



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMERICA

**Iniciativa para la Conservación  
en la Amazonía Andina - ICAA**

# CONSERVAR CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO: NUESTRA EXPERIENCIA

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS





# CONSERVAR CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO: NUESTRA EXPERIENCIA

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo los términos del contrato N°AID-EPP-I-00-04-00024-00.

Las opiniones aquí expresadas son las del autor (es) y no reflejan necesariamente la opinión de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.

Esta sistematización ha sido producida por la Unidad de Apoyo de la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA) liderada por International Resources Group (IRG) y sus socios: Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), Corporación de Gestión y Derecho Ambiental (ECOLEX), Social Impact (SI), Patrimonio Natural (PN) y Conservation Strategy Fund (CSF).

**Autoras:**

Montserrat Blanco Lobo con la colaboración de Jessica Hidalgo, Aimee Maron y Margot Orozco.  
Unidad de Apoyo de la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina

**Edición:** Giuliana Urbina

**Foto de portada y contraportada:** Jorge Segura Zurita

**Diagramación:** Calambur SAC

Este documento puede ser descargado de la página web:

<http://www.amazonia-andina.org>

Todos los derechos reservados de acuerdo con el D. Leg 822 (Ley sobre Derechos de Autor).

# ÍNDICE

ACRÓNIMOS.....	08
I. ¿QUIÉNES SOMOS? .....	13
II. ¿POR QUÉ CONTAR NUESTRA EXPERIENCIA?.....	15
III. ¿QUÉ LES QUEREMOS CONTAR?.....	17
IV. ¿QUÉ ENTENDIÓ ICAA POR EQUIDAD DE GÉNERO?.....	19
V. ¿CÓMO COMPRENDIÓ LA RELACIÓN ENTRE GÉNERO Y CONSERVACIÓN?..	22
VI. ¿QUÉ ENCONTRAMOS CUANDO EMPEZAMOS?.....	24
VII. ¿QUÉ DEJAMOS CUANDO TERMINAMOS?.....	26
VIII. ¿CUÁL FUE NUESTRA ESTRATEGIA PARA INTEGRAR GÉNERO EN LAS ACCIONES DE ICAA?.....	28
IX. FINALMENTE: ¿QUÉ HICIMOS?.....	30
1. CONSTRUIR CAPACIDAD TÉCNICA	
2. CREAR REDES	
3. ESTABLECER INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y MECANISMOS INSTITUCIONALES	
4. MOVILIZAR VOLUNTADES POLÍTICAS	
5. PRODUCIR CONOCIMIENTOS	
6. GENERAR EXPERIENCIAS	
7. OFRECER ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN	
X. ¿QUÉ APRENDIMOS DE TODO ESTO?.....	49
XI. ¿DE AHORA EN ADELANTE QUÉ?.....	53
ANEXOS.....	55
ACTORES ENTREVISTADOS PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE DOCUMENTO	99
REFERENCIAS.....	102

# ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Socios de ICAA.....	56
<b>Tabla 2.</b> Seminarios virtuales del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación.....	57
<b>Tabla 3.</b> Productos institucionales elaborados por el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación.....	58
<b>Tabla 4.</b> Seminarios virtuales de la Comunidad de Práctica de Género y Conservación	59
<b>Tabla 5.</b> Talleres presenciales de la Comunidad de Práctica de Género y Conservación	59
<b>Tabla 6.</b> Talleres locales de capacitación efectuados por el Equipo de Género de la Unidad de Apoyo.....	59
<b>Tabla 7.</b> Otros talleres de capacitación efectuados por el Equipo de Género de la Unidad de Apoyo.....	60
<b>Tabla 8.</b> Matriz programática del Plan de Acción de Género 2012-2016 de ICAA.....	60
<b>Tabla 9.</b> Evaluación de la ejecución del Plan de Acción de Género .....	61
<b>Tabla 10.</b> Scorecard sobre Transversalidad de Género.....	62
<b>Tabla 11.</b> Encuesta de Transversalidad de Género.....	63
<b>Tabla 12.</b> Indicadores del Plan de Gestión de Desempeño de ICAA relativos a género	64
<b>Tabla 13.</b> Socios de ICAA con políticas institucionales de género elaboradas.....	65
<b>Tabla 14.</b> Investigaciones sobre género y conservación .....	65
<b>Tabla 15.</b> Fascículos del Manual "Cómo Integrar el Enfoque de Equidad de Género en Iniciativas de Conservación" .....	66
<b>Tabla 16.</b> Seminarios virtuales sobre el Manual de Género.....	66
<b>Tabla 17.</b> Artículos producidos para el sitio web y el boletín de la UA de ICAA.....	67

<b>Tabla 18.</b> Proyectos piloto de conservación con enfoque de equidad de género .....	67
<b>Tabla 19.</b> Matrices programáticas de los planes de género de los Consorcios de ICAA	68
<b>Tabla 20.</b> Secuencia de la intervención del Equipo de Género de la Unidad de Apoyo	71
<b>Tabla 21.</b> Secuencia de acciones de los equipos técnicos de la Unidad de Apoyo de ICAA para integrar el enfoque de equidad de género.....	75
<b>Tabla 22.</b> Secuencia de acciones del Consorcio Purús-Manu para integrar el enfoque de equidad de género.....	85
<b>Tabla 23.</b> Secuencia de acciones del Consorcio Paisajes Indígenas para integrar el enfoque de equidad de género.....	88
<b>Tabla 24.</b> Secuencia de acciones del Consorcio Madre de Dios para integrar el enfoque de equidad de género.....	90
<b>Tabla 25.</b> Secuencia de acciones del Consorcio Loreto Manu-Tambopata para integrar el enfoque de equidad de género.....	93
<b>Tabla 26.</b> Secuencia de acciones del Consorcio Paisajes Sostenibles para integrar el enfoque de equidad de género.....	95
<b>Tabla 27.</b> Productos de las donaciones de ICAA.....	96

# ACRÓNIMOS

---



<b>ACONADYSH</b>	Asociación de Comunidades Nativas para el Desarrollo Integral del Yurua Yano Sharakoiai
<b>ACP</b>	Área de Conservación Privada
<b>ACR CE</b>	Área de Conservación Regional Cordillera Escalera
<b>AIDER</b>	Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral
<b>AIDSESP</b>	Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana
<b>AMEMAD</b>	Asociación de Mujeres Empresarias de Madre de Dios
<b>AMPA</b>	Asociación Amazónicas por la Amazonía
<b>AP</b>	Áreas Protegidas
<b>APCERL</b>	Asociación de Productores de Café de Larecaja
<b>APECO</b>	Asociación Peruana para la Conservación de la Naturaleza
<b>ARA</b>	Articulación Regional Amazónica
<b>ASCART</b>	Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata
<b>CdP</b>	Comunidad de Práctica en Género y Conservación de ICAA
<b>CCBA</b>	The Climate, Community & Biodiversity Alliance
<b>CEDISA</b>	Centro de Desarrollo e Investigación de la Selva Alta
<b>CIMA</b>	Centro de Conservación Investigación y Manejo de Áreas Naturales
<b>CODEMIA</b>	Coordinadora para el Desarrollo de las Mujeres Indígenas de la Amazonía
<b>COICA</b>	Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica
<b>COP 20</b>	Vigésima Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)
<b>CORPIAA</b>	Coordinadora Regional de Pueblos Indígenas AIDSESP Atalaya
<b>CSE</b>	Compensación por servicios ecosistémicos
<b>CSF</b>	Conservation Strategy Fund
<b>DIRECTUR</b>	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
<b>ECA</b>	Escuela de Campo
<b>ECOLEX</b>	Corporación Gestión y Derecho Ambiental
<b>ECOMUSA</b>	Empresa Comunal Jebe Natural del MAP Tahuamanu
<b>EcoPurús</b>	Conocimiento Ancestral para el Desarrollo Sostenible

<b>EMUSAP</b>	Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento
<b>FA</b>	Fondo para la Acción Ambiental y la Niñez
<b>FECONAPIA</b>	Federación de Comunidades Nativas de Puerto Inca y Afluentes
<b>FECONAPU</b>	Federación de Comunidades Nativas de la Provincia de Purús
<b>FECONAU</b>	Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes
<b>FEINCE</b>	Federación Indígena de la Nacionalidad Cofán del Ecuador (actualmente Noaike)
<b>FEMUKAXAKU</b>	Federación Xanun Kuruna de Mujeres Kakataibo
<b>FENACOCA</b>	Federación Nativa de Comunidades Cacataibo
<b>FFLA</b>	Fundación Futuro Latinoamericano
<b>FIR</b>	Fortalecimiento de Instituciones Regionales
<b>FONDAM</b>	Fondo de las Américas
<b>FOVAT</b>	Fondo Virtual del Agua
<b>FS</b>	Futuro Sostenible
<b>FSC</b>	Fundación Sobrevivencia Cofán
<b>FZS</b>	Frankfurt Zoological Society
<b>GDC</b>	Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación de IICA
<b>GEMA</b>	Servicios Geográficos y Medio Ambiente
<b>GIZ</b>	Agencia Alemana de Cooperación Internacional
<b>GOREU</b>	Gobierno Regional de Ucayali
<b>GOREMAD</b>	Gobierno Regional de Madre de Dios
<b>HED</b>	Higher Education for Development
<b>IBC</b>	Instituto del Bien Común
<b>IEC</b>	Incentivos Económicos para la Conservación
<b>IIAP</b>	Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana
<b>IICA</b>	Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina
<b>IRG</b>	International Resources Group
<b>LMT</b>	Consortio Loreto Manu-Tambopata
<b>MABOSINFRON</b>	Asociación de Manejo de Bosques sin Fronteras de la Cuenca del río La Novia
<b>MDD</b>	Consortio Madre de Dios

<b>MINAM</b>	Ministerio del Ambiente
<b>MRV</b>	Sistema de Medición, Reporte y Verificación
<b>OJICAPI</b>	Organización de Jóvenes Indígenas Cacataibo de Aguaytía y Puerto Inca
<b>OPIAC</b>	Organización de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana
<b>ORAU</b>	Organización Regional AIDSESEP-Ucayali
<b>PEMD-GOREMAD</b>	Proyecto Especial Madre de Dios del Gobierno Regional de Madre de Dios
<b>PI</b>	Consortio Paisajes Indígenas
<b>PM</b>	Consortio Purús Manu
<b>PN</b>	Fondo para la Biodiversidad y Áreas Protegidas Patrimonio Natural
<b>PRIO</b>	Plan Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
<b>PROCOM-PITE</b>	Iniciativas de Apoyo a la Competitividad Productiva
<b>Pronaturaleza</b>	Fundación Peruana para la Conservación de la Naturaleza
<b>PLAR</b>	Políticas, leyes, acuerdos y reglamentos ambientales
<b>PS</b>	Consortio Paisajes Sostenibles
<b>PSA</b>	Pago por Servicios Ambientales
<b>RA</b>	Rainforest Alliance
<b>REDCIP Ucayali</b>	Red de Comunicadores Indígenas
<b>REDD+</b>	Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación
<b>RIA</b>	REDD+ Indígena Amazónico
<b>RSE</b>	Retribución por servicios ecosistémicos
<b>RSEH</b>	Retribución por servicios ecosistémicos hidrológicos
<b>SI</b>	Social Impact
<b>SINCHI</b>	Instituto Amazónico de Investigación Científica
<b>SPDA</b>	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental
<b>SZF</b>	Sociedad Zoológica de Frankfurt
<b>TDR</b>	Términos de Referencia
<b>TNC</b>	The Nature Conservancy
<b>UA</b>	Unidad de Apoyo de ICAA
<b>UF</b>	Universidad de Florida

<b>UICN</b>	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
<b>UNAMAD</b>	Universidad Amazónica de Madre Dios
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
<b>WCS</b>	Wildlife Conservation Society
<b>WHRC</b>	Woods Hole Research Center
<b>WWF</b>	World Wildlife Fund

# I. ¿QUIÉNES SOMOS?

---

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina es un programa regional de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) para mantener el bioma amazónico a través de la reducción de la deforestación y pérdida de la biodiversidad, el funcionamiento eficaz de la gobernanza de los recursos naturales, y el incremento de la calidad de vida y la sostenibilidad en la Amazonía Andina. Se ejecutó en Colombia, Bolivia <sup>1</sup>, Ecuador y Perú, y contó con la participación de más de treinta organizaciones socias (ver tabla 1 en el Anexo). La primera etapa se realizó entre 2006 y 2011, y la segunda etapa entre 2012 y 2016. Para implementar ICAA II, nos organizamos en seis consorcios, cuatro socios de apoyo técnico y la Unidad de Apoyo (UA). Los consorcios están integrados por organizaciones ambientales no gubernamentales, organizaciones indígenas, universidades e instituciones del sector público. Cada consorcio ejecuta proyectos ubicados en áreas relevantes para la conservación de la Amazonía Andina. Por otro lado, la Unidad de Apoyo está integrada por un equipo de profesionales encargados de dar soporte técnico a la ejecución del programa y también de implementar sus propias acciones en las áreas de gobernanza, incentivos económicos, investigación, pueblos indígenas, políticas ambientales, fortalecimiento institucional, entre otras.

La Unidad de Apoyo formó al Equipo de Género, cuya función principal fue asesorar y crear capacidades en las organizaciones ICAA para que estas pudieran integrar el enfoque de equidad de género en los proyectos bajo su responsabilidad.

---

<sup>1</sup>Hasta mayo del 2013.

## II. ¿POR QUÉ CONTAR NUESTRA EXPERIENCIA?

---

Aunque durante la primera etapa de ICAA (2006-2011) no se consideró la integración del enfoque de género y solo se realizaron algunos esfuerzos iniciales, en la segunda etapa (2011-2016) el programa desde su diseño consideró acciones y un presupuesto específico para que la Iniciativa integrara la promoción de la equidad de género como una de sus preocupaciones prioritarias. Pocos proyectos de conservación en la región y a nivel mundial han hecho un esfuerzo tan concreto por integrar el enfoque de género en las acciones de conservación, involucrando especialistas de más de 30 organizaciones ambientales y con intervenciones en muchos de los paisajes de la Amazonía Andina. Pensamos que este esfuerzo merece ser recuperado y contado para que otros programas, proyectos y organizaciones puedan retomar sus experiencias y lecciones aprendidas.

En este documento queremos reconstruir la experiencia que hemos vivido para comprenderla mejor y aprender de ella, nosotros y ustedes.

Para lograrlo vamos utilizar la información que obtuvimos gracias a las personas y organizaciones que protagonizaron este proceso (socios de ICAA y la Unidad de Apoyo) y que conseguimos a través de diferentes medios: taller, entrevistas, informes, datos de nuestro sistema de monitoreo y evaluación, entre otros.



### III. ¿QUÉ LES QUEREMOS CONTAR?

---

Aspiramos a describir nuestra experiencia integrando el enfoque de equidad de género en los procesos de conservación de la biodiversidad impulsados por ICAA, así como las lecciones aprendidas y buenas prácticas que resultaron de nuestro programa, de modo que otras iniciativas de conservación puedan aprovecharlas. Pero sobre todo, vamos a enfatizar en las acciones que pusimos en marcha desde setiembre de 2011 hasta setiembre de 2015, para lograr que la equidad de género estuviera presente en la implementación de los proyectos ejecutados en el marco de ICAA.

## IV. ¿QUÉ ENTENDIÓ ICAA POR EQUIDAD DE GÉNERO?

---

Basamos nuestra comprensión del enfoque de equidad de género en la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento Femenino de USAID (2012), cuyo objetivo es mejorar la vida de las personas, a través de la igualdad entre las mujeres y los hombres, y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para que puedan participar plenamente y beneficiarse del desarrollo de sus sociedades. Para USAID, la igualdad de género significa ampliar las libertades y mejorar la calidad de vida en general, de manera que se logre la igualdad sin sacrificar los beneficios para hombres o mujeres. Bajo esta perspectiva, el empoderamiento femenino se logra cuando las mujeres y las niñas adquieren el poder de actuar libremente, ejercer sus derechos y cumplir su potencial como miembros de pleno derecho de la sociedad. Si bien el empoderamiento es un proceso personal, las culturas, sociedades e instituciones crean condiciones que facilitan o socavan dicha posibilidad. En tal sentido, la integración de género implica la identificación y el abordaje de las desigualdades de género durante el diseño, la implementación, y el monitoreo y evaluación de las estrategias y proyectos (USAID, 2012).

El género se refiere al valor y significado que cada sociedad da a las diferencias de sexo y a las ideas, normas, concepciones y prácticas que se construyen acerca de ser mujer y ser hombre. Es el género el que determina las desigualdades entre hombres y mujeres y, debido a que es construido por los grupos sociales, se puede modificar (USAID-ICAA, 2013).

Las desigualdades de género se originan en el valor o significado que cada sociedad da al ser hombre o al ser mujer. Las diferencias en sí no provocan desigualdad, pero cuando un grupo social asigna un valor distinto a las diferencias, se producen desigualdades que limitan el acceso de mujeres y hombres a oportunidades y recursos. Estas valoraciones desiguales se traducen en ideas, normas, concepciones y prácticas acerca de ser mujer y ser hombre, y en una distribución desigual de los recursos económicos, políticos, sociales y culturales. Debido a que las desigualdades de género hacen que las mujeres estén

en desventaja, es imprescindible que los proyectos de conservación, y, en general, los proyectos de desarrollo, presten especial atención al empoderamiento de las mujeres (USAID-ICAA, 2013).

ICAA entendió la equidad de género como la justicia con base en el reconocimiento de la diferencia. El enfoque de equidad de género es la herramienta conceptual y metodológica que analiza, integra y contextualiza la construcción de identidades, relaciones y diferencias entre los géneros en diferentes momentos en el tiempo y en diferentes sociedades y culturas. Con base en ese análisis, el enfoque de género formula propuestas de cambio social que contribuyen a lograr una sociedad más equitativa: permite comprender para transformar (USAID-ICAA, 2013).

En consecuencia, ICAA II incorpora como uno de sus objetivos el "incrementar la toma de conciencia sobre equidad de género y mejorar los resultados del programa relacionados a género".

V. ¿CÓMO COMPRENDIÓ LA  
RELACIÓN ENTRE GÉNERO  
Y CONSERVACIÓN?

---

Las personas se relacionan de manera diferenciada con los recursos naturales de acuerdo a su etnia, condición económica y social, edad, género, cultura, entre otras. Hombres y mujeres no tienen el mismo acceso a los beneficios asociados con la conservación de la biodiversidad. Es decir, tienen diversidad de conocimientos, hacen usos diferenciados de los recursos naturales, y también es distinta su posibilidad de acceder y decidir sobre ellos. Las relaciones entre hombres y mujeres, y entre cada género con los recursos naturales, además de diferentes son desiguales.

En ICAA sabíamos que, por un lado, solo la identificación de las formas diferenciadas en las que hombres y mujeres se relacionan con los recursos ambientales, permite comprender la complejidad de los procesos socioeconómicos que dan origen a los principales problemas ambientales. Por otro lado, sabíamos que únicamente el reconocimiento de las desigualdades de género y su transformación hacia una mayor equidad, es condición indispensable para el impacto a mediano y largo plazo de las políticas y proyectos de conservación.

Por ejemplo, en la Amazonía Andina el cambio climático ha provocado incrementos en la temperatura, sequías e inundaciones, al igual que variaciones en la flora y fauna silvestre, en los periodos de reproducción de los animales y en el ciclo de los cultivos tradicionales, lo cual ha generado una disminución de la productividad. El acceso y el uso desigual que los hombres y las mujeres tienen sobre los recursos naturales definirán cómo serán afectados por estos trastornos, por lo que analizar con criterios de género las causas y las consecuencias del cambio climático debe constituir una prioridad para los Estados, instituciones y organizaciones ambientales y de desarrollo, a fin de asegurar el diseño y la implementación de estrategias realmente efectivas de adaptación y mitigación (Blanco, 2014).

## VI. ¿QUÉ ENCONTRAMOS CUANDO EMPEZAMOS?

---



Hacia finales del 2011, cuando preparábamos la segunda etapa de ICAA (2011-2016), la Unidad de Apoyo visitó una a una las casi 30 organizaciones socias para identificar sus necesidades para integrar el enfoque de equidad de género en su quehacer. Solo dos de las organizaciones socias tenían una política de género y solo una de ellas contaba con metodologías, personal especializado e implementaba acciones concretas en género. La gran mayoría no comprendían el vínculo entre género y conservación, no contaban con políticas institucionales ni metodologías apropiadas, no disponían de personal capacitado, no disponían de información sobre las brechas de género ni de cómo afectaban estas el trabajo institucional, no sabían si sus acciones aumentaban o disminuían las desigualdades de género, no consideraban relevantes los elementos básicos para la equidad (tales como la participación de las mujeres en procesos de conservación), no habían desarrollado nunca ninguna experiencia en género y, aunque mostraban alguna preocupación por cómo afectaban las relaciones de mujeres y hombres los problemas de conservación, no sabían cómo abordar este tema. Finalmente, algunos pocos socios de ICAA no reconocían la equidad de género como un problema de su interés y competencia.

Pese a este panorama, algunos factores positivos permitieron dinamizar la propuesta de trabajo en género que realizara la Unidad de Apoyo de ICAA. El primero fue la experiencia en el terreno del involucramiento de mujeres y hombres de las comunidades en los problemas relacionados con la conservación. Adicionalmente, los equipos técnicos de las organizaciones ambientales eran, por lo general, multidisciplinarios y estaban integrados por hombres y mujeres que comenzaban a reflexionar sobre las relaciones entre las desigualdades de género y la conservación. En tercer lugar, y probablemente como resultado de los factores anteriores sumados a las recomendaciones de los acuerdos y la cooperación internacional, la mayor parte de las organizaciones expresaban algún interés en capacitarse en el enfoque de género y articularlo a la conservación ambiental. A pesar de que solo uno de los socios de ICAA tenía experiencia técnica en integrar la equidad de género en la gestión ambiental y solo dos organizaciones contaban con una política formal de género, estos factores positivos contribuyeron a potenciar el interés de las demás organizaciones y favorecieron el intercambio de experiencias entre los socios y consorcios.

## VII. ¿QUÉ DEJAMOS CUANDO TERMINAMOS?

---

Luego de cuatro años de intenso trabajo de la Unidad de Apoyo y los socios de ICAA, el escenario en cuanto a la integración del enfoque de equidad de género en los procesos de conservación se modificó sustantivamente. Si examinamos el reporte de implementación de actividades de los socios, prácticamente todas las organizaciones socias de ICAA se comprometieron con la equidad de género. Este compromiso trascendió la declaración de principios y comenzó a reflejarse en las prácticas institucionales. Para lograr esta integración, movilizaron la voluntad política de las gerencias de sus instituciones, capacitaron a su personal en temas de género y conservación, diseñaron instrumentos de gestión como planes de género y sistemas de monitoreo y evaluación, elaboraron políticas de género institucionales, instalaron mecanismos institucionales como los comités de género a nivel de socios y de consorcios, elaboraron metodologías específicas para integrar el enfoque de género en su trabajo e implementaron acciones concretas como parte de sus proyectos; las cuales abarcan una amplia gama que va desde los procesos de formación, la promoción de medios de vida, el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, la autonomía económica como elemento clave de la conservación, el apoyo e involucramiento de organizaciones de mujeres e investigaciones, entre otros muchos esfuerzos cuyo detalle puede ser consultado en el Anexo de esta publicación.

## VIII. ¿CUÁL FUE NUESTRA ESTRATEGIA PARA INTEGRAR GÉNERO EN LAS ACCIONES DE ICAA?

---

Como mencionamos, a final del 2011 la Unidad de Apoyo visitó a todos los socios de ICAA para consultarles qué es lo que necesitaban para poder integrar efectivamente el enfoque de equidad de género en sus acciones de conservación. Con base en esta información inicial, se elaboró junto con ellos y a través de talleres participativos, el Análisis de Género de ICAA que constituía un marco de referencia de la situación de las relaciones de género en los países y paisajes donde se ejecutó ICAA. Por otro lado, se diseñó el Plan de Acción de Género de ICAA, que establecía la ruta a seguir durante la ejecución de la Iniciativa. Lo que estas herramientas orientaban, sumado a lo que la experiencia nos fue mostrando en el camino, hizo que desarrolláramos varias estrategias. Hoy podemos identificar al menos siete de ellas que fueron clave:

1. Construir capacidad técnica
2. Crear redes
3. Establecer instrumentos de gestión y mecanismos institucionales
4. Movilizar voluntades políticas
5. Producir conocimientos
6. Generar experiencias
7. Ofrecer asistencia técnica para la implementación

# IX. ¿FINALMENTE: ¿QUÉ HICIMOS?

---

## 1. CONSTRUIR CAPACIDAD TÉCNICA

Desde el comienzo de ICAA II, la Unidad de Apoyo tomó la decisión estratégica de que los procesos de capacitación en género no tuvieran como único objetivo la formación, sino que tuvieran como resultados productos concretos que facilitaran la incidencia en las organizaciones para integrar el enfoque de equidad de género. De igual modo, los procesos de elaboración de los instrumentos de gestión en materia de género estuvieron articulados a procesos de creación de capacidades de los socios de ICAA. Así, a comienzos del 2012 se realizaron dos talleres importantes donde se crearon capacidades en análisis de género y planificación con enfoque de género y, a la vez, se produjeron las herramientas Análisis de Género de ICAA y Plan de Acción de Género de ICAA. Además, como resultado de estos dos talleres se generó una serie de procesos que abordaremos en los apartados siguientes, tres de ellos clave para que ICAA alcanzara los resultados que luego obtuvo:

- Se identificaron personas clave que trabajarían a lo largo de ICAA junto a la Unidad de Apoyo impulsando la agenda de género en las organizaciones de conservación. El compromiso personal de estos profesionales fue esencial para dinamizar los procesos a nivel de cada institución y del consorcio.
- Estas personas regresaron a sus organizaciones y consorcios a sensibilizar y capacitar a sus colegas y desarrollar ejercicios de análisis y planificación con enfoque de género. Esto dinamizó procesos por consorcio y a nivel de cada organización, que tomaron "vida propia" y una buena parte de ellos se mantiene hasta ahora. Esperamos que continúen más allá de la conclusión de la Iniciativa.
- Se articuló un grupo de personas comprometidas a capacitarse e impulsar la integración del enfoque de equidad de género en sus organizaciones. Esta red luego se convirtió en la Comunidad de Práctica Género y Conservación que inició con 30 participantes y que al finalizar ICAA ya vincula a más de 150 personas de los países ICAA y otros de América Latina, y será facilitada en el futuro por uno de los socios de ICAA.

Luego de este proceso inicial, se desarrollaron varias actividades relacionadas con la creación y el fortalecimiento de capacidades técnicas en género y conservación. Desde la Unidad de Apoyo se desarrolló el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación, los talleres de la Comunidad de Práctica en Género y Conservación, los talleres para técnicos locales y las actividades de capacitación que atendieron la demanda de los socios específicos y del propio equipo de la UA. Solamente a través de las actividades de la UA se ejecutaron 12 talleres presenciales donde se capacitaron 250 personas y se desarrollaron 24 seminarios virtuales con una audiencia de entre 30 y 200 personas aproximadamente por seminario. Los socios y consorcios de ICAA desarrollaron también actividades de formación.

### ***El Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación (GDC)***

El GDC tuvo como objetivo fortalecer las capacidades institucionales y de gestión de las organizaciones socias de ICAA para implementar proyectos de conservación con enfoque de equidad género. El modelo de GDC supuso la capacitación durante un periodo de 9 meses de uno o dos representantes de cada socio, los cuales tenían perfiles profesionales y técnicos homogéneos. Como se mencionó, los procesos de capacitación en género impulsados desde la Unidad de Apoyo de ICAA siempre estuvieron asociados a la elaboración de un producto que facilitara el proceso de institucionalización del enfoque de equidad de género. Así, durante el proceso del GDC, cada participante tuvo que elaborar un producto. Esto supuso obtener el compromiso de la gerencia de la organización para que la persona pudiera destinar tiempo al proceso, pero sobre todo para el proceso de institucionalización.

Como resultado del GDC, 21 personas de 17 organizaciones socias de Colombia, Ecuador y Perú fueron capacitadas y se elaboraron 21 productos institucionales. El proceso de formación supuso dos jornadas presenciales, 17 seminarios virtuales con especialistas



altamente calificadas (ver tabla 2 en el Anexo), asistencia técnica permanente para la elaboración de los productos institucionales, intercambios entre pares, y una sesión adicional de capacitación con los gerentes de las organizaciones participantes.

Entre los productos del GDC se cuentan políticas, metodologías, diagnósticos, sistemas de monitoreo y evaluación, instrumentos de gestión de proyectos, programas de capacitación, investigaciones, programas académicos, entre otros. Algunos ejemplos son el esfuerzo del Proyecto Especial Madre de Dios en Perú, el cual observó la integración del enfoque de género en la Estrategia Regional de Cambio Climático de Madre de Dios. También en Perú, organizaciones como AIDER y CARE trabajaron en sus sistemas institucionales de monitoreo y evaluación para asegurar la promoción de la equidad de género en sus acciones. En otra parte de la Amazonía, el Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas SINCHI de Colombia realizó un estudio sobre plantas alimenticias no convencionales (PANC) aplicando metodologías de género, el cual les permitió reportar 45 especies nuevas que no habían sido citadas en las 428 especies documentadas. Asimismo, la Pontificia Universidad Javeriana diseñó e implementó el Diplomado "Fundamentos teórico-prácticos para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de conservación de la biodiversidad biológica y cultural de la Amazonia colombiana" (ver tabla 3 en el Anexo).

Durante la sistematización del GDC, los socios valoraron la alta calidad del programa de capacitación con contenidos muy bien estructurados y materiales bien diseñados, lo que ha permitido aprendizaje. Destacaron que la modalidad virtual, si bien no permitió la interacción ni el intercambio de experiencias que se registra en una modalidad presencial, sí posibilitó el contar con capacitadores de diferentes países que son expertos y expertas de primer nivel en sus ramas, además de extender la oferta de capacitación a más personal de las organizaciones socias e inclusive al público interesado fuera de ICAA. El GDC permitió el desarrollo de capacidades institucionales de los socios de ICAA para la integración del enfoque de equidad de género, no solo en el ciclo de este programa,

sino en el conjunto de sus iniciativas de intervención y en su gestión institucional, que en todos los casos exceden el marco de los proyectos ICAA (USAID-ICAA, 2015).

La ejecución del GDC encontró también limitaciones importantes, entre ellas que las personas participantes pudieran destinar el tiempo necesario a sus actividades, debido principalmente a su carga laboral. Por otro lado, la utilización de seminarios virtuales como una de las herramientas importantes de formación generó dudas al inicio de la experiencia, sin embargo, tuvo resultados aparentemente positivos que deberían poder establecerse con mayor certeza en un el futuro. La alta rotación de personal en las organizaciones ambientales afectó la participación en el GDC y probablemente influya en la sostenibilidad de su impacto. Un desafío pendiente es la capacidad que tendrán los socios de ICAA de dar seguimiento a la implementación de los productos que resultaron del GDC. También una recomendación importante es que un proceso con este nivel de rigurosidad técnica e inversión de tiempo debe contar con una certificación académica.

### ***La Comunidad de Práctica en Género y Conservación (CdP)***

Entre las herramientas que tenía la CdP<sup>2</sup> se encuentra la realización de un taller anual presencial y talleres virtuales. Estos talleres fueron destinados al fortalecimiento de capacidades de los socios, sobre todo en aquellas áreas en las que el Scorecard de Transversalidad de Género de ICAA del año anterior mostraba mayores debilidades<sup>3</sup>, tales como por ejemplo, la formulación de planes de género y de políticas institucionales (ver tablas 4 y 5 en el Anexo).

---

<sup>2</sup> Contamos con una descripción más completa de la CdP en la sección 2 de este apartado.

<sup>3</sup> El Scorecard de Transversalidad de Género es una herramienta de aplicación anual para el monitoreo de la transversalidad de género en los proyectos de conservación relacionados a la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA).

### ***Talleres para técnicos locales***

Los países y paisajes de la Amazonía Andina son amplios y en muchos casos remotos y de difícil acceso. Para contribuir a asegurar que la intención de promover la equidad entre mujeres y hombres se concretara en el ámbito local, la Unidad de Apoyo realizó dos talleres con técnicos locales en Puerto Maldonado e Iquitos (en la Amazonía Peruana), ciudades cercanas a sus ámbitos de trabajo. Como resultado de estos talleres se capacitaron 106 personas que integran los equipos locales de los socios de ICAA y algunas otras organizaciones ambientales aliadas (ver tabla 6 en el Anexo).

### ***Actividades organizadas por los socios y consorcios de ICAA***

A nivel de los socios de ICAA se identifican una serie de esfuerzos que se realizaron a nivel de cada organización en algunos casos, y a nivel de los consorcios en otros casos, para fortalecer sus capacidades en género. Estas actividades estuvieron muy relacionadas con la formulación de los planes de género de los consorcios y con la identificación de personas dentro de las organizaciones que se especializaron en género y conservación y que lideraron el proceso en sus instituciones. Muchos de los socios generaron metodologías y herramientas para integrar el enfoque de género en las actividades de sus organizaciones y proyectos. Una universidad que es socia de ICAA, ejecutó un diplomado en género y conservación. También, otros equipos de la misma Unidad de Apoyo implementaron actividades integrando el enfoque de equidad de género. Por ejemplo, el Grupo de Desarrollo de Capacidades sobre Incentivos Económicos para la Conservación se desarrolló con enfoque de género y logró sensibilizar y capacitar a hombres y mujeres indígenas de varias organizaciones de la región. Por otro lado, en los cursos sobre herramientas económicas para la conservación se realizaron varios esfuerzos para integrar módulos sobre equidad de género y se incluyeron criterios de género en los términos de referencia de las becas del Programa de Becas de Investigación

Económica Aplicada para la Conservación. Otros esfuerzos por integrar el enfoque de género desarrollados por los socios y la Unidad de Apoyo fueron en procesos de capacitación relacionados con operadores legales comunitarios, planes de vida, formación de formadores, gestión forestal, comunicadores indígenas, tecnología de la información, administración, guardaparques, viveros, sistemas agroforestales, ciudadanía, políticas públicas ambientales, entre otras. Las acciones específicas de capacitación de los socios y de los equipos técnicos de la Unidad de Apoyo de ICAA [\(pueden ser consultadas en las tablas 20 a 26 en el Anexo\)](#).

## 2. CREAR REDES

Como se mencionó, uno de los resultados principales de los dos primeros talleres para formular el Análisis de Género y el Plan de Acción de Género, y para capacitar a los socios en estos temas (2012), fue la integración de un grupo de personas comprometidas con la promoción de la equidad de género en sus organizaciones, grupo que a los pocos meses se constituyó en la Comunidad de Práctica de Género y Conservación de ICAA (CdP). Esta comunidad fue facilitada por la Unidad de Apoyo.

Actualmente, la CdP está integrada por 150 representantes de organizaciones socias y otras afines de países como Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia, México, Surinam y Costa Rica. La CdP ha utilizado varias herramientas para la gestión del conocimiento: la lista de correos para la difusión de información relevante sobre género y ambiente, el espacio virtual en sitio web de ICAA con más de 200 recursos bibliográficos y audiovisuales especializados, los talleres presenciales y los seminarios virtuales [\(ver tablas 4 y 5 en el Anexo\)](#).

Los factores que favorecieron el desarrollo de la CdP fueron el interés y compromiso personal y profesional de las personas participantes, el liderazgo del Equipo de Género

de la Unidad de Apoyo, la asistencia técnica del Equipo de Gestión del Conocimiento también de la UA, y el disponer de herramientas tecnológicas de información.

Los participantes valoraron el aporte de la CdP a su trabajo al considerarla una fuente de información, conocimientos y contactos; una estrategia para mantener en vigencia la equidad de género y la motivación de las personas involucradas en el proceso en ICAA; una banco de referencias conceptuales, metodologías y herramientas (documentos) para poner en práctica el enfoque de género en sus intervenciones; un instrumento para localizar consultores especializados; una impulsora de procesos a través de los talleres presenciales; entre otros distintivos.

Lamentablemente, no se dispuso de los recursos económicos y humanos suficientes como para brindar una atención más permanente y dinamizar el grupo a nivel virtual ni para enriquecer las bases de datos. No se lograron entonces otras posibilidades para hacer crecer el proceso.

Una vez concluido ICAA, un socio ICAA tomará el liderazgo de la CdP, asumiendo el desafío de sostener y desarrollar esta red de personas y organizaciones comprometidas con la equidad de género. Para este proceso los miembros de la CdP sugirieron (entre otras cosas) lo siguiente: realizar talleres presenciales con más frecuencia, organizar intercambios de experiencias entre las organizaciones, invitar a participar a especialistas en género con interés en conservación, gestionar fondos para darle seguimiento, distribuir responsabilidades y roles entre los diferentes miembros, realizar un resumen ejecutivo del documento que se envía a la lista de correos, organizar los seminarios virtuales a primera hora de la mañana, entregar constancias de participación (certificados), y difundir en las organizaciones los recursos de la CdP para que sean aprovechados por los equipos técnicos.

### 3. ESTABLECER INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y MECANISMOS INSTITUCIONALES

Los espacios de discusión y capacitación de inicios del 2012 generaron el Análisis de Género y el Plan de Acción de Género de ICAA. El Análisis de Género intenta describir la situación de las relaciones de género en los temas y países ICAA. Incluye también un mapeo de herramientas, organizaciones, expertos y proyectos relacionados con género y conservación en la región y fue puesto a disposición de los socios a través de la CdP. El Plan de Acción de Género de ICAA, formulado con base en el Análisis de Género, definió las líneas estratégicas de trabajo de la Iniciativa (ver tabla 8 en el Anexo). En noviembre de 2015, en un ejercicio de evaluación de la implementación de las cinco líneas estratégicas de este Plan, los socios ubicaron el avance de las acciones en los niveles 3 y 4 de una escala de 1 al 5, donde 5 es el máximo avance (ver tabla 9 en el Anexo).

El proceso de desarrollo del Análisis y el Plan de Acción de Género, suscitó interés en los socios de ICAA por elaborar planes de género a nivel de cada consorcio. Este entusiasmo se concretó en seis documentos que orientaban sus acciones en género. Todos los planes de género elaborados por los consorcios de ICAA apuntan a desarrollar capacidades en los socios para una mejor puesta en práctica del enfoque de equidad de género. También coinciden en sus prioridades en cuanto a: i) analizar y generar evidencia sobre las relaciones de género en sus contextos específicos de intervención; ii) promover la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades del proyecto; iii) fortalecer la participación activa de las mujeres en las organizaciones indígenas y en la gestión del territorio y de los recursos naturales; e iv) institucionalizar el enfoque de equidad de género (USAID-ICAA, 2015) (ver tabla 19 en el Anexo).

La formulación de planes de género a nivel de consorcios, ha supuesto un esfuerzo en los proyectos de ICAA para integrar el enfoque de equidad de género, clarificar estrategias de intervención y adoptar compromisos de ejecución (USAID-ICAA, 2015).

Además de elaborar planes de género de nivel de los consorcios, los socios se preocuparon por ajustar los planes de trabajo ordinarios de los proyectos que estaban ejecutando en el marco de ICAA integrando acciones de género. Sin embargo, enfrentaron una limitación importante, pues la mayor parte de los proyectos que fueron diseñados bajo ICAA si bien declaraban su intención de promover la equidad de mujeres y hombres, no establecían suficientes acciones, metas, indicadores y recursos concretos para hacerlo.

Otro instrumento importante para la gestión de ICAA, que facilitó la integración del enfoque de género fue la aplicación de algunos indicadores de género y de instrumentos de monitoreo y evaluación como el Scorecard de Transversalidad de Género y la Encuesta de Transversalidad de Género 2012 (ver tablas 9 y 10 en el Anexo). El Scorecard de Transversalidad de Género es una herramienta de aplicación anual para el monitoreo de esta transversalidad en los proyectos de conservación relacionados con ICAA. Registra la presencia - y ausencia - de diez buenas prácticas que contribuyen a tener organizaciones con capacidad para integrar el enfoque de equidad de género y mejorar sus resultados. Asimismo, recopila información sobre acciones de género y documentos con enfoque de género específicos que se estén implementando y produciendo al interior de cada organización durante el último año. El índice ha crecido progresivamente pasando de 3.85 (sobre 10) en 2012 a 6.94 en 2015.

La Encuesta de Transversalidad de Género de ICAA se aplicó en dos momentos: al comienzo y al final de la operación de la Unidad de Apoyo. Fue diseñada para ayudar a construir una comprensión detallada de la situación de cada organización socia de ICAA, así como sus intereses, prácticas y actividades relacionadas con género. La Encuesta sirvió de base para la discusión entre el Equipo de Género de la UA y representantes de cada organización. La primera aplicación de la encuesta se realizó en febrero de 2012 y arrojó como línea de base la existencia de un 5% de socios con nivel experto, un 29% con nivel intermedio, un 43% con nivel principiante y un 23% sin experiencia (USAID-ICAA

(2012a). La Encuesta se aplicó nuevamente en octubre de 2015. Actualmente, los datos se están procesando y serán analizados en un informe específico.

Con el fin de medir los avances del programa en la integración del enfoque de género, ICAA adoptó indicadores y metas de género en el Plan de Gestión de Desempeño a través de un total de 15 indicadores, los cuales desagregan según sexo a los beneficiarios de productos, servicios, o beneficios; identifican contenidos sobre género en las actividades; y muestran cambios en los programas de los socios ([ver tabla 12 en el Anexo](#)).

Once indicadores referidos a los beneficiarios según sexo y a los contenidos de género en las actividades, son compartidos por la Unidad de Apoyo y los socios de ICAA, mientras que cuatro indicadores son aplicados exclusivamente por la Unidad de Apoyo. Estos indicadores son: i) porcentaje de socios de ICAA que implementan acciones de género en sus programas incrementado, ii) porcentaje de socios de ICAA que implementan acciones de género en sus programas incrementado, iii) porcentaje de socios de ICAA con mayor capacidad para la institucionalización de género; y iv) porcentaje de socios de ICAA que reportan cambios medibles de relaciones de género en sus informes anuales. Mediante la asistencia técnica del Equipo de Género de la UA, se ha promovido que los socios de ICAA incluyan en sus respectivos planes de gestión del desempeño, los indicadores compartidos que les resultan relevantes, adecuándolos a los resultados y productos que tienen previstos y que determinen sus propios indicadores de género.

Para asegurar la implementación de los instrumentos de gestión surgieron dos mecanismos institucionales que vale la pena destacar: la identificación de responsables de género y la creación de comités de género en las organizaciones.

Al menos 18 organizaciones ICAA identificaron personas dentro de sus organizaciones como encargadas de asistir técnicamente al resto de sus equipos en el enfoque de género. Casi todas personas, con dos excepciones, fueron formadas a través de los procesos de



capacitación generados desde la Unidad de Apoyo. La designación de estas personas permitió también canalizar las solicitudes de asistencia técnica a la Unidad de Apoyo. En algunos casos, los puntos focales de género han sido personas expertas en la materia, y en otros, personas que recién se empezaban a sensibilizar en el tema y que, en todos los casos, aportaron al movilizar las voluntades dentro de sus organizaciones y al demostrar que aun sin tener suficiente experiencia, es posible contribuir a la integración del enfoque de equidad de género en las organizaciones y proporcionar a los niveles gerenciales documentos y argumentos para la toma de decisiones (USAID-ICAA, 2015).

Los comités de género se instalaron a nivel de cada socio con representantes de cada área de la organización y a nivel de cada consorcio con representantes de cada organización. Estas instancias permitieron organizar la ejecución de los planes diseñados, ofrecer asistencia técnica, incidir en las distintas áreas temáticas y organizaciones, generar propuestas de políticas para las organizaciones, organizar el debate institucional e, inclusive, funcionar como grupos de apoyo o referencia para acompañarse en la tarea de promover la equidad de género como competencia de las organizaciones ambientales.

#### **4. MOVILIZAR VOLUNTADES POLÍTICAS**

Lograr el compromiso de las organizaciones ICAA para integrar la equidad de género en su quehacer supuso movilizar la voluntad política de sus direcciones. Esto permitió pasar de un distante interés en el tema al principio de ICAA a un involucramiento activo al final del programa. El primer factor determinante para lograr el apoyo de las direcciones de las organizaciones fue la definición de USAID de asegurar que todos los proyectos implementados con su apoyo promovieran la equidad de género, así se establece en la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento Femenino de USAID" (USAID, 2012). De igual modo, la Dirección de la Unidad de Apoyo mantuvo un decidido apoyo a todas las acciones que se desplegaron desde su Equipo de Género.

Durante la Iniciativa, se desarrollaron varias acciones para lograr el apoyo de las direcciones de los socios de ICAA. Al inicio se visitó una a una las organizaciones para retomar el compromiso de ICAA con la equidad de género y establecer cuáles eran las demandas de los socios de asistencia técnica hacia la Unidad de Apoyo. También, durante la ejecución de la Iniciativa se aprovecharon todas las reuniones de socios programadas para presentar progresivamente los planes y avances en su ejecución. Así, las direcciones podían participar de las estrategias que se ensayaban y de sus resultados. Específicamente, para la implementación del GDC se solicitó una carta de compromiso a las direcciones de las organizaciones participantes y se realizó un taller exclusivo para ellas en cada país, con el objetivo de contar con su apoyo y asegurar que los procesos de institucionalización de la equidad de género pudieran concretarse.

También, y como parte de la asistencia técnica brindada por el Equipo de Género de la Unidad de Apoyo a los socios de ICAA, se asistió a los socios de manera bilateral con presentaciones a sus consejos directivos, gerencias, direcciones y otras instancias, sobre la pertinencia del enfoque de género en las acciones de conservación y la necesidad de adoptar políticas y medidas concretas en sus organizaciones. Una acción que merece especial mención es la sensibilización y capacitación de los líderes indígenas sobre la importancia de la participación de las mujeres en las organizaciones y la consideración de sus intereses y necesidades, sobre todo en la elaboración de Planes de Vida.

Durante el segundo año de la ejecución de ICAA, los socios determinaron que para garantizar la institucionalización de sus esfuerzos y permitir su sostenibilidad, era clave contar con políticas institucionales de género. Por eso, se impulsó un proceso de formulación de políticas que comenzó con un taller de la CdP en 2013 y tuvo como resultado la formalización de diez políticas de género en igual número de organizaciones. A finales de ICAA II, algunos otros socios se encuentran en proceso de elaboración de dicho instrumento de gestión ([ver tabla 13 en el Anexo](#)).

El proceso de formulación de las políticas institucionales de género de los socios de ICAA ha seguido un proceso similar caracterizado por: i) la intervención de comités de género y de los puntos focales de género, ii) la aplicación de encuestas al personal de las organizaciones socias, iii) la realización de talleres de sensibilización sobre género para el personal, iv) la elaboración de una propuesta de política, v) la ejecución de reuniones institucionales de validación de la propuesta de política, vi) la aprobación institucional de la política, y viii) el desarrollo de instrumentos para poner en práctica la política (USAID-ICAA, 2015).

Según los socios de ICAA, la formulación de las políticas institucionales de género ha permitido fortalecer sus capacidades y formalizar una práctica institucional. También ha contribuido a promover un ambiente género-sensitivo al interior de la organización, así como a incluir y a evaluar en su intervención con mayor énfasis la promoción de resultados de igualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas apuntan también a orientar con criterios de equidad de género la estructura organizativa, la contratación de personal, las políticas laborales y las relaciones internas de las organizaciones socias, así como sus relaciones con otras entidades y las comunidades con las que se trabaja (USAID-ICAA, 2015).

La institucionalización del enfoque de equidad de género crea mejores condiciones de sostenibilidad del proceso de avance en la integración de este enfoque, más allá de la conclusión de ICAA II, al constituir parte de los fundamentos y marcos orientadores de la práctica de las organizaciones ambientales (USAID-ICAA, 2015).

## 5. PRODUCIR CONOCIMIENTOS

Además de la limitada capacidad técnica para integrar el enfoque de género en las acciones de conservación, uno de los principales obstáculos identificados por los socios de ICAA al comienzo de la segunda etapa del programa, fue la falta de información sobre la situación de las relaciones de género en los escenarios de conservación donde intervenían. Para contribuir a solventar este vacío, la Unidad de Apoyo realizó dos investigaciones, elaboró un manual y produjo algunos artículos para el Boletín ICAA. Por su parte, los socios realizaron diagnósticos socioambientales con enfoque de género en el marco de sus intervenciones.

### *Investigaciones*

Con fondos del Programa de Donaciones de la Unidad de Apoyo, se realizaron dos investigaciones importantes para contribuir a generar conocimiento sobre género y conservación. Una de ellas analizó las relaciones de género en el marco de la implementación de esquemas de incentivos económicos para la conservación, y la otra estudió el conocimiento de mujeres y hombres indígenas de la Amazonía Andina acerca de indicadores de cambio climático. Además de los datos obtenidos por ambos estudios, las dos organizaciones ambientales que ejecutaron estas investigaciones fortalecieron las capacidades técnicas de su equipo como resultado del proceso ([ver tabla 14 en el Anexo](#)).

## ***Manual: Cómo integrar el enfoque de género en iniciativas de conservación***

Aunque abunda la literatura sobre género, existen recursos limitados que vinculan este enfoque con las actividades de conservación que desarrollan los socios de ICAA. El manual tiene el objetivo de proporcionar orientaciones prácticas a los socios de la Iniciativa y a otros proyectos ambientales de la región para facilitar la integración del enfoque de género en el diseño e implementación de sus acciones, mejorando así sus resultados. Este material se plasmó en una serie de fascículos que se fueron produciendo a lo largo de la ejecución del programa. En total se elaboraron 13 fascículos que trataron los siguientes temas: conceptos básicos; organización de eventos; violencia de género y trata de personas; masculinidades; políticas institucionales de género; pueblos indígenas; cadenas de valor; políticas ambientales; metodologías de capacitación participativa; cambio climático y seguridad alimentaria; REDD+ y salvaguardas; gobernanza, liderazgo y empoderamiento; y áreas protegidas ([ver tablas 15 y 16 en el Anexo](#)).

## **BOLETÍN ICAA**

Para contribuir a difundir información sobre género y conservación, se produjeron seis artículos especializados para el Boletín ICAA en temas como incentivos económicos, cambio climático, políticas ambientales y políticas institucionales ([ver tabla 17 en el Anexo](#)).

## ***Diagnósticos de las organizaciones socias***

Varios socios y consorcios de ICAA, así como la misma Unidad de Apoyo, desarrollaron diagnósticos socioeconómicos que les permitieron identificar las responsabilidades diferenciadas de hombres y mujeres en las actividades productivas y la valoración de estas responsabilidades. Aunque su conocimiento de los contextos de trabajo facilitó

esta acción, sus capacidades incipientes en el enfoque de género dificultaron el análisis. El desafío futuro es integrar este enfoque en los diagnósticos regulares que realizan las organizaciones y capitalizar sus resultados para la planificación de acciones.

También los socios de ICAA desarrollaron estudios específicos en temas como capacidad adaptativa y vulnerabilidad climática, conflictos sobre la tenencia de la tierra, pérdida de bosques, pago por servicios ambientales, participación de las mujeres en la gestión de los recursos naturales, participación política de los pueblos indígenas, derechos indígenas, mujeres y minería, entre otros asuntos.

## 6. GENERAR EXPERIENCIAS

Además de las estrategias anteriormente descritas, ICAA consideró clave que sus socios y otras organizaciones ambientales de la región tuvieran evidencias de que en la práctica es posible hacer conservación promoviendo la equidad entre mujeres y hombres, y que los resultados de los proyectos de conservación tienen mejores resultados si se integra el enfoque de equidad de género.

Con el objetivo de contribuir a generar experiencias y buenas prácticas sobre conservación con enfoque de género en la Amazonia Andina, se ejecutan con fondos del Programa de Donaciones de la Unidad de Apoyo, dos proyectos pilotos: uno para fortalecer el liderazgo femenino en la conservación del bioma amazónico y el otro para fortalecer la autonomía económica y política de las mujeres en la gestión de la biodiversidad. Para las dos organizaciones ambientales que ejecutaron estos proyectos, estas eran las primeras experiencias con enfoque de género implementadas por su organización que podrán ser capitalizadas para el desarrollo de futuros proyectos con enfoque de género ([ver tabla 18 en el Anexo](#)).

Por otro lado, las organizaciones socias de ICAA desplegaron un sinnúmero de actividades que permitieron a sus organizaciones capitalizar experiencias integrando el enfoque de género en la implementación de sus proyectos. Entre estas actividades encontramos las siguientes: integración del enfoque de género en planes de desarrollo concertado, mesas regionales de género, incidencia para la aprobación de Plan Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PRIO) de Madre de Dios, políticas municipales, ordenanzas, planes de ordenamiento territorial, planes de vida, cartografías, reglamentos comunitarios, fortalecimiento institucional, capacitación de organizaciones aliadas, fortalecimiento de las organizaciones de mujeres indígenas, integración de las mujeres indígenas y promoción de su liderazgo en las organizaciones indígenas tradicionales, proyectos de turismo rural, promoción de mujeres emprendedoras, integración de mujeres en actividades económicas tradicionalmente realizadas por hombres o en "nuevas" actividades como proyectos de turismo rural, participación de mujeres en actividades productivas sostenibles, comités de gestión de áreas protegidas, comités de gestión del agua, visibilización del rol de las mujeres en cadenas productivas, desarrollo de planes de negocios, impulso de agendas políticas de mujeres indígenas, alianzas con organizaciones de mujeres o especializadas en la equidad de género, elaboración de productos de comunicación sensibles al género, e integración del enfoque de género en la elaboración de términos de referencia para donaciones y contrataciones. Los detalles de los resultados obtenidos en la generación de experiencias pueden ser consultados [\(ver las tablas 20 a la 26 en el Anexo\)](#).

Estas actividades de los socios favorecieron la participación cada vez más efectiva de las mujeres, lo cual se evidencia al colocar sus necesidades e intereses en las agendas de discusión y el diseño de instrumentos de gestión a nivel local. Los equipos técnicos de los socios están cada vez más dispuestos a realizar los esfuerzos necesarios para integrar el enfoque de género. Sin embargo, se encontraron dificultades como las limitaciones de información, tiempo y recursos técnicos y económicos para realizar acciones concretas en género o el poco apoyo de las familias y autoridades para sostener estos esfuerzos en el tiempo. El desafío es hacer regulares las actividades de promoción de la equidad de género en la cotidianidad de las organizaciones y comunidades.

## 7. OFRECER ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

La Unidad de Apoyo, a través de su Equipo de Género, ofreció asistencia de manera sostenida durante el periodo 2011-2015 atendiendo demandas específicas de los socios para incluir acciones de género en sus planes de trabajo regulares, elaborar planes de género específicos, desarrollar investigación, recibir capacitación, crear productos de comunicación, elaborar normativas, diseñar herramientas de capacitación, entre otra actividades. Los detalles de los resultados obtenidos de esta asistencia técnica pueden ser consultados en las tablas 20 a la 26 en el Anexo. Este acompañamiento técnico permitió a los socios generar procesos que hoy sostienen de manera autónoma.



X. ¿QUE APRENDIMOS DE  
TODO ESTO?

---

Luego de reflexionar sobre toda nuestra experiencia haciendo esfuerzos por integrar el enfoque de equidad de género en las acciones de conservación de ICAA, hemos identificado algunas lecciones aprendidas y buenas prácticas que compartir:

### *Lecciones aprendidas*

- 1.** Aumentar la capacidad de las organizaciones ambientales para comprender mejor la relación de los problemas ambientales con los factores sociales, económicos, políticos y culturales, genera mejores condiciones para asumir el desafío de integrar el enfoque de equidad de género en las acciones de conservación.
- 2.** Avanzar en la institucionalización de la equidad de género, más allá de los resultados de corto plazo de un proyecto, requiere trabajar estratégicamente en al menos tres niveles: el político, el institucional y en las prácticas cotidianas de las organizaciones en sus contextos de trabajo.
- 3.** Abordar las relaciones de género con una propuesta conceptual y metodológica que involucre a mujeres y hombres que participan de los procesos de conservación, facilita la comprensión de las desigualdades y de los procesos de transformación para una mayor equidad.
- 4.** Elaborar planes de género al comienzo de la fase de implementación de un proyecto contribuye a poner en práctica una estrategia de género. Sin embargo, es necesario que los proyectos sean desde el comienzo diseñados considerando el enfoque de equidad de género para así lograr una adecuada planificación de acciones, asignación de recursos, y monitoreo y evaluación de los impactos. Esto supone la realización de un análisis de brechas y relaciones de género en el contexto de la intervención y la definición de objetivos, acciones, metas, indicadores y recursos económicos explícitamente para la equidad.

5. Desarrollar una estrategia que combina la capacitación con la planificación, la asistencia técnica, la elaboración de productos para la institucionalización del enfoque de género y la creación de redes de puntos focales de género, es efectivo y contribuye a legitimar el proceso para que las organizaciones participantes se apropien de él.
6. Trabajar en redes o grupos fortalece y potencia el trabajo de las personas que han asumido el compromiso personal y profesional de impulsar la equidad de género en sus organizaciones o espacios de trabajo. La red se constituye en una fuente de apoyo técnico y de soporte personal.
7. Es posible facilitar un espacio de reflexión para que los pueblos indígenas, cada uno desde su propia experiencia, construyan su visión de las relaciones entre hombres y mujeres, y definan los desafíos que necesitan asumir.

### ***Buenas prácticas***

Creemos que de nuestra experiencia derivan las siguientes buenas prácticas que le pueden ser valiosas a otros procesos de conservación:

1. Facilitar una discusión inicial que permita poner en común un marco conceptual y metodológico sobre género y conservación, sobre todo en espacios donde intervienen diversas culturas, organizaciones y países.
2. Usar planes de género específicos cuando el diseño de proyecto original no considera acciones, metas, indicadores y recursos para asegurar la integración de la equidad de género. Iniciar el proyecto con un proceso de planificación participativa con todas las organizaciones involucradas, el cual prevea acciones específicas para la equidad de

género en los planes de trabajo ordinario, y adicionalmente diseñe planes de género específicos si lo consideran necesario.

3. Invertir recursos en la creación de redes como espacios de gestión del conocimiento (como la Comunidad de Práctica Género y Conservación de ICAA) para así potenciar las estrategias de integración del enfoque de equidad de género.
4. Aplicar modelos (como el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación de ICAA) que constituyen un espacio de formación especializada de medio plazo con un producto asociado que facilite la incidencia, para así permitir ampliar el impacto de la formación de una o dos personas y procurar procesos de incidencia a nivel institucional.
5. Desarrollar capacidades en los equipos técnicos, las cuales metodológicamente permitan abordar las relaciones de género desde la experiencia personal y llevarla al ámbito del trabajo técnico con contenidos conceptuales y metodológicos que integren el enfoque de género con los temas específicos de la conservación. Esta oferta de capacitación debe ser permanente, considerando los altos índices de rotación de personal en las organizaciones ambientales. Para reforzar la intervención directamente, debe incluir también al personal de las sedes y al que trabaja a nivel local.
6. Desarrollar capacidades a nivel de las direcciones de las organizaciones y proyectos permite movilizar voluntades políticas y recursos para la implementación de acciones de género. Funciona diseñar metodologías específicas que no requieran una gran inversión de tiempo del personal de dirección y que evidencien los beneficios que brinda el integrar el enfoque de género en la conservación.
7. Disponer de un equipo de profesionales especialistas en género y conservación para asesorar a las organizaciones ambientales en sus procesos específicos de manera sostenida durante un periodo que sea lo más prolongado posible.

XI. ¿DE AHORA EN  
ADELANTE QUÉ?

---

El primer y principal desafío consiste en lograr la sostenibilidad de lo alcanzado por las organizaciones socias de ICAA en materia de conservación y género. El segundo desafío consiste en ir más allá, consolidando lo logrado y superándolo.

En ambos casos, dos de los protagonistas de este proceso, las organizaciones ambientales y la cooperación internacional, tienen responsabilidad por partes iguales. Por un lado, las organizaciones ambientales deben procurar, entre otros retos, implementar sus políticas de género, mantener su personal técnicamente capacitado, aumentar (en cantidad y calidad) el nivel de ejecución de acciones que favorecen la equidad, y generar más información y conocimientos sobre la situación de las relaciones de género en su vínculo con la conservación, especialmente con atención al enfoque de interculturalidad.

Por otro lado, las agencias de cooperación, y en este caso USAID, deben comprometerse a brindar acompañamiento técnico y financiero a estos procesos y a más largo plazo. También tienen un gran compromiso de asegurar que en los términos de referencia y en los criterios de selección de futuros proyectos se garantice de manera efectiva y no solo a nivel de principios, la integración de resultados, actividades y recursos específicos y concretos para la equidad de género.

ANEXOS

---

**Tabla 1.** Socios de ICAA

ICAA II		
Consortios	Socios	Ámbito
Loreto Manu - Tambopata	Wildlife Conservation Society (WCS)	Perú
	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA)	
	Fondo de las Américas (FONDAM)	
Madre de Dios	Universidad de Florida (UF)	Perú
	Asociación Huarayo	
	Woods Hole Research Center (WHRC)	
	Universidad Amazónica de Madre Dios (UNAMAD)	
	Futuro Sostenible (FS)	
	Proyecto Especial Madre de Dios del Gobierno Regional de Madre de Dios (PEMD - GOREMAD)	
Purús Manu	World Wildlife Fund (WWF)	Perú
	Pronaturaleza	
	CARE Perú	
	Frankfurt Zoological Society (FZS)	
	Organización Regional AIDSESP-Ucayali (ORAU)	
Paisajes Indígenas	The Nature Conservancy (TNC)	Ecuador y Perú
	Fundación Sobrevivencia Cofán (FSC)	
	Federación Indígena Nacionalidad Cofán del Ecuador (actualmente Noaike)	
	Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA)	
	Instituto del Bien Común (IBC)	
	Conservation Strategy Fund (CSF)	
Paisajes Sostenibles	Rainforest Alliance (RA)	Ecuador y Perú
	Corporación Gestión y Derecho Ambiental (ECOLEX)	
	Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral (AIDER)	
Socios de Apoyo Técnico	Center for International Forestry Research (CIFOR)	Ecuador y Perú
	Higher Education for Development (HED)	
	U.S. Forest Service (USFS)	
	U.S. Department of the Interior (DOI)	
Unidad de Apoyo	International Resources Group (IRG)	Ecuador, Colombia y Perú
	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA)	
	Social Impact (SI)	
	Corporación de Gestión y Derecho Ambiental (ECOLEX)	
	Conservation Strategy Fund (CSF)	
	Fondo Patrimonio Natural	



**Tabla 2.** Seminarios virtuales del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación

Nº	Tema	Fecha	Audiencia	Participantes
1	Sesión introductoria a la plataforma virtual para el GDC de Género y Conservación	27 de marzo de 2014	Miembros del GDC de Género	
2	Presentación de diagnóstico participativo con enfoque de género	3 de abril de 2014	Miembros del GDC de Género	33
3	Género y ambiente: Un vínculo vital	24 de abril de 2014	Miembros del GDC de Género y público en general	93
4	Planificación de proyectos desde la equidad	30 de abril de 2014	Miembros del GDC de Género	19
5	Género, tierra y territorio en la Amazonía Andina	22 de mayo de 2014	Miembros del GDC de Género	37
6	Indicadores de equidad: Ojos que ven - Corazones que sienten	29 de mayo de 2014	Miembros del GDC de Género	28
7	Monitoreo y evaluación ¿Cuánto conocemos sobre nuestro avance a la igualdad?	26 de junio de 2014	Miembros del GDC de Género	25
8	Género en el ciclo de proyectos	2 de julio de 2014	Miembros de la GDC de Género	24
9	REDD+ y género: Salvaguardas sociales y ambientales	18 de julio de 2014	Miembros del GDC de Género y público en general	130
10	Sistematizar la experiencia	24 de julio de 2014	Miembros de la GDC de Género	27
11	Cambio climático: ¿Asunto de género? Reflexiones y ejemplos desde la investigación en Ecuador	14 de agosto de 2014	Miembros del GDC de Género y público en general	211
12	Institucionalización de la perspectiva de género	21 de agosto de 2014	Miembros del GDC de Género	
13	Género en la IUCN, historias no contadas de una oficina mundial de género	11 de septiembre de 2014	Miembros del GDC de Género	12
14	Empoderamiento de mujeres con énfasis en mujeres indígenas	18 de septiembre de 2014	Miembros de la GDC de Género	20
15	Buenas prácticas en género y conservación en América Latina	9 de octubre de 2014	Miembros del GDC de Género y público en general	72
16	Seguridad alimentaria y conocimiento tradicional	28 de octubre de 2014	Miembros de la GDC de Género	
17	Género y energía	7 de noviembre de 2014	Miembros de la GDC de Género	18

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3.** Productos institucionales elaborados por el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación

Nº	Entidad	Producto institucional
1	UA	Fascículo sobre capacitación participativa con enfoque equidad de género en iniciativas de conservación.
2	UA	Cartilla para transversalizar el enfoque de género en el programa de formación a operadores legales comunitarios.
3	SPDA	Política Institucional de Equidad de Género.
4	IBC	Planes del Buen Vivir. Una propuesta metodológica con herramientas que incluyen enfoque de género.
5	FS	Política de género del Consorcio Madre de Dios.
6	UNAMAD	Diagnóstico de uso del recurso agua con enfoque de género.
7	AIDER	Sistema de evaluación y medición de impactos de los proyectos de conservación y desarrollo en hombres y mujeres.
8	CARE	Incorporación del enfoque de género en el sistema de monitoreo institucional del área de desarrollo sostenible.
9	Pronaturaleza	Política Institucional de Género de Pronaturaleza.
10	FONDAM	Transversalización del enfoque de equidad de género e interculturalidad en los formatos utilizados en el proceso de evaluación de los proyectos.
11	CSF	Programa de capacitación interna para la implementación del enfoque de equidad género en los programas de CSF.
12	UF	Incorporando el enfoque de género en la Estrategia Regional de Cambio Climático.
13	Asociación HUARAYO	Política de género de Asociación Huarayo.
14	PEMDD	Cartilla de difusión y conservación de fuentes de agua, con enfoque de género, para sensibilizar a la población de centros poblados rurales de Madre de Dios.
15	RA	Guía de Capacitación en Género validada en Rainforest Alliance Ecuador y Perú.
16	ECOLEX	Metodología para transversalizar el enfoque de género en la planificación del programa de Paralegales/Operadores de Justicia Comunitarios (Tres módulos: organización comunitaria, bosques y áreas protegidas, y desarrollo económico local).
17	ECOLEX	Metodología para transversalizar el enfoque de género en la planificación del programa de Paralegales/Operadores de Justicia Comunitarios (tres módulos: agua, tierra y territorio, recursos naturales no renovables y biodiversidad y propiedad intelectual).
18	ECOLEX	Investigación sobre brechas a superar para el fortalecimiento de hombres y mujeres en relación al acceso, uso, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales.
19	SINCHI	Plantas alimenticias no convencionales en tres departamentos de la Amazonía colombiana como soporte a la soberanía alimentaria. Aportes desde el enfoque de género.
20	COICA	Política de género de la Organización de Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana.
21	HED	Desarrollo de un plan curricular en enfoque de género y conservación de la diversidad biológica y cultural, que pueda ser ofrecido a futuro en la modalidad de diplomado por la oficina de Educación Continua de la Pontificia Universidad Javeriana.

**Tabla 4.** Seminarios virtuales de la Comunidad de Práctica de Género y Conservación

Nº	Tema	Fecha	Audiencia	Participantes
1	Política de género de USAID y ADS 205	4 de diciembre de 2013	Socios ICAA y USAID	24
2	Presentación de resultados del Scorecard de Transversalidad de Género de ICAA	9 de abril de 2013	Miembros de la CdP de Género y socios de ICAA	25
3	Resultados Scorecard de Transversalidad de Género (octubre 2013)	1 de julio de 2014	Miembros de la CdP de Género y socios de ICAA	28

**Tabla 5.** Talleres presenciales de la Comunidad de Práctica de Género y Conservación

Nº	Evento	Fecha	Lugar	Participantes			Representación de pueblos indígenas		
				F	M	T	F	M	T
1	Taller de capacitación y consulta: "Análisis de género en organizaciones y proyectos ambientales"	24 y 25 de enero de 2012	Lima	22	11	33			
2	Taller: "Planificación con enfoque de género en organizaciones ambientales"	27 y 28 de marzo de 2012	Quito	23	5	28			
3	Taller: "Elaboración de políticas de género para organizaciones ambientales"	17 y 18 de setiembre de 2013	Lima	26	5	31	1	1	2
4	Taller de la Comunidad de Práctica: "Sistematización de la experiencia de género de ICAA"	3 y 4 de noviembre de 2015	Lima	23	5	28			

**Tabla 6.** Talleres locales de capacitación efectuados por el Equipo de Género de la Unidad de Apoyo

Nº	Evento	Fecha	Lugar	Participantes			Representación de pueblos indígenas		
				F	M	T	F	M	T
1	Taller: "Metodologías de género aplicadas a la gestión ambiental local"	17 - de julio de 2012	Puerto Maldonado	17	13	30			
2	Taller: "Género y conservación para hombres y mujeres líderes indígenas de la Amazonía Andina"	24 y 25 de junio de 2013	Lago Agrio, Sucumbíos	22	13	35	22	13	35
3	Taller: "Género y conservación para hombres y mujeres de la Amazonía Andina" (FEINCE)	13 y 14 de marzo de 2014	Lago Agrio, Sucumbíos	12	5	17	12	5	17
4	Taller: "Metodologías de género aplicadas a la gestión ambiental local"	9-12 de setiembre de 2014	Iquitos	16	8	24			

**Tabla 7.** Otros talleres de capacitación efectuados por el Equipo de Género de la Unidad de Apoyo

Nº	Evento	Fecha	Lugar	Participantes			Representación de pueblos indígenas		
				F	M	T	F	M	T
1	Taller: "Metodologías de género aplicadas a la conservación de la biodiversidad"	16-18 de diciembre de 2013	Bogotá	11	4	15			
2	Taller: "Elaboración de política y plan de acción de equidad entre hombres y mujeres para COICA. Participación de lideresas indígenas en COP 20"	27-29 de agosto de 2014	Quito	6	1	7	8	1	9

**Tabla 8.** Matriz programática del Plan de Acción de Género 2012-2016 de ICAA

Nº	Objetivos	Resultados	Líneas de acción
1	1. Incrementar la toma de conciencia sobre equidad de género en los grupos meta de ICAA, mejorando sus capacidades para promover la conservación de la biodiversidad y el desarrollo sostenible.	1. Conocimientos sobre relaciones de género en la gestión ambiental, los cuales son generados y difundidos entre grupos meta de ICAA.	1. Desarrollo de conocimientos e información sobre género en la gestión ambiental.
			2. Difusión e intercambio de información y experiencias sobre género en la gestión ambiental.
2	2. Mejorar los resultados del programa relacionados con género.	2. Capacidades de socios de ICAA para la institucionalización de género aumentadas.  3. Asuntos de género incorporados en gestión de proyectos de socios de ICAA.	3. Desarrollo de capacidades de los socios de ICAA en género y conservación.
			4. Inclusión de indicadores de género y metas en planes de gestión de desempeño.
			5. Fortalecimiento de actividades relacionadas a género en los planes de trabajo de socios de ICAA.

**Tabla 9.** Evaluación de la ejecución del Plan de Acción de Género

Línea de Acción	Valoración				
	1	2	3	4	5
1: Desarrollar conocimientos e información sobre género en la gestión ambiental	PS:	PS:	PS:	PS: 1	PS: 1
	PI:	PI:	PI:	PI:	PI: 1
	PM:	PM:	PM: 3	PM: 1	PM:
	LMT:	LMT:	LMT: 1	LMT: 3	LMT:
	MDD:	MDD:	MDD:	MDD: 1	MDD:
	UA:	UA:	UA:	UA: 2	UA: 2
2: Difundir e intercambiar información y experiencias sobre género en la gestión ambiental	PS:	PS:	PS: 2	PS:	PS:
	PI:	PI:	PI:	PI: 1	PI:
	PM:	PM:	PM: 3	PM: 1	PM:
	LMT:	LMT:	LMT: 2	LMT: 2	LMT:
	MDD:	MDD:	MDD: 1	MDD:	MDD:
	UA:	UA:	UA:	UA: 3	UA: 1
3: Desarrollar capacidades de los socios de ICAA en género y conservación	PS:	PS:	PS:	PS: 1	PS: 1
	PI:	PI:	PI:	PI: 1	PI:
	PM:	PM:	PM: 1	PM: 3	PM:
	LMT:	LMT:	LMT: 2	LMT: 2	LMT:
	MDD:	MDD:	MDD: 1	MDD:	MDD:
	UA:	UA:	UA: 1	UA: 2	UA: 1
4: Incluir indicadores de género y metas en planes de gestión de desempeño	PS:	PS:	PS: 1	PS:	PS: 1
	PI:	PI:	PI: 1	PI:	PI:
	PM:	PM:	PM: 3	PM: 1	PM:
	LMT:	LMT:	LMT: 2	LMT: 2	LMT:
	MDD:	MDD:	MDD: 1	MDD:	MDD:
	UA:	UA:	UA: 3	UA:	UA:
5: Fortalecer actividades relacionadas a género en los planes de trabajo de socios de ICAA	PS:	PS:	PS:	PS: 1	PS: 1
	PI:	PI:	PI:	PI: 1	PI:
	PM:	PM: 1	PM: 2	PM: 1	PM:
	LMT:	LMT:	LMT:	LMT: 4	LMT:
	MDD:	MDD:	MDD:	MDD: 1	MDD:
	UA:	UA:	UA: 3	UA:	UA:
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>9</b>

**PS:** Consorcio Paisajes Sostenibles

**PI:** Consorcio Paisajes Indígenas

**PM:** Consorcio Purús - Manu

**LMT:** Consorcio Loreto Manu-Tambopata

**MDD:** Consorcio Madre de Dios

**UA:** Unidad de Apoyo

**Tabla 10.** Scorecard sobre Transversalidad de Género

Nº	Variables
1	Indicadores de género para el trabajo ICAA
2	Metas de género para el trabajo ICAA
3	Datos sobre los resultados indican que las actividades de su organización han mejorado la vida de las mujeres de manera objetiva y verificable
4	Informes específicos sobre género producidos con fondos de ICAA
5	Resultados de género reportados en los informes anuales para ICAA
6	Política de género en la organización
7	Orientaciones prácticas para el personal nuevo, de gerencia o técnico, que incluyen una discusión sobre transversalidad de género
8	Documento de guía de género disponible para el equipo
9	Incrementadas las capacidades del personal financiado con fondos de ICAA para la transversalidad de género
10	Asuntos de género relevantes para sus actividades programáticas son rutinariamente abordados en las reuniones de equipo

**Tabla 11.** Encuesta de Transversalidad de Género

Nº	Preguntas
1	Scorecard.
2	Diferencias de género en la dotación de personal, por nivel.
3	Percepciones en los diferentes niveles del personal sobre la influencia de hombres y mujeres en la toma de decisiones de la organización.
4	¿Cuántas personas de su equipo técnico han participado en capacitaciones sobre género dentro o fuera de su organización?
5	¿Cuántas capacitaciones en género han proporcionado su organización a su equipo durante el año pasado?
6	¿Cuántas capacitaciones en género han proporcionado su organización a sus clientes y socios durante el año pasado?
7	¿Qué porcentaje del total de eventos de capacitación realizados por su organización ha incluido un módulo sobre género o una discusión seria sobre género durante el año pasado?
8	¿Qué porcentaje de las reuniones rutinarias de equipo de su organización ha incluido una discusión seria sobre los asuntos de género durante el año pasado?
9	¿Qué porcentaje de los talleres externos (otras capacitaciones) han incluido una discusión seria sobre los asuntos de género durante el año pasado?
10	¿Cuáles informes sobre género, publicaciones y otros documentos su organización ha financiado hasta hoy?
11	Si su organización está trabajando en paisajes específicos con fondos de ICAA, ¿cuáles son sus observaciones acerca de los asuntos de género más importantes y los cambios en las relaciones de género vinculados con la gestión de recursos naturales, conservación y cambio climático?
12	Si su organización está trabajando en paisajes específicos con fondos de ICAA, ¿cuáles son sus observaciones sobre los más importantes asuntos de género dentro y entre los diferentes grupos sociales involucrados?
13	En su opinión, ¿cuáles son los principales obstáculos dentro de su organización para que esta pueda abordar cómo los asuntos de género impactan sus programas y cómo sus programas impactan a hombres y mujeres de manera diferenciada?
14	En su opinión, ¿qué tipos de asistencia técnica externa podrían ayudar a su organización a realizar un mejor trabajo para abordar cómo los asuntos de género impactan sus programas y cómo sus programas impactan a hombres y mujeres de manera diferenciada?

**Tabla 12.** Indicadores del Plan de Gestión de Desempeño de ICAA relativos a género

TIPO DE INDICADORES		
Desagregan beneficiarios de productos, servicios o beneficios por sexo	Identifican contenidos sobre género en actividades	Muestran cambios en programas de socios (solo en PGD de la Unidad de Apoyo)
<b>N° 3:</b> Número de personas con beneficios económicos incrementados derivados del manejo sostenible y conservación de recursos naturales como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.	<b>N° 7:</b> Número de productos relacionados con la Amazonia Andina generados por los socios de ICAA, incrementado.	<b>GEN 1:</b> Porcentaje de socios de ICAA que incluyen indicadores y metas de género en sus planes anuales de trabajo aumentado.
<b>N° 6:</b> Porcentaje de personas de grupos meta de ICAA con comprensión apropiada sobre principales problemas ambientales (biodiversidad, asuntos socioeconómicos e infraestructura) y sus soluciones, incrementado.	<b>POL 1:</b> Número de políticas, leyes, acuerdos o regulaciones que promueven el manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad oficialmente propuestos, adoptados o implementados, incrementado.	<b>GEN 2:</b> Porcentaje de socios de ICAA que implementan acciones de género en sus programas incrementado.
<b>N° 8:</b> Número de copias difundidas de productos relacionados con la Amazonia Andina generados por los socios de ICAA, incrementado.	<b>POL 2:</b> Número de actividades de diálogo con grupos de interés centradas en políticas, leyes, acuerdos o regulaciones para promover el uso más sostenible de los recursos amazónicos, incrementado.	<b>GEN 3:</b> Porcentaje de socios de ICAA con mayor capacidad para la institucionalización (“mainstreaming”) de género aumentado.
<b>POL 3:</b> Número de personas que asisten a actividades de diálogo con grupos de interés, centradas en políticas, leyes, acuerdos o regulaciones para promover el uso más sostenible de los recursos amazónicos, incrementado.	<b>CAP 4:</b> Número de organizaciones, instituciones y/o redes con capacidades clave, incrementado.	<b>GEN 4:</b> Porcentaje de socios de ICAA que reportan cambios medibles de relaciones de género en sus informes anuales incrementado.
<b>CAP 1:</b> Porcentaje de personas capacitadas que incrementan sus conocimientos en manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad, aumentado.		
<b>CAP 2:</b> Número de horas/persona de capacitación en manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos, aumentado.		
<b>CAP 3:</b> Número de personas capacitadas en manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos, incrementado.		



**Tabla 13.** Socios de ICAA con políticas institucionales de género elaboradas

Situación	Nº	Entidad
Organizaciones socias con política institucional de género aprobada	1	Fondo de las Américas (FONDAM)
	2	Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral (AIDER)
	3	Consortio Madre de Dios
	4	Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA)
	5	Wildlife Conservation Society (WCS)
	6	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA)
	7	Pronaturaleza
	8	CARE
	9	Asociación Huarayo
	10	Corporación de Gestión y Derecho Ambiental (ECOLEX)

**Tabla 14.** Investigaciones sobre género y conservación

Donatario	Título	Objetivo General	Período de ejecución	Donación otorgada
Asociación Amazónicas por la Amazonia (AMPA)	Investigación de las prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA) en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín - Amazonía Andina peruana.	Comprender las prácticas de género implicadas en los procesos territoriales (socioculturales, económicos, ambientales y político -institucionales) en el diseño del mecanismo de RSE Gera y en la implementación del mecanismo CSE Moyobamba, que permitan mejorar el diseño e implementación de IEC con enfoque de género.	Octubre 2014-Julio 2015	Cuarenta mil dólares estadounidenses (\$40,000)
Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral (AIDER)	Saberes ancestrales de hombres y mujeres indígenas de la Amazonía peruana, sobre indicadores climáticos: Un aporte para enfrentar los retos de la crisis climática.	Analizar los indicadores climáticos que hombres y mujeres de los pueblos indígenas amazónicos conocen y aplican en sus actividades productivas, reproductivas, ambientales y de organización sociocultural, identificando las variaciones étnicas y de género.	Octubre 2014 - Mayo 2015	Cincuenta mil dólares estadounidenses (\$50,000)

**Tabla 15.** Fascículos del Manual  
 “Cómo Integrar el Enfoque de Equidad de Género en Iniciativas de Conservación”

N°	Título	Fecha de lanzamiento
1	Conceptos básicos del enfoque de equidad de género aplicados a proyectos de conservación	Junio 2013
2	Cómo desarrollar un evento de conservación con enfoque de género	Junio 2013
3	Identidades masculinas y conservación ambiental	Diciembre 2013
4	Violencia de género y trata de personas en los contextos de trabajo de los proyectos de conservación	Abril 2014
5	Políticas institucionales de género para organizaciones ambientales	Junio 2014
6	Equidad entre mujeres y hombres indígenas en proyectos de conservación	Noviembre 2014
7	Cambio climático, seguridad alimentaria y enfoque de equidad de género	Junio 2015
8	Gobernanza de los recursos naturales con equidad de género	Junio 2015
9	Gestión de áreas naturales protegidas con equidad de género	Noviembre 2015
10	Género, participación y empoderamiento en proyectos de conservación	Noviembre 2015
11	Enfoque de equidad de género en el análisis de las cadenas de valor de recursos y productos basados en la naturaleza	Noviembre 2015
12	Capacitación participativa con enfoque de equidad de género en iniciativas de conservación	Noviembre 2015

**Tabla 16.** Seminarios virtuales sobre el Manual de Género

Nº	Tema	Fecha	Audiencia	Participantes
1	Validación de contenidos del Manual de Género de ICAA	20 de noviembre de 2012	Miembros de la CdP de Género	20
2	Presentación del Manual de Género de ICAA y sus primeros fascículos	9 de julio de 2013	Socios ICAA, USAID y público en general	50
3	Integrando Género en Conservación. Presentación de dos fascículos del Manual de Género sobre identidades masculinas, y, violencia de género y trata de personas en contextos de conservación ambiental	29 de abril de 2014	Miembros de la CDP y público en general	41
4	Género y ambiente: Políticas institucionales de género para organizaciones ambientales	10 de junio de 2014	Miembros de la CdP de Género y público en general	60

**Tabla 17.** Artículos producidos para el sitio web y el boletín de la UA de ICAA

Nº	Fecha	Título	Link
1	Noviembre 2012	El poder de las mujeres en el desarrollo sostenible de la Amazonía	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/poder-las-mujeres-desarrollo-sostenible-amazonia">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/poder-las-mujeres-desarrollo-sostenible-amazonia</a>
2	Diciembre 2012	Equidad de género en las políticas ambientales	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/equidad-genero-las-politicas-ambientales">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/equidad-genero-las-politicas-ambientales</a>
3	Marzo 2013	Promoviendo la equidad de género en incentivos económicos para la conservación	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/promoviendo-equidad-genero-incentivos-economicos-para-conservacion">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/promoviendo-equidad-genero-incentivos-economicos-para-conservacion</a>
4	Setiembre 2013	Las políticas de género institucionales son cruciales para la conservación	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/las-politicas-genero-institucionales-son-cruciales-para-conservacion">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/las-politicas-genero-institucionales-son-cruciales-para-conservacion</a>
5	Junio 2014	Camino a la COP20: Equidad de género, una condición para enfrentar el cambio climático	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/camino-cop20-equidad-genero-una-condicion-para-enfrentar-cambio-climatico">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/camino-cop20-equidad-genero-una-condicion-para-enfrentar-cambio-climatico</a>
6	Noviembre 2014	La importancia de integrar la equidad de género en proyectos de conservación	<a href="http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/importancia-integrar-equidad-genero-proyectos-conservacion">http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/importancia-integrar-equidad-genero-proyectos-conservacion</a>

**Tabla 18.** Proyectos piloto de conservación con enfoque de equidad de género

Donatario	Título	Objetivo general	Período de ejecución	Ubicación	Donación otorgada
Asociación Huarayo	Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma amazónico en Madre de Dios, Perú	Fortalecer las capacidades de las mujeres para el manejo sostenible de los recursos naturales integrando el desarrollo personal con la conservación.	2 de junio de 2014-1 de junio de 2015	Madre de Dios, Perú	Cien mil dólares estadounidenses (\$100,000)
Fundación Peruana para la Conservación de la Naturaleza (Pronaturaleza)	Piloto de acción integral para impulsar una mayor equidad de género en la Provincia de Atalaya - Ucayali, Perú	Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres indígenas al facilitar su acceso en condiciones de igualdad a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio; y proporcionándoles el uso sostenible de los recursos naturales.	16 de junio de 2014-15 de junio de 2015	Ucayali, Perú	Cien mil dólares estadounidenses (\$100,000)

**Tabla 19.** Matrices programáticas de los planes de género de los Consorcios de ICAA

Consortio	Objetivos	Resultados	Líneas de acción
Purús-Manu	1. Incrementar las competencias de los socios del Consorcio CCMP para integrar el enfoque de género en iniciativas de conservación y medio ambiente.	1. Equipo del Consorcio CCPM con información, metodología y herramientas; integra el enfoque de género en procesos de planificación, ejecución y evaluación del proyecto CCPM.	1.1. Empoderamiento y desarrollo de capacidades del equipo del Consorcio.
	2. Elaborar e implementar estrategias para asegurar la integración del enfoque de género en la gestión y uso sostenible de los recursos naturales, como también en procesos de incidencia en decisiones de políticas públicas, asegurando la conservación a largo plazo del Corredor de Conservación Purús-Manu.	2. Participación activa de las mujeres y valoración del aporte diferenciado de hombres y mujeres en procesos de diagnóstico, elaboración, implementación y evaluación de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes: Planes de vida comunales y de sus organizaciones, planes de desarrollo de gobiernos regionales (GOREU-GRMDD) y provinciales (Purús-Tahuamanu), “Plan de Acción Purús”; diagnósticos de vulnerabilidad y planes de adaptación al cambio climático.</li> <li>• Procesos de definición de PLAR: Políticas, leyes, acuerdos y reglamentos ambientales (PLAR) priorizados por el CCPM.</li> <li>• Procesos de fortalecimiento organizativo: EcoPurús, FECONAPU, ACONADYISH, MABOSINFRON, ECOMUSA.</li> <li>• Procesos de políticas de conservación con enfoque de género: GOREU y GOREMAD.</li> </ul>	1.2. Asesoría y asistencia técnica a los miembros del Consorcio para la participación equitativa de hombres y mujeres.
		1. Hombres y mujeres, especialmente indígenas, incrementan sus capacidades para la gestión de emprendimientos económicos y negociación para la distribución de beneficios.	1.3. Asesoría y asistencia técnica para la incorporación de género en iniciativas económicas.
Consortio Paisajes Indígenas	1. Conservar la biodiversidad crítica que se encuentra en las tierras indígenas y en sus alrededores, los cuales también son vitales para asegurar el funcionamiento y continuidad de los ecosistemas, así como la sostenibilidad de los medios de vida indígenas.	1. Fortalecer los conocimientos de los socios del Consorcio PI en materia de género su capacidad para el análisis de los vínculos entre género, y el manejo sostenible de recursos naturales y su integración en las actividades propuestas en ICAA II.	1.1. Conocimientos sobre género en las instituciones socias del Consorcio PI fortalecidos.
			1.2. Capacidad de análisis de los vínculos entre género y manejo sostenible de recursos naturales entre los socios del Consorcio PI mejorada.
			1.3. Los planes de trabajo del Consorcio PI incorporan el enfoque de género.

Consortio	Objetivos	Resultados	Líneas de acción
Consortio Paisajes Indígenas	2. Conservar la biodiversidad crítica que se encuentra en las tierras indígenas y en sus alrededores, los cuales también son vitales para asegurar el funcionamiento y continuidad de los ecosistemas, así como la sostenibilidad de los medios de vida indígenas.	2. Generar evidencia sobre género y manejo sostenible de los recursos naturales en los paisajes en los que interviene el Consorcio PI.	2.1. Generación de evidencia sobre género y manejo sostenible de los recursos naturales en los paisajes en los que interviene el Consorcio PI.
		3. Fortalecer el papel de las mujeres en las organizaciones indígenas y su participación en la gestión del territorio y de los recursos naturales.	3.2. Mujeres indígenas de los ámbitos de intervención del Consorcio PI tienen presencia y participación en organizaciones indígenas.
			3.1. Necesidades y aportes de las mujeres indígenas son tomadas en cuenta en las acciones impulsadas por el Consorcio PI.
Consortio Madre de Dios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer al equipo del Consorcio MDD en la sistematización de la integración del enfoque de género en proyectos ambientales.</li> <li>Visibilizar el aporte, las capacidades, el conocimiento y las percepciones de las mujeres en las áreas de intervención.</li> <li>Asegurar que los hombres y mujeres se beneficien equitativamente como resultado del proyecto.</li> <li>Orientar acciones dirigidas a las mujeres para promover las contribuciones de ellas y superar las situaciones de desigualdad.</li> <li>Participar a nivel regional para la incidencia del enfoque de género en las políticas regionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información básica del estado actual de las relaciones de género en el ámbito del Consorcio MDD relacionado a la gestión ambiental.</li> <li>Materiales didácticos elaborados sobre género para capacitación institucional y para sensibilización.</li> <li>El equipo del Consorcio Madre de Dios está capacitado para integrar el enfoque de género dentro de sus trabajos.</li> <li>Los planes de trabajo contienen actividades relacionadas a género.</li> <li>Los reportes trimestrales y anuales contienen los avances de las acciones de género.</li> <li>El Consorcio Madre de Dios cuenta con una política de género.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar información sobre género en el ámbito del proyecto.</li> <li>Fortalecer capacitaciones institucionales para sistematizar la integración del enfoque de género en la planificación del proyecto.</li> <li>Planificación de género en el plan de trabajo de los socios.</li> <li>Realizar acciones alternativas para responder a las necesidades estratégicas.</li> </ol>
Consortio Loreto Manu - Tambopata	Fortalecer las capacidades de las instituciones socias e incorporar estrategias para la intervención con perspectiva de género en las actividades ICAA II.	1. Un documento sobre lineamientos para la implementación de iniciativas de manejo de recursos naturales con enfoque de género de WCS-Bolivia, un documento de política institucional de género de FONDAM y un documento de buenas prácticas de género de SPDA, un documento de política institucional sobre enfoque de género de WCS-Lima.	1.1. Elaboración de documentos institucionales que orienten las acciones con enfoque de género.

Consorcio	Objetivos	Resultados	Líneas de acción
Consorcio Loreto Manu - Tambopata	Fortalecer las capacidades de las instituciones socias e incorporar estrategias para la intervención con perspectiva de género en las actividades ICAA II	2. Se ha iniciado un proceso de sensibilización sobre el enfoque de género y el personal de las instituciones socias del Consorcio ya han identificado y están implementando estrategias de intervención con enfoque de género en sus actividades.	2.1. Desarrollo de eventos de sensibilización con el personal de las instituciones socias del Consorcio LMT.
			2.2. Participación del personal técnico de las instituciones del Consorcio en eventos de capacitación en temas de género.
		3. Se aplican estrategias de intervención con enfoque de género en las actividades de las instituciones del Consorcio.	3.1. Inclusión del enfoque de género en la financiación y asistencia técnica a proyectos de manejo de recursos naturales por FONDAM y WCS.
			3.2. Promoción de la participación de las mujeres en la creación de áreas regionales de conservación.
			3.3. Sistematización y producción de documentos relacionados con género.
Consorcio Paisajes Sostenibles	<p><b>Meta:</b></p> <p>Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las áreas de intervención de Rainforest Alliance, mediante la transversalización del enfoque de género como una estrategia para lograr la sostenibilidad y el impacto de sus acciones a favor de la conservación de los bosques tropicales y de las poblaciones que allí habitan.</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Fortalecer las capacidades con relación a la incorporación de género en el programa ICAA a los equipos técnicos, instituciones socias y grupos meta de los paisajes amazónicos andinos de Perú, Ecuador y Colombia, con el fin de mejorar sus resultados relacionados al género.</p>	<p><b>Líneas Estratégicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar capacidades técnicas, conceptuales y metodológicas en los equipos técnicos de los socios y grupos meta del programa ICAA, para la incorporación del enfoque de género en la planificación de los paisajes amazónicos, así como en sus planes de trabajo.</li> <li>2. Preparar, capacitar y empoderar a hombres y mujeres de los paisajes para administrar de manera sostenible sus recursos naturales y mantener diálogos en igualdad de condiciones con la institucionalidad ambiental.</li> <li>3. Apoyar iniciativas de grupos de mujeres para mejorar y fortalecer actividades relacionadas con los medios de vida sostenibles que les permita la generación de ingresos y ser aliadas en la conservación de la biodiversidad mediante un proceso de capacitación ambiental.</li> </ol>

**Tabla 20.** Secuencia de la intervención del Equipo de Género de la Unidad de Apoyo

Año	Acciones programadas y ejecutadas
2012	Reuniones con los equipos de la UA y las gerencias de las organizaciones socias a fin de identificar necesidades y oportunidades para integrar el enfoque de equidad de género en sus actividades y consultar prioridades y metodologías para desarrollar un análisis y un Plan de Acción de Género para ICAA. En octubre de 2011 se sostuvieron 27 reuniones en Lima y Puerto Maldonado.
	Elaboración del documento “La Equidad de Género en ICAA. Recomendaciones para los procesos de planificación de sus socios” a requerimiento de los socios de ICAA, para orientar la integración de este enfoque a nivel operativo. Publicación en febrero.
	Realización del taller de capacitación y consulta “Análisis de género en organizaciones y proyectos ambientales” en Lima (enero).
	Aplicación de la Encuesta de Transversalidad de Género de ICAA.
	Primera aplicación del Scorecard de transversalidad de género de ICAA.
	Elaboración del Análisis de Género.
	Realización del taller “Planificación con enfoque de género en organizaciones ambientales” en Quito (marzo).
	Formulación participativa del Plan de Acción de Género de ICAA.
	Asistencia técnica bilateral a demanda de los socios de ICAA.
	Establecimiento de mecanismos de coordinación: Comunidad de práctica de género, designación de persona de contacto o punto focal de género por cada organización y socio técnico de ICAA, comité asesor para la validación del “Plan de género de ICAA”.
	Realización del taller “Metodologías de género aplicadas a la gestión ambiental local” en Puerto Maldonado (junio).
	Acompañamiento a los socios de ICAA para la integración del enfoque de equidad de género en los planes de trabajo 2013-2014.
	2013
Realización del seminario virtual “Política de género de USAID y ADS 205”, dirigido a socios de ICAA y USAID (diciembre).	
Elaboración del artículo “Equidad de género en las políticas ambientales” difundido en diciembre a través del Boletín ICAA, para llegar a un público más allá de los socios de ICAA.	
Elaboración del artículo “Promoviendo la equidad de género en los incentivos económicos para la conservación”, difundido en marzo a través del Boletín ICAA.	
Segunda y tercera aplicación de Scorecard de transversalidad de género de ICAA (febrero y octubre).	
Realización del seminario virtual “Presentación de resultados del Scorecard de transversalidad de género de ICAA”, dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género y socios de ICAA (abril).	
Realización del taller “Género y conservación para hombres y mujeres líderes indígenas de la Amazonía Andina” en Lago Agrio, Sucumbíos, Ecuador (junio).	
Realización del seminario virtual “Presentación del Manual de género y sus dos primeros fascículos: ‘Conceptos básicos del enfoque de equidad de género aplicados a proyectos de conservación’ y ‘Cómo desarrollar un evento de conservación con enfoque de género’”, dirigido a USAID, socios de ICAA y público en general (julio).	

Año	Acciones programadas y ejecutadas
2013	Creación de una intranet en el sitio web de ICAA, en coordinación con el Equipo de Gestión del Conocimiento, para el acceso de los miembros de la Comunidad de Práctica a recursos referidos a la temática de género y conservación, tales como documentos especializados, relación de instituciones, organizaciones y especialistas, etc.
	Animación de discusiones a través de la Comunidad de Práctica de Género y Conservación, sobre la formulación de informes especializados en género y conservación, y las directrices para el reporte de actividades de género.
	Asistencia técnica bilateral a demanda de los socios de ICAA.
	Realización del taller “Elaboración de políticas de género para organizaciones ambientales” en Lima (setiembre).
	Elaboración del artículo “Las políticas institucionales de género son claves para la conservación”, difundido en setiembre a través del Boletín ICAA.
	Adjudicación de donación a CARE Perú para la implementación del Programa de Becas de Investigación de Postgrado en Género y Conservación en la Amazonía Andina (noviembre).
	Adjudicación de donación a UICN para la puesta en marcha del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación (noviembre).
	Realización del taller “Metodologías de género aplicadas a la conservación de la biodiversidad” en Bogotá (diciembre).
	Lanzamiento del fascículo del Manual de Género “Identidades masculinas y conservación ambiental” (diciembre).
2014	Implementación del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género (GDC), de marzo a noviembre.
	Realización del seminario virtual “Sesión introductoria a la plataforma virtual para el GDC de Género y Conservación” dirigido a miembros del GDC de Género (marzo).
	Realización de taller “Género y conservación para hombres y mujeres de la Amazonia Andina (FEINCE)” en Lago Agrio, Ecuador (marzo).
	Adjudicación de donaciones a la Asociación Huarayo y Pronaturaleza para la realización de dos proyectos piloto de conservación con enfoque de género: “Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma amazónico en Madre de Dios, Perú” y “Piloto de acción integral para impulsar una mayor equidad de género en la Provincia de Atalaya - Ucayali, Perú” respectivamente (abril).
	Realización del seminario virtual “Presentación de diagnóstico participativo con enfoque de género” dirigido a miembros del GDC de Género (abril).
	Lanzamiento del fascículo del Manual de Género “Violencia de género y trata de personas en los contextos de trabajo de los proyectos de conservación” (abril).
	Realización del seminario virtual “Género y ambiente: Un vínculo vital” dirigido a miembros del GDC de Género y público en general (abril).
	Realización del seminario virtual “Integrando género en Conservación. Presentación de los fascículos del Manual de Género sobre masculinidades y violencia de género y trata de personas en contextos de conservación ambiental” dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género y público en general (abril).
	Realización del seminario virtual “Planificación de proyectos desde la equidad” dirigido a miembros del GDC de Género (abril).
	Realización del seminario virtual “Género, tierra y territorio en la Amazonia Andina”, dirigido a miembros del GDC de Género (mayo).



Año	Acciones programadas y ejecutadas
2014	Realización del seminario virtual “Indicadores de equidad: Ojos que ven—Corazones que sienten”, dirigido a miembros del GDC de Género (mayo).
	Lanzamiento del fascículo del Manual de Género “Políticas institucionales de género para organizaciones ambientales” (junio).
	Asistencia técnica bilateral a demanda de los socios de ICAA.
	Realización del seminario virtual “Género y ambiente: Políticas institucionales de género para organizaciones ambientales”, dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género y público en general (junio).
	Realización del seminario virtual “Monitoreo y evaluación: ¿Cuánto conocemos sobre nuestro avance a la igualdad?”, dirigido a miembros del GDC de Género (junio).
	Realización del seminario virtual “Resultados Scorecard de transversalidad de género, octubre 2013”, dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género y socios de ICAA (julio).
	Realización del seminario virtual “Género en el ciclo de proyectos” dirigido a miembros de la GDC de Género (julio).
	Realización del seminario virtual “REDD+ y Género: Salvaguardas sociales y ambientales”, dirigido a miembros del GDC y público en general (julio).
	Realización del seminario virtual “Sistematizar la experiencia” dirigido a miembros del GDC de Género (julio).
	Elaboración del artículo “El enfoque de equidad de género: una condición para abordar el cambio climático”, difundido en el Boletín ICAA N° 28.
	Realización del taller “Elaboración de política y plan de acción de equidad entre hombres y mujeres para COICA, participación de lideresas indígenas en COP 20”, en Quito (agosto).
	Adjudicación de donaciones a AMPA y AIDER para la ejecución de dos investigaciones sobre género y conservación en la Amazonía Andina: “Investigación de las prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA) en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín - Amazonía Andina peruana”; y “Saberes ancestrales, de hombres y mujeres indígenas de la Amazonía peruana, sobre indicadores climáticos: un aporte para enfrentar los retos de la crisis climática” respectivamente (agosto).
	Realización del seminario virtual “Cambio climático: ¿Asunto de género? Reflexiones y ejemplos desde la investigación en Ecuador” dirigido a miembros del GDC de género y público en general (agosto).
	Realización del seminario virtual “Institucionalización de la perspectiva de género” dirigido a miembros del GDC de Género (agosto).
	Realización del seminario virtual “Género en la UICN, historias no contadas de una oficina mundial de género”, dirigido a miembros del GDC de Género (setiembre).
	Realización del taller: “Metodologías de género aplicadas a la gestión ambiental local de la biodiversidad” en Quito (setiembre).
	Realización del seminario virtual “Empoderamiento de mujeres con énfasis en mujeres indígenas”, dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género (setiembre).
	Cuarta aplicación del Scorecard de transversalidad de género de ICAA (octubre).
Realización del seminario virtual “Buenas prácticas en Género y Conservación en América Latina” dirigido a miembros del GDC de Género y público en general (octubre).	
Realización del seminario virtual “Seguridad alimentaria y conocimiento tradicional” dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género (octubre).	

Año	Acciones programadas y ejecutadas
2014	Realización del seminario virtual “Género y Energía” dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género (noviembre).
	Lanzamiento del fascículo del Manual de Género “Equidad entre mujeres y hombres indígenas en proyectos de conservación” (noviembre).
	Cierre de la donación al Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación, con la presentación de 21 productos institucionales elaborados por las participantes (noviembre).
	Participación del panel “Mujeres indígenas y crisis climática” en la COP 20, en Lima.
2015	Presentación del “Informe del primer levantamiento de información de la sistematización de la experiencia de ICAA integrando el enfoque de género en los procesos de conservación” (febrero).
	Implementación de donaciones: Proyectos pilotos e investigaciones en género.
	Realización del seminario virtual “Presentación de resultados del Scorecard de transversalidad de género de ICAA (2014)”, dirigido a miembros de la Comunidad de Práctica de Género y socios de ICAA (marzo).
	Asistencia técnica bilateral a demanda de los socios de ICAA.
	Lanzamiento de los siguientes fascículos del Manual de Género: “Cambio Climático, seguridad alimentaria y enfoque de equidad de género”, “Gobernanza de los recursos naturales con equidad de género”, “Gestión de áreas naturales protegidas con equidad de género”, “Género, participación y empoderamiento en proyectos de conservación”, “Enfoque de equidad de género en el análisis de las cadenas de valor de recursos y productos basados en la naturaleza” y “Capacitación participativa con enfoque de equidad de género en iniciativas de conservación”.
	Realización del taller de cierre de la Comunidad de Práctica “Sistematización de la experiencia de género de ICAA” en Lima (noviembre).
	Quinta aplicación del Scorecard de Transversalidad de Género de ICAA (setiembre).
	Aplicación de la Encuesta de transversalidad de Género de ICAA (setiembre).
Proceso de transferencia de la Comunidad de Práctica a ECOLEX.	

**Tabla 21.** Secuencia de acciones de los equipos técnicos de la Unidad de Apoyo de ICAA para integrar el enfoque de equidad de género

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Gobernanza de los recursos naturales	2012-2015	Integración del enfoque de género en la elaboración de un estudio de línea de base para desarrollar el marco institucional y regulaciones para los conflictos sobre titulación y tenencia de tierras en regiones amazónicas de Ecuador, Perú y Colombia. Las estrategias planteadas de resolución de conflictos incluye el enfoque de género.
	2014-2015	Incorporación del enfoque de género en el Programa de Operadores Legales Comunitarios, propiciándose la participación de 9 mujeres entre los 19 representantes de siete nacionalidades indígenas del Ecuador; 7 mujeres entre los 25 representantes indígenas de nacionalidades Kichwa, Awajún y Shawi, en Moyobamba (Perú); y 9 mujeres de 30 participantes en Colombia. El proceso de formación de estos operadores incluyó la elaboración de cartillas de capacitación en las que se incorporó el tema de género. Se incluyó acciones afirmativas para promover la participación de las mujeres, como llevar a sus maridos o hijos e incluir temas que sean de interés de mujeres.
Investigación	2012	Incorporación del tema de investigación “Los impactos de los mecanismos de incentivo basados en género en la conservación” en el Plan de Acción “Entendimiento y soluciones para los problemas ambientales”. No obstante, no se recibieron propuestas en la convocatoria efectuada.
	2013	Incorporación del tema género en los paneles de expertos sobre el estado de la investigación aplicada en materia de conservación en la Amazonía Andina, efectuado en agosto durante el Primer Encuentro de Socios ICAA II en Cuenca (Ecuador).
	2012-2015	<p>Promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres en la implementación del Programa de Becas de Investigación. La selección de becarios depende de la calidad y pertinencia de la propuesta de investigación. En la primera ronda de becas se seleccionaron 7 becarios: 4 mujeres y 3 hombres. En la segunda ronda fueron seleccionados 8 becarios: 6 hombres 2 mujeres. Durante el primer taller se dio una charla sobre integración de género en la investigación.</p> <p>En cuanto a las donaciones para la investigación, se han incorporado criterios de género, cada uno con una puntuación determinada. Se califica que la institución proponente tenga política de género, que adopte perspectiva de género en la investigación y que tenga personal especializado. Esto significa 10 de 70 puntos. No es un puntaje alto, pero sí determinante, pues se descalifican propuestas sin este enfoque.</p> <p>Para los cursos de herramientas económicas que se realizaron bajo el programa ICAA, CSF adaptó los sílabos para incluir un módulo de género, el cual estuvo relacionado además con el énfasis de cada curso.</p>
	2014-2015	Participación en el GDC de género que dejó como resultado el “Plan de capacitación interna sobre género de CSF (GDC)”. Diálogos internos/compromiso, interés.
Incentivos económicos	2012-2014	Promoción de la participación de las mujeres representantes de pueblos indígenas, de la sociedad civil, expertas y funcionarias de gobierno en las actividades desarrolladas. Asimismo, se ha buscado facilitar la participación de las mujeres indígenas en las reuniones informativas y de decisión sobre incentivos económicos, a través de horarios adecuados y metodologías participativas.

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Incentivos económicos	2013	Desarrollo de eventos asegurando la participación efectiva de hombres y mujeres. En las cartas de invitación se incluyó como requisito el contar con hombres y mujeres candidatos de las organizaciones indígenas. En el proceso final de selección de candidatos, el comité de selección aseguró un balance de hombres y mujeres. Se permitió la presencia de niños en los eventos para facilitar la presencia de sus padres. Se promovió la participación activa de las mujeres durante los eventos. Los expositores también incluyeron hombres y mujeres.
		Desarrollo de contenidos de género en los eventos de capacitación, destacando la importancia de la participación de las mujeres en las decisiones sobre los programas y el uso de los incentivos económicos, a fin de recuperar su visión y posibilitar su inclusión en los beneficios.
		Desarrollo de contenidos de género en los materiales de capacitación: Se produjo un kit de capacitación sobre incentivos económicos para la conservación para su aplicación por líderes indígenas, el cual incluye tres rotafolios y 12 microprogramas radiales. Estos materiales integran un enfoque de género y han sido usados para replicar la capacitación por varias organizaciones indígenas. También, han sido distribuidos entre las agencias gubernamentales responsables de los pueblos indígenas y ONG.
	2014-2015	La solicitud de abordar los temas técnicos bajo un enfoque de equidad social y de género fue incluida en todos los TDR para el desarrollo de productos bajo el programa de donaciones y/o contratos y su posterior verificación para conformidad de los servicios.
		Diseño de programas de capacitación en IEC con enfoque de género: Se diseñó el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Programas de Incentivos Económicos para la Conservación con Pueblos Indígenas con enfoque de género. Se explica a las organizaciones la importancia de contar con mujeres para incluir sus perspectivas y necesidades. A través de las cartas de invitación se asegura la presencia de representantes hombres y mujeres de las organizaciones indígenas en el GDC. En algunos casos se abren espacios adicionales para que dos mujeres representantes vayan juntas y se hagan compañía. Los talleres de formación a formadores tratan contenido de género y cuentan con la participación efectiva de hombres y mujeres. Por su parte, los talleres de réplica promueven la participación activa de hombres, mujeres, jóvenes y ancianos. El trabajo de las organizaciones indígenas del GDC de IEC en radio para difundir información sobre programas de IEC a las bases, incluye contenido de género así como locutores hombres y mujeres. Se dirige la asistencia técnica brindadas a las organizaciones a hombres y mujeres. La asistencia técnica incluyó apoyo para integrar un enfoque de género en la propuesta de REDD+ Indígena Amazónico (RIA) de COICA, y también incluyó trabajar una metodología para involucrar mejor a mujeres, hombres, jóvenes y ancianos en las decisiones sobre el programa Socio Bosque en el cual algunas comunidades cofanes ya están participando. Esto incluye socializar información sobre el programa y capacitar a hombres, mujeres, jóvenes y ancianos en temas de IEC. También involucra recoger opiniones y necesidades de hombres, mujeres, jóvenes y ancianos para el uso del incentivo. Con algunas organizaciones indígenas participando en el GDC, fue necesario llevar a cabo de nuevo la metodología de formación a formadores con nuevas mujeres de la organización porque las representantes originales se retiraban del grupo. El intercambio final del GDC (2015) contó con presentaciones de las organizaciones con enfoque de género, en las cuales se explicaron las acciones que tomaron durante el transcurso de su participación en el GDC para trabajar en género, es decir, explicaron cómo aseguraron la participación efectiva de hombres, mujeres, jóvenes y ancianos en sus talleres de réplica.

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Incentivos económicos	2014-2015	<p>Pilotos de IEC del programa de donaciones de la UA-ICAA (3 pagos por servicios ambientales hidrológicos-PSA y 3 REDD+): Se diseñó el programa con un enfoque de género y se pidió un componente de género en las propuestas, el cual fue parte de la calificación de estas. También fue un requisito reportar cómo se abordarían temas de género en la implementación de los pilotos. Se pueden identificar los siguientes componentes de género del programa de donaciones de IEC:</p> <p><b>Pilotos PSA (3):</b></p> <p><b>1. CEDISA:</b></p> <p>El equipo técnico del CEDISA hizo uso de diversas metodologías para incorporar, no solo la participación numérica de las mujeres, sino sobre todo incluir las propuestas y expectativas de ellas, las cuales fueron elaboradas de acuerdo a sus necesidades específicas. En el proceso de elaboración y validación de 4 planes de vida de las comunidades nativas kechwas (Lamas Alto Shamboyacu, Chunchiwi, Chirikyacu y Aviación), se propició la participación activa de las mujeres indígenas (poco común en estas poblaciones) a través de talleres específicos donde se identificaron sus necesidades prácticas y se recogieron sus propuestas de acción, las mismas que forman parte de los planes de vida de las comunidades. Los talleres de capacitación y sensibilización desarrollados con la Junta de Usuarios Tarapoto a través de sus comisiones de riego (Shilcayo, Cumbaza, Chupishiña y bajo Cumbaza) y comités de riego del Cumbaza, así como de las cuatro comunidades nativas (Aviación, Chirikyacu, Chunchiwi y Alto Shamboyacu), incluyeron contenidos referidos al rol de hombres y mujeres en el cuidado de los bosques y el agua, y las crecientes dificultades en torno al acceso al recurso hídrico, lo que dificulta especialmente el trabajo doméstico de las mujeres. El limitado acceso de las mujeres a los recursos de los bosques, como la leña, fue otro aspecto incluido en las reflexiones, ya que esta limitación surge de la preponderancia que se le da al desempeño de su rol reproductivo. Respecto a los intereses estratégicos de las mujeres, se ha logrado incrementar a un 50% la representación de las mujeres dentro del Consejo Directivo. Este logro, más allá del número de mujeres, constituye una oportunidad real para influir en la toma de decisiones al interior del Comité de Gestión de la Microcuenca del Cumbaza y al funcionamiento del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos hídricos.</p> <p>En el proceso de elaboración de 4 planes de inversión de las comunidades nativas kechwas (Lamas Alto Shamboyacu, Chunchiwi, Chirikyacu y Aviación), se desarrollaron talleres específicos con las mujeres indígenas, con la finalidad de identificar y priorizar sus necesidades agroproductivas y ambientales, así como las acciones necesarias a ser implementadas con los fondos del mecanismo de RSEH.</p> <p>La dinámica "Un día en la vida de Juanita" permitió además visibilizar la división del trabajo dentro de la familia, la distinta valoración de los roles productivo, reproductivo y de participación política o comunal, así como la violencia familiar existente como "correctivo" para niños, niñas y mujeres adultas.</p> <p>Se ha logrado la participación de 115 mujeres en talleres de capacitación a Usuarios de Riego y Asociaciones de Conservación del ACR CE y 100 mujeres indígenas en reuniones para la elaboración y validación de planes de inversión de sus comunidades.</p> <p><b>2. AMPA</b></p> <p>Entre las principales acciones realizadas, se procuró en su mayor medida la participación igualitaria de las mujeres en los talleres al igual que los hombres, y también se dio énfasis al uso de conceptos relacionados en igualdad de género. De esta manera se buscó reducir las desigualdades sociales, así como también asegurar la igualdad de oportunidades que les permita contribuir al desarrollo social, y poder tener resultados concretos en un futuro. Hoy, al finalizar este proceso, se puede decir que en la última etapa del proyecto la participación de las mujeres se incrementó, logrando una igualdad de género dentro de los talleres, mostrando interés en participar y por aprender al igual que los varones, y por poner en práctica lo aprendido en su diario vivir (biohuertos, chacras, participación y toma de decisiones).</p>

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Incentivos económicos	2014-2015	<p><b>3. APECO</b></p> <p>Se promueve el balance de hombres y mujeres en la lista de personas convocadas a los eventos participativos del proyecto para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y recojo de la información desde una perspectiva integral. Se hace explícito este punto en las convocatorias. No obstante, debe considerarse para los talleres programados en la ciudad de Chachapoyas que los cargos de autoridades y miembros del Grupo de Técnico Tilacancha recaen mayoritariamente en varones. En la socialización del FOVAT y entrega del folleto informativo del proceso, PSA se contó con 36 participantes de los cuales 21 fueron mujeres asistentes. En el taller de socialización del Fondo Virtual del Agua (FOVAT) y presentación de su página web, acudieron 32 asistentes de los cuales 11 fueron mujeres. Cabe señalar la presencia de actores tales como la presidenta de la comunidad de Levanto, la especialista de EMUSAP, la especialista de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, la especialista del IIAP y del ARA, y la gobernadora de Maino, así como la presidenta de APECO. Todas ellas brindaron aportes valiosos al igual que el público asistente al diseño del fondo, su reglamento y la constitución del FOVAT.</p> <p>El apoyo de una técnica agropecuaria de Levanto en el diagnóstico de género, recursos naturales y percepciones ambientales en ambas comunidades, así como su intervención como promotora ambiental en el establecimiento de las Escuelas de Campo (ECA), fue importante para visualizar la visión, intereses y necesidades de las mujeres.</p> <p><b>Pilotos REDD+ (3):</b></p> <p><b>1. AIDER</b></p> <p>Actualmente en el 60% de las comunidades del proyecto, el bosque comunal y la diversidad de sus servicios ecosistémicos hacen que el varón y la mujer indígena valoren la importancia de conservar y manejar los recursos naturales de la comunidad, esto se remarca en la expresión de comuneros y comuneras: "el bosque es nuestro patrimonio comunal y nuestro mercado". Con este cambio de la "mirada al bosque", se inicia también un proceso de cambio de relaciones de género que permite que las mujeres puedan intervenir directamente en actividades de manejo y conservación de los recursos naturales. La baja participación de las mujeres puede ser superada en los procesos de mecanismo REDD, el sistema de medición, reporte y verificación es una oportunidad que permite la participación efectiva de la mujer. Se capacitó a 21 mujeres en el uso de herramientas para realizar el monitoreo de la deforestación de sus bosques comunales de forma centralizada, lo cual permite que fortalezcan e incrementen sus capacidades en el manejo de recursos naturales. Posteriormente, se asegurará que formen parte del grupo comunal del MRV (25% cuota mujer) y que dentro se valore la participación femenina para asumir un liderazgo y la distribución de poder. Cabe manifestar que la realización de estas nuevas actividades en las comunidades no tiene identificación de género, pero sí pueden ser aceptadas por la comunidad sin conflictos de género, pues se reconoce que precisamente la condición femenina asegura la mejor realización de esas actividades.</p> <p>El enfoque de género aplicado tiene vínculos con los estándares "Clima, Comunidad y Biodiversidad" que aplica el proyecto REDD+ para asegurar el impacto positivo en la comunidad y la biodiversidad. Se requiere implementar una participación efectiva de las comunidades, involucrándolas en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación a través de la vida del proyecto de manera apropiada y de manera sensible al género. Cabe resaltar que en la última edición de los estándares CCBA (tercera edición) se da una mayor atención al género al exigir explícitamente la identificación de las mujeres o subgrupos de mujeres como un grupo comunitario que debe beneficiarse del proyecto. Además, se incluye un indicador en el Nivel de Oro Comunitario que solicita al proyecto que describa explícitamente los impactos sobre las mujeres. Por ello, se considera que la validación de los estándares CCBA en el diseño e implementación del proyecto permiten asegurar un enfoque de género apropiado en el proyecto.</p>

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Incentivos económicos	2014-2015	<p><b>2. Fundación Natura:</b></p> <p>El tema de género y la forma de abordarlo buscó evidenciar la importancia de los conocimientos y prácticas diferenciados por género, etnia y edad asociados al uso y manejo del bosque, así como la participación de las mujeres para la gobernanza local y en la gestión del bosque.</p> <p>El proyecto también buscó privilegiar la participación de la mujer indígena y, en este sentido, su participación como representante o delegada en los eventos de formación. Esto fue fundamental en el proyecto, pues se espera que las mujeres incrementen sus capacidades de autoestima, valoración, autonomía, influencia, eficacia política y liderazgo en la vida familiar y pública para propiciar cambios que beneficien al conjunto de la comunidad y permitan fortalecer su papel en la gobernanza local.</p> <p>La aplicación de herramientas de formación que permiten evidenciar la importancia de un enfoque diferencial se abordó a través de tres estrategias:</p> <p><b>a.</b> Participación de las mujeres en los talleres y en los espacios de réplica de la formación: Durante la realización de los talleres han participado un total de 160 mujeres como representantes de sus comunidades o como acompañantes de los líderes y sabedores. Corresponden a la asistencia del taller interzonal, los tres talleres con sus respectivas réplicas.</p> <p><b>b.</b> Generación y divulgación de información en la que se aplicó un enfoque diferencial: En varias de las actividades realizadas que se hacen por grupos, se pide que las mujeres participen en esos grupos como actores relevantes. En otros momentos se hacen grupos diferenciales donde ellas pueden plasmar su visión como mujeres.</p> <p><b>c.</b> Aplicación de herramientas metodológicas orientadas a visibilizar diferencias de género, edad y etnia en el uso y manejo del bosque en las distintas comunidades. En las actividades participativas de trabajos, generación de materiales y exposición de plenaria de resultados, participan mujeres, jóvenes y niños, mostrando de una manera espontánea sus percepciones, inquietudes y alternativas para el manejo de su territorio.</p> <p>Como logro, se destaca que en las reuniones sostenidas con las instituciones y organizaciones se resaltó la importancia del tema de género dentro del proyecto y se conversaron temas de articulación como eje transversal.</p> <p>En el desarrollo del taller N° 3, mediante análisis de mapas de actores, se evidenció que el tema de género es parte integral de las formas organizativas comunitarias, ya que la mayoría de comunidades cuentan con un comité de mujeres en su interior, las cuales lideran el tema de derechos de las mujeres. Lo anterior se replica en las formas organizativas a nivel nacional (OPIAC) e internacional (COICA), pues estas organizaciones cuentan también con esta figura. El tema de la mujer indígena y los roles de género se está visibilizando dentro de las formas organizativas indígenas.</p> <p>Durante todas las actividades de fortalecimiento se ha tenido en cuenta y convocado a todos los sectores de las comunidades (ancianos y ancianas, adultos, jóvenes, niños y niñas), pidiéndoles que participen y aporten desde su visión, condición y papel dentro de las comunidades. La participación de la mujer se ha dado respetando los roles que tiene dentro de la cultura y permitiendo que adquieran confianza para ser escuchadas de la manera tradicional y abriendo espacios que son nuevos para ellas (gobierno propio, liderazgos, etc.), de esta manera se han aplicado las tres estrategias que se plantearon en la propuesta del piloto.</p>

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Incentivos económicos	2014-2015	<p><b>Rainforest Alliance:</b></p> <p>A través del proyecto, RA aseguró incorporar el componente género en las distintas etapas de implementación, como por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A nivel de la metodología de los talleres realizados en la comunidad de Boca Ishiriwe: Se estableció un grupo para mujeres, para así tener un espacio en el cual ellas mujeres opinaban y planteaban propuestas sin sentirse intimidadas por las opiniones de los hombres. Las propuestas e insumos que fueron generados en el grupo de mujeres eran expuesto en plenaria por ellas y consideradas con el mismo nivel de importancia que las opiniones recogidas a nivel de los varones. Otro aspecto importante fue que el equipo de intervención también contó con mujeres que asistían este grupo, lo cual permitió una mayor confianza a la hora de plantear sus puntos de vista. Este proceso permitió pasar de un nivel de participación de mujeres del 25% al inicio del proyecto a un 35% al final del proyecto.</li> <li>2. La participación de las mujeres no solo se ve reflejada en un incremento de asistencia en las reuniones y talleres, sino en una participación efectiva con propuestas concretas que fueron incorporadas en los diferentes documentos que se generaron en el marco del proyecto, por ejemplo, el componente de iniciativas productivas sostenibles a través del turismo y la castaña fue un aporte de las mujeres. Asimismo, incorporaron indicadores para monitorear la educación de niños y jóvenes mediante un enfoque intercultural.</li> <li>3. La comunidad de Boca Ishiriwe aprovecha la madera como iniciativa productiva para generar beneficios económicos para el hogar, pero esta actividad principalmente es desarrollada por varones y no existe una participación de mujeres. Es por ello que en la propuesta de proyecto y en el plan de monitoreo de salvaguardas se incorporó actividades como el aprovechamiento sostenible de la castaña, actividad que incorpora un porcentaje considerable de mujeres (30%) y permite generar beneficios económicos adicionales para el hogar.</li> <li>4. El comité de monitoreo de las salvaguardas está conformado por un hombre y una mujer, de esta manera se pueden verificar y monitorear las salvaguardas en general, pero con mayor énfasis en lo que las mujeres priorizaron.</li> </ol> <p>Desarrollo de contenidos de género en los materiales de capacitación: Se elaboró una cartilla sobre salvaguardas sociales y ambientales para REDD+ para complementar el kit de capacitación sobre incentivos económicos para la conservación. La cartilla tiene enfoque de género y ha sido usada en capacitaciones por varias organizaciones indígenas.</p>
Políticas ambientales	2012-2013	Asistencia técnica al Gobierno Provincial de Sucumbíos (Ecuador) para la elaboración participativa de una ordenanza de gestión ambiental. La asistencia incluyó tres eventos de diálogo con la sociedad civil (en mayo, junio y setiembre de 2013). Esta ordenanza constituye la primera norma legal en la Amazonía ecuatoriana que adopta el enfoque de género en sus principios rectores y en los procesos que regula.
Fortalecimiento de organizaciones regionales	2012	Firma de un Convenio entre la Unidad de Apoyo de ICAA, The Natural Conservancy (TNC), Wildlife Conservation Society (WCS) y la Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA), como parte del Programa Regional de Fortalecimiento Institucional. Dicho convenio incluyó, entre otras actividades, la asistencia técnica a esta organización y a sus organizaciones miembros en asuntos referidos a la igualdad de género. Como resultado de este proceso, se apoyó el desarrollo de capacidades y la elaboración de la política de género de COICA.



Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Fortalecimiento de organizaciones regionales	2013-2015	<p>Las organizaciones FIR señalan lo siguiente en relación a sus avances en género:</p> <p><b>Etnollano:</b> La Fundación Etnollano ha trabajado desde hace 2 décadas a partir de estrategias con enfoque de género. El proyecto permitió recoger estos aprendizajes, así como todas las experiencias adelantadas, para plantear su estrategia de género como eje transversal al PEE 2015-2019. Hoy se cuenta con una dirección especializada en temas de género que garantiza que en todos los trabajos de Etnollano este enfoque sea visible y genere resultados.</p> <p><b>APECO:</b> Se realizó una charla sobre género y conservación brindada por Rosa Mendoza, mentora FIR, a asociados y colaboradores de APECO.</p> <p><b>Pronaturaleza:</b> Se aprobó nuestra política institucional de género, la cual establece el compromiso explícito de Pronaturaleza de transversalizar e integrar el enfoque de género en el desarrollo de actividades y en las relaciones interinstitucionales, con el objetivo de que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades para contribuir y beneficiarse del desarrollo económico, socioambiental, cultural y político, así como lograr el acceso equitativo a recursos naturales y disfrutar de sus beneficios en igualdad de condiciones.</p> <p>El proceso incluyó toda una etapa sensibilización y desarrollo de capacidades y otra de recojo de las percepciones, actitudes y expectativas con respecto al enfoque de género y la importancia de su aplicación en el personal de la institución, y una etapa final de aprobación e implementación de los lineamientos establecidos. La implementación significó la inclusión del enfoque de género como enfoque transversal en el Plan Estratégico Institucional y otros instrumentos de gestión institucionales como las Políticas y Procedimientos Administrativos, el Código de Ética Institucional, entre otros, así como la implementación de un proyecto piloto en la provincia de Atalaya, en la región Ucayali. Es importante mencionar el apoyo de las especialistas de género de ICAA durante todo este proceso y el apoyo de la mentora del proyecto en la implementación.</p> <p><b>FFLA: Los resultados más importantes sobre el enfoque de género han sido:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El fortalecimiento del enfoque de género en la organización a través de procesos de capacitación y reflexión sobre el enfoque con todo el equipo de FFLA.</li> <li>2. La consolidación del Grupo de Género de FFLA, actualmente uno de los grupos de trabajo más activos en cuanto a la generación de reflexiones y productos que permiten transversalizar el enfoque en las intervenciones de FFLA. Hoy se cuenta con módulos de capacitación sobre género y transformación de conflictos socioambientales, y acciones interiniciativa tales como cursos de género y cambio climático.</li> <li>3. Finalmente, se cuenta con un documento de diagnóstico sobre la transversalización del enfoque de género en la organización, lo que permite identificar en qué áreas hay debilidades en la incorporación del enfoque, así como los mecanismos para incorporar de mejor manera el mismo.</li> </ol> <p>En el año 2016 se ha planteado contar con una “Estrategia y Plan de Acción de Género” adecuado al Plan Decenal de FFLA y a la nueva reestructuración programática.</p> <p>El proyecto FIR ha permitido dar impulso a varias actividades de capacitación al interno de FFLA y también talleres a socios externos, así como consolidar la importancia de este enfoque en las acciones que realiza la organización.</p>
Pueblos indígenas	2012-2013	Integración del enfoque de género en los talleres sobre incentivos económicos para la conservación y planes de vida dirigidos a los líderes de la COICA y otras organizaciones indígenas, que se realizaron en setiembre de 2012 en San Martín (Perú), y en junio de 2013 en Lago Agrio (Ecuador).
	2014	Promoción de la participación de COICA y otras dos organizaciones indígenas subnacionales en el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación.

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Pueblos indígenas	2014	Organización de un taller para asesorar a la COICA en el desarrollo de una política institucional de género y su plan de trabajo y preparar a las mujeres indígenas afiliadas para su participación en la COP 20. Quito, 27 y 28 de agosto de 2014.
		Asesoría a grupos indígenas, tales como la Federación Nativa de Comunidades Cacataibo (FENACOCA) y la Organización de Jóvenes Indígenas Cacataibo de Aguaytía y Puerto Inca (OJICAPI), en la preparación de planes de vida y cartografías con un enfoque de género. Para ello, se ha tenido asistencia técnica del Equipo de Género. La incorporación de este enfoque va a permitir tomar en cuenta las perspectivas de hombres y mujeres en el uso de los recursos. Su importancia radica en que estos planes sirven de base para la elaboración de los protocolos bioculturales, los cuales son instrumentos de afirmación de los derechos de los pueblos indígenas que buscan enlazar la conservación tradicional, el uso sostenible de los recursos naturales y el conocimiento, cultura, espiritualidad, normas y valores tradicionales de estos pueblos. Está en elaboración una guía para la elaboración de planes de vida en la que se va a incorporar el enfoque de equidad de género.
		Asistencia técnica a la lideresas de COICA para su participación en la COP20, sobre conceptos básicos de cambio climáticos, estrategias de participación e incidencia en la COP20. Quito, 29 de agosto de 2014.
	2015	Apoyo en la organización del Encuentro Nacional de Mujeres Indígenas y Cambio Climático, en Lamas del 14 al 16 de mayo de 2015. El taller tuvo como objetivo generar espacios de discusión y debate de alcance nacional sobre los pueblos indígenas y su adaptación al cambio climático desde un enfoque de equidad de género y que sirva de insumo para la propuesta de COICA de "Mujeres indígenas y adaptación al cambio climático para la COP21"
		Apoyo en la organización del taller preparatorio del comité AIDSESEP para la COP21: Propuestas y acciones de las mujeres indígenas, realizado en Tarapoto del 29 de setiembre al 1 octubre. El taller congregó a las dirigentes de las 9 organizaciones regionales de AIDSESEP. Tuvo como objetivo incorporar las propuestas de las mujeres indígenas de adaptación al cambio climático dentro de las propuestas generales que llevará AIDSESEP a la COP21, capacitar a la delegación de mujeres indígenas de AIDSESEP que participará en la COP21 y consolidar la propuesta de adaptación al cambio climático de la mujer indígena. La Organización de los Planes de Adaptación Indígena por microcuenca dio un rol protagónico a las mujeres indígenas.
		Asistencia técnica a COICA en la finalización del diseño del Plan Operativo Bienal 2016-2018 de la Política de Equidad de Género de COICA, así como el apoyo en la organización de una reunión con todas las lideresas de los países afiliados a la COICA para la validación de este plan. Lima, 24 y 25 de noviembre de 2015.
Desarrollo de capacidades	2012-2014	Promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de formación de formadores. Asimismo, se procura que estos formadores apliquen metodologías participativas en las réplicas de las capacitaciones, las que están orientadas a recuperar las visiones y los conocimientos diferenciados de los hombres y las mujeres sobre las distintas problemáticas, promover el reconocimiento de las formas distintas de afectación de los hombres y mujeres por dichas problemáticas, y alentar la participación propositiva de ambos. Tres mujeres indígenas, que participaron en el Taller de Formación de Formadores sobre Derechos Indígenas y Ambientales efectuado en Tarapoto (Perú) en el año 2012, replicaron esta actividad de desarrollo de capacidades en 2013 en las comunidades nativas Preferida y San Rafael y en Ucayali (Perú) y en las comunidades Pavacachi y Arajuno en Pastaza (Ecuador), logrando capacitar a un total de 77 personas. Esta metodología de capacitación a capacitadores ha demostrado su utilidad para fortalecer las capacidades locales, en particular de las mujeres, en materia de derechos y responsabilidades ambientales y de la tierra.

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Desarrollo de capacidades	2013	<p>Apoyo al IR3 y a Género para incorporar el enfoque de género en la metodología, en el programa detallado, en la prueba (entrada y salida) del taller de género y ambiente y en el intercambio de experiencias indígenas, para medir incremento de conocimiento y reportar CAP1. Ejecutado en Lago Agrio, Sucumbíos (Ecuador).</p> <p>Se apoyó a algunas instituciones (GRANT) a diseñar pruebas (entrada y salida) con enfoque de género para medir el incremento de conocimientos y reportar CAP 1 (Perú, Ecuador y Colombia).</p>
	2014	<p>Apoyo a la implementación del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación. Desde este componente se brinda opinión a los equipos de la Unidad de Apoyo sobre aspectos metodológicos referidos a capacitación y se busca que los Grupos de Desarrollo de Capacidades que se formen en las diferentes líneas de intervención de ICAA incorporen hombres y mujeres.</p> <p>Convocatoria a instituciones de FIR (IBC y FFLA) para participar en los talleres virtuales del GDC de Género.</p> <p>En la mentoría a IBC y FFLA en el marco de FIR, apoyar a incorporar las lecciones aprendidas acerca de trabajar por transversalizar el enfoque de equidad de género.</p>
	2015	<p>GDC de IEC con enfoque de género: instrumentos de medición de capacidades priorizadas para el GDC, instrumento de evaluación de incremento de conocimientos (prueba de entrada y salida), reporte de CAP 1, materiales de capacitación, guía para capacitadores, criterios de selección de participantes al GDC, ficha de retroalimentación en talleres de réplica a capacitadores indígenas, dinámicas participativas, conceptos en PPT, entre otros.</p>
Comunicaciones	2012-2014	<p>Elaboración de artículos en el Boletín ICAA referidos a la contribución de las mujeres a las tareas de conservación. Esta es una publicación mensual especializada en temas ambientales con una tirada media de 6 000 ejemplares que se posiciona como fuente de información para los medios de comunicación masiva. Esta área se encarga del desarrollo de contenidos para las plataformas en línea, al captar historias, noticias, reportajes y entrevistas sobre el progreso de ICAA a partir de la intervención de sus socios. La mitad o más de los contenidos que se hacen incluyen la equidad de género como tema. En las historias se trata de mostrar personajes femeninos que destaquen en sus comunidades, organizaciones u otros ámbitos. Se ha buscado también resaltar el cambio sustancial de opinión de los líderes de comunidades en cuanto a la igualdad de género mediante las capacitaciones. Se ha elaborado una serie de criterios y pautas para convocar a todos los socios a que envíen potenciales historias de éxito, elegir las más representativas y difundirlas a través de medios audiovisuales y demás. Dentro de los criterios está de manera protagónica la dimensión de género.</p>
	2014	<p>Desarrollo del tema “La equidad de género en el contexto de los debates climáticos futuros” entre los artículos de la serie “Camino a la COP 20”.</p>
	2012-2015	<p>Elaboración y difusión de contenidos informativos y promocionales (escritos y audiovisuales) sobre la participación y contribución de las mujeres en tareas de conservación y otros temas relacionados al componente de género, en medios de comunicación de ICAA: hojas informativas, historias de éxito, sitio web, redes sociales y Boletín ICAA (publicación mensual que aborda temas relacionados con los IR y temas transversales de ICAA con un alcance medio de 4 000 recipientes), así como en otros medios en línea y en medios masivos. El área se encarga del diseño y desarrollo de contenidos para dichos medios, captando historias, noticias, reportajes y entrevistas sobre el progreso de ICAA a partir de la intervención de sus socios. Los contenidos que se elaboran incluyen la equidad de género como tema.</p>

Equipo técnico	Año	Acciones realizadas
Gestión del conocimiento	2012-2015	Apoyo técnico al Equipo de Género en el establecimiento, conducción y desarrollo de la Comunidad de Práctica (CdP) Género y Conservación con sus diversas herramientas y metodologías de apoyo (lista de correos, espacio privado en el sitio web, foros de discusión, seminarios virtuales, etc.).
		Apoyo técnico para la realización de seminarios virtuales de la CdP y para la difusión de varios fascículos priorizados del Manual de Género.
	Realizar seminarios virtuales (2) para socializar los resultados de la aplicación anual del Scorecard de Transversalidad de Género de ICAA entre los socios de ICAA.	
	2013	Apoyo a la elaboración del fascículo “Cómo desarrollar un evento de conservación con enfoque de género” del Manual de Género, en el que se abordan consideraciones de género a tomar en cuenta antes, durante y después de un evento.
		Creación de un espacio de acceso restringido en el sitio web de ICAA, para los miembros de la Comunidad de Práctica donde se compartieron recursos especializados en género y conservación. Actualmente ascienden a 212 títulos.
2014	Apoyo técnico para la implementación del Grupo de Desarrollo de Capacidades animado por UICN. Se buscó aprovechar la agenda del GDC con expositoras de todo el mundo, y se incidió en la ampliación de cobertura de los seminarios virtuales para un público mayor. Dos de los seminarios web organizados en este marco: “Cambio climático: ¿Un asunto de género?” y “REDD + y género: salvaguardas sociales y ambientales” alcanzaron un récord de 211 y 130 participantes respectivamente. De este modo, se ha contribuido a colocar el tema de la equidad de género entre distintos segmentos de los grupos meta de ICAA.	
2015	Apoyo en el diseño y facilitación del taller de cierre de la CdP, así como en la presentación de las principales pautas del fascículo “Técnicas de sistematización rápida de la caja de herramientas para el intercambio de información y conocimiento”.	
Monitoreo y evaluación	2012-2015	Integración del enfoque de género en ICAA II a través de un conjunto de indicadores establecidos en el Plan de Gestión del Desempeño de ICAA, elaborado por el Equipo Técnico de Monitoreo y Evaluación de la Unidad de Apoyo en diciembre de 2011. Dicho plan se actualiza periódicamente. Se cuenta con once indicadores (compartidos por la Unidad de Apoyo y los socios de ICAA) que desagregan a los beneficiarios de productos, servicios o beneficios según sexo e identifican contenidos sobre género en las actividades; así como con cuatro indicadores de aplicación exclusiva por la Unidad de Apoyo referidos a logros en la promoción de los asuntos de género con los socios de ICAA. Los socios y la Unidad de Apoyo de ICAA reportan sobre estos indicadores y sus metas en sus informes de segundo y cuarto trimestre. Desde la Unidad de Apoyo se ha promovido que los socios desarrollen nuevos indicadores de género a nivel de productos y resultados.

**Tabla 22.** Secuencia de acciones del Consorcio Purús - Manu para integrar el enfoque de equidad de género

Año	Acciones realizadas
2012	Participación de miembros del Consorcio en los diferentes talleres y seminarios virtuales provistos por la Unidad de Apoyo. Se brindó apoyo a una líder indígena de la Organización Regional de AIDSESP (Ucayali) para su participación en el taller “Planificación con Enfoque de Género en Organizaciones Ambientales”, efectuado en Quito por la Unidad de Apoyo en abril de 2012.
	Elaboración de una primera versión del plan de género para el proyecto, a ser complementada con información de campo.
	Inicio de la elaboración del plan de género institucional por Pronaturaleza, mediante la realización de una encuesta aplicada a todo su personal y un taller facilitado por la Unidad de Apoyo de ICAA.
	Inicio de la formulación de la política institucional de género de SZF a través de encuestas y un análisis de género.
2013	Realización de un evento de diálogo junto con la Municipalidad Provincial de Tahuamanu en honor al Día Internacional de la Mujer. Se contó con la participación de 10 organizaciones provinciales de mujeres, y se tuvo como resultado un documento de propuestas para el Plan de Igualdad de Oportunidades de la provincia y para transversalizar el enfoque de género en su Plan de Desarrollo Concertado.
	Elaboración del estudio “Análisis de mecanismos y barreras existentes para la participación, acceso y gestión de recursos naturales de las mujeres”, que aborda las localidades de Yuruá y Purús (Ucayali) y Tahuamanu (Madre de Dios). Este diagnóstico fue realizado con la participación de 30 representantes de organizaciones indígenas, asociaciones y comités de productores, así como de autoridades locales y regionales, y proporciona información sobre los roles productivos y reproductivos de género, y sobre las dificultades del acceso a la gestión de los recursos naturales y la toma de decisiones.
	Elaboración del plan para transversalizar el enfoque de género en el Consorcio, desarrollado con la participación de todos los socios y con la capacitación de CARE y la Unidad de Apoyo de ICAA.
	Implementación de un Plan de Capacitación para el Comité de Gestión Forestal de Tahuamanu, que aborda el tema transversal de género.
	Contribuciones técnicas al Plan de Igualdad de Oportunidades de la Municipalidad Provincial de Tahuamanu.
	Contratación de consultoría para analizar la representación y participación política de los pueblos indígenas en la provincia de Purús, abordando la experiencia del gobierno municipal 2006-2010 así como otros espacios, con un enfoque intercultural y de género, a fin de definir directrices y recomendaciones al gobierno peruano para mejorar el nivel de representación y participación de los pueblos indígenas en los gobiernos locales.
	Establecimiento e implementación de convenios con las comunidades Nueva Bella (Ashaninka), Dulce Gloria (Ashaninka) y San Pablo (Yaminahua) de Purús, para la creación de comités de gestión compuestos por hombres y mujeres, y la evaluación de sus bosques, el registro de los árboles de semilla de caoba y la designación de áreas protegida contra la tala de madera.
	Asistencia técnica al Comité de Gestión del Área Natural Protegida del sector Sepahua para la formulación de un plan de fortalecimiento organizacional con enfoque de género, a fin de promover la participación de las mujeres y consolidar su representación institucional.
Incidencia en la incorporación del enfoque de género en el Plan de Desarrollo Concertado de Purús. La Municipalidad Provincial de Purús aprobó un reglamento que indica que las delegaciones de las comunidades indígenas que participan en las reuniones del presupuesto participativo deben incluir al menos una mujer líder indígena.	

Año	Acciones realizadas
2013	<p>Diseño e implementación de actividades para fortalecer la participación de las mujeres en la asociación EcoPurús (Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Purús) y la Federación de Comunidades Nativas de la Provincia de Purús (FECONAPU) y enfatizar la capacitación de líderes y representantes de ambos sexos. La FECONAPU creó una Secretaría de la Juventud en su estructura organizativa. EcoPurús y FECONAPU identificaron 24 líderes y jóvenes de los pueblos Junikuin/Cashinahua, Sharanahuas, Mastanahua, Madija/Culina, Ashaninka, y Amahuaca para su participación en la capacitación provista por el proyecto, a fin de promover un liderazgo compartido y complementario entre hombres y mujeres.</p>
	<p>Asistencia técnica a la Asociación de Comunidades Nativas para el Desarrollo Integral del Yurua Yano Sharakoiai (ACONADISH), de Ucayali, a fin de elaborar una hoja de ruta para fortalecer la participación de las mujeres y jóvenes indígenas durante el proceso de actualización de su plan de vida.</p>
	<p>A nivel del Consorcio inicio de capacitaciones en género y del trabajo para incorporar visión de género en organizaciones indígenas.</p>
2014	<p>A nivel del Consorcio, creación y fortalecimiento de organizaciones de mujeres.</p>
	<p>Incorporación del enfoque de género en: i) El análisis de la vulnerabilidad frente al cambio climático de Purús y Tahuamanu, basado en las percepciones de las mujeres y los hombres de la localidad; ii) el diseño conceptual y metodológico del proceso de actualización del Plan Regional de Desarrollo Concertado de Madre de Dios; y iii) la Mesa Regional de Género de Madre de Dios que fomenta la participación de las mujeres en el Plan de Desarrollo Regional Concertado.</p>
	<p>Impulso a la participación de las mujeres en los comités de gestión de las áreas naturales protegidas y de la Reserva Comunal de Purús, así como en EcoPurús, FECONAPU y ACONADISH.</p>
	<p>Consolidación de la Asociación de Artesanos de Purús “MABU JIWE”, compuesta mayoritariamente por mujeres. Agrupa a 35 mujeres de los grupos étnicos Asháninka, Yine y Hunikuin. Esta asociación fue capacitada en los temas de desarrollo de productos, mercadeo, rendición de cuentas y distribución de ingresos, presupuesto participativo, artesanías de productos forestales, computación, uso de herramientas de registro para la artesanía y actas de la asociación, y elaboración de propuestas de proyectos. Se apoyó su registro formal y la realización de un análisis FODA. Se coordinó con EcoPurús y la Reserva Comunal de Purús para el uso de sus logotipos en las artesanías, como producto distintivo de esta zona de amortiguamiento.</p>
	<p>Fomento de la participación femenina en espacios de decisión ocupados usualmente por hombres. EcoPurús incorporó la participación de una mujer en su directiva y ACONADISH aprobó la participación de las mujeres en su directiva durante su modificación de estatutos.</p>
<p>Implementación del proyecto piloto de acción integral para fomentar una mayor equidad de género en Atalaya (Ucayali, Perú) por Pronaturaleza con fondos de donación de la Unidad de Apoyo de ICAA, con el objetivo de reforzar la capacitación de las mujeres indígenas a nivel local.</p>	
2015	<p><b>ORAU:</b> Acciones de género que ha implementado: Se han desarrollado planes de vida de las comunidades nativas con la participación directa de las mujeres.</p>

Año	Acciones realizadas
2015	<p><b>ProNaturaleza:</b></p> <p>Acciones de género que ha implementado: Buscó incentivar mecanismos que promuevan la participación de las mujeres identificando necesidades diferenciadas de hombres y mujeres - con mayor énfasis en mujeres - de modo que se fortalecieran las capacidades de conocimiento, participación y toma de decisiones en cuanto a las acciones implementadas por el proyecto con el Comité de Gestión del Parque Nacional Alto Purús, el fortalecimiento organizacional de la organización Indígena Coordinadora Regional de Pueblos Indígenas AIDSESP Atalaya (CORPIAA), y la Asociación de Clubes Madres y Comedores Populares de la Provincia de Atalaya.</p> <p>Publicaciones: Plan Estratégico Institucional de ProNaturaleza, el cual incluye el enfoque de equidad de género como un enfoque transversal aplicable a todas las acciones y proyectos que se implementen en la institución. Política Institucional de Género, la cual establece el compromiso explícito de ProNaturaleza a transversalizar e integrar el enfoque de género en el desarrollo de actividades y en las relaciones interinstitucionales. Diagnóstico de las brechas de género para la provincia de Atalaya, en el marco del Proyecto Piloto de Género y Conservación, la cual refleja la brecha de género a nivel provincial y resalta la “participación política” como una de las brechas más importantes. La Agenda de la Mujer Indígena de la provincia de Atalaya refleja las demandas y necesidades de las mujeres en cuatro aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Económicos</li> <li>b) participación política</li> <li>c) manejo y conservación de recursos naturales</li> <li>d) violencia familiar.</li> </ul>
	<p><b>FZS:</b></p> <p>Acciones de género que ha implementado: Trabajo y coordinación con lideresas de asociaciones referente al manejo de recursos.</p> <p>Publicaciones: Actualización de la Política de Género Institucional Desarrollo de charlas internas con el personal sobre el enfoque de género.</p>
	<p><b>WWF:</b></p> <p>Publicación (de todo el Consorcio): Sistematización de la aplicación del enfoque de género en las experiencias implementadas por el proyecto Corredor de Conservación Purús-Manu.</p>
	<p><b>CARE:</b></p> <p>Acciones de género que ha implementado: Capacitaciones al personal de oficina, consultores, técnicos y gerencias.</p> <p>Publicaciones: Caja de herramientas de género.</p>

**Tabla 23.** Secuencia de acciones del Consorcio Paisajes Indígenas para integrar el enfoque de equidad de género

Año	Acciones realizadas
2012	Participación en los talleres efectuados por la Unidad de Apoyo en Lima y Quito para la elaboración del Análisis de Género y el Plan de Acción de Género de ICAA, herramientas que orientaron el abordaje inicial del enfoque de género en las actividades del Consorcio.
	Reunión del Consorcio para determinar las posibles maneras de profundizar el enfoque de género en sus actividades. Se optó por la aplicación del enfoque de género de manera transversal como parte de la estrategia de intervención para la realización de las distintas actividades, tendiendo a la realización de actividades específicas de género para influir y concienciar sobre este problema con mayor eficacia.
	Organización conjunta de IBC con Terra Nova, los gobiernos locales y las organizaciones indígenas, de un taller para preparar la agenda de género para las mujeres indígenas y ribereñas del Río Ucayali a fin de reducir o eliminar los principales problemas identificados. Las propuestas formuladas fueron: participación política de las mujeres, educación de calidad y culturalmente relevante, salud de calidad e intercultural, empleo y economía sostenible, y recursos naturales y territorio. Estas propuestas demandan para su consecución el compromiso de diferentes autoridades e instituciones y la realización de acciones de seguimiento.
	Apoyo a la Federación Indígena de la Nacionalidad Cofán del Ecuador (FEINCE). En su Asamblea Ordinaria Anual, en la Comunidad Sinangoe, esta organización resolvió el registro de la Reserva Cofán Bermejo en el Programa Socio Bosque y la participación igualitaria de hombres, mujeres, jóvenes y niños de la comunidad en el proyecto.
	Capacitación a la Red de Comunicadores Indígenas (REDCIP Ucayali) por parte del IBC en la elaboración de contenidos de cuñas radiales incluyendo el enfoque de género, para su difusión mediante los programas radiales de las organizaciones indígenas FECONAPIA, FENACOCA, FECONAU y ORAU.
	Coordinación de esfuerzos y trabajo conjunto con las organizaciones no gubernamentales Terranova y Flora Tristán para promover la equidad de género.
	Apoyo de IBC, en colaboración con Chirapaq y Flora Tristán, para la realización del V Encuentro de la Mujer 2012 de FECONAPIA, en el cual las mujeres y hombres de sus comunidades miembros reflexionaron conjuntamente sobre asuntos de género y evaluaron el rol de las mujeres en el desarrollo comunal. Se elaboró un plan de género para su incorporación en el segmento mujer y familia del Plan Operativo 2013 de esta organización.
	Desarrollo del plan de género 2013-2016 del Consorcio con el apoyo de una consultora, el cual incluyó una estrategia para integrar el enfoque de género en las actividades de todos los socios. Se realizó un taller en Lima y otro en Quito, así como con reuniones virtuales con la participación de representantes de las instituciones socias del Consorcio; asimismo, y se efectuaron entrevistas con el personal involucrado en asuntos de género en estas instituciones.
	Asistencia técnica del IBC a la Coordinadora para el Desarrollo de las Mujeres Indígenas de la Amazonía (CODEMIA), en la redacción de sus estatutos y su inscripción en registros públicos. Esta organización está compuesta por mujeres líderes indígenas de diferentes regiones de la Amazonía y busca promover la equidad de género mediante el desarrollo de capacidades de las mujeres para el ejercicio de sus derechos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales.
	Ejecución de dos talleres de capacitación en computación básica por parte de FSC y FEINCE en Sucumbios, uno para la Asociación SOKU, integrada por mujeres de Dureno, y otro para la organización de mujeres Sinangoe Shameku, como parte de su proceso de fortalecimiento organizacional.
Participación de TNC, FEINCE e IBC en el taller “Desarrollo de políticas de género para organizaciones ambientales”, organizado en setiembre en Lima por la Unidad de Apoyo. Las organizaciones participantes acordaron que las instituciones interesadas desarrollarían una política institucional de género que adoptaría formas distintas de acuerdo a la situación particular de cada organización.	



Año	Acciones realizadas
2012	Facilitación, por parte de IBC en coordinación con la Unidad de Apoyo, de la participación de seis representantes indígenas (tres hombres y tres mujeres) de las organizaciones de Ucayali: ORAU, FECONAU, CODEMIA, FECONAPIA y FENACOCA, en el taller “Género y conservación para hombres y mujeres líderes de la Amazonía Andina” efectuado en Lago Agrio (Ecuador), con la finalidad de promover en sus agendas la integración del enfoque de equidad de género.
	Promoción por parte de TNC, FEINCE y FSC de la participación de hombres y mujeres en los talleres de capacitación en contabilidad y el taller de guardaparques organizados en setiembre con el U.S. Forest Service. Se tuvo por objetivo la participación de un 50% de mujeres y se alcanzó un 25% en el de contabilidad, y un 40% en el taller de guardabosques. En este último se trataba de mujeres cofán, que mostraron compromiso con la conservación de sus territorios y un papel activo en todas las actividades formativas.
	Actualización de la estrategia de género, mujer y familia de la COICA elaborada el 2010, para su discusión en la Segunda Cumbre Amazónica y en el Congreso de la COICA. Este trabajo fue efectuado también para una exposición sobre la posición de la COICA en la Cumbre Continental de Mujeres (noviembre de 2013) y la Conferencia Mundial sobre Pueblos Indígenas de Naciones Unidas (agosto de 2014).
2014	Capacitación de mujeres indígenas de las comunidades de Ucayali, por parte de IBC. Se reforzaron las capacidades de liderazgo de la Federación Xanun Kuruna de Mujeres Kakataibo Mujer (FEMUKAXAKU) y se contribuyó a su participación en diferentes espacios de interlocución con entidades de los sectores público y privado tales como GEMA, Perupetro, las municipalidades distritales de Padre Abad e Irazola, así como CIMA Cordillera Azul y la Agencia Agraria de Padre Abad.
	Promoción de la participación de las mujeres por parte de TNC Perú durante la implementación de actividades productivas sostenibles en el marco de los planes de vida de tres comunidades nativas shipibas en Ucayali. Como resultado, entre el 30% y 40% de participantes de los tres comités de producción formados, uno por comunidad, son mujeres shipibas que están participando activamente.
	Implementación, por parte de FEINCE, de un taller sobre equidad de género dirigido a mujeres de las comunidades Avie, Sinangoe, Dovuno y Zabalo. Se implementaron también talleres de formación de paralegales comunitarios que contaron con una amplia participación de las mujeres, y tuvieron una perspectiva de fortalecimiento de la participación de las mujeres Cofán en la toma de decisiones y en la gestión de los recursos naturales y defensa del territorio.
	Participación de la COICA en el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación de ICAA.
	Organización de un taller de capacitación para mujeres líderes de la COICA en Quito, en agosto de 2014, organizado y facilitado por la Unidad de Apoyo y la UICN, a fin de elaborar la política género de la COICA y su plan de trabajo.
	Formación de la organización de mujeres indígenas Cacataibo (IBC).
2015	<b>TNC:</b> Realizó actividades y talleres específicos para mujeres de comunidades nativas, sobre temas ambientales.
	<b>CSF:</b> Acciones de género que ha implementado: La selección de participantes en cursos que organiza CSF en el marco de ICAA tiene en cuenta criterios de equidad de género.
	<p><b>IBC:</b> Acciones de género que ha implementado: Capacitación de personal de la organización en GDC de género en 2014 (UA-ICAA). Inclusión de indicadores de género en Planes del Buen Vivir con las comunidades nativas con las que trabaja IBC en 6 paisajes indígenas de la Amazonía peruana.</p> <p>Capacitación de la coordinadora de desarrollo institucional sobre elaboración de política institucional de género. El componente de género fue incluido tanto en Plan de Trabajo, como en el proyecto de resolución de conflictos en región Ucayali. Talleres de derechos territoriales buscan activamente la participación de mujeres. La selección de promotores legales se realiza con criterio de género para asegurar la participación de 50% de mujeres.</p> <p>Publicaciones: Plan del buen vivir con enfoque de género en la comunidad de Puerto Pascuala de la Reserva de Biosfera Oxapampa (realizado en marco del GDC de género).</p>

**Tabla 24.** Secuencia de acciones del Consorcio Madre de Dios para integrar el enfoque de equidad de género

Año	Acciones realizadas
2012	Identificación de mecanismos para la integración del enfoque de equidad de género en las actividades por la especialista en género del Consorcio. Se realizó un análisis de género del proyecto, enfatizando en los roles y la situación de las mujeres y los hombres en las actividades y las organizaciones productivas para identificar desigualdades y definir estrategias para su reducción. Se tuvo como resultado el documento: "Estrategia para la integración del enfoque de género en el proyecto del Consorcio Madre de Dios 2012-2016".
	Fortalecimiento de capacidades del personal encargado del proyecto y los aliados institucionales para la integración del enfoque de género en el plan de trabajo del Consorcio. Cuatro técnicos del CMDD participaron en el taller "Análisis de género en organizaciones y proyectos ambientales" organizado por la Unidad de Apoyo, y efectuaron un taller de réplica adaptado al contexto regional de Madre de Dios para 16 miembros del equipo técnico. Cuatro miembros del personal técnico del Consorcio MDD participaron también en la organización del taller de capacitación "Metodologías de género aplicadas a la gestión ambiental local" efectuado por la Unidad de Apoyo en Puerto Maldonado.
	Creación de un comité de género, con un miembro por cada socio, para la integración del enfoque de equidad de género en el plan de trabajo del Consorcio.
	Organización de talleres de capacitación sobre viveros y sistemas agroforestales, destacando la importancia del género en los sistemas de producción. Estos talleres fueron dirigidos a técnicos, estudiantes de las escuelas secundarias, el Instituto Superior Tecnológico de Iberia, y las familias que gestionan las plantaciones agroforestales en esta localidad.
	Participación en la Mesa Regional de Género constituida por representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para promover políticas de género en la región. En este espacio se organizó, junto con el MINAM y la Defensoría del Pueblo, un taller de capacitación para desarrollar los objetivos de la Mesa y fortalecer el entendimiento común de los conceptos de género entre las organizaciones miembros.
	Coordinación con la Gerencia Regional de Desarrollo Social para avanzar en el proceso de aprobación y ejecución de un Plan Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PRIO).
	Organización de visitas de campo para el desarrollo de un plan de análisis de género para la gestión ambiental en Madre de Dios, actividad efectuada por el Consorcio en coordinación con la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo (DIRECTUR), la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), la Defensoría del Pueblo, entre otros, con el fin de desarrollar proyectos de género y enfocar el trabajo de las mujeres productoras y las mujeres indígenas con perspectiva al Plan Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
	Capacitación en viveros y sistemas agroforestales destacando la importancia del género en los sistemas productivos para técnicos y asociaciones de productores de la provincia de Tahuamanu y el Distrito de Las Piedras en la Provincia de Tambopata, áreas degradadas por la minería de oro.
2013	Firma de Convenio con GIZ para la realización de un estudio sobre género y medio ambiente en Madre de Dios, liderado por la Especialista en Género del Consorcio.
	Implementación de eventos de planificación territorial que destacaron la importancia del género en la gestión de recursos y la planificación en las comunidades de Pacahuara y La Novia, como parte de la estrategia de atención de conflictos de tierras y pérdida de bosques a lo largo de la Carretera Interoceánica.
	Desarrollo de un informe sobre estudio de género y educación, salud, tenencia de la tierra, y empleo, así como de materiales para su difusión que fueron distribuidos entre funcionarios públicos, estudiantes y público en general.

Año	Acciones realizadas
2013	Participación activa, en el marco de la Mesa Regional de Género en Madre de Dios, en la elaboración de un plan de trabajo que incluyó la asistencia técnica a la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Madre de Dios para la aprobación de un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
	Desarrollo y difusión de estudio sobre derechos jurídicos indígenas que abordó la situación legal de las superposiciones de los territorios de las Comunidades Nativas de Madre de Dios con las concesiones mineras y sus impactos ambientales, sociales y culturales, así como de los conflictos internos y externos existentes en dichas comunidades. Este informe destacó el papel de las mujeres indígenas como titulares de derechos mineros, y por ende con autoridad de decisión en sus comunidades. En los talleres se buscó fortalecer la capacidad de liderazgo de estas mujeres para la protección de los derechos colectivos de las comunidades indígenas y la transformación de conflictos.
	Asistencia técnica al fortalecimiento y formalización de la Asociación de Mujeres Empresarias de Madre de Dios (AMEMAD), la cual agrupa mujeres conductoras de pequeños y medianos negocios ecoamigables dedicados a la transformación de productos forestales nativos.
	Desarrollo del estudio "Relaciones de Género y el Rol de la Mujer en el Desarrollo Socio-ambiental con Énfasis en las Zonas Rurales de Madre de Dios", llevado a cabo con la colaboración de GIZ en el marco del Proyecto de Fortalecimiento del MINAM. Fue localizado en Tambopata, Tahuamanu y Manu, y trabajado participativamente con instituciones gubernamentales, la sociedad civil, y mujeres líderes de base. El estudio explora brechas en la conciencia de género en el público y los tomadores de decisión, e identifica los roles, las capacidades y los problemas de las mujeres y sus organizaciones en la sociedad rural, la agricultura y en los sectores de castaña y minería.
	Elaboración e implementación de un manual para integrar el género en los proyectos socioambientales y fomentar la incidencia política. Se capacitó en el uso de esta herramienta al personal de todas las entidades miembros del Consorcio.
	Desarrollo de una línea base sobre la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a lo largo del proyecto.
	Participación de representantes de las instituciones miembros del Consorcio en el taller "Elaboración de políticas de género para organizaciones ambientales", organizado por la Unidad de Apoyo de ICAA. Como resultado, se inició la elaboración de un documento de política de género para los socios del Consorcio.
2014	Participación de cinco representantes de los diferentes socios del Consorcio MDD en el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación.
	Reactivación del Comité de Género del CMDD, formado en el 2012 y que no logró un funcionamiento regular, para impulsar la integración del enfoque de género. Los retos de conocimiento planteados en el Grupo de Desarrollo de Capacidades motivaron a los participantes del Consorcio a reunirse para compartir aprendizajes y apoyarse mutuamente en lo académico, y a buscar impulsar el desarrollo de este enfoque, para lo cual se ha integrado a un miembro de cada organización socia.
	Desarrollo del material didáctico "Herramienta para incorporar el género en los proyectos sociales y ambientales", que especifica los pasos para incorporar la transversalidad de género en diferentes ciclos de los proyectos de conservación. Esta herramienta se ha difundido entre los miembros del Consorcio MDD y se le ha proporcionado a las instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales en Madre de Dios.
	Desarrollo de una política de género para el Consorcio MDD a partir de un diagnóstico interno y la definición de las directrices necesarias con la participación del Comité de Género. Se contó con el apoyo de una especialista de UICN para este proceso. La formulación de una política de género se ha replicado en la Asociación Huarayo, miembro del Consorcio.

Año	Acciones realizadas
2014	Asistencia técnica al Subcomité de Cambio Climático, el cual estuvo encargado de la elaboración de la Estrategia Regional de Cambio Climático, mediante la participación en un taller interno para la presentación de los materiales producidos por el Consorcio MDD y una presentación sobre género y cambio climático. Se planteó información diferenciada de género sobre la vulnerabilidad al cambio climático y se logró poner en agenda la importancia de valorar y reconocer las diferentes capacidades y necesidades de hombres y mujeres frente a esta problemática con el fin de establecer las medidas pertinentes.
	Apoyo al diseño e implementación de talleres para la formulación de planes de manejo territorial en las localidades de Mavila, La Novia y Nuevo Pacarán. El objetivo de estos talleres fue incrementar la participación de las mujeres en los espacios públicos y el uso de métodos para valorar y reconocer sus necesidades y puntos de vista.
	Impulso a la formación de comités de gestión del agua compuestos por mujeres. Como parte del Programa de Cuencas, el PEMD-GOREMAD ha incidido en que las comunidades campesinas formen comités con participación de las mujeres para la vigilancia del agua, dado su mayor contacto con este recurso. En algunos de estos comités participan también el gobernador y el presidente de la comunidad.
	Participación en la convocatoria efectuada por el Programa de Donaciones de la Unidad de Apoyo, con el proyecto piloto "Construcción de liderazgo de las mujeres para la conservación del bioma amazónico", que resultó seleccionado. La ejecución de este proyecto está a cargo de la Asociación Huarayo y cuenta con el soporte de un comité consultivo integrado por tres miembros del Comité de Género del Consorcio. Con el proyecto se busca vincular a mujeres micro y pequeñas empresarias que vienen gestionando emprendimientos productivos eslabonados a los recursos del bosque y que pertenecen a la Asociación de Mujeres Empresarias de Madre de Dios (AMEMAD), con mujeres de pequeños emprendimientos rurales vinculados a la agricultura y la reforestación ubicados al borde de ejes carreteros, las cuales son zonas convulsionadas por la minería. El objetivo de este vínculo es buscar un intercambio de experiencias y aprendizajes, y su empoderamiento como mujeres líderes en aspectos de género y conservación.
	Monitoreo de resultados relativos a la equidad de género. El indicador que mide la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones aumentó significativamente del 18% al 27,9%.
2015	Acciones de género ha implementado UF: Taller Regional de Mujeres
	Huarayo: Implementación del Proyecto Piloto "Construcción de liderazgo de las mujeres para la conservación del bioma amazónico" en Madre de Dios.
	Publicaciones: Manual de capacitación y sistematización de la experiencia (del proyecto).

**Tabla 25.** Secuencia de acciones del Consorcio Loreto Manu-Tambopata para integrar el enfoque de equidad de género

Año	Acciones realizadas
2012	Participación en los dos talleres de consulta efectuados por la Unidad de Apoyo para elaborar el Plan de Acción de Género de ICAA. Esto motivó la elaboración de planes de acción de género en todas las instituciones del Consorcio Loreto Manu-Tambopata, como paso previo para la elaboración de un Plan de Género a nivel del Consorcio.
	Ejecución de talleres internos conducidos por la especialista en género del Consorcio junto con el personal de FONDAM, SPDA y WCS, para diseñar estrategias de género a aplicarse en cada una de las actividades programadas (marzo).
	Evaluación institucional de la integración del enfoque de género por todos los socios del Consorcio y elaboración de propuestas para los planes de trabajo institucional y general.
	Formulación del Plan de Género del Consorcio a partir de la formulación de planes según socio y la estructuración de un plan general para el Consorcio en el que cada socio tiene sus propias actividades. Sobre la base de este documento, en el Consorcio se ha hecho un seguimiento periódico a la implementación de las acciones planteadas.
	Incorporación transversal de actividades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los proyectos productivos Tacaná apoyados por ICAA, mediante talleres iniciales con las asociaciones productivas para visibilizar el rol de las mujeres a lo largo de la cadena productiva de los diferentes productos introducidos al mercado, especialmente el cacao y el café.
	Fortalecimiento de la organización de mujeres indígenas Tacaná.
2013	Diseño por WCS de una metodología de análisis de género de las cadenas de valor de las iniciativas productivas para visibilizar el papel de la mujer en el proceso productivo. Esta metodología fue validada en marzo en la comunidad de Chuchuca, con la participación de 69 representantes mujeres y hombres de las diferentes comunidades miembros de Asociación de Productores de Café de Larecaja (APCERL). FONDAM señala que proporcionó esta metodología al ejecutor de uno de los proyectos para su aplicación dentro de una capacitación dirigida a pescadores en Ica. La consiguiente identificación por los participantes de las diferencias de roles de las mujeres y los varones en la pesca resultó muy provechosa para poner en evidencia las desigualdades y para sensibilizarlos sobre la necesidad de cambios.
	Desarrollo participativo por WCS de tres planes de negocios con enfoque de género para iniciativas productivas comunitarias en el territorio indígena Tacana: turismo en la comunidad Villa Alcira, stands de cacao silvestre en Carmen del Emero e iniciativa piloto de agroforestería en Tumupas.
	Integración de criterios de género en la convocatoria y evaluación de proyectos por parte del FONDAM. Inclusión de género en taller de elaboración de proyectos (FONDAM).
	Ejecución del taller “Equidad de Género en Proyectos de Conservación” (marzo) dirigido por la Coordinadora de Género de la Unidad de Apoyo de ICAA.
	Asistencia técnica por WCS al Consejo de la Mujer Tacana en el diseño de un plan de negocios para la venta de artesanías.
	Asistencia técnica por WCS para la incorporación de una perspectiva de género en el diseño de una metodología para la planificación municipal del Municipio de Apolo.
	Ejecución de la charla “Estrategias de intervención con enfoque de género en los programas de conservación dentro de las AP” por la especialista en género del Consorcio en la sede de WCS Iquitos.
	Elaboración de política de equidad de género institucional por SPDA.
	Ejecución de taller para el desarrollo de una política de género institucional de WCS (setiembre).
A nivel del Consorcio, inicio de capacitaciones de género.	

Año	Acciones realizadas
2014	Elaboración de política de género de FONDAM mediante dos reuniones de trabajo: una con la participación de la dirección ejecutiva y otra con la participación de personal técnico y administrativo, facilitadas por la coordinadora de género de la Unidad de Apoyo de ICAA. Como resultado, se formó un Comité de Género para desarrollar la política que fue formulada mediante un proceso participativo con todas las áreas del FONDAM.
	Participación de SPDA, FONDAM, y WCS en el Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación.
	Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a participar en las juntas directivas de las asociaciones de productores, en las reuniones y talleres de capacitación, en la distribución comunal de las áreas de nuez de Brasil, y en la distribución equitativa de las primas de la venta de las nueces de Brasil certificadas durante la formulación de los planes de gestión y los planes operativos anuales para el uso de las nueces de Brasil en las comunidades indígenas Sonene, Palma Real, Tres Islas, Boca Pariamanu y Puerto Arturo, para su presentación a la Dirección Regional de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Madre de Dios.
	Inicio del desarrollo de parte del FONDAM en el marco del GDC, de un kit de herramientas de monitoreo y evaluación de proyectos con enfoques de género e interculturales, como instrumento que oriente la evaluación de los proyectos, la relación con los ejecutores y las decisiones de financiamiento.
	Apoyo al proceso de establecimiento de un área de conservación privada en Puerto Prado, comunidad indígena de Loreto. Esta iniciativa de conservación fue dirigida por Ema Tapullima, primera mujer presidente de la comunidad y primera mujer vicegobernadora de Loreto. En el 2013, se visibilizó esta experiencia mediante fotorreportajes y un video. En el 2014, se logró el reconocimiento formal de la ACP "Paraiso Natural Iwirati", en la Comunidad Nativa Puerto Prado. Se trata de la Primera ACP reconocida legalmente en una comunidad nativa.
2015	Publicaciones de SPDA: "Mujer: agricultura y alimentación. Implicancias de la minería informal sobre la salud de mujeres y niños en Madre de Dios". No financiado por ICAA.
	Acciones de género que ha implementado FONDAM: Se han mejorado los formatos de evaluación de proyectos en los temas de Equidad de Género e Interculturalidad.
	Publicaciones de FONDAM: Artículo sobre género y pueblos indígenas. Documento para la transversalización de equidad de género en los formatos de evaluación de proyectos.
	<p>Acciones de género ha implementado WCS: 1) Se elaboró el Plan Institucional de Acción de Género que hace operativa la Política Institucional de Género con un horizonte de 3 años de duración, el cual se organiza en tres ámbitos de acción: a) Las relaciones internas de la institución y la conciliación de responsabilidades laborales y el cuidado en los hogares del personal, b) las acciones de conservación en el campo y c) las acciones relativas a la información a las políticas estatales y la comunicación interna y externa. El plan define objetivos, metas, indicadores, actividades, requerimientos, plazos de tiempo y responsabilidades específicas. Es elaborado a través de un taller con la participación de la mayoría del personal de WCS-Perú y se encuentra en proceso de complementación por la oficina regional de Iquitos y la revisión general por parte de todo el personal. 2) Entre el personal de Lima se organizó un grupo de trabajo para dar seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Género. 3) Se diseñó una metodología para la evaluación de fortalezas y debilidades de la gobernanza que tiene un enfoque de género. Esta metodología fue aplicada en la comunidad de El Chino del Río Tahuayo y ya se cuenta con un informe entregado a la comunidad. El informe comprende el diagnóstico de la comunidad y de su principal grupo de gobernanza y, además, un plan de desarrollo comunal elaborado por mujeres y hombres de la comunidad. Además se hicieron cuatro evaluaciones a grupos relacionados con los recursos naturales de la misma comunidad, entre ellos a la Asociación de Artesanas "Manos Amazónicas". Los informes correspondientes para cada asociación fueron elaborados y entregados.</p> <p>Publicaciones: 1) Política institucional de género en su versión final y definitiva (octubre de 2014), 2) Plan institucional de Acción de Género primera versión (4 de setiembre de 2015), 3) Evaluación de las fortalezas y debilidades de la comunidad El Chino, Río Tahuayo, 4) Plan comunal (setiembre de 2015), y 5) Informe de la evaluación de fortalezas y debilidades de la gobernanza Asociación de Artesanas "Manos Amazónicas" (setiembre de 2015) .</p>

**Tabla 26.** Secuencia de acciones del Consorcio Paisajes Sostenibles para integrar el enfoque de equidad de género

Año	Acciones realizadas
2012	Elaboración de una base de referencia para obtener información clave sobre las relaciones de género en el área geográfica del proyecto.
2013	Visibilización de la participación de las mujeres y fomento de las condiciones para que puedan expresar sus opiniones. Algunos ejemplos son la participación igualitaria de mujeres y hombres como sujetos de derechos y poder en las reuniones y discusiones comunales en Tres Islas, la activa participación y reconocimiento del liderazgo de las mujeres en la cuenca Llacco Yavero, y la elección de una mujer como presidenta del comité PROCOMPITE de Penetración, cuyo objetivo es mejorar la productividad y la competitividad de los productores agrícolas de café.
	Realización del análisis de género y del plan de género del proyecto mediante una consultoría que incluyó cinco talleres con el personal del proyecto y los beneficiarios, incluyendo uno en Colombia. Estas acciones permitieron identificar las actividades de apoyo a la igualdad de género existentes y otras con ese potencial. Asimismo, estos talleres lograron incrementar los conocimientos del personal técnico del proyecto sobre género y sobre cómo desarrollar un análisis y una estrategia para garantizar la aplicación efectiva de la equidad de género y el desarrollo de indicadores.
	Fomento de la participación de las mujeres en los eventos de capacitación. En Ecuador, se tuvieron 3 426 participantes con una participación promedio de 35% de mujeres. Hubo un alto nivel de participación de las mujeres en la validación del taller de necesidades de capacitación. En el Perú, en los eventos de desarrollo de capacidades en la comunidad de Infierno, se logró un promedio de participación femenina de 45% de los asistentes, y en la capacitación del procesamiento de nueces del Brasil, dirigida a la Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata (ASCART), se tuvo una participación promedio de 76% de mujeres.
2014	Implementación y seguimiento del Plan de Género para integrar la perspectiva de equidad de género en las actividades de campo.
	En Ecuador, durante el desarrollo de los nuevos estatutos de la Comunidad Wamani de la parroquia Hatun Sumaku, las mujeres fueron reconocidas como miembros de la comunidad, lo que significa su derecho a gozar de títulos de propiedad y a ser elegidas como parte del Consejo de Gobierno de la comunidad. En esta comunidad se ha apoyado también la participación de las mujeres en la cadena de valor de la naranjilla. Asimismo, se registró una participación activa de mujeres en la elaboración y presentación de los planes de gestión de las comunidades Diez Agosto-Hatun Sumaco con un 49% de mujeres participantes, y Pucuno Chico con un 41% de mujeres participantes.
	En el Perú, las mujeres líderes de las comunidades en Madre de Dios están siendo capacitadas para participar activamente en las mesas de diálogo para el uso y gestión de los recursos naturales. Se ha apoyado también el desarrollo del negocio de cestería de fibra de tamshi ( <i>heteropsis flexuosa</i> ) de mujeres de la comunidad Palma Real mediante su capacitación y participación en ferias nacionales, lo cual ha incrementado sus ventas e ingresos. En el Perú, la cestería es una actividad tradicionalmente femenina y la participación de las mujeres en la capacitación en esta actividad fue de más del 85%. Asimismo, se ha brindado asistencia técnica a mujeres productoras de cacao y café en la zona de amortiguamiento del Santuario Megantoni en Cusco. Durante la segunda mitad del año fiscal 2014, el promedio de participación de las mujeres en los 176 eventos de capacitación efectuados aumentó de 35% a 37%.
	Selección de siete granjas por el proyecto para la capacitación piloto en Hatun Sumaku adoptando el criterio de género, además de criterios de diversidad de cultivos, disponibilidad de área de conservación y bosques, y distancia a otros miembros de la comunidad.
	Desarrollo del módulo de capacitación “Ciudadanía y Género” entre los siete módulos elaborados como parte del apoyo a la Escuela de Liderazgo Ambiental de la Municipalidad Provincial del Napo. Los doce hombres y once mujeres líderes de Hatun Sumako capacitados vienen replicando dicha capacitación en sus respectivas comunidades.

Año	Acciones realizadas
2015	<p>Rainforest Alliance: Ejemplos ilustrativos de acciones de género ha implementado su organización: 1. Fortalecimiento (legalización, capacitación, articulación con mercados) de Sani Warmi, una asociación de mujeres que venden artesanías 2. Creación de la marca O'HEE, que ayuda a posicionar y vender productos maderables y no-maderables. Esta marca respalda un conjunto de actividades de aprovechamiento y procesamiento donde las mujeres toman cada vez más un papel de liderazgo (por ejemplo, Juana Payaba en la comunidad de Tres Islas tiene un papel de liderazgo en la producción de castaña).</p> <p>Asimismo, se ha integrado el género en varias publicaciones y productos, por ejemplo, la priorización en los planes de vida y planes de manejo forestal o en planes de mejora y acción de las fincas piloto de naranjilla en la provincia de Napo.</p>
2015	<p><b>AIDER:</b> Acciones de género que ha implementado la organización: Aprobación de la política institucional de género.</p> <p>Desarrollo de una investigación sobre "Saberes ancestrales, de hombres y mujeres indígenas de la Amazonía peruana, sobre indicadores climáticos: un aporte para enfrentar los retos de la crisis climática". Esta investigación se realizó en cuatro pueblos indígenas: shipibo conibo y cacataibo en Ucayali, y ese eja y yine en Madre de Dios.</p> <p>Publicaciones: Díptico sobre los principales resultados de la investigación contenidos para su publicación impresa y dos vídeos (de 3 y 15 minutos) sobre el tema de investigación.</p>

**Tabla 27.** Productos de las donaciones de ICAA

Donación	Nº	Donatario	Nombre del proyecto	Productos	Productos adicionales
Grupo de Desarrollo de Capacidades en Género y Conservación	1	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN)	Por una conservación justa y equitativa en la Amazonia Andina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de trabajo</li> <li>2. Línea de base</li> <li>3. Programa de desarrollo de capacidades</li> <li>4. Sistema de seguimiento y evaluación de capacidades</li> <li>5. Sistematización de las experiencias del programa</li> <li>6. Documento con productos institucionales, compromisos y logros de las organizaciones participantes en el proceso</li> <li>7. Cinco fascículos para el manual de género</li> </ol>	
Proyectos pilotos	2	Asociación Huarayo	Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma amazónico en Madre de Dios, Perú	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de trabajo</li> <li>2. Cuatro módulos de capacitación</li> <li>3. Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas</li> <li>4. Informe de evaluación externa del proyecto</li> <li>5. Un (1) afiche de promoción de derechos en relación a la conservación.</li> <li>6. Dos (2) artículos en el periódico regional</li> </ol>	Informe "Cambio más significativo" (CMS)



Donación	Nº	Donatario	Nombre del proyecto	Productos	Productos adicionales
Proyectos pilotos	3	Fundación Peruana para la Conservación de la Naturaleza (Pronaturaleza)	Proyecto piloto de acción integral para impulsar una mayor equidad de género en la provincia de Atalaya - Ucayali - Perú, como zona de influencia del Corredor de Conservación Purús-Manu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de fortalecimiento de capacidades técnicas y administrativas de las mujeres indígenas</li> <li>2. Módulo para desarrollar valor agregado a los productos y servicios basados en la cultura indígena y el uso sostenible de la biodiversidad.</li> <li>3. Escuela de lideresas indígenas</li> <li>4. Agenda de la mujer indígena</li> <li>5. 2 historias de vida de lideresas indígenas sistematizadas</li> <li>6. Diagnóstico de brechas de género en la provincia de Atalaya</li> <li>7. Estrategia de comunicación y difusión de brechas de género en Atalaya</li> <li>8. Línea base y línea de salida del nivel de conciencia de hombres y mujeres sobre las brechas de género</li> <li>9. Sistematización del proyecto</li> <li>10. Evaluación externa</li> </ol>	Recetario "Los sabores de Atalaya"
Investigaciones	4	Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral (AIDER)	Investigación sobre saberes ancestrales de hombres y mujeres indígenas de la Amazonía peruana acerca de indicadores climáticos: un aporte para enfrentar los retos de la crisis climática	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Plan de trabajo</li> <li>b. Diseño de la investigación</li> <li>c. Documento de investigación para publicación</li> <li>d. Documento final de resultados de la investigación</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memoria de la reunión de devolución de los resultados de la investigación</li> <li>b. Publicación electrónica (folleto)</li> <li>c. Sistematización de la metodología</li> <li>d. Documental audiovisual (15 minutos)</li> </ol>	Documental audiovisual (3 minutos)

Donación	Nº	Donatario	Nombre del proyecto	Productos	Productos adicionales
Investigaciones	5	Asociación Amazónicas por la Amazonía (AMPA)	Investigación de las prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA) en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín - Amazonía Andina peruana	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Plan de trabajo</li> <li>b. Documento de Diseño de la Investigación</li> <li>c. Documento de investigación para publicación</li> <li>d. Informe final</li> <li>e. Publicación electrónica</li> <li>f. Exposición fotográfica (informe y banco de fotos)</li> </ul>	2 infografías con los principales resultados de la investigación (2 MRSE)

ACTORES ENTREVISTADOS  
PARA LA ELABORACIÓN DE  
ESTE DOCUMENTO

---

**Alicia Medina**, coordinadora de la investigación “Prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA), en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín, Amazonía Andina peruana”. Moyobamba, San Martín, Perú.

**Ana Hurtado**, miembro del comité consultivo del proyecto piloto “Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma Amazónico en Madre de Dios, Perú”. Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

**Elizabeth Peña**, coordinadora del proyecto piloto de “Acción integral para impulsar una mayor equidad de género en la provincia de Atalaya-Ucayali-Perú, como zona de influencia del Corredor de Conservación Purús-Manu”. Atalaya, Ucayali, Perú.

**Gina Vela**, promotora del comité consultivo del proyecto piloto “Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma Amazónico en Madre de Dios, Perú”. Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

**Juan Urbina**, consultor especialista para la investigación “Prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA), en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín, Amazonía Andina peruana”. Moyobamba, San Martín, Perú.

**Julia Quaedvlieg**, miembro del comité consultivo del proyecto piloto “Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma Amazónico en Madre de Dios, Perú”. Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

**Rafael Rojas**, miembro del comité consultivo del proyecto piloto "Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma Amazónico en Madre de Dios, Perú". Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

**Rita Castro**, coordinadora de campo del proyecto piloto de "Acción integral para impulsar una mayor equidad de género en la provincia de Atalaya-Ucayali-Perú, como zona de influencia del Corredor de Conservación Purús-Manu. Atalaya, Ucayali, Perú.

**Rodolfo Cocchela**, consultor especialista para la investigación "Prácticas de género en el proceso de diseño e implementación de los Incentivos Económicos para la Conservación (IEC) tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA), en el caso del mecanismo de retribución por servicios ecosistémicos Gera y del mecanismo de compensación por servicios ecosistémicos Moyobamba en San Martín, Amazonía Andina peruana". Moyobamba, San Martín, Perú.

**Tina Lerner**, coordinadora del proyecto piloto "Creando liderazgo femenino para la conservación del bioma Amazónico en Madre de Dios, Perú". Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

**Yolanda Ramírez**, coordinadora de la investigación "Saberes ancestrales, de hombres y mujeres indígenas de la Amazonía peruana, sobre indicadores climáticos: un aporte para enfrentar los retos de la crisis climática". Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

# REFERENCIAS

---

## DOCUMENTOS

- Blanco, M. (2014). Camino a la COP 20: Equidad de género, una condición para enfrentar el cambio climático. Recuperado en enero de 2016, de <http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/camino-cop20-equidad-genero-una-condicion-para-enfrentar-cambio-climatico>
- Informes Trimestrales y Anuales de los socios y la Unidad de Apoyo de ICAA (2012-2015). Documentos internos no publicados.
- USAID (2012) Gender Equality and Female Empowerment Policy. Washington DC, March.
- USAID-ICAA (2012a). Plan de acción de género 2012-2016. Recuperado en enero de 2016, de [http://www.amazonia-andina.org/sites/default/files/plan\\_de\\_accion\\_de\\_genero\\_icaa\\_final\\_agosto\\_2012.pdf](http://www.amazonia-andina.org/sites/default/files/plan_de_accion_de_genero_icaa_final_agosto_2012.pdf)
- (2013). Manual: Cómo integrar el enfoque de equidad de género en iniciativas de conservación. Recuperado en enero de 2016, de <http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/biblioteca/manuales-guias/manual-integrar-enfoque-equidad-genero-iniciativas>
- (2015). Informe del primer levantamiento de información de la sistematización de la experiencia de ICAA integrando el enfoque de género en los procesos de conservación. Lima.

## TALLER

- ICAA (2015). Taller “Sistematización de la experiencia de género de ICAA”. Lima: ICAA.



## ¿Qué es ICAA?

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA) es un programa regional de largo plazo creado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que suma e integra los esfuerzos de más de 30 organizaciones socias, locales e internacionales, para fortalecer la conservación del bioma amazónico en Colombia, Ecuador y Perú.

Los objetivos de ICAA son: 1) contribuir con la reducción de la tasa de deforestación y la pérdida de biodiversidad; 2) lograr que los aspectos clave de gobernanza de recursos naturales funcionen de manera más efectiva; y 3) mejorar la calidad y la sostenibilidad de los medios de vida de las poblaciones amazónicas. A través de esta iniciativa, USAID reafirma su compromiso con la conservación y el desarrollo sostenible en la Amazonía Andina.

A través de esta iniciativa, USAID reafirma su compromiso con la conservación y el desarrollo sostenible en la Amazonía Andina.