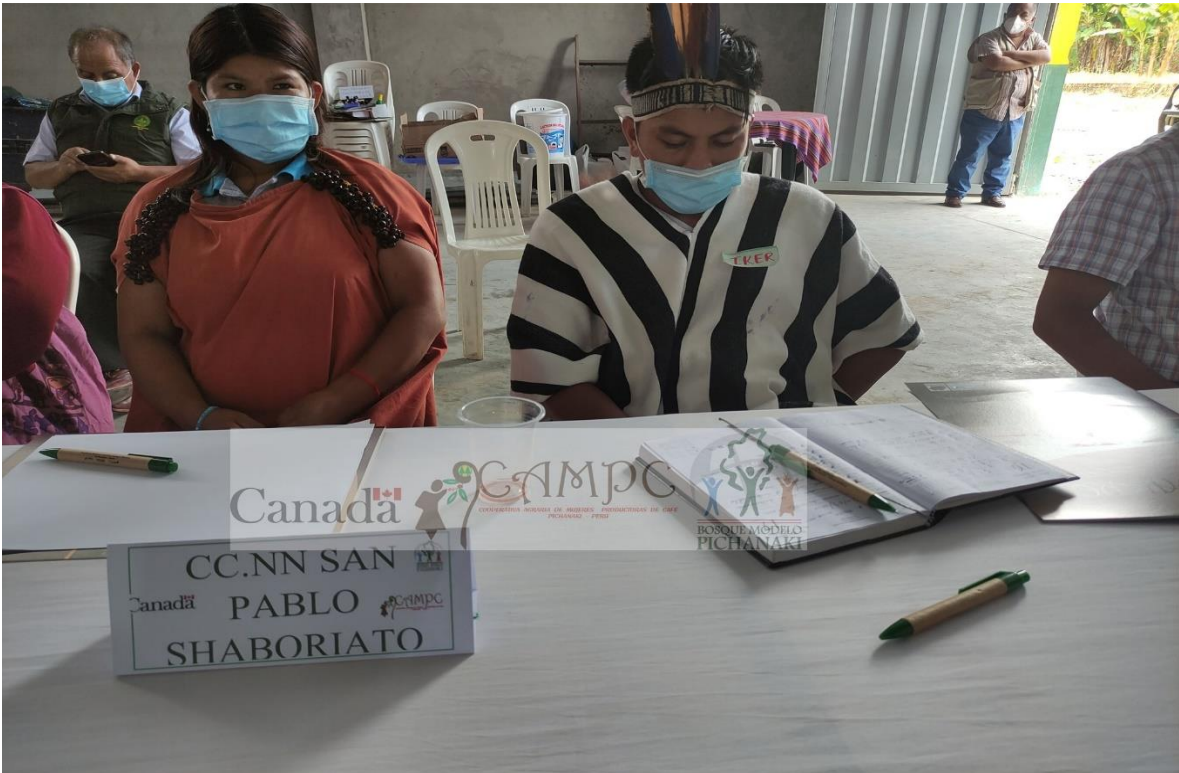


Foto 2: participación de líderes y lideresas de comunidades nativas en el distrito de Pichanaki



Foto 3: Recojo de inquietudes y temas a ser incorporadas en el acta de acuerdo de la plataforma del Bosque Modelo.



Foto 4: Exposición de avances y resultados del Proyecto Bosque Modelo con la participación de diferentes actores locales.



Foto 5: Participación activa de mujeres líderes con propuestas en la Plataforma del Bosque Modelo Pichanaki.



Foto 6: Participación de diferentes actores locales Públicos y Privados en la reunión de la Plataforma del Bosque Modelo Pichanaki.



Foto 7: Presidenta de la CAMPC Sra. Ana Ramírez, dando la bienvenida e inaugurando del Taller





Foto 9: Trabajos grupales – conociendo las apreciaciones del nivel de incorporación de enfoque de género en la Cooperativa.



Foto 10: Directivos de la CAMPC elaborando de manera participativa el plan de acción de estrategias para la incorporación del enfoque de género.



Foto 11: Socializando el plan de acción y estrategias para la incorporación del enfoque de género.



Foto 12: Evaluación participativa del taller de trabajo de incorporación del enfoque de equidad género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productora de Café. CAMPC – Pichanaki.

Anexo 3:

REUNIÓN DE LA PLATAFORMA DEL BOSQUE MODELO PICHANAKI

Este 24 de marzo 2021 se llevó a cabo la reunión de la Plataforma del Bosque Modelo Pichanaki organizado por la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café Pichanaki (CAMPC) y el Servicio Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), dando las palabras de apertura del Ing. Omar Buendía en su calidad de facilitador del evento juntamente con la participación de Instituciones Públicas y Privadas, entre ellas el Sr. Alcalde de Pichanaki Raúl Aliaga Sotomayor.

La agenda a desarrollarse fue:

1. Exposición de antecedentes del proceso Bosque Modelo Pichanaki
2. Intervención de los representantes del Consejo de Cuencas del Bosque Modelo Pichanaki.
3. Intervención de los diferentes actores presentes
4. Establecimiento de acuerdos

Se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Ratificar el compromiso de la Comisión Ambiental Municipal con un enfoque de autoridad local.
2. Considerar en primer lugar ante cualquier iniciativa de desarrollo sostenible propuesta por instituciones públicas o privadas, al recurso humano identificado en las cuencas del Bosque Modelo Pichanaki.
3. Compromiso de INIA a considerar dentro del proyecto de agricultura familiar a los pequeños productores que forman parte de las cuencas del Bosque Modelo Pichanaki.
4. Participación de CITE agroindustrial Oxapampa en la capacitación de los pequeños productores que forman parte de las cuencas del Bosque Modelo Pichanaki en el desarrollo de tecnologías sostenibles.
5. Establecer redes de investigación nacional e internacional entre la academia y el Bosque Modelo Pichanaki como respuesta a las necesidades identificadas en el territorio, considerando los conocimientos ancestrales de las comunidades.
6. Comprometer a la UGEL Pichanaki para que las instituciones educativas involucren e implementen el enfoque de Bosque Modelo en sus actividades de educación ambiental.
7. Compromiso por parte de la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul en el desarrollo de proyectos con el fin de garantizar la disponibilidad del recurso hídrico en el territorio de Bosque Modelo de Pichanaki.
8. Fortalecer la plataforma de Bosque Modelo Pichanaki con **el enfoque multicultural, de género y de educación** como puntos claves del buen manejo de los recursos naturales y provisión de bienes y servicios ecosistémicos.
9. Se ratifica la estructura de Gobernanza en sus tres niveles de acción y el desarrollo de las actividades de la plataforma de Bosque Modelo Pichanaki en el marco de esta estructura.

Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLE	N° DE IND	PUNTAJE MÁXIMO	PESO DE LA VARIABLE FRENTE AL COMPONENTE %	% DEL COMPONENTE FRENTE AL TOTAL	VALORACIÓN COMPONENTE	VALORACIÓN DEL NIVEL	
INSTITUCIONAL	Estructura y funcionalidad institucional	Política y planeación institucional con enfoque de género	Marco conceptual	1	2	10	18.35	ANI=16-20	ANI=Mayor o igual a 87 puntos. (80% del puntaje máximo total asignado a los indicadores)
		Marco reguatorio	6	6	30				
		Estrategias de incorporación del enfoque de género	4	4	20				
		Presupuesto con enfoque de género	1	4	20				
		Materiales de difusión	4	4	20				
	Total	16	20	100	18.35	BNI=0-8			
	Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral	5	5	33	13.76	ANI=15		
		Perfil, funciones y salario	5	5	33		MNI=4-14		
		Condiciones materiales	5	5	33		BNI=0-3		
		Total	15	15	100		13.76		
	Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación y prejuicios	1	10	50	18.35	ANI=15		
		Prácticas cotidianas	1	10	50		MNI=10-14		
		Total	2	20	100%		18.35	BNI=0-9	
	TOTAL ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL			33	55		50		
	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño de proyectos	3	20	37	49.54	ANI=44-54	BNI=Menor de 65 puntos. (Menos del 59% del puntaje máximo asignado a los indicadores)	
		Participación	1	20	37		18.35		
		Sensibilización y capacitación	3	14	26		12.84		
Total		7	54	100%	49.54		BNI=0-23		
TOTAL PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN			7	54		50			
TOTAL INSTITUCIONAL			40	109		100%			
GRUPOS DESTINATARIOS	Empoderamiento de la mujeres	Experiencias anteriores	4	8	16	28.00	ANI=45-50	ANI=45-50	
		Cambios en la vida productiva	3	14	28		MNI=30-44		
		Cambios en la vida reproductiva	4	14	28				
		Participación social y política	3	14	28				
	TOTAL GRUPOS DESTINATARIOS			14	50	100%	100%	BNI=0-29	BNI=0-29
GRAN TOTAL DESTINATARIOS			14	50		100%			

INDICADORES EVALUADOS

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES (PALABRAS CLAVE)		PUNTAJE
ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL	Política y planeación institucional/ organizacional con enfoque de género	Marco conceptual	1. Misión y objetivos	
		Marco regulatorio	1. Lenguaje no sexista – Incluyente	
			2. Participación equitativa en cargos de dirección	
			3. Promoción equitativa de liderazgo	
			4. Maternidad	
			5. Nuevas masculinidades	
			6. Cuota laboral	
		Estrategias de incorporación del enfoque de género	1. Análisis diferencial	
			2. Empoderamiento	
			3. Nuevas masculinidades	
			4. Inclusión diferencial	
		Presupuesto con enfoque de género	1. Presupuesto	
		Materiales de difusión	1. Lenguaje no sexista	
			2. Manejo de la información	
	3. Derechos de las mujeres y DDSRR			
	4. Estereotipos			
	Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral/organizacional	1. Selección	
			2. Inducción-	
			3. Estímulos-	
			4. Resolución de conflictos	
			5. Bienestar	
		Perfil, funciones y salario	1. Género y salario	
			2. Género y carga laboral/ organizacional	
			3. Género y sobrecargas	
			4. Género y tipo de cargos	
			5. Género, formación y funciones	
	Condiciones materiales de trabajo	1. Áreas físicas		
2. Ventilación				
3. Iluminación				
4. Accesos				
5. Herramientas				
Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación prejuicios de género	1. Acciones y actitudes discriminatorias		
	Prácticas cotidianas	1. Prácticas cotidianas y equidad		

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES		PUNTAJE
PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño del proyecto	1. Objetivos	
			2. Resultados	
			3. Estrategias y actividades	
		Participación	1. Participación en el ciclo del proyecto	
		Sensibilización y capacitación	1. Sensibilización	
			2. Capacitación y derechos	

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES		PUNTAJE
GRUPOS DESTINATARIOS DE LAS ACCIONES	Empoderamiento de las mujeres	Experiencias anteriores	1. Información	
			2. Capacidades	
			3. Empoderamiento	
			4. Herramientas	
		Cambios en la vida productiva	1. Capacidades	
			2. Autonomía en el manejo de recursos	
			3. Flexibilidad y equidad de roles productivos	
		Cambios en la vida reproductiva	1. Reconocimiento de labores domésticas	
			2. Flexibilidad de roles domésticos	
			3. Derechos sexuales y reproductivos	
			4. Autonomía	
		Cambios en los procesos de participación social y política	1. Representación de las mujeres	
			2. Participación de las mujeres	
			3. Capacidad de incidencia de las mujeres	