



Evaluación de Género y Plan de Acción de Género



GREEN
CLIMATE
FUND



Banco
Centroamericano
de Integración
Económica



fondo
para el medio
ambiente mundial
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA

Evaluación de Género y Plan de Acción de Género

Proyecto Bio-CLIMA “Acción climática integrada para reducir la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Biosferas de BOSAWÁS y Río San Juan, en la Región del Caribe Nicaragüense”



Evaluación de Género y Plan de Acción de Género

Proyecto Bio-CLIMA “Acción climática integrada para reducir la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Biosferas de Bosawás y Río San Juan, en la Región del Caribe Nicaragüense”

Cita sugerida:

Proyecto Bio-CLIMA (2023). *Evaluación de Género y Plan de Acción de Género*. 113 pg. República de Nicaragua, Managua: Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales (MARENA) y Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP).

Con el apoyo del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE).

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| LISTA DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS | 6 |
| I. Introducción del proyecto desde una perspectiva intercultural de genero..... | 7 |
| 1. Objetivo y Justificación de la Evaluación de Género | 8 |
| 1.1 Objetivo de la revisión de la Evaluación de Género..... | 8 |
| 1.1.1 Justificación | 9 |
| II. METODOLOGÍA..... | 9 |
| III. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA REGIÓN DEL CARIBE NICARAGÜENSE DESDE LA INDEPENDENCIA | 12 |
| IV. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL E INSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE | 14 |
| 4.1 Constitución | 14 |
| 4.2 Estatuto de Autonomía y Leyes, Incluidos los Derechos Colectivos sobre La tierra y el Pluralismo Jurídico | 15 |
| 4.3 Gobiernos Regionales y Territoriales | 18 |
| 4.4 Leyes y Políticas sobre Igualdad de Género | 18 |
| Políticas y Programas Públicos Nacionales y Regionales | 19 |
| Políticas y Programas Públicos Regionales sobre Igualdad de Género | 19 |
| 4.5 Leyes sobre Violencia Contra las Mujeres..... | 19 |
| 4.6 Instituciones Pertinentes para la Igualdad de Género | 20 |
| Instituciones nacionales..... | 20 |
| Instituciones RACCS y RACCN | 20 |
| V. CAMBIO CLIMÁTICO, SILVICULTURA Y MEDIO AMBIENTE: MARCO JURÍDICO, POLÍTICO E INSTITUCIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 21 |
| 5.1 Cambio climático y medio ambiente: Legislación y política..... | 21 |
| 5.2 Derecho y Política Forestal..... | 21 |
| 5.3 Recursos Naturales y Áreas Protegidas: Marco Jurídico, Político e Institucional..... | 22 |
| VI. ANÁLISIS INTERCULTURAL DE GÉNERO EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE: VISIÓN GENERAL 23 | |
| 6.1 Estadísticas Demográficas Básicas | 23 |
| 6.2 Educación y alfabetización | 27 |
| 6.3 Mujeres, Toma de Decisiones y Liderazgo | 27 |
| 6.3.1 Representación Política y Toma de Decisiones | 27 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 6.3.2 | Liderazgo | 29 |
| 6.3.3 | Sociedad Civil y Coordinación Intersectorial | 30 |
| 6.4 | Actividad Económica | 31 |
| 6.5 | División del Trabajo en Función del Género y Acceso y Control de los Recursos en el Hogar | 32 |
| 6.6 | Hogares Encabezados por Mujeres | 35 |
| 6.7 | Agua y Saneamiento..... | 35 |
| 6.8 | Salud..... | 36 |
| 6.9 | Patrones Migratorios..... | 37 |
| 6.10 | Religión y Espiritualidad | 37 |
| 6.11 | Índices de Igualdad de Género y Revisión de Datos..... | 38 |
| VII. | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE | 40 |
| 7.1 | Situación de las Distintas Formas de Violencia Contra Mujeres, Niñas y Adolescentes | 40 |
| 7.1.1 | Datos cuantitativos sobre violencia de género | 40 |
| 7.1.2 | Otras formas de violencia contra la mujer | 42 |
| 7.2 | Acceso a la información, salud, justicia y mecanismos de reclamación..... | 43 |
| 7.3 | Coordinación y coaliciones para la reparación y la prevención | 44 |
| VIII. | CREENCIAS Y PRÁCTICAS SOBRE LA TIERRA, EL CAMBIO CLIMÁTICO, LA SILVICULTURA Y LA PRODUCCIÓN EN BOSAWÁS E INDIO MAÍZ | 46 |
| 8.1 | Cosmovisión, Creencias y Prácticas con Respeto a la Tierra | 46 |
| 8.2 | Análisis intercultural de género de la adquisición de tierras mediante títulos y herencia en la región del Caribe | 47 |
| 8.3 | Participación de las mujeres en litigios sobre la tierra y mecanismos de resolución | 48 |
| 8.4 | Prácticas agrícolas y ganaderas: Pastos, tierras, bosques, cacao y silvicultura..... | 48 |
| 8.5 | Organización de unidades para la producción | 51 |
| 8.6 | Creencias y prácticas en torno al cambio climático | 51 |
| 8.7 | Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático | 52 |
| IX. | RESULTADOS DEL PROCESO DE CONSULTA DE AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE 2023 | 53 |
| 9.1 | Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático | 53 |
| X. | ENFOQUE DEL PROYECTO Y ELEMENTOS QUE CONTRIBUYEN AL CAMBIO INTERCULTURAL TRANSFORMADOR DE GÉNERO..... | 56 |
| 10.1 | Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático | 56 |
| 10.1.1 | Enfoque Transformador Intercultural de Género | 56 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 10.2 | Equidad y Participación Equitativa | 56 |
| 10.2.1 | Aprovechar las prácticas de producción autóctonas para la sostenibilidad | 57 |
| 10.2.2 | Aumentar la Igualdad Intercultural de Género, la Mujer como Responsable de la Toma de Decisiones y las Masculinidades no Violentas para Mejorar la Resiliencia y los Resultados del Desarrollo Humano Sostenible..... | 57 |
| 10.2.3 | Componentes, Resultados y Actividades del Proyecto | 58 |
| 10.2.4 | Facilitar la Participación de las Mujeres en las Actividades del Proyecto | 59 |
| 10.2.5 | Desarrollo de Capacidades, Acompañamiento Técnico y Servicios de Extensión | 60 |
| 10.2.6 | Estrategia de Sensibilización y Educación Pública..... | 61 |
| 10.3 | Planes de Acción en Materia de Género | 61 |
| 10.4 | Un enfoque integral de la violencia contra las mujeres | 63 |
| 10.5 | Mecanismo de Reclamación y Recurso: | 64 |
| 10.6 | Beneficiarios | 65 |
| 10.7 | Contratación y Adquisición de Servicios de Consultoría | 66 |
| 10.8 | Papel y Capacidad de los Agentes del Proyecto para Abordar las Cuestiones de Género | 66 |
| 10.9 | Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento | 67 |
| Principales indicadores para medir la transformación intercultural de género: | | 67 |
| 10.10 | Gobernanza del proyecto, acuerdos institucionales y responsabilidad por los resultados en materia de género | 68 |
| XI. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 68 |
| I. | BIO-CLIMA - PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO | 70 |

LISTA DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

| | |
|--------|--|
| RC | Región Caribe |
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) |
| PAG | Plan de acción de género |
| GRUN | Gobierno de Reconstrucción y Unidad Nacional |
| GTI | Gobierno territorial indígena (y/o afrodescendiente) |
| INIDE | Instituto Nacional de Información sobre el Desarrollo |
| MARENA | Ministerio de Recursos Naturales |
| MHCP | Ministerio de Hacienda y Crédito Público |
| UGP | Unidad de Gestión de Proyectos |
| RAAN | Región Autónoma del Atlántico Norte |
| RAAS | Región Autónoma del Atlántico Sur |
| RACCN | Región Autónoma de la Costa Caribe Norte |
| RACCS | Región Autónoma de la Costa Caribe Sur |
| SERENA | Secretaría Regional de Medio Ambiente (RACCN y RACCS) |

I. INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERCULTURAL DE GÉNERO

El Proyecto "Acción climática integrada para reducir la deforestación y reforzar la resiliencia en las biosferas de BOSAWAS y Río San Juan", denominado Bio-CLIMA, busca transformar las prácticas degradantes y extractivas existentes en la ganadería extensiva, agricultura y explotación maderera que causan deforestación y degradación de los bosques. Esto se llevará a cabo a través de tres componentes con los siguientes objetivos: (i) proporcionar a los agricultores capacidades, asistencia técnica e incentivos financieros sólidos para la intensificación sostenible de sus prácticas agrícolas y la conservación de los recursos en las explotaciones; (ii) crear un entorno propicio en el que normas claras y sencillas, instituciones locales eficientes y una gobernanza transparente promuevan el cumplimiento de la ley, reduzcan la burocracia y la impunidad medioambiental; y (iii) fortalecer las organizaciones de productores locales y facilitar el acceso a mercados que reconozcan el valor real de la calidad, la producción sostenible, la acción por el clima y la conservación de la biodiversidad.

Se implementará en la región de la Costa Caribe (RC) de Nicaragua, que ocupa el 54% del territorio nacional, contiene el 80% de los bosques del país y donde vive la mayoría de los pueblos indígenas. La Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN) y la Región Autónoma de la Costa Caribe Sur (RACCS) albergan también la Reserva Natural BOSAWAS y la Reserva Indio Maíz, respectivamente.

El proyecto Bio-CLIMA contribuirá y se beneficiará de la igualdad de género intercultural y el empoderamiento de las mujeres mediante el cumplimiento de dos resultados clave del proyecto. Uno es la mejora de la resiliencia y la mejora de los medios de vida de las personas, comunidades y regiones más vulnerables y el otro es el aumento de la participación y la toma de decisiones de las mujeres jóvenes y adultas indígenas, afrodescendientes y no indígenas. Juntos reducirán las relaciones de poder desiguales que subyacen a las brechas de género entre mujeres y hombres de diferentes edades dentro y entre las comunidades y asentamientos en la zona de influencia del proyecto.

El proyecto Bio-CLIMA en general, y los componentes de género en particular, contribuirán a cambios medibles enfocados en:

1. Fomento de la toma de decisiones y participación de las mujeres a distintos niveles: hogar, explotación familiar (y otras unidades de producción), comunidad y gobiernos territoriales, municipales y regionales;
2. Capacitación económica a las mujeres;
3. Desarrollo de capacidades para el personal del proyecto, productores y miembros de organizaciones/comunidades que aborden la participación equitativa (formadores y participantes), la capacitación de las mujeres y derriben los obstáculos que impiden la igualdad intercultural de género;
4. Fortalecimiento de la capacidad de autoorganización de las mujeres indígenas, afrodescendientes y no indígenas dentro y entre comunidades y asentamientos;
5. Conocimientos, actitudes y prácticas de los hombres de todas las edades y etnias que apoyan la igualdad de género y la capacitación de las mujeres;
6. Asignación y gasto de recursos financieros y de otro tipo;
7. Implementación del mecanismo de reclamos y quejas por violencia contra las mujeres (MRQ);

8. Una perspectiva basada en los conocimientos, los intereses, las necesidades, las prioridades y los potenciales existentes de las mujeres costeras de todas las edades y etnias;
9. Desarrollo de la concienciación pública;
10. Seguimiento y evaluación para generar pruebas y contribuir a la gestión del conocimiento.
11. Responsabilidad a alto nivel.

En general, el proyecto abordará las amenazas climáticas y de inequidad del género a la seguridad alimentaria y nutricional mediante el aumento de la resiliencia y la mejora de los medios de subsistencia de las personas, comunidades y regiones más vulnerables. Utilizará un enfoque de género intercultural para aumentar la igualdad de género en todas las etnias.

1. Objetivo y Justificación de la Evaluación de Género

1.1 Objetivo de la revisión de la Evaluación de Género

El objetivo de la presente revisión del documento de Evaluación de Género es sentar las bases para la realización de una Actualización de la Evaluación de Género realizada en 2019, como una contribución efectiva del proyecto Bio-CLIMA al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad intercultural de género con los resultados obtenidos durante el proceso de consulta realizado en septiembre de 2023.

La Evaluación de 2019 fue compuesta por:

- a) un análisis de la situación actual de las relaciones y estructuras de género con respecto a las necesidades, intereses, prioridades y potenciales existentes de mujeres y hombres de diferentes grupos de edad dentro y entre las diversas comunidades étnicas de Nicaragua y de la región del proyecto; y
- b) una explicación de cómo se aplicará el enfoque intercultural transformador de género en el proyecto Bio-CLIMA para contribuir a mejoras mensurables en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

1.1.1 Justificación

De acuerdo con las estimaciones de Cepalstat¹, en 2020 la población total de Nicaragua fue de 6,625,000 habitantes. De ese total, 3,360,000 son mujeres, esto es, 51 %, mientras que 3,265,000 son hombres. Esta proporción se ha mantenido en los últimos 20 años. Por otro lado, al comparar la población de 2000 con la de 2020, se observa un incremento de 31 %.

El gobierno nicaragüense ha manifestado reiteradamente su compromiso con la igualdad de género al más alto nivel. A nivel internacional y regional ha firmado y/o ratificado:

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030);
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995);
- La Declaración y Programa de Acción de El Cairo (1992);
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979);
- Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre medidas de prevención del delito y justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer (A/RES/52/86; 1998);
- La Declaración de Durban (2001);
- Declaración de la Asamblea General sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007);
- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales (2010); y
- Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1996).

II. METODOLOGÍA

El material utilizado para la evaluación de género realizada en el 2019, procede de dos fuentes principales: i) las consultas realizadas para desarrollar esta propuesta de financiación y ii) una amplia revisión bibliográfica.

Se celebraron tres talleres consultivos de dos días para el desarrollo de la propuesta de Bio-CLIMA en 2019². La consulta para la RACCS, celebrada los días 23 y 24 de septiembre de 2019³, contó con un 31% de mujeres (es decir, 28 de 90 participantes). La consulta para la RACCN, celebrada los días 19 y 20 de septiembre de 2019 en Puerto Cabezas⁴, contó con un 32% de mujeres (es decir, 23 de 71 participantes). La consulta para la región de Alto Wangki y Bocay también se realizó el 19 y 20 de septiembre de 2019 en San Andrés de Bocay⁵ con solo 16% de mujeres

¹ IPAS, Centroamérica y México: SALUD REPRODUCTIVA: INFORMACIÓN BÁSICA DE NICARAGUA MARZO, 2022

² MARENA, 2020, "Marco de Gestión Ambiental y Social - Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales," Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWÁS y Reserva Biológica Indio Maíz y Proyecto Bio-CLIMA, Acción Climática Integrada para reducir la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Reservas de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan, p. 42.

³ MARENA, 2019a, "Ayuda Memoria Taller Consulta sobre el Marco de Gestión Ambiental y Social del programa de Reducción de Emisiones (ERPD)", Bluefields (RACCS), 23-24 de septiembre.

⁴ MARENA, 2019b, "Ayuda Memoria Taller Consulta sobre el Marco de Gestión Ambiental y Social del programa de Reducción de Emisiones (ERPD)", Bilwi (RACCN), 19-20 de septiembre.

⁵ MARENA, 2019c, "Ayuda Memoria Taller Consulta sobre el Marco de Gestión Ambiental y Social del programa de Reducción de Emisiones (ERPD)", San Andrés de Bocay (RACCN), 19-20 de septiembre.

(es decir, 11 de 70 participantes)⁶. Un total de 62 de los 231 participantes fueron mujeres (27%). Nótese que los jóvenes fueron calculados separadamente de los adultos y las cifras no fueron desagregadas por género.

Los participantes eran miembros de gobiernos territoriales (GTI), gobiernos centrales y regionales, gobiernos municipales, universidades regionales y organizaciones de la sociedad civil. Entre estas últimas había un pequeño número de organizaciones de mujeres. En los tres talleres se recabó información de los posibles beneficiarios sobre los siguientes temas, entre otros: el marco de gestión social y medioambiental; las normas e impactos sociales y medioambientales; la distribución de los beneficios; y el mecanismo de quejas y reclamaciones.

Los documentos citados se basan en datos recogidos de diversas fuentes oficiales y, en menor medida, académicas. Los datos presentan importantes limitaciones. Una es que casi no existen análisis históricos de las relaciones de género en la región del Caribe. Otra es que no se dispone de datos actualizados y adecuadamente desglosados por género, edad, etnia y/o ubicación. Los datos completos y desglosados por género más recientes datan entre 15 y 20 años. Estos incluyen censos y encuestas oficiales del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), estudios cuantitativos como el censo agropecuario (CENAGRO, 2011), el censo urbano de la RAAN y RAAS⁷ (2010), la encuesta de demografía y salud (ENDESA, 2006-7), la encuesta de nivel de vida (2009), y el Censo de Población y Vivienda (2005). También recopilan datos recogidos de las instituciones gubernamentales y estatales pertinentes. Debido a la falta de tiempo, el autor no ha podido analizar los conjuntos de datos originales.

Por este motivo, las fuentes citadas en el texto consisten en estudios realizados por organismos bilaterales y multilaterales, como organizaciones de la ONU, el Banco Mundial y otros, que recopilaron y analizaron datos oficiales y/o académicos. En la medida de lo posible, la bibliografía utilizada o bien aborda particularmente las regiones de la Costa Caribe o comunidades concretas o un tema específico, o bien compara la situación de la Costa Caribe con el ámbito nacional.

Cabe destacar que este documento es una actualización de la versión generada en el marco de la Estrategia Nacional REDD+ (ENDE-REDD+), el "Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera Bosawás y Reserva Biológica Indio Maíz" (PRE) y el Proyecto Bio-CLIMA. La actualización de este Plan es el producto de un proceso de Participación y Consulta Informada realizado en agosto y septiembre de 2023 en el área de influencia del Proyecto Bio-CLIMA. El proceso de Participación y Consulta Informada realizado se desarrolló en dos niveles:

- **Nivel 1:** 58 eventos de Consulta y Consentimiento Previo, Libre e Informado (CPLI) con la población indígena, donde participaron 4,462 personas representantes (2,493 hombres y 1,969 mujeres) de los 23 territorios indígenas en las regiones RACCN, ZRE Alto Wangki y Bocay, RACCS e Indio Maíz. Los eventos CPLI se realizaron de conformidad con los procedimientos establecidos y las estructuras de toma de decisión de los pueblos indígenas de cada región, que incluyen los procesos tradicionales de deliberación. Como resultado de estos eventos se obtuvo el consentimiento de los 23 territorios indígenas para la implementación del Proyecto Bio-CLIMA.

⁶ Los datos de asistencia a los tres talleres no se cruzaron por edad o etnia.

⁷ A partir de 1987, los términos oficiales de las dos regiones autónomas caribeñas fueron "Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN)" y "Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)". Los términos oficiales respectivos son ahora "Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN)" y "Región Autónoma de la Costa Caribe Sur (RACCS)".

- **ivel 2:** 11 eventos de Consulta Significativa con actores clave que representan diferentes sectores e intereses, más allá de los expresados desde la estructura de gobernanza indígena en las regiones RACCN, ZRE Alto Wangki y Bocay, RACCS e Indio Maíz. En los eventos de Consulta Significativa participaron 1,099 personas (731 hombres y 368 mujeres) N

Como parte de los resultados del proceso de consultas realizadas en los meses de agosto y septiembre 2023, se concluye que se deberá proceder, tan pronto como inicie la ejecución del Proyecto, a la actualización de la evaluación de género mediante un análisis por cada territorio de aplicación de cada subproyecto, apuntando de manera más concreta a los temas específicos que el proyecto aborda específicamente, considerando:

a) L
a actualización de información proveniente de fuentes secundarias (revisión bibliográfica y estadística), especialmente en áreas clave para la actuación del proyecto (como las articulaciones entre género y biodiversidad; género y cambio climático; participación de mujeres indígenas y afrodescendientes, y formas de organización socio productivas de las mujeres indígenas y afrodescendientes, entre otros),

b) P
roducir nuevas evidencias a partir de la aplicación de técnicas participativas, como talleres, entrevistas en profundidad y grupos focales, esta vez planteadas con el objetivo específico de generar, desde una perspectiva de género interseccional e intercultural, identificando datos relevantes con relación a las necesidades e intereses de las mujeres indígenas y afrodescendientes de las comunidades en toda su diversidad, identificando barreras en el acceso a derechos, afectaciones específicas; las brechas de género y otras, así como oportunidades de desarrollo en el marco del proyecto, entre otros aspectos, a fin de informar al proyecto y fortalecer su plan de acción de género (PAG).

En el marco de la aplicación de estas técnicas, es imprescindible asegurar que se reserven espacios exclusivos para las mujeres, creando un ámbito de confianza en el que puedan llevar a cabo una reflexión profunda acerca de su situación y las de sus comunidades, sus preocupaciones y propuestas en relación al proyecto, entre otros aspectos relevantes.

A la fecha de las consultas desarrolladas en el marco del proyecto, en septiembre de 2023, en los 146 países cubiertos por el índice de 2022⁸, la brecha de género en salud y supervivencia se ha cerrado en un 95,8 %, el logro educativo en un 94,4 %, la participación económica y las oportunidades en un 60,3 % y el empoderamiento político en un 22 %.

Aunque ningún país ha logrado aún la paridad de género total, las 10 principales economías han cerrado al menos el 80 % de sus brechas de género, con Islandia (90,8 %) a la cabeza del ranking mundial. Islandia sigue siendo la única economía que ha cerrado más del 90% de su brecha de género. Otros países escandinavos como Finlandia (86 %, 2°), Noruega (84,5 %, 3°) y Suecia (82,2 %, 5°) figuran entre los 5 primeros, con países europeos adicionales como Irlanda (80,4 %) y Alemania (80,1 %). En las posiciones 9 y 10, respectivamente. Los países del África subsahariana Ruanda (81,1%, 6°) y Namibia (80,7%, 8°), junto con un país latinoamericano, Nicaragua (81%, 7°) y un país del este de Asia y el Pacífico, Nueva Zelanda (84,1%). %, 4º), también toman posiciones en el top 10.

⁸ WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022

Nicaragua y Alemania son los nuevos participantes en el top 10 en 2022, mientras que Lituania (79,9%, 11º) y Suiza (79,5%, 13º) abandonan este año.

III. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA REGIÓN DEL CARIBE NICARAGÜENSE DESDE LA INDEPENDENCIA

Antes de la colonización europea, había varias poblaciones indígenas a ambos lados de la actual Nicaragua. Los que vivían en el lado del Pacífico habían emigrado al sur como parte de Mesoamérica, mientras que los del lado del Caribe emigraron al norte desde Colombia. Aunque Nicaragua puede dividirse en diferentes partes, estos dos "lados" estaban separados por una barrera ecológica natural. Durante el periodo colonial europeo, los españoles llegaron a la costa caribeña de Nicaragua en 1523, pero se trasladaron rápidamente al centro y el Pacífico del país y conquistaron a la población indígena existente y establecieron asentamientos y un régimen colonial. En el Caribe, una compañía comercial británica empezó a establecer relaciones comerciales con las poblaciones indígenas en 1633, y se formó una alianza entre el reino Mosquito⁹ y los británicos. Entre 1742 y 1894 sólo existieron pequeños asentamientos británicos en la zona¹⁰.

En cuanto a la religión, los españoles empezaron a convertir a las poblaciones indígenas al catolicismo desde su llegada. En el Caribe, finalmente la presencia religiosa dominante fue la de la iglesia morava, que no llegó a la Costa de Mosquitos hasta 1849. En la costa caribeña había dos modos de producción. Uno era la producción comunal en forma de caza, pesca y recolección, que gradualmente pasó a incluir el comercio con los británicos. El otro consistía en la explotación lucrativa de los recursos naturales en forma de economía de enclave. Los británicos establecieron plantaciones de caña de azúcar y algodón con mano de obra esclava que trajeron a la fuerza de África. Los británicos también iniciaron la explotación forestal comercial en el siglo XVIII. El primer Protectorado británico, establecido en 1638, terminó cuando Gran Bretaña reconoció la soberanía española en Centroamérica en 1786. No obstante, Gran Bretaña mantuvo sus intereses económicos y su "relación especial" con las poblaciones indígenas del Reino Mosquito en toda la Costa de Mosquitos (un territorio que abarcaba partes de Nicaragua y Honduras).

El tumultuoso siglo XIX fue testigo de la creación de la República de Nicaragua y de su eventual control político sobre todo el territorio, así como del creciente interés internacional por explotar los recursos naturales de la costa caribeña. Las Provincias Unidas de Centroamérica, incluida Nicaragua, se independizaron de España en 1821 y, en 1838, cada una de las cinco provincias se convirtió en un Estado independiente. La esclavitud se abolió en el Caribe británico en 1841. De 1844 a 1860 se estableció el segundo Protectorado Británico, principalmente para asegurar los intereses económicos británicos. En 1860 Gran Bretaña liberó más control y se creó la Reserva Mosquito, autónoma del Estado nicaragüense. En 1894, el Estado nicaragüense incorporó toda la Reserva Mosquito (es decir,

⁹ Existen varias grafías, pero en general Miskitu es la utilizada por los propios habitantes, Mosquito por los británicos, y ahora Miskito se usa comúnmente en inglés y español.

¹⁰ Woods Downs, S., 2015, "'Guardians of Autonomy and Human Rights:' The Roles Played and Challenges Faced by NGOs and Civil Society in Promoting Autonomy in the Caribbean Autonomous Regions of Nicaragua". Seminario Internacional de Investigación sobre Organizaciones No Gubernamentales en Región Autónoma: Roles y Responsabilidades. Misión Permanente de Marruecos ante la ONU, Nueva York.

todo el territorio de la vertiente caribeña del país) y la región recibió el nombre de provincia de Zelaya, en honor al entonces presidente¹¹. El gobierno nicaragüense denominó a esta medida "reincorporación", un término que las comunidades caribeñas siguen rechazando porque niega la historia y la identidad propias de la región¹².

Bajo la dictadura de la familia Somoza (1936-1979), el gobierno central nicaragüense apenas intervino en la vida económica, política y social de la región del Caribe. Separadas de la economía comunal, las concesiones estadounidenses no sólo controlaban la economía comercial, sino que sus contratos les obligaban a construir infraestructuras (carreteras, escuelas, centros de salud) para y en las comunidades locales. La iglesia morava proporcionaba educación en inglés y algunos servicios sanitarios, incluso en comunidades rurales que no hubieran tenido acceso a la sanidad pública. Durante el siglo XX, al igual que durante los doscientos años anteriores, los habitantes de la costa caribeña tuvieron poco contacto con la vertiente pacífica de Nicaragua, y sus vínculos fueron mayores con el Caribe, Inglaterra, Estados Unidos y Europa¹³. En la década de 1970, las comunidades indígenas y afrodescendientes comenzaron a organizarse de diferentes maneras en el norte y el sur del país. Las organizaciones de indígenas del norte exigían derechos colectivos sobre la tierra, educación en lenguas indígenas y derechos políticos y culturales más amplios; una organización de indígenas y criollos del sur buscaba mejorar el desarrollo económico, la educación y la participación política¹⁴.

El inicio de la Revolución Popular Sandinista en 1979 hasta la concesión de la autonomía en 1987 fue un periodo de gran agitación para la Costa Caribe y sus habitantes. La revolución llegó al poder tratando de unificar a todos los nicaragüenses como parte de su lucha de liberación nacional para librar al país no sólo de la dictadura, sino también de los intereses comerciales y militares estadounidenses que la apuntalaban. También pretendía mejorar la vida de la gente, especialmente de los pobres de las zonas urbanas y rurales, por ejemplo, mediante la reforma agraria, la sanidad y la educación gratuitas para todos, la ampliación de la red de bienestar social e incluso la promoción de la cultura popular. La campaña nacional de alfabetización de 1980 sólo se diseñó inicialmente en español, pero a través de MISURASATA¹⁵, los líderes de la Costa consiguieron convencer al gobierno central para que ofreciera alfabetización en lenguas indígenas y creole. Posteriormente, este proceso se consideró importante para reforzar las demandas de autonomía a nivel comunitario.

Aunque hasta la fecha se ha escrito muy poco sobre la historia de la Región del Caribe desde una perspectiva de género, desde el siglo XIX las mujeres se organizaron para luchar por sus derechos, antes de la revolución de los años setenta. Dicho esto, durante la Revolución Popular Sandinista (1979-1990), las mujeres pudieron acceder a la educación superior y al empleo. También hubo más oportunidades formales e informales para que las mujeres participaran y se convirtieran en líderes de la sociedad y la política. Sin embargo, no se asignaron fondos a las mujeres por lo que les resultaba muy difícil organizarse, sobre todo teniendo en cuenta lo vasta que es la región del Caribe y la falta de carreteras.

¹¹ Romero Vargas, 1996, op cit

¹² Ibid

¹³ En este período se produjeron importantes cambios entre las poblaciones indígenas y afrodescendientes, aunque no hay espacio suficiente aquí para dar un tratamiento adecuado. Véase Romero Vargas (1996) para un análisis en profundidad.

¹⁴ González, M. y Figueroa, D., 2009, "Nicaragua multicultural: autonomía regional en la Costa Caribe". En Salvador Martí i Puig y David Close (eds.) *Nicaragua y el FSLN [1979-2009] ¿Qué queda de la revolución?* Barcelona: Edicions Bellaterra, 313-349.

¹⁵ MISURASATA, (organización de masas de indígenas de la costa caribeña; *Miskitos, Sumos, Ramas Sandinistas*

Desde los años sesenta y setenta, algunas formas de activismo femenino han adoptado la forma de expresión artística, que las mujeres han utilizado para representar sus propias narrativas de identidad y cultura. Una característica muy importante de la producción cultural de las mujeres de la Costa Caribe a lo largo del tiempo ha sido la representación de las múltiples intersecciones de su acción colectiva, raza, etnia y ubicación geográfica.

Fue un logro importante conseguir que se aprobara la ley de autonomía (ley 28) en 1987. La ley se elaboró mediante un proceso participativo en el que intervinieron muchos actores con diversas perspectivas, algunas de ellas contradictorias. Al mismo tiempo, este punto culminante fue también el inicio del complejo proceso de implementación. La ley de autonomía se analizará con más detalle en la sección siguiente.

IV. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL E INSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE

4.1 Constitución

La constitución de Nicaragua de 1987¹⁶ reconoció tanto la igualdad de la mujer como la autonomía de la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN) y la Región Autónoma de la Costa Caribe Sur (RACCS), comúnmente denominadas conjuntamente "la Costa", y la ley de autonomía reconoce la igualdad de la mujer.

Para ser más específicos, el **artículo 5** de la Constitución establece: La libertad, la justicia, el respeto a la dignidad de la persona humana, el pluralismo político, social y étnico, el reconocimiento de las distintas formas de propiedad, la libre cooperación internacional y el respeto a la libre autodeterminación de los pueblos son principios de la nación nicaragüense.

El **artículo 48** establece el deber del Estado de adoptar medidas positivas para garantizar la igualdad de condiciones.

El artículo 89 establece que: las comunidades de la Costa Atlántica tienen derecho a preservar y desarrollar sus identidades culturales dentro de la unidad nacional, a dotarse de sus propias formas de organización social y a administrar sus asuntos locales según sus tradiciones.

Constitución, **artículo 180**: Las comunidades de la Costa Atlántica tienen derecho a vivir y desarrollarse bajo las formas de organización social que correspondan a sus tradiciones históricas y culturales.

El Estado nicaragüense reconoce la existencia de pueblos indígenas que gozan de los derechos, deberes y garantías señalados en la Constitución, y en especial los de mantener y desarrollar su identidad y cultura, tener sus propias formas de organización social y administrar sus asuntos locales, así como preservar las formas comunales de

¹⁶ República de Nicaragua, 2014, Constitución de 1987 y sus reformas

propiedad de la tierra y su explotación, uso y disfrute, todo de conformidad con la ley. Para las comunidades de la Costa Atlántica se establece un régimen autónomo en la presente Constitución.

Desde hace treinta años, se han puesto en marcha estructuras jurídicas e institucionales y políticas públicas que constituyen el régimen de autonomía de la RACCN y la RACCS. En cada región, son 45 miembros, elegidos por suscripción para un mandato de 5 años. La representación de la comunidad asegura la participación de 6 grupos étnicos en el consejo regional establecido por la ley 28.

4.2 Estatuto de Autonomía y Leyes, Incluidos los Derechos Colectivos sobre La tierra y el Pluralismo Jurídico

La Ley de Autonomía, implementada por primera vez bajo el gobierno del Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN) en 1987, pretendía reparar las injusticias creadas por siglos de colonialismo extranjero e interno. El proceso de autonomía legitima y actúa sobre las demandas de los pueblos de la Costa para reclamar su derecho histórico a los recursos naturales de la región, así como el derecho a defender, preservar y promover su identidad, historia, cultura y tradiciones. Woods Downs lo definió como "la máxima aspiración de los pueblos de la Costa. ...La gente considera la autonomía como su mejor oportunidad para poder decidir por sí mismos"¹⁷.

Según la Ley 28, Artículo 11, los habitantes de las Comunidades de la Costa Atlántica (hoy Costa Caribe) tienen los siguientes derechos:

1. Igualdad absoluta de derechos y responsabilidades, independientemente del tamaño de su población y nivel de desarrollo.
2. Preservar y desarrollar su lengua, sus religiones y sus culturas.
3. Usar, disfrutar y beneficiarse de las aguas, bosques y tierras comunales, dentro de los planes de desarrollo nacional.
4. Desarrollar libremente sus organizaciones sociales y productivas, de acuerdo con sus propios valores.
5. Educación en su lengua materna y en español, mediante programas, que incluyan su herencia histórica, su sistema de valores y las tradiciones y características de su entorno, todo ello de acuerdo con el sistema educativo nacional.
6. Formas de propiedad comunal, colectiva o individual y transferencia de la propiedad.
7. Elegir a sus propias autoridades, o ser elegidos como tales en las Comunidades Autónomas.
8. Salvaguardar y preservar científicamente los conocimientos de medicina natural acumulados a lo largo de su historia, en coordinación con el sistema nacional de salud.

En este contexto, la autonomía constituye un componente importante de una nueva estrategia de desarrollo regional. Se creó para abordar las singulares necesidades sociales, políticas, culturales y económicas de la RC. Su

¹⁷ Woods, S., 2005, "I've Never Shared this with Anybody" Creole women's Experience of Racial and Sexual discrimination and Their Need for self-Recovery. CEIMM-URACCAN, Bluefields, Nicaragua, p. 47.

objetivo es promover la "igualdad en la diversidad" fomentando un desarrollo equitativo y sostenible al tiempo que se promueve el pluralismo cultural y se refuerzan las identidades culturales de los pueblos locales¹⁸.

La Ley de Autonomía (Ley 28, artículo 23), establece que los gobiernos autónomos son responsables de la plena participación de las mujeres en todos los sectores, político, económico, social y cultural. Esta responsabilidad se define con más detalle en la legislación reglamentaria del estatuto de autonomía de Nicaragua (decreto 3584, artículo 28), que incluye la creación de un órgano especializado para garantizar la plena participación de las mujeres. Las cuatro formas de participación reconocidas son: la participación en actividades políticas y de promoción de programas, políticas y proyectos; la participación igualitaria en la dirección de los gobiernos autónomos regionales y los consejos regionales; así como la información a la población sobre leyes, programas, etc. del gobierno central y el seguimiento de su implementación.

El marco normativo de la autonomía contiene disposiciones bastante completas para garantizar los derechos humanos de la población. Sin embargo, ni siquiera el marco normativo más completo sobre el papel puede garantizar su implementación en todos los ámbitos de la ley. Para garantizar que las leyes y los programas nacionales defienden los derechos de propiedad colectiva de los pueblos indígenas sobre la tierra, en 2003 el gobierno de Nicaragua concedió derechos colectivos sobre la tierra a las comunidades indígenas y étnicas de la Costa Caribe y proporcionó los parámetros para realizar reclamaciones de tierras comunales en virtud de la Ley nº 445, la ley del régimen de propiedad comunal de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz". La Ley 445 representa el "compromiso ineludible del Estado de Nicaragua de dar respuesta al reclamo de titulación de las tierras y territorios de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de la antigua Mosquitia de Nicaragua. ... Este derecho a la tierra está reconocido en la Constitución Política de Nicaragua de 1987 y en el Estatuto de Autonomía de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica"¹⁹.

La Ley 445, también se refiere a los aspectos más culturales de la propiedad comunal de la tierra. Esto incluye "la propiedad colectiva constituida por las tierras, el agua, los bosques y otros recursos naturales". La ley también incluye la propiedad intelectual sobre la biodiversidad y otros bienes que tradicionalmente han pertenecido a estas comunidades.

Las Regiones Autónomas del Caribe de Nicaragua están habitadas actualmente por seis grupos étnicos: Criollos y Garífunas (afrodescendientes); Miskitu, Mayagna y Rama (indígenas); y mestizos. Los mestizos son la mayoría de la población: en las últimas décadas, más campesinos de otras regiones de Nicaragua se han trasladado a las regiones del Caribe para establecerse. Sin embargo, las comunidades indígenas y afrodescendientes ostentan el título histórico de estos territorios en virtud de la ley 445.

Entre otros criterios, el proceso de autonomía: enriquece la cultura nacional; reconoce y refuerza la identidad étnica; respeta la especificidad de las culturas, identidades y libertades religiosas; regula los valores; respeta la

¹⁸ URACCAN, 1999, "Política de cátedras de Género de la Universidad URACCAN", Managua.

¹⁹ República de Nicaragua, 2003, Decreto de la Asamblea Nacional nº 3584. Reglamento a la Ley no. 28 "Estatuto de autonomía de las regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua", 9 de julio de 2003, p. 75.

historia; y reconoce los derechos de propiedad sobre las tierras comunales. También rechaza cualquier tipo de discriminación e injerencia que imponga la unidad nacional²⁰.

Las comunidades tienen derecho a practicar formas tradicionales de liderazgo y organización, así como a formalizar y regular diversas historias y tradiciones. La ley también permite la distribución equitativa de los impuestos derivados de la explotación de los recursos naturales dentro de las tierras comunales. También afirma el derecho de las comunidades indígenas y afrodescendientes a cogerse junto con el Ministerio de Recursos Naturales (MARENA) del gobierno central tanto las reservas naturales como las áreas protegidas situadas dentro de los territorios comunales.

También hay otras leyes que hacen posible que los habitantes de la RACCN y la RACCS reclamen sus derechos y reparen las contradicciones históricas entre la RC y el resto del país. Una de ellas es la Ley de Uso Oficial de las Lenguas de las Comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua (ley 162) de 1996. Otra es la ley 759, Ley de Medicina Tradicional Ancestral (2002). Estas leyes se utilizan ampliamente en la RC.

El artículo 62 de la ley orgánica del poder judicial (ley 260), establece que la administración de justicia en las regiones autónomas se realizará de manera que refleje las particularidades culturales de sus comunidades, incluyendo el respeto al pluralismo jurídico. En otras palabras, reconoce el derecho consuetudinario de los grupos indígenas y afrodescendientes. El derecho consuetudinario es una práctica rica, histórica y arraigada en la tradición ancestral, aunque se ha adaptado a las necesidades de las comunidades. Cada comunidad miskita, mayagna, rama, criolla y garífuna tiene un *wihta* (líder tradicional y juez local) y un *sindigo* (responsable de los recursos naturales) elegidos, mientras que otras comunidades y asentamientos de los distintos territorios tienen un coordinador. Las comunidades indígenas y afrodescendientes tienen sus propias tradiciones judiciales de negociación y resolución de conflictos, llevadas a cabo por *wihtas*. Una reciente reforma del código penal otorgó a los *wihtas* más autoridad para administrar justicia. Los vínculos entre el derecho positivo y las tradiciones jurídicas indígenas y afrodescendientes son complejos, lo que puede dificultar el acceso a la justicia²¹.

Entre las principales instituciones que han asumido la responsabilidad de construir el proceso de autonomía se encuentran las universidades regionales, en particular la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua (URACCAN). Un ejemplo de su contribución a la autonomía puede encontrarse en su análisis intercultural de la violencia contra las mujeres. Aunque todas las mujeres pueden experimentar algunas de las mismas formas de violencia, este enfoque aborda la dimensión cultural de la violencia. Al hacerlo, analiza el contexto, las relaciones de poder, el sistema patriarcal de organizaciones sociales, la historia, los códigos, las normas y los mitos relacionados con la violencia. Entre los temas que son relevantes para este enfoque de estudio de la violencia contra las mujeres están: los rituales, los valores, el diálogo de saberes, la organización familiar, los derechos de ciudadanía, la apropiación y significación del espacio, las implicaciones de los jueces locales y la justicia propia. La visión intercultural abre un abanico de perspectivas basadas en las diversas experiencias de las mujeres²².

²⁰ PATH e Intercambios, 2013, Diálogo de Saberes sobre la Violencia contra las Mujeres Indígenas. Aproximaciones Metodológicas a la investigación Intercultural. Foro Internacional de mujeres. México: PATH e Intercambios.

²¹ Figueroa Romero, D., y Barbeyto, A., 2014, "Mujeres indígenas, mestizas y afrodescendientes contra la violencia: Construyendo Alianzas Interétnicas en el Contexto de la Autonomía Regional" *Boletín de Investigaciones Latinoamericanas*, (33:3, 2014).

²² CEIMM-URACCAN, 2006, "Introducción a la metodología intercultural con perspectiva de género".

4.3 Gobiernos Regionales y Territoriales

La Ley de Autonomía, regula las regiones del Caribe Norte y Sur y crea un nuevo nivel de gobierno. Mediante este régimen de autonomía, las comunidades eligen a sus propias autoridades entre los ciudadanos de su jurisdicción. Tienen autoridad para regular situaciones de la vida interna y la administración de sus intereses regionales²³.

La Ley 445 tiene por objeto demarcar y titular los territorios indígenas y afrodescendientes para garantizar sus derechos de propiedad, uso, administración y manejo de sus tierras y recursos naturales. La ley define territorio indígena y étnico: espacio geográfico que abarca todo el hábitat de un conjunto de comunidades indígenas o étnicas que conforman una unidad territorial donde se desarrollan, de acuerdo con sus costumbres y tradiciones. Existe comunicación directa entre las y gobiernos territoriales, que es la entidad encargada de elaborar y coordinar el Plan Autónomo de Desarrollo y Administración de cada territorio indígena, según lo estipulado en la ley de autonomía.

El gobierno territorial está formado por dos representantes de cada gobierno comunal. Normalmente, doce representantes suelen formar el estado mayor territorial. Sin embargo, la asamblea general, constituida por la población del territorio, es la máxima autoridad. La asamblea general debe dar su consentimiento previo e informado para cualquier decisión importante, como el desarrollo de megaproyectos en el territorio.

Las comunidades tienen derecho a practicar formas tradicionales de liderazgo y organización, así como la formalización y regulación de diversas historias y tradiciones. La Ley 445, permite la distribución equitativa de los impuestos derivados de la explotación de los recursos naturales dentro de las tierras comunales. También afirma el derecho de las comunidades indígenas y afrodescendientes a cogestionar, junto con el Ministerio de Recursos Naturales (MARENA) del gobierno central, las reservas naturales y las áreas protegidas situadas dentro de los territorios comunales. Antes de esta ley, esta responsabilidad estaba asignada exclusivamente al gobierno central²⁴.

4.4 Leyes y Políticas sobre Igualdad de Género

Las leyes más recientes sobre igualdad de género son las siguientes.

| | |
|---|---|
| Ley nº 790 por la que se modifica la Ley nº 331, Ley electoral (2012) | <ul style="list-style-type: none">• Ley de cuotas para las listas de candidatos a las elecciones municipales, parlamentarias y al Parlamento Centroamericano |
| Ley 717 (2010) | <ul style="list-style-type: none">• Crea un fondo para comprar tierras para mujeres rurales desde una perspectiva de igualdad de género |
| Código Penal (2008) | <ul style="list-style-type: none">• Prohibición del aborto en cualquier circunstancia• Penaliza a la mujer y a los profesionales médicos por abortar |

²³ Fernando, J.R., 2007, Hacia un Modelo pluralista de administración de justicia en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua. CISP- Comisión Europea-URACCAN- CEDEHCA.

²⁴ Woods, S. y C. Morris, 2007, "'Land is Power': Examining Race, Gender and the Struggle for Land Rights on the Caribbean Coast of Nicaragua", Bluefields: CACRC.

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Supresión de la penalización de la homosexualidad |
| Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008) | <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género en todas las políticas públicas • Igualdad de derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres. • La ley es obligatoria e incluye sanciones |

Políticas y Programas Públicos Nacionales y Regionales

- Programa Nacional de Desarrollo Humano (2018-2021)
- Plan de Desarrollo Humano de la Costa Caribe (2016-2020)
- Estrategias para la igualdad de género y el acceso equitativo a los servicios sanitarios, Ministerio de Sanidad (2010)

El gobierno nacional también tiene una serie de programas sociales diseñados para beneficiar especialmente a las mujeres. Entre ellos figuran "Hambre Cero", dirigido a las mujeres rurales pobres; "Usura Cero", que ofrece microcréditos a las mujeres urbanas.

Políticas y Programas Públicos Regionales sobre Igualdad de Género

- Política de igualdad de género, RAAS (2008)
- Agenda Parlamentaria de las Consejeras, Consejo Regional, RAAS
- Política de igualdad de género en el contexto de los pueblos indígenas y las comunidades étnicas de la RAAN (2010)
- Política, Estrategia y Plan Regional para el Desarrollo de la Adolescencia y la Juventud en la RAAN (2010-2014)

4.5 Leyes sobre Violencia Contra las Mujeres

Las leyes más recientes sobre violencia contra la mujer para restituir los derechos de la mujer son las siguientes:

| | |
|--|---|
| Ley 896 (2015) Ley contra el tráfico humano | <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la igualdad de género • Reconoce la interculturalidad (ley 28) • Disposiciones de prevención, protección, reparación e investigación |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>Ley 846 (2013) Modifica la ley 779</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Apoya la ley 779 basándose en el artículo 48 de la constitución • Restablece la mediación judicial |
| <p>Ley 779 (2012) Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y Reformas a la Ley 641, el 'Código Penal'</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Localiza muchos aspectos de la convención de Belem do Pará • Reconoce la violencia en los ámbitos público y privado • Reconoce nuevos delitos como el feminicidio y la violencia económica • Creación de tribunales especializados en violencia contra las mujeres • Elimina la mediación judicial • No reconoce el pluralismo jurídico; no reconoce la agresión sexual a menores |

Además de estas leyes, tanto la RACCS como la RACCN tienen políticas públicas sobre violencia contra las mujeres²⁵.

4.6 Instituciones Pertinentes para la Igualdad de Género

Instituciones nacionales

- Ministerio de la Mujer (MINIM)
- Ministerio de Juventud
- Ministerio de la Familia

Instituciones RACCS y RACCN

- Secretaría de la Mujer del Consejo Regional, RAAN y RAAS
- Comisión Regional de Juventud de la RAAN y la RAAS (ambas creadas en 2010)

²⁵ Montes y Woods, 2008, "Diagnóstico sobre Violencia de Género en las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y Sur de Nicaragua", Managua: Agencia de cooperación Española (AECI).

V. CAMBIO CLIMÁTICO, SILVICULTURA Y MEDIO AMBIENTE: MARCO JURÍDICO, POLÍTICO E INSTITUCIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.1 Cambio climático y medio ambiente: Legislación y política

Entre 2011 y 2013, la pérdida de bosques disminuyó un 9,6% debido a la implementación de un plan nacional de reforestación y a la reducción de las pérdidas por incendios forestales. Los datos del Instituto Nacional de Bosques (INAFOR) mostraron que la cantidad media de deforestación, que había sido de 70.000 hectáreas, se redujo a 63.270²⁶.

Nicaragua ya está expuesta a una alta recurrencia de eventos extremos, desastres naturales, temperaturas muy altas en la costa del Pacífico e inundaciones en todo el país, y se espera que estos eventos ocurran con mayor frecuencia con el aumento del cambio climático. Es importante señalar que las estimaciones realizadas para estos escenarios buscan identificar los impactos de los cambios en temperatura y precipitación atribuibles al cambio climático, y por lo tanto, los valores de todas las demás variables. Por lo tanto, las estimaciones deben interpretarse como posibles resultados si no se implementan medidas de adaptación. Entre los efectos de las prácticas productivas humanas que atentan contra la sostenibilidad, como la degradación y la erosión del suelo, está el de contribuir a reducir la producción agrícola futura, lo que a su vez puede provocar hambre.

Los efectos del cambio climático en la región del Caribe nicaragüense han sido graves en la última década. Las autoridades y los residentes locales se han visto obligados a tomar medidas de protección y adaptación para hacer frente a este fenómeno que ha ido minando su seguridad y cambiando su forma de vida. Por ejemplo, han sufrido una serie de huracanes, inundaciones por fuertes lluvias o mareas tormentosas, contaminación ambiental y cambios generales de temperatura, que han causado enormes daños económicos a la población local. La región ha soportado históricamente fuertes inundaciones, pero algo cambió para mejor: hubo muy pocas víctimas mortales, heridos o desaparecidos.

5.2 Derecho y Política Forestal

El objetivo de la ley forestal de 2003, la Ley de Conservación, Fomento y Desarrollo Sostenible del Sector Forestal, es el establecimiento de un régimen jurídico para la conservación, fomento y desarrollo sostenible del sector forestal. Los aspectos fundamentales son la gestión forestal de la superficie arbolada natural, el fomento de las plantaciones, y la protección, conservación y restauración de zonas forestales a escala nacional. Otro elemento importante es la lista de árboles que ya no pueden talarse. La Ley crea un Sistema Nacional de Administración Forestal (SNAF), la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) y establece áreas protegidas nacionales.

²⁶ Centroamérica Data.com, 2014, "Reducción de la deforestación en Nicaragua", CentralAmericaData.com, 27 de junio. https://en.centralamericadata.com/en/search?q1=content_en_le:%22Forestry+law%22&q2=mattersInCountry_es_le:%22Nicaragua%22

La ley forestal prevé la organización de distritos forestales y el desarrollo de planes locales de gestión forestal. La Ley de Prohibición de la Tala (Ley N° 585) (2006) prohibía la exportación de madera, aunque un Decreto Presidencial (N° 48 de 2008) permitía la recogida de árboles caídos por el huracán Félix en la RAAN para su exportación. La madera exportada debe tener un grosor inferior a ocho pulgadas, independientemente de su longitud, y está sujeta a una tasa calculada sobre el valor de la madera aserrada. Las solicitudes de permiso para cortar madera deben ir acompañadas de un plan de gestión forestal y los permisos se conceden sobre la base de un plan de operación. Las maderas preciosas deben procesarse en aserraderos autorizados a tal efecto²⁷.

En 2008, el Gobierno adoptó una Política Nacional para el Desarrollo Sostenible del Sector Forestal (Decreto Ejecutivo N° 69-2008), que hace hincapié en la protección y conservación del medio ambiente, así como en el desarrollo sostenible de los bosques para apoyar los medios de subsistencia y el crecimiento económico. Sustituye al Plan de Acción Forestal (1993).

Aunque la ley 445 privilegia las reivindicaciones territoriales de las comunidades indígenas y étnicas, hasta la fecha no se ha intentado desalojar a las familias que ocupan ilegalmente las tierras comunales. Mientras tanto, estos colonos permanecen en los territorios comunales utilizando las tierras para actividades económicas que resultan ser perjudiciales para el medio ambiente, como la tala de bosques con el fin de crear pastos para las vacas, el despliegue de prácticas agrícolas de tala y quema, y el intento de cultivar en suelos costeros que no son adecuados para los cultivos de suelo intensivo²⁸.

La política relativa al medio ambiente y la silvicultura es de vital interés para las comunidades indígenas y afrodescendientes, ya que la continuidad de sus relaciones y prácticas en estas tierras es esencial para la supervivencia de sus comunidades. Tanto las mujeres como los hombres entienden que la tierra es un aspecto fundamental de la identidad costera de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

5.3 Recursos Naturales y Áreas Protegidas: Marco Jurídico, Político e Institucional

Existen varias leyes que son relevantes para la creación de Bosawás, Indio Maíz y otras áreas protegidas en Nicaragua. Estas incluyen la ley 217, la "Ley General del Ambiente y los Recursos Naturales" y sus Reformas Incorporadas (647) el decreto de áreas protegidas de Nicaragua (01-2007) y la ley 7382. Estas áreas pasaron a formar parte del Sistema Nacional de Áreas Protegidas de Nicaragua. La declaratoria se desarrolló a través de diversos esfuerzos, iniciativas y solicitudes realizadas por el Gobierno Regional Autónomo y el Consejo Regional Autónomo de la Costa Caribe Sur de Nicaragua, SERENA, MARENA, así como los Gobiernos Comunales y Territoriales.

²⁷ Sandrine Frégu in-Gresh, et al., 2016, "Regulaciones sobre Acceso y Derechos de Propiedad a los Recursos Naturales en la Literatura de Nicaragua y Honduras: Revisión para el Mapeo Institucional del Paisaje Centinela Nicaragua-Honduras", https://agritrop.cirad.fr/574124/1/document_574124.pdf

²⁸ Riverstone, G., 2004, *Vivir en la tierra de nuestros antepasados: Territorio indígena rama y criollo en la Nicaragua caribeña*.

De acuerdo con el reglamento de áreas protegidas (Decreto 01-2007) las disposiciones para la Gestión de Áreas Protegidas establecen un modelo para la administración de áreas protegidas, en el cual el MARENA es el administrador del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) MARENA puede asignar la administración de un área a organizaciones e instituciones nicaragüenses sin fines de lucro, municipalidades, universidades, instituciones científicas o cooperativas. Las comunidades indígenas y afrodescendientes están protegidas y un modelo de **Co-manejo** establece una relación de responsabilidades compartidas, que involucra y articula a todos los actores que afectan el área protegida. Las leyes 445, 28 y el reglamento de áreas protegidas de Nicaragua (01-2007) mandatan al MARENA a trabajar bajo un modelo de manejo conjunto en aquellas áreas protegidas que sean declaradas en territorios indígenas y afrodescendientes de la Costa Caribe de Nicaragua²⁹.

Se aprobaron, modificaron y, a menudo, derogaron varias leyes de reforma agraria (la mayoría de 1979 a 2002). La Ley de Reforma Agraria (1981) fue una política central de la Revolución Popular Sandinista en materia agraria. Esta ley regulaba el proceso de expropiación de grandes propiedades de tierra, a menudo infrutilizadas, y permitía la redistribución de estas propiedades a pequeños propietarios (en su mayoría antiguos trabajadores agrícolas) de forma individual, como tenencia colectiva (cooperativas) o a unidades de producción a gran escala de nueva creación (granjas estatales). Desde entonces, la Ley de Propiedades Urbanas y Agrarias Reformadas (1997) permitió la legalización de las tierras de la reforma agraria, mientras que la Ley de Regularización/Organización/Titulación de Asentamientos Humanos Espontáneos (1999) concedió títulos a algunos colonos informales por las tierras que ocupaban.

Estas políticas tienden a perjudicar a las comunidades indígenas y afrodescendientes que se han visto constantemente amenazadas por el desplazamiento, al igual que sus medios tradicionales de supervivencia. Es la principal fuente de tensiones étnicas en la región.

VI. ANÁLISIS INTERCULTURAL DE GÉNERO EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE: VISIÓN GENERAL

6.1 Estadísticas Demográficas Básicas

La Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN) y la Región Autónoma de la Costa Caribe Sur (RACCS) son más multiculturales y multiétnicas que el resto de Nicaragua. Alrededor del 8,2% de la población nicaragüense se identifica como indígena o afrodescendiente. La proporción de las diferentes etnias varía mucho entre las dos regiones, como se indica en las tablas 1 y 2³⁰. La proporción hombre/mujer es cercana al 50% para todas las poblaciones indígenas y afrodescendientes³¹.

²⁹ BICU, 2019, "Plan de Manejo bajo el modelo de manejo conjunto del área protegida RVSCP vigente para el período 2019 - 2024, del Refugio de Vida Silvestre del Sistema de los Cayos Perlas (RVSCP)", Bluefields: BICU.

³⁰ Las tablas 1 y 2 fueron tomadas de Voces Caribeñas, 2014, "Aplicación del enfoque de género en las políticas públicas desagregadas por etnia y edad Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN) y Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)," Bilwi: Voces Caribeñas, pp. 1-2.

³¹ Las tablas 1 y 2 fueron tomadas de Voces Caribeñas, 2014, "Aplicación del enfoque de género en las políticas públicas desagregadas por etnia y edad Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN) y Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)," Bilwi: Voces Caribeñas, pp. 1-2.

Es esencial hacer una breve introducción a las diferentes etnias presentes en la Costa Caribe. El artículo 12 de la ley de autonomía establece que los miembros de las Comunidades de la Costa Atlántica tienen derecho a definir y decidir su propia identidad étnica³². En la RC existen actualmente seis etnias principales: dos son afrodescendientes (garífuna y criollo), tres son indígenas (miskito, mayagna y rama) y mestizos³³.

MAYANGNAS: Existen tres grupos sociolingüísticos: los Twhaskas, los Panamakas y los Ulwas. Los Ulwas se ubican en la comunidad de Karawala, en el municipio de La Barra del Río Grande (RACCS). Los Twhaskas y Panamakas se ubican generalmente en la reserva de Bosawás, RACCN. Este grupo étnico tiene poca movilidad dentro de las regiones.

RAMAS: Es el grupo indígena menos numeroso en la actualidad. La mayoría vive en la isla de Rama Cay, al sur de la bahía de Bluefields. También hay familias dispersas a lo largo de la costa baja del Caribe, en las cuencas y ríos cercanos alrededor de la reserva Indio Maíz. Se dedican principalmente a la pesca y, en menor medida, a la agricultura.

GARIFUNAS: Es la etnia que llegó más recientemente a la Costa Caribe y tradicionalmente vive en la RACCS. Se asentaron en aldeas de la cuenca de la Laguna de Perlas (RACCS) tras emigrar desde Honduras. Descienden de africanos e indígenas arawak caribeños.

MISKITOS: Los miskitos viven en unas 250 comunidades en diversas partes tanto de la RACCN como de la RACCS, incluyendo el río Coco o Wangki, así como las costas y llanuras del municipio de Puerto Cabezas y la cuenca de la Laguna de Perlas. Es una población de gran movilidad intrarregional, pero con un gran sentido de arraigo y pertenencia a sus comunidades, a las que regresan tras largos periodos de empleo temporal. Sus principales actividades consisten en la pesca en las zonas costeras, la pequeña agricultura y la minería artesanal en las zonas del interior, y en menor medida el sector servicios en los centros urbanos.

CRIOLOS: Esta población se identifica como descendientes directos de esclavos africanos y de otros negros de las islas del Caribe. Se localizan principalmente en Bluefields, Corn Island, Laguna de Perlas y el área urbana de Bilwi (Puerto Cabezas). Históricamente se asentaron en centros urbanos, a menudo empleados como funcionarios públicos. Muchas mujeres son enfermeras o maestras. Pescan y cultivan en las zonas de Laguna de Perlas y Bluefields. Actualmente, hombres y mujeres jóvenes buscan trabajo temporal en cruceros internacionales tras completar sus estudios de nivel medio, manteniendo los lazos familiares durante su estancia laboral. También hay algunos criollos en la zona de Indio Maíz.

MESTIZOS: La población mestiza se ha convertido en mayoritaria en la región del Caribe y se ha asentado en diferentes zonas urbanas y rurales. Desde el siglo XIX, los campesinos mestizos de habla hispana han emigrado al Caribe desde el Pacífico y el centro del país, aunque emigraron en mucho mayor número después de la década de

³² Las tablas 1 y 2 fueron tomadas de Voces Caribeñas, 2014, "Aplicación del enfoque de género en las políticas públicas desagregadas por etnia y edad Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN) y Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)," Bilwi: Voces Caribeñas, pp. 1-2.

³³ Mestizos are a "mixed" ethnicity of Spanish and indigenous settlers, or Hispanicized Indians. They are the majority of the Nicaraguan population.

1970. Se han asentado ilegalmente en territorios indígenas, incluidos bosques y parcelas territoriales, y se han mezclado con mestizos con una presencia histórica más larga en ambas regiones. Sus principales actividades económicas son la ganadería, la extracción de madera y la agricultura. Un gran número de mestizos se han asentado en las reservas naturales de Bosawas e Indio Maíz.

Los cuadros No.1 y 2 ofrecen información demográfica por etnia y municipio para el RACCN y el RACCS, respectivamente.

Cuadro No. 1: Población por Municipio y Grupo Étnico en Porcentajes, RACCN

| Municipio | Población | Extensión Km2 | Densidad habitantes/ km2 | Mestizos % | Miskitos % | Criollos % | Mayagna % | Rama % | Garifuna % |
|---|----------------|------------------|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|---------------|
| Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN) | | | | | | | | | |
| Puerto Cabezas | 82,548 | 5,985 | 13.8 | 22% | 72.3% | 6% | 0,3% | | |
| Waspan | 55,586 | 9,342 | 6.3 | 4% | 91% | | 5% | | |
| Prinzapolka | 24,784 | 7,020 | 3.3 | 20% | 79% | 1% | 0,3% | | |
| Bonanza | 83,115 | 1,898 | 7.2 | 47% | 8% | 0,2 % | 45% | | |
| Rosita | 28,324 | 2,205 | 12.8 | 72% | 11% | 0.4% | 17% | | |
| Siuna | 22,913 | 5,040 | 43.8 | 98% | 0.6% | 0.1% | 0.6% | | |
| Mulukuku | 37,815 | 1,618 | 23.4 | 100% | | | | | |
| Waslala | 59,707 | 1,329 | 44.9 | 100% | | | | | |
| Total | 394,792 | 32,127 | 9.4 | 57% | 36% | 1.15% | 6% | | |

Fuente: VIII Censo de Población y IV Censo de Viviendas, 2005 / adaptado INIDE 2009

Cuadro No.2: Población por Municipio y Grupo Étnico en Porcentajes, RACCS

| Municipios | Población | Extensiones Km2 | Densidad Población/k m2 | Mestizos % | Miskitos % | Criollos % | Mayagna % | Rama % | Garifuna % |
|---|-----------|--------------------|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|---------------|
| Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS) | | | | | | | | | |
| Isla del Maíz | 12,520 | 13.1 | 920 | 30% | 40% | 27% | | | 3% |
| Bluefields | 49,292 | 4,775 | 10 | 57% | 6% | 34% | | 3% | 0.5% |
| Laguna de Perlas | 10,628 | 3,876 | 2.74 | 7% | 38% | 27% | | | 28% |
| Colina de Kukra | 13,200 | 1,193 | 11 | 80% | 10% | 10% | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|------------|------------|--------------|-------------|-------------|
| Desembocadura del Río Grande | 5,500 | 1,738 | 3.2 | 15% | 50% | 15% | 20% | | |
| La Cruz de Río Grande | 20,000 | 3,448 | 5.8 | 99% | 1% | | | | |
| El Tortuguero | 33,844 | 3,403 | 9.9 | 99% | 1% | | | | |
| Bocana de Paiwas | 55,000 | 2,375 | 23 | 100% | | | | | |
| El Ayote | 15,196 | 831 | 18.3 | 100% | | | | | |
| Muelle de los Bueyes | 29,590 | 1,391 | 21 | 100% | | | | | |
| El Rama | 63,245 | 3,753 | 16.8 | 100% | | | | | |
| Nueva Guinea | 12,800 | 2,774 | 46.14 | 100% | | | | | |
| Total | 429,552 | 27,546 | 15.6 | 90% | 3% | 6% | 0.25% | 0.3% | 0.8% |

Fuente: VIII Censo de Población y IV Censo de Viviendas, 2005 / adaptado INIDE 2009

Las cifras de las Tablas anteriores ofrecen una instantánea en el tiempo, ya que la situación ha seguido cambiando. Las principales razones han sido socioeconómicas: cambios en la economía de enclave; avance de la frontera agrícola y ganadera; explotación indiscriminada y agotamiento de los recursos naturales; y conflicto militar³⁴.

Los cuadros No. 1 y 2 muestran también la baja densidad de población de las dos regiones autónomas. Mientras que las dos regiones representan aproximadamente la mitad del territorio del país, sólo cuentan con cerca del 12% de la población³⁵. Las regiones se encuentran entre las zonas más rurales del país, donde el 72% de la población de la RACCN y el 63% de la RACCS son rurales³⁶. Este es un factor importante que se relaciona con la generación de ingresos y/o las actividades de subsistencia, además de explicar la brecha de género con respecto al acceso a la salud y otros servicios sociales.

Además, la proporción de población más joven es mayor en la región del Caribe que en el resto del país. En la RACCN, el 48% tiene menos de 15 años y en la RACCS es el 45%. La proporción nacional es del 37%³⁷.

³⁴ PNUD, 2005, op.cit., p. 59

³⁵ Ibid.

³⁶ Dixon y Torres, 2014, op.cit., p. 5.

³⁷ Ibid.

6.2 Educación y alfabetización³⁸

En general, en las regiones de la Costa Caribe no hay muchas diferencias de género significativas entre los segmentos de población en cuanto a alfabetización y educación primaria y secundaria; sin embargo, sí las hay con respecto a la educación técnica.

La tasa de analfabetismo es más elevada entre la población rural de ambas regiones de la Costa Caribe (en torno al 50%) que entre la población urbana (20%). La principal brecha de género constatada es que las mujeres rurales de la RACCS son más analfabetas (54%) que los hombres (48%).

Las medidas en materia de educación no muestran, en su mayoría, diferencias significativas en lo que respecta a la enseñanza primaria. Dicho esto, los datos indican alrededor de un 10% más de matriculación de chicas adolescentes en secundaria -en particular la retención de chicas adolescentes en el RACCN- y alrededor de un 10% más de matriculación de hombres en la educación de adultos. Ambas cosas están relacionadas con las disparidades de género, ya que se espera que los adolescentes varones trabajen, mientras que las mujeres adultas asumen muchas más responsabilidades en la economía asistencial y la crianza de los hijos.

Existen importantes diferencias de género en la enseñanza técnica, tanto en términos de matriculación como de especialización. Por ejemplo, los hombres se matriculan con mucha más frecuencia que las mujeres en sectores relacionados con la silvicultura y la agricultura, aunque incluso las mujeres están más matriculadas en estas áreas que la media nacional. Además, aunque existe una pequeña brecha de género en la matriculación técnica a nivel nacional, la brecha es significativa en ambas regiones del Caribe, y más aún en la RACCN (véase el Cuadro No. 3).

Cuadro 3: Distribución de la Matrícula en la Enseñanza Técnica por Sexo

| Ámbito territorial | Hombres | Mujeres |
|--------------------|---------|---------|
| RAAN | 74,1% | 25.9 % |
| RAAS | 62,4% | 37.6 % |
| País | 48,3% | 51.7% |

Fuente: Dixon y Torres, 2008 con datos de INEC, 2005a

6.3 Mujeres, Toma de Decisiones y Liderazgo

6.3.1 Representación Política y Toma de Decisiones

En todo el país existen dos niveles de gobierno, nacional y municipal; mientras que la RACCS y la RACCN tienen un tercer nivel de gobierno para administrar las regiones autónomas. Los pueblos indígenas y afrodescendientes de la Costa Caribe tienen cuatro o cinco niveles de gobierno: nacional, regional, municipal, territorial y comunal³⁹. La

³⁸ El material de esta sección se ha adaptado de Dixon y Torres, 2008, op cit.

³⁹ Por ejemplo, en la Cuenca de la Laguna de Perlas cada comunidad tiene un gobierno comunal y también hay un gobierno territorial que representa a todas las comunidades.

Ley 790 y su cuota del 50% se está implementando gradualmente en estos diferentes niveles de gobierno; en algunos casos la representación de las mujeres ya ha alcanzado cerca del 50%.

En el parlamento nacional había 3 diputados por la RACCS y 2 representando a la RACCN en el periodo 2012- 2016. Todos los representantes de la RACCN eran mujeres (40%) y todos los diputados de la RACCS eran hombres (60%). Su distribución étnica era de 2 hombres mestizos de la RACCS (40%); 1 mujer miskitu de la RACCN y 1 hombre miskitu de la RACCS (40%); y 1 mujer criolla de la RACCN (20%). Un estudio señalaba además que el número de diputados asignados a la RACCS y la RACCN era desproporcionado en relación con departamentos con tamaños de población similares; esto tenía el efecto de dejar a los pueblos de la Costa infrarrepresentados⁴⁰. La mujer criolla de la Asamblea Nacional ocupa el cargo de Primera Secretaria.

En los Consejos Regionales de la RACCN y la RACCS, se está alcanzando lentamente el 50%, especialmente desde 2010. En los datos del período más reciente (2010-2013), las mujeres representaban sólo el 28,9% de los representantes en el RACCN y sólo el 21,2% en el RACCS⁴¹.

Datos más recientes correspondientes al periodo 2014-2017 muestran que los porcentajes de mujeres concejales volvieron a aumentar. El Cuadro No. 4 muestra tanto el número total de mujeres como su distribución étnica.

Cuadro No.4: Identidad Étnica de las Mujeres Miembros de los Consejos Regionales, 2014-2017⁴²

| Etnia | RACCN | RACCS | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Mestizo | 9 | 10 | 19 |
| Miskitu | 11 | 0 | 11 |
| Criollo | 1 | 5 | 6 |
| Garifuna | 0 | 2 | 2 |
| Mayagna | 1 | 2 | 3 |
| Rama | 0 | 1 | 1 |
| Total | 22 | 20 | 42 |

En contraste con el cambio positivo hacia la igualdad de género en la toma de decisiones a nivel del Consejo Regional, un estudio destaca que la distribución étnica se ha vuelto menos representativa, especialmente en lo que respecta a los pueblos indígenas⁴³.

⁴⁰ Voces Caribeñas, 2014, op cit, p. 16

⁴¹ Ibid, p. 17-18

⁴² Ibid, p. 40

⁴³ Ibid.

Otros datos señalan que, a nivel municipal, la ley de cuotas se está implementando menos que en otros niveles de gobierno. En los municipios de la RACCS apenas hay un 20% de mujeres. Sin embargo, a nivel de los gobiernos territoriales y comunitarios, hay casi un 40% de representación femenina (véase el Cuadro No. 5)⁴⁴.

Cuadro No.5: Participación Étnica y de Género en los Gobiernos de La RACCS

| No. | Nivel Gobierno / asientos | % Mujeres Participantes/ Titulares | Número de Mujeres indígenas | Número de Mujeres Afro-descendiente |
|-----|--|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Consejo Regional (total 45 asientos) | 38 % | 2 | 3 |
| 2 | Alcaldes municipales (total 12 municipios) | 20 % | 1 | 1 |
| 3 | Juntas locales o comunales | 39.9 % | ---- | --- |

Fuente: CRAAS, 2015.

Un análisis reveló que el liderazgo político formal de las mujeres en Bilwi, Puerto Cabezas, se ha generado a partir de un proceso histórico de participación en la iglesia morava, la revolución sandinista y los proyectos de desarrollo posteriores a 1990⁴⁵.

Como reflejo del creciente énfasis en alcanzar la igualdad en cuanto al poder de decisión formal de las mujeres, los participantes en las tres consultas comunitarias para Bio-CLIMA hicieron gran hincapié en la necesidad de que las mujeres tuvieran una representación igualitaria en los gobiernos territoriales (GTI). También insistieron en aumentar la participación de las mujeres y su papel en la toma de decisiones, incluso mediante el desarrollo de proyectos y la provisión de recursos⁴⁶.

6.3.2 Liderazgo

En contraste con la representación femenina en la política formal, las mujeres de diferentes poblaciones de la región del Caribe han sido durante mucho tiempo líderes comunitarias. Han ejercido este papel de diferentes maneras. Al mismo tiempo, existen diversas perspectivas, positivas y negativas, sobre el liderazgo de las mujeres a nivel comunitario.

⁴⁴ No se disponía de datos comparativos para el RACCN

⁴⁵ Herlihy, L.H., 2013, "Mujeres Levantándose Con la Iglesia Morava, la Guerra, y los ONG," *Ciencia e Interculturalidad*, 13(2) julio-diciembre.

⁴⁶ MARENA, 2019a, 2019b, 2019c., op cit.

Una forma de liderazgo tradicional consiste en transmitir las identidades y culturas indígenas y afrodescendientes a la comunidad, por ejemplo a través de la narración de cuentos⁴⁷. Otra estrategia consiste en investigación y organización de las mujeres, ya sea como mujeres indígenas o afrodescendientes, o a través de coaliciones interculturales⁴⁸. Otra forma pertinente es el uso estratégico de la responsabilidad cultural tradicional de las mujeres como administradoras de la tierra⁴⁹.

Dicho esto, los estudios han revelado que el liderazgo informal de las mujeres no siempre es reconocido por los demás miembros de la sociedad en general ni por quienes tienen autoridad formal. Un factor subyacente está relacionado con la "invención de la tradición". Por ejemplo, la gente suele decir "ella sabe más de niños, así que mándala a casa", o "déjala trabajar en el mercado". Esto no sólo menosprecia a las mujeres, sino que ignora que las mujeres de diferentes etnias han participado tradicionalmente de diversas formas en la producción agrícola y la administración de la tierra⁵⁰. Esta contradicción significa que a veces se ignora la participación de las mujeres. Además, la cultura puede considerarse un factor positivo o negativo en la vida de las mujeres (o ambos), dependiendo de cómo limite o permita la autonomía de las mujeres⁵¹. Esta falta de reconocimiento también apunta a la existencia de una barrera que impide a las mujeres que son líderes informales convertirse en cargos electos.

En el ámbito comunitario, donde se toman las decisiones en torno a los bosques, un estudio reveló que el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres se ven a veces socavados. Los principales obstáculos que impiden a las mujeres participar eficazmente en la toma de decisiones forestales a nivel comunitario se refieren a: bajos niveles de organización comunitaria, presión por parte de los maridos, dificultades para organizar a las mujeres y sanciones informales. Se llegó a la conclusión de que la mejora de la participación de las mujeres en las decisiones comunitarias está directamente relacionada con el aumento de la igualdad de las mujeres en la toma de decisiones a nivel doméstico⁵².

Otro estudio descubrió que se confía más en las mujeres como líderes comunitarias porque la población pensaba que eran menos corruptibles.

6.3.3 Sociedad Civil y Coordinación Intersectorial

En las consultas comunitarias para Bio-CLIMA, la representante de una organización de mujeres indígenas mencionó que su organización solía ser parte de una Alianza con el gobierno y la Dirección de la Mujer en

⁴⁷ Goett, J.A. 2006, *Identidades diaspóricas, derechos autóctonos: Raza, Género y Política Cultural Criolla* Lan Herlihy, L.H., 2013, "Mujeres Levantándose Con la Iglesia Morava, la Guerra, y los ONG," *Ciencia e Interculturalidad*, 13(2) julio-diciembre. *Derechos en Nicaragua*. Tesis doctoral, Universidad de Texas en Austin.

⁴⁸ Figueroa y Barbeyto, 2014, op cit. y Woods Downs, 2005, op cit.

⁴⁹ Morris, C.D., 2016, "Hacia una geografía de la solidaridad: Afro-Nicaraguan Women's Land Activism and Autonomy in the South Caribbean Coast Autonomous Region", *Bulletin of Latin American Research*, 35:3, 355-369.

⁵⁰ Woods y Morris, 2007, op cit.

⁵¹ Woods y Morris, 2007, op cit.

⁵² Evans, K. et al., 2016, "Desafíos para la participación de las mujeres en los bosques comunales: Experiencia desde los Territorios Indígenas de Nica", *Foro Internacional de Estudios de la Mujer*, 65.

particular, pero que la coordinación casi se había detenido. Ella ofreció volver a coordinar con el gobierno dada su presencia en todos los territorios indígenas⁵³.

En todas las consultas, los participantes insistieron en que el proyecto debía reforzar la organización de las mujeres, entre otras cosas proporcionando recursos⁵⁴.

6.4 Actividad Económica

A pesar de la enorme riqueza de recursos naturales de la región del Caribe, sigue existiendo un alto grado de pobreza y desigualdad en el acceso y control de los recursos⁵⁵.

La actividad económica varía mucho según el lugar, el territorio, el sexo y la etnia⁵⁶. Por ejemplo, los datos del censo de 2005 muestran que la tasa de actividad económica de las mujeres en general (35%) era menos de la mitad de la de los hombres (75%). En la Región Caribe, las tasas eran aún más exageradas, sobre todo en las zonas rurales, donde la actividad económica de las mujeres era sólo del 21,8%, frente al 82,9% de los hombres (véase el Cuadro 6).

Cuadro No. 6: Tasas Netas de Actividad Económica, Desglosadas por Zona y Sexo, en %.

| Ámbito territorial | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------------|---------|---------|-------|
| Nacional | 75 | 35 | 54.6 |
| Urbano | 68.5 | 44.4 | 55.6 |
| Rural | 80.6 | 25.2 | 53.7 |
| Costa del Caribe | 75.8 | 29.6 | 52.4 |
| Urbano | 65.3 | 39.2 | 51.5 |
| Rural | 82.9 | 21.8 | 53.1 |

Fuente: Voces Caribeñas, 2014, p. 5.

Esta disparidad también se observa en las distintas áreas de producción económica, como se aprecia en el Cuadro No.7. Algo más de la mitad de las mujeres rurales de la región Caribe (54,1%) participan en actividades agropecuarias frente a un tercio de las mujeres a nivel nacional (33,8%). Mientras tanto, la tasa de mujeres y hombres activos en el comercio, hoteles y restaurantes son muy similares cuando se comparan las tasas nacionales con las de la región Caribe en las zonas rurales (ver tabla 8).

⁵³ MARENA, 2019b, p. 15.

⁵⁴ MARENA, 2019a, 2019b, 2019c, op cit.

⁵⁵ Dixon and Torres, 2008, op cit.; UNDP, 2005, op cit.

⁵⁶ Dixon y Torres, 2008, op cit; Voces Caribeñas, op cit.

Cuadro No. 7: Distribución de la población por actividad económica y sexo, %.

| Sectores de actividad económica | País | | | | Costa del Caribe | |
|---------------------------------|--------|-------|--------|-------|------------------|-------|
| | Rural | | Urbano | | Rural | |
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Actividades agrícolas | 84 | 33.8 | 19.5 | 2.4 | 85.8 | 54.1 |
| Servicios, comercial | 3.6 | 26.4 | 17.3 | 39.8 | 3.2 | 1.5 |
| Comercio, Hoteles, Restaurantes | 3.9 | 23.3 | 22.8 | 37.9 | 2.5 | 22.8 |
| Industria manufacturera | 3.1 | 13.7 | 15.2 | 17 | 14 | 6.3 |
| Otros | 5.4 | 0.8 | 25.2 | 2.9 | 7.3 | 0.3 |

Fuente: Voces Caribeñas, 2014, p. 5; con datos de INEC, 2005a.

Asimismo, el sector informal es ligeramente mayor en la región del Caribe que a escala nacional, tanto para las mujeres como para los hombres, donde las tasas son ligeramente superiores para los hombres que para las mujeres en las zonas rurales (84% hombres; 81% mujeres) y ligeramente superiores para las mujeres en las zonas urbanas (65% hombres y 69,3% mujeres)⁵⁷.

6.5 División del Trabajo en Función del Género y Acceso y Control de los Recursos en el Hogar

Los estudios han demostrado una serie de puntos críticos en relación con la división del trabajo y la toma de decisiones en el hogar. Estos son: (i) las mujeres y las niñas contribuyen activamente al hogar; (ii) su trabajo varía con el tiempo y entre comunidades; (iii) a menudo no se reconoce su trabajo; y (iv) su participación en la generación de ingresos y en la toma de decisiones a nivel doméstico varía mucho y no está necesariamente vinculada a su participación en las estructuras formales de toma de decisiones a nivel comunitario o superior.

En su estudio sobre la producción agrícola de las mujeres en la cuenca de la Laguna de Perlas, Barbee sostiene que "las diferentes tradiciones, estructuras socioeconómicas, valores culturales, normas e ideologías de género están todas incrustadas en las etnias [de las mujeres] y sirven para permitir y apoyar la producción agrícola de las mujeres o para desalentarla"⁵⁸.

En general, los hombres poseen muchas más tierras que las mujeres, y el tamaño de las tierras que poseen es mayor. Además, las mujeres tienen mucho menos acceso al crédito. Esta relación desigual es evidente tanto a nivel nacional como en la Costa Caribe⁵⁹.

⁵⁷ Voces Caribeñas, 2014, op cit.

⁵⁸ Barbee, S., 1997, "Mujeres Productoras Agrícolas en la Cuenca de Laguna de Perlas", *WANI*, #22, 6-22.

⁵⁹ Voces Caribeñas, 2014, pp. 9-11.

Un estudio de las comunidades mayagna y miskitu en la RACCN halló una relación compleja en cuanto a la extracción de productos forestales, el uso de esos productos y el control de los ingresos⁶⁰. Por ejemplo, descubrió que los hombres realizan la mayor parte de la extracción de recursos forestales Cuadro No 8).

Cuadro No.8: Recursos Forestales Extraídos

| Forest products | % respondents extracting | | |
|-------------------|--------------------------|-------|---------|
| | Households | Males | Females |
| Timber | 51.0 | 48.3 | 2.7 |
| Posts | 38.3 | 37.7 | 0.7 |
| Firewood | 71.3 | 68.7 | 2.7 |
| Animals | 42.3 | 42.0 | 0.3 |
| Fruits | 36.3 | 32.3 | 4.0 |
| Artisan materials | 10.7 | 8.7 | 2.0 |
| Herbs | 35.3 | 27.7 | 7.7 |
| Honey | 20.3 | 20.3 | 0.0 |

Fuente: Evans, et al., 2016, p. 41.

Según este estudio, la mayoría de estos productos se utilizan para la subsistencia de los hogares. De la gran variedad de productos que se vendían, un tercio de los hogares participaba en la venta de postes y madera, donde los hombres controlaban los ingresos de esos y otros productos, como animales y fruta. Aunque las mujeres no participan mayoritariamente en la extracción, controlaban el dinero de los productos que vendían, especialmente los recursos no madereros, como fruta, materiales artesanales, hierbas y miel (véase el Cuadro No.9).

Cuadro No. 9: Venta de Productos Forestales y Control de los Recursos

| Resource | % of households that sell | Of those selling, who sells | | | Who controls money from sales? | | |
|-------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|------|--------------------------------|-------|------|
| | | Man | Woman | Both | Man | Woman | Both |
| Wood | 33.3 | 55.6 | 37.4 | 7.0 | 28.3 | 20.2 | 51.5 |
| Posts | 12.0 | 58.3 | 38.9 | 2.8 | 38.9 | 16.7 | 44.4 |
| Firewood | 5.7 | 35.3 | 23.5 | 41.2 | 17.6 | 11.8 | 70.6 |
| Animals | 16.7 | 40.8 | 26.5 | 32.6 | 20.4 | 22.4 | 57.1 |
| Fruits | 12.7 | 23.7 | 36.8 | 39.5 | 13.2 | 39.5 | 47.4 |
| Artisan materials | 5.3 | 25.0 | 62.5 | 12.5 | 6.2 | 59.2 | 37.5 |
| Herbs | 3.7 | 36.4 | 45.4 | 18.2 | 18.2 | 54.6 | 27.3 |
| Honey | 3.0 | 44.4 | 44.4 | 11.1 | 22.2 | 55.6 | 22.2 |

Fuente: Evans, et al., 2016, p. 42.

⁶⁰ Evans et al., 2016, op cit.

Los métodos cualitativos, incluidos los grupos de discusión y la observación, descubrieron que, a pesar de las creencias sobre la toma de decisiones compartida, en la práctica las mujeres se enfrentaban a muchos obstáculos para desempeñar un papel efectivo en la toma de decisiones, tanto a nivel doméstico como comunitario. El estudio descubrió que, aunque las mujeres están presentes en los debates relacionados con la toma de decisiones, no influyen necesariamente en las decisiones tomadas. Además, las mujeres son más conscientes de esta dinámica que los hombres⁶¹.

Otros estudios han reunido pruebas convincentes de que las mujeres de la Región Caribe suelen participar en la producción agrícola dentro de la familia, pero no necesariamente tienen acceso y/o control de los recursos. Un ejemplo es la producción de cacao. Las mujeres suelen cortar las vainas de cacao porque crecen bajas. Después, las mujeres, los niños y niñas abren el cacao, lo secan y lo preparan. Después, los hombres fijan el precio y venden el cacao, tras lo cual deciden cómo distribuir los ingresos. En el caso del arroz, toda la familia participa en la siembra y luego los hombres se encargan de la cosecha. Si el descascarillado del arroz es industrial, es una actividad de los hombres; si se hace manualmente (artesanalmente), lo hacen las mujeres y los niños mayores. Los hombres se encargan de la venta.

En cuanto al cultivo del frijol, la mayoría de los hombres se encargan de la siembra y la cosecha, mientras que las mujeres y los niños mayores las secan. Otro ejemplo es la extracción artesanal de oro. Las mujeres adultas buscan oro de pie en agua impregnada de cianuro, y en algunos lugares sólo pueden llegar al agua trepando por los precarios pozos de la mina. Después, los hombres adultos cogen la pequeña o pequeñas piezas de oro que encuentran (del tamaño de una uña o más pequeñas) y las llevan a la ciudad para venderlas. Las mujeres vuelven a casa para seguir trabajando y probablemente no tengan ningún control sobre el precio de venta, y puede que no reciban ningún ingreso directo que ella pueda decidir cómo gastar o indirecto en forma de suministros comprados para la familia, especialmente si el hombre decide gastar parte o todos los ingresos bebiendo en un bar. Esta dinámica es frecuente en la región y puede encontrarse entre varias etnias⁶².

En general, en la división del trabajo por género en la RC, las mujeres rurales son las responsables de la economía reproductiva de cuidados, mientras que su participación en la producción suele ser invisible. Existe cierta flexibilidad, que ofrece otras posibilidades a las mujeres. En la producción agrícola, las mujeres son consideradas ayudantes de sus maridos. Por ejemplo, los hombres preparan la tierra y las mujeres siembran las semillas. De hecho, la organización del trabajo agrícola a nivel familiar se basa en la participación de mujeres y hombres, y niñas y niños, en diversas tareas. Como "ayudantes", las mujeres no cobran un salario. Al mismo tiempo, las mujeres crían animales domésticos y de corral y también cuidan de los miembros de la familia de dos generaciones, sus hijos y sus padres. Los hombres son considerados los productores y los cabezas de familia. Venden el excedente de la producción y, por lo tanto, tienen acceso y control de los recursos productivos. A menudo no llevan todos los ingresos a casa. Sin embargo, son las mujeres las que toman las decisiones sobre el uso de los productos en el hogar.

Una de las principales preocupaciones planteadas en las consultas comunitarias para el proyecto Bio-CLIMA fue la necesidad de visibilizar la participación de las mujeres en la comunidad y en el proyecto, sobre todo en lo que se refiere a cómo se comparte y divide el trabajo a nivel comunitario. Se puso el ejemplo de un proyecto de

⁶¹ Evans y otros, 2016.

⁶² Woods, S., 2020, Comunicación personal basada en un extenso trabajo de campo no publicado en el RACCN y el RACCS.

construcción de carreteras en el que sólo se pagaba a los hombres por hacer el trabajo, pero las mujeres participaban activamente en tareas que complementaban y eran esenciales para el trabajo de los hombres⁶³.

6.6 Hogares Encabezados por Mujeres

La tasa de hogares encabezados por mujeres varía mucho en el macrorregión del Caribe por zonas y etnias, así como a lo largo del tiempo. Los datos del censo nacional muestran que las mujeres son cabeza de familia en el 21,6% de los hogares de la RACCN y en el 25,4% de la RACCS, mientras que la media nacional es del 30,3%. Mientras tanto, Rosita (municipio predominantemente mestizo) tiene un 37%; y los municipios étnicamente diversos de la RACCS son aún más altos: Corn Island (46%) y Bluefields (50%). Los estudios de la Costa Caribe muestran porcentajes más altos, como el 50% entre los rama y el 35% entre los criollos. El censo de 2005 también mostró que los porcentajes habían aumentado desde 1993⁶⁴.

Una participante en las consultas comunitarias para el proyecto Bio-CLIMA, que representaba al grupo de mujeres indígenas AMICA, dijo que en las comunidades donde trabajan, alrededor del 70% de las mujeres son madres solteras que crían a tres o más hijos, y algunas tienen siete u ocho⁶⁵.

6.7 Agua y Saneamiento

La tasa de acceso al agua y al saneamiento de los RACCS y los RACCN está muy por debajo de la media nacional, como puede verse en la tabla 10. Mientras que el porcentaje de los hogares de la RACCN es inferior a la mitad de la media nacional, los de la RACCS tienen una cuarta parte del porcentaje nacional. En cuanto al saneamiento (letrinas o retretes) en los hogares, el porcentaje es entre un 20% y un 26% inferior al nacional. Esto tiene un efecto muy negativo en la salud de todos los miembros de la familia.

Cuadro No. 10: Acceso al Agua y al Saneamiento, %.

| Indicadores | RAAN | RAAS | País |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Porcentaje de hogares con acceso a agua doméstica | 24.9 | 15.1 | 62.9 |
| Porcentaje de hogares con acceso a eliminación de excrementos (letrinas e inodoros) | 58. | 566. | 284.6 |

Fuente: Dixon y Torres, 2008, p. 7; con datos de INEC, 2005a.

⁶³ MARENA, 2019b, p. 27.

⁶⁴ Dixon y Torres, 2008, p. 4.

⁶⁵ MARENA, 2019b, p. 27.

6.8 Salud

Los indicadores de la salud sexual y reproductiva de las mujeres muestran una dramática disparidad entre la salud de las mujeres nicaragüenses en general y la de las mujeres de la RACCN y la RACCS en particular. Esto se debe en gran medida a la falta de acceso a los centros de salud. Aunque hay centros de salud en todas las comunidades, los servicios prestados y los recursos disponibles (medicamentos, etc.) suelen ser limitados. También hay una diferencia notable entre la RACCN y la RACCS, ya que en la primera el acceso al sistema sanitario público es aún menor. Esto puede explicarse por la mayor proporción de población rural, así como por el uso continuado de prácticas tradicionales indígenas o afrodescendientes. El Cuadro No.11 presenta una comparación de indicadores seleccionados.

Cuadro No. 11: Indicadores Seleccionados de Salud Sexual y Reproductiva

| Indicadores | RAAN | RAAS | País |
|---|-------|-------|-------|
| Tasa mundial de fertilidad | 3.65 | 3.55 | 2.94 |
| Natalidad | 34 | 22 | 24 |
| Mujeres de entre 14 y 49 años | 45.0 | 47.2 | 51.8 |
| Mujeres mayores de 35 años que han dado a luz | 20.4 | 16.6 | 4.0 |
| Adolescentes que ya son madres | 27.3 | 30.7 | 19.9 |
| Niñas menores de 15 años que ya son madres | 1.2 | 1.0 | 0.8 |
| Tasa de mortalidad materna por 100.000 habitantes | 265.7 | 166.4 | 151.7 |
| Cobertura de partos institucionales | 36.7 | 25.0 | 50.0 |
| Prevalencia del uso de métodos anticonceptivos | 45.5 | 62.0 | 65.5 |
| Necesidad insatisfecha de métodos anticonceptivos | 28.1 | 16.4 | 14.7 |
| Acceso a la esterilización femenina | 12.3 | 18.5 | 25.3 |

Fuente: Dixon y Torres, 2008; con datos de INEC, 2005a.

Nicaragua tiene una de las tasas de fecundidad adolescente más altas de América Latina y el Caribe, y las tasas de la RACCS y la RACCN fueron significativamente superiores a la nacional, donde la cifra en la RACCS es la más alta. Según el código penal, las relaciones sexuales con menores de 14 años son estupro, por lo que todas las menores de 15 años que ya son madres (1,2% RACCN y 1,0% RACCS) -y muchas más que no se quedaron embarazadas- fueron violadas. Ninguna de ellas tuvo acceso al aborto legal. La tasa de mortalidad materna es alta a nivel nacional y algo más alta en los RACCS, pero es notablemente más alta en los RACCN. El uso de métodos anticonceptivos y las necesidades insatisfechas de anticoncepción también mostraron una falta de uso y unas necesidades insatisfechas mucho mayores en la RACCN que en la RACCS.

La causa más común de cáncer entre las mujeres fue el cáncer de cuello de útero, cuya tasa de prevalencia nacional es de 13,9 casos por 100.000 mujeres en 2002.

En la región del Caribe, las mujeres indígenas adolescentes y adultas pueden sufrir en algún momento "Grisi Siknis" (o bla o wakni), que es un síndrome cultural endémico. Los síntomas incluyen dolores de cabeza, pérdida de conciencia, convulsiones, así como un fuerte deseo de correr hacia una montaña o un río y atacar a cualquiera que se interponga en su camino. Esto tiene un impacto perturbador en las víctimas, así como en toda la comunidad que intenta ayudar a los afectados⁶⁶.

6.9 Patrones Migratorios

Existen dos patrones principales de migración hacia y desde la RC, así como varias tendencias relacionadas con ellos⁶⁷. El principal es el avance de la frontera agrícola, que comenzó en el siglo XIX y se intensificó primero en la década de 1960 y aún más a partir de la década de 1990. En este flujo, la Costa Caribe es punto de destino de mestizos, en su mayoría campesinos, procedentes del Pacífico y del centro del país, que buscan tierras fértiles. Se asientan en tierras que les parecen baldías -aunque están tituladas a comunidades indígenas y afrodescendientes-, luego talan todos los árboles y practican una agricultura extensiva de roza, tumba y quema que deteriora el suelo. Por ejemplo, entre 1995 y 2005 la RACCN registró el mayor aumento anual de población del país, con casi un 4,9%⁶⁸.

La otra dinámica principal es la emigración. La principal tendencia son los jóvenes afrodescendientes que trabajan en cruceros fuera de Miami, lo que se conoce como "shipping out", mientras que otros pueden ir a determinadas islas del Caribe. Entre 1995 y 2005, la tasa de variación anual de la población de la RACCS disminuyó un 1,2%.

Un estudio sobre la dinámica del transporte marítimo reveló que las mujeres afrodescendientes se enfrentan a una combinación de discriminación y violencia racial, de género y de clase. Dado que sufren discriminación y violencia en buques registrados en otros países y que trabajan sobre todo en aguas internacionales, no disponen de ningún recurso ante la justicia⁶⁹.

6.10 Religión y Espiritualidad

La vida desde una perspectiva espiritual tiene un importante impacto positivo en la salud física y mental de las personas. Para la mayoría de los costeños, la espiritualidad es parte integrante de su vida, la entienden como el camino hacia el bienestar. Resumen la espiritualidad en los siguientes términos.

"La espiritualidad es esa fuerza interna, esa energía inexplicable que hace resilientes a los costeños, es lo que llamamos Fe en Dios, resignación total ante el todopoderoso. Eso nos proporciona la energía que equilibra nuestra

⁶⁶ Dixon y Torres, 2008, p. 8

⁶⁷ PNUD, 2005, op cit.

⁶⁸ Dixon y Torres, 2008, p. 3.

⁶⁹ Simmons Obando, S.O., 2017, "Ship Out": Una aproximación a otra modalidad de empleo y emigración internacional de mujeres jóvenes afrodescendientes de la ciudad de Bluefields. Tesis de Maestría. Managua: Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad Centroamericana.

vida, para lograr el bienestar que enaltece e identifica a la familia costeña". En las regiones autónomas del Caribe norte y sur, la mayoría de la gente entiende la religión -el cristianismo- como espiritualidad en sí misma. Muy pocos diferencian entre religión y espiritualidad, y los que lo hacen son en su mayoría mujeres mayores. La fe en Dios se considera espiritualidad⁷⁰.

Los habitantes de la costa reconocen la existencia de diferentes espíritus, pero hacen hincapié en que sus prácticas espirituales son prácticas religiosas y cristianas, a las que suelen llamar "buenas prácticas". En la región del Caribe, la medicina tradicional o las prácticas curativas (remedios caseros), forman parte de la espiritualidad. Sin embargo, desde el punto de vista de algunas religiones se considera "prácticas malignas o de mala veneración espiritual". Por ello, algunos no practican abiertamente la medicina tradicional. La medicina tradicional es una parte de la identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes; contribuye a explicar su fortísimo vínculo con la Madre Tierra, con el propio territorio. Una de las principales razones por las que los pueblos indígenas sin tierra pueden perecer es que dependen exclusivamente de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, como alimentos, medicinas, material para la vivienda, transporte (canoas) y patrimonio tradicional. Los indígenas creen que la fuerza de un pueblo procede de la tierra.

Cuando se pregunta a una mujer de la Costa cómo se identifica, suele responder: "Soy Hilda Allen, cristiana, madre de cuatro hijos, criolla o miskita...". El orden en que se presenta demuestra que su religión es primordial, ya que es una cuestión de orgullo o de ser buena. Este ejemplo se puede encontrar en todas las etnias indígenas. La gente en la RC trabaja 6 días a la semana; el domingo es el día de culto para todos. La mayoría de los indígenas y afrodescendientes son moravos (70%), seguidos de anglicanos, adventistas y pentecostales. Los mestizos suelen ser católicos o evangélicos.

Puede que haya diferencias étnicas significativas entre mayagnas, miskitos, ramas, ulwas (indígenas), criollos y garífunas (afrodescendientes), pero todos sostienen que la conservación y reforestación de la tierra en la Costa Caribe es esencial. Esto se debe a que la tierra alberga la existencia de un pueblo; y es el lugar donde buscan orientación espiritual. De hecho, los pueblos indígenas tienen sus tierras colectivas organizadas para diferentes propósitos, incluyendo secciones asignadas para la recolección de plantas para la medicina tradicional y para prácticas de espiritualidad.

6.11 Índices de Igualdad de Género y Revisión de Datos

Durante el período de consulta realizado en 2019, en los índices globales de 2018, Nicaragua ocupó el quinto lugar en el informe Brecha Mundial de Género del Foro Económico Mundial, que hizo hincapié en la representación política formal de las mujeres, la educación y otros⁷¹. Utilizando esta métrica, Nicaragua fue uno de solo diez países en todo el mundo que redujo la brecha de género en más del 80%⁷². Al mismo tiempo, ocupó el puesto 105 de 189 países en el Índice de Desigualdad de Género de las Naciones Unidas, que hace un seguimiento de la

⁷⁰ Woods, S. y McCoy, A., 2020, Género, violencia y espiritualidad. ¡Mis creencias, mi fe, una forma de vida, una estrategia de sobrevivencia y de ser resilientes! Bluefields: CEIMM- URACCAN.

⁷¹ Foro Económico Mundial, 2018, Informe Mundial sobre la Brecha de Género 2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

⁷² Gobierno de Reconstrucción y Unidad Nacional (GRUN), 2019, Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, p. 5.

participación en la fuerza laboral, la salud de género y otros factores⁷³. Además, también ocupó el puesto 15 de 29 países de América Latina y el Caribe en cuanto a la tasa de muertes por la pareja actual o anterior⁷⁴. Las diferencias entre las clasificaciones tienen que ver con los temas comparados y la metodología, que subrayan la complejidad y multidimensionalidad de las medidas de desigualdad de género.

Dicho esto, las mujeres de todas las edades, etnias y localidades de la costa caribeña se enfrentan a barreras a la igualdad aún mayores que las medias nacionales, que están relacionadas con el índice de desarrollo humano relativamente más bajo y las relaciones de poder basadas en la etnia que se entrelazan con las de género (véase el Cuadro No. 12).

Cuadro No. 12: Indicadores Demográficos Seleccionados

| Indicadores | RAAN | RAAS | País |
|---|-------|-------|-------|
| Porcentaje de población rural | 72.0 | 63.1 | 44.1 |
| Porcentaje de población < 15 años | 47.6 | 44.8 | 37.3 |
| Población en edad de trabajar - (%) Hombres | 49.0 | 51.0 | 57.0 |
| Población en edad de trabajar - (%) Mujeres | 50.0 | 53.0 | 59.0 |
| Hogares encabezados por mujeres | 21.6 | 25.4 | 30.3 |
| Esperanza de vida al nacer - Mujeres | 68.2 | | 72.9 |
| Esperanza de vida al nacer - Hombres | 63.6 | | 68.1 |
| Índice de desarrollo humano** | 0.466 | 0.454 | 0.698 |

Fuentes: INEC, 2005a; * ENDESA, 2001; ** PNUD, 2005.

Dadas estas acuciantes disparidades, evidentes tanto en los datos cualitativos como cuantitativos analizados en esta sección, los expertos insisten en la necesidad de abordar las desigualdades de género desde un enfoque intercultural que vincule género, raza y otros factores estructurales⁷⁵.

A la fecha de las consultas desarrolladas en el marco del proyecto, en septiembre de 2023, en los 146 países cubiertos por el índice de 2022⁷⁶, la brecha de género en salud y supervivencia se ha cerrado en un 95,8 %, el logro educativo en un 94,4 %, la participación económica y las oportunidades en un 60,3 % y el empoderamiento político en un 22 %.

⁷³ PNUD, 2020, *Abordar las Normas Sociales*, Perspectivas de Desarrollo Humano.

⁷⁴ CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, "Muerte de mujeres ocasionada por su pareja o ex-pareja íntima". <https://oig.cepal.org/es/indicadores/muerte-mujeres-ocasionada-su-pareja-o-ex-pareja-intima>

⁷⁵ Véase Morris, C.D., 2010, "Pensar el Feminismo Afronicaragüense", en Odile Hoffman, ed., "Política e Identidad. Política e Identidad: Afrodescendientes en México y América Central, México: Instituto Nacional de Antropología e Historia, UNAM; y Woods Downs, S., 2005, *Nunca He Compartido Esto Con Nadie: La Experiencia de Discriminación Racial y Sexual de las Mujeres Criollas y su Necesidad de Autorrecuperación*, 1ª ed., Managua: Centro de Estudios e Información de la Mujer Multiétnica, URACCAN.

⁷⁶ WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022

Aunque ningún país ha logrado aún la paridad de género total, las 10 principales economías han cerrado al menos el 80 % de sus brechas de género, con Islandia (90,8 %) a la cabeza del ranking mundial. Islandia sigue siendo la única economía que ha cerrado más del 90% de su brecha de género. Otros países escandinavos como Finlandia (86 %, 2°), Noruega (84,5 %, 3°) y Suecia (82,2 %, 5°) figuran entre los 5 primeros, con países europeos adicionales como Irlanda (80,4 %) y Alemania (80,1 %). En las posiciones 9 y 10, respectivamente. Los países del África subsahariana Ruanda (81,1%, 6°) y Namibia (80,7%, 8°), junto con un país latinoamericano, Nicaragua (81%, 7°) y un país del este de Asia y el Pacífico, Nueva Zelanda (84,1%). %, 4º), también toman posiciones en el top 10.

Nicaragua y Alemania son los nuevos participantes en el top 10 en 2022, mientras que Lituania (79,9%, 11º) y Suiza (79,5%, 13º) abandonan este año.

VII. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN NICARAGUA Y LA COSTA DEL CARIBE

7.1 Situación de las Distintas Formas de Violencia Contra Mujeres, Niñas y Adolescentes

7.1.1 Datos cuantitativos⁷⁷ sobre violencia de género

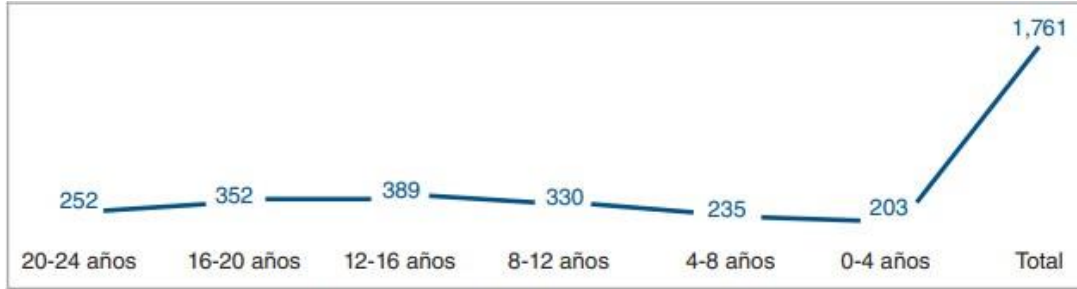
La violencia contra la mujer es uno de los principales problemas que afectan a las mujeres de la Costa Caribe. La RAACN ocupa el tercer lugar en prevalencia a nivel nacional y presenta la mayor frecuencia de violencia física (31,6%). La RACCS ocupa el quinto lugar a nivel nacional.

Entre enero y agosto de 2010, las Comisarías de la Mujer (SPM) reportaron 22.161 denuncias por violencia familiar en todo el país, de las cuales 926 fueron reportadas en la RACCN y 500 en la RACCS. En el mismo período, se registraron en las SPM 453 denuncias por violencia sexual en total para la RACCN, la RACCS y el departamento Río San Juan. De ese total, el 55% fueron por violación. Lo que es particularmente notable es que en el 44% de esos casos, las víctimas eran menores de 13 años (ver Figura No.1)⁷⁸.

⁷⁷ Voces Caribeñas, 2014, op. cit., pp. 23-25.

⁷⁸ Voces Caribeñas, 2014, op cit, p. 24.

Figura No.1: Rangos de Edad de las Víctimas de Violencia Sexual, por Años ("años")

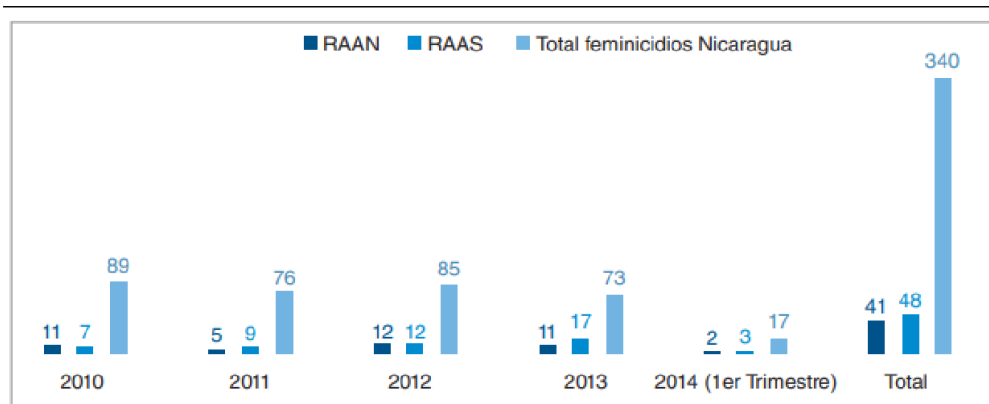


Fuente: Comisarías de la Mujer, PN – Octubre 2010

Casi todas las víctimas de delitos de violencia sexual eran mujeres o niñas (96,2%). En Puerto Cabezas, la gran mayoría de las denunciadas eran miskitas (92,5%) y un pequeño número eran mestizas (5%). En Bluefields, las mestizas fueron las más denunciadas (65%), seguidas por las criollas (22%). Estos porcentajes fueron aproximadamente comparativos con la distribución étnica de la población en ambos sitios, aunque en ambos casos, la etnia con mayor presencia en el municipio presentó un porcentaje desproporcionadamente mayor de denuncias. Muchas denuncias de violencia sexual cometida contra niñas son por incesto⁷⁹.

La forma más grave de violencia contra las mujeres es matar a una mujer. El femicidio generalmente se refiere a matar a una mujer por razones de género; sin embargo, las reformas a la ley 779 redujeron la definición legal en Nicaragua a una mujer asesinada por su (ex) pareja. Una fuente encontró que entre enero de 2010 y marzo de 2014, 340 femicidios tuvieron lugar a nivel nacional, de los cuales el 26% ocurrieron en las regiones de la Costa Caribe, (41 casos en la RACCN, y 48 en la RACCS). Teniendo en cuenta que la población de la Costa Caribe es sólo el 12% de la población nacional, esta estadística es desproporcionada. Subraya la gravedad de la violencia contra las mujeres en la región (véase la Figura No.2).

Figura No.2: Comparación de los Femicidios entre el RACCS, el RACCN y el total nacional, enero 2010 a marzo 2014.



⁷⁹ Dixon y Torres, 2008, p. 11.

Fuente: Voces Caribeñas, 2014.

7.1.2 Otras formas de violencia contra la mujer

La violencia de género perpetrada por la pareja actual o anterior o por un miembro de la familia son las formas más comunes de violencia contra las mujeres. Dicho esto, estudios académicos cualitativos y en profundidad también aportan pruebas de violencia contra las mujeres perpetrada como expresión de desigualdades combinadas por motivos étnicos y de género⁸⁰. Estas formas de violencia no están reconocidas en las leyes y no se presentan como denuncias ante las autoridades.

La violencia sexual también es un problema en relación con la entrada de terceros en las comunidades de la Costa Caribe, donde ha afectado especialmente a niñas y adolescentes⁸¹. Por ejemplo, cuando se estaba construyendo un nuevo puerto en El Bluff (RACCS), hubo varios incidentes de violencia sexual denunciados por niñas adolescentes, especialmente criollas. Desde 2019, investigaciones recientes han revelado un repunte de diferentes formas de violencia tanto en Bluefields como en Nueva Guinea que se han relacionado con la nueva carretera entre los dos municipios⁸². En particular, la policía rescató a varios muchachos de Bluefields que habían sido capturados para la trata de personas después de que el caso fuera difundido en la emisora La Costeñísima. Por último, las niñas mestizas de las comunidades rurales de las zonas de amortiguamiento de BOSAWÁS, RACCS y RACCN han sido víctimas de violencia cuando están solas en casa o cuando se desplazan a la escuela o a otros lugares.

Los análisis de las interacciones entre los distintos sistemas de opresión son muy pertinentes para las experiencias de las mujeres indígenas y afrodescendientes en la macrorregión del Caribe. Varios estudios académicos han revelado que las personas con múltiples identidades subordinadas sufren más prejuicios y discriminación que aquellas con una única identidad subordinada. Por ejemplo, la violencia contra las mujeres indígenas y afrodescendientes también adopta la forma de enfrentamientos violentos y despojo de tierras⁸³. Morris examina cómo la violencia y la justicia se conciben de forma muy diferente para las mujeres afrodescendientes. Sostiene que la violencia de género contra las mujeres (por ejemplo, la violencia doméstica o sexual) no es la única forma de violencia que sufren, y que no puede privilegiarse en relación con otras formas de violencia. Por ello, afirma que la justicia de género debe abarcar tanto la justicia de género como la económica, ya que todas estas luchas están conectadas⁸⁴.

⁸⁰ Morris, C., 2012, Para defender este amanecer: Raza, Lugar, y Subjetividad Política de las Mujeres Criollas en la Costa Caribe de Nicaragua, tesis doctoral inédita, Universidad de Texas en Austin; Woods Downs, S., 2005, "Nunca he compartido esto con nadie: La experiencia de discriminación racial y sexual de las mujeres criollas y su necesidad de autorrecuperación". 1a ed. Managua: Centro de Estudios e Información de la Mujer Multiétnica, URACCAN.

⁸¹ Woods Downs, S., 2015, op cit.

⁸² CEIMM-URACCAN, 2019, trabajo de campo inédito.

⁸³ Woods y Morris, 2017, op cit.

⁸⁴ Morris, C.D., 2010. "Pensar el Feminismo Afronicaragüense". En Odile Hoffman, ed. *Política e Identidad: Afrodescendientes en México y América Central*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia, UNAM.

La violencia contra las mujeres y las niñas como resultado del proyecto Bio-CLIMA también fue reconocida como una preocupación por algunos participantes en las consultas comunitarias⁸⁵.

7.2 Acceso a la información, salud, justicia y mecanismos de reclamación

En 2008, había tres comisarías de la mujer (SPM) en la RACCN, situadas en Bilwi, Siuna y Waspán, y dos en la RACCS, en Bluefields y Pearl Lagoon⁸⁶. En 2015 había 162 SPM operando en el país, pero fueron cerradas a principios de 2016⁸⁷. En febrero de 2020, la vicepresidenta Rosario Murillo hizo un anuncio público de que las EPS iban a ser reabiertas; la EPS de Bilwi fue relanzada el 16 de julio de 2020⁸⁸.

El ministerio de Justicia, los tribunales y la institución médico-legal disponen de unidades específicas especializadas en violencia familiar y de género⁸⁹.

A pesar de la existencia de estas instituciones, las mujeres, niñas y adolescentes se enfrentan a enormes obstáculos para acceder a la justicia. Algunos de ellos se deben a las presiones ejercidas sobre la víctima para que no denuncie un delito, que pueden incluir normas sociales relativas a ser "respetable"⁹⁰. Las mujeres también temen represalias contra ellas, sus hijos o sus familias. Las mujeres también se enfrentan a la falta de recursos para presentar cargos y seguir la vía judicial. Las barreras institucionales son múltiples y grandes. Algunas de ellas están relacionadas con la falta de recursos. Muchas mujeres de comunidades rurales, ya sean indígenas, afrodescendientes o mestizas, viven lejos de las EPS y no pueden denunciar el delito. Además, dado que gran parte del transporte se realiza por vías fluviales, una mujer puede tardar hasta 1-2 días en llegar a una SPM, lo que simplemente no sería factible. Otros factores tienen que ver con la actitud de los funcionarios, incluso en las comisarías de policía, que no siempre aceptan las denuncias de las mujeres. Además, la falta de recursos impide a los funcionarios hacer un seguimiento de las denuncias o garantizar un número adecuado de personal⁹¹.

Las comunidades indígenas urbanas y rurales de la Costa Caribe practican el pluralismo jurídico, en el sentido de que el derecho consuetudinario es aplicado por jueces locales o *wihtas*. Diversos programas se han centrado en cambiar las actitudes de los *wihtas* y las comunidades, alejándolas de la práctica tradicional del *tala mana*, que

⁸⁵ MARENA, 2019b, op cit.

⁸⁶ Montes, L. y Woods. S., 2008, op. cit., p. 28.

⁸⁷ Neumann, P.J., 2017, "En Nicaragua, un fracaso para abordar la violencia contra la s m u j e s", *NACLA: Informe sobre las Américas*, 28 de abril. <https://nacla.org/news/2017/04/28/nicaragua-failure-address-violence-against-women>

⁸⁸ El 19 Digital, 2020, "Policía Nacional inaugura comisarías y unidades de seguridad ciudadana", 16 de julio. <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:105286-policia-nacional-inaugura-comisarias-y-unidades-de-seguridad-ciudadana>

⁸⁹ Voces Caribeñas, 2014, op. cit.

⁹⁰ Woods Downs, 2005, op cit.

⁹¹ Montes y Woods, 2008, op cit.

implica que el agresor pague por su delito con dinero u objetos de valor, como ganado. Las mujeres han tenido experiencias muy dispares en cuanto a si los *wihtas* reconocían o no sus derechos⁹².

En ambas capitales regionales funcionaron durante un tiempo refugios para mujeres con el fin de protegerlas en situaciones de violencia. Ambos refugios funcionaron durante algún tiempo en la década del 2000 como parte de un proyecto de desarrollo. El refugio de Bilwi también estuvo gestionado durante muchos años por la organización de mujeres Nidia White.

El Ministerio de Justicia, la Policía y el Ministerio de la Familia disponen de líneas directas. La línea del Ministerio de la Familia, en particular, se creó para quienes sufren violencia y abusos contra niños, adolescentes y mujeres adultas⁹³. Además, el gobierno actual ha llevado a cabo varias campañas sobre la violencia contra las mujeres y la conciliación familiar.

Una preocupación que se desprende de las reformas legales e institucionales, los estudios académicos y los actuales programas gubernamentales y campañas educativas es que hay mensajes contradictorios. Por un lado, el gobierno promueve la autonomía y la capacidad de la mujer para tomar sus propias decisiones y promover sus derechos humanos individuales. Por otro lado, las mujeres no tienen derecho a decidir sobre su propio cuerpo, no pueden denunciar o se les exige que medien con sus agresores, lo que promueve la conciliación familiar por encima de los derechos de la mujer⁹⁴.

7.3 Coordinación y coaliciones para la reparación y la prevención

Una de las respuestas eficaces a la violencia contra las mujeres en las regiones de la Costa Caribe son las coaliciones de diferentes tipos. Algunas de ellas sólo involucran a una amplia variedad de actores estatales, como las comisiones interinstitucionales establecidas por la ley 779. Otras han sido creadas por iniciativas locales o diferentes instituciones. Otras han sido creadas por iniciativas locales o diferentes instituciones. Incluso algunos municipios sin EPS han creado redes o comisiones interinstitucionales⁹⁵.

En Bilwi existía una Red Municipal para la Reducción de la Violencia contra las Mujeres en la que participaban instituciones estatales y organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil. En Bluefields, la Red Intersectorial para el Abordaje de la Violencia fue muy activa durante la década de 2000. También había un grupo llamado Hombres Aliados contra la Violencia que también participaba en la Red. El grupo de hombres se creó como parte de una iniciativa del Ministerio de Salud para sensibilizar a los hombres a resistir y prevenir la violencia. Para

⁹² Figueroa, D. y Barbeyto, A., 2014, "Mujeres indígenas, mestizas y afrodescendientes contra la violencia: Construyendo Alianzas Interétnicas en el Contexto de la Autonomía Regional" *Boletín de Investigaciones Latinoamericanas*, (33:3, 2014).

⁹³ GRUN, 2019.

⁹⁴ Neumann, P., 2017, op cit.

⁹⁵ Montes y Woods, 2008, op cit.

completar el programa, los participantes reconocen que ellos mismos han ejercido la violencia de género en algún momento de su vida⁹⁶.

Otras redes y coaliciones fueron creadas por actores de la sociedad civil. Un ejemplo surgió de la capacitación llevada a cabo por el Centro de Investigación Multiétnica de la Mujer (CEIMM) de la universidad regional, URACCAN⁹⁷. Otros ejemplos fueron las redes de Waspan⁹⁸ y Bonanza⁹⁹.

Estos mecanismos de coordinación desempeñaban diversas funciones que iban desde la formación, la sensibilización, las investigaciones, la prevención y la coordinación de servicios.

Estos mecanismos de coordinación demuestran que existe tanto una creciente concienciación sobre la gravedad de la violencia contra las mujeres por parte de un amplio abanico de actores gubernamentales y de la sociedad civil, como un compromiso cada vez mayor de emprender acciones para ponerle fin. Por ejemplo, el Consejo Universitario de URACCAN hizo una declaración para realizar estudios y trabajar en alianza con el gobierno, las comunidades y todos los actores para poner fin a la violencia contra las mujeres¹⁰⁰.

⁹⁶ Informe de la Costa Caribe nicaragüense RAAN-RAAS, 2012.

⁹⁷ Figueroa y Barbeyto, 2014, op cit.

⁹⁸ Woods, 2015, op cit.

⁹⁹ Woods, 2015, op cit.

¹⁰⁰ Consejo Universitario de URACCAN, 2017, "Pronunciamiento público del Consejo Universitario de URACCAN", Siuna, Sesión Ordinaria 01-2017, 4 de marzo.

VIII. CREENCIAS Y PRÁCTICAS SOBRE LA TIERRA, EL CAMBIO CLIMÁTICO, LA SILVICULTURA Y LA PRODUCCIÓN EN BOSAWÁS E INDIO MAÍZ

8.1 Cosmovisión, Creencias y Prácticas con Respecto a la Tierra

"Bosawás fue creada mediante Decreto Ejecutivo 44-91 en 1991 por la entonces Presidenta Violeta Chamorro. Con un reconocimiento mínimo de los pueblos indígenas que viven en Bosawás, la Reserva se colocó originalmente bajo la jurisdicción del Instituto de Recursos Naturales, ahora conocido como el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales de Nicaragua (MARENA), y se zonificó como un área de conservación estricta o 'zona núcleo'. La gestión de Bosawás se reestructuró a mediados de la década de 1990 [en particular tras la declaración de Bosawás como Reserva de la Biosfera]. Como parte del proceso, el área de conservación de Bosawás se rezonificó en seis territorios indígenas separados, y los residentes indígenas de cada territorio establecieron sus derechos de propiedad territorial y planes de gestión de la tierra. En 1997, los residentes indígenas habían establecido derechos de gobierno de facto sobre sus territorios. [... y en 2003], el gobierno nicaragüense reconoció formalmente sus derechos de tenencia otorgándoles títulos territoriales sobre sus tierras"¹⁰¹.

Surgió como tal a principios de la década de 1990 con la declaración de la reserva natural de Bosawás. Las comunidades indígenas no fueron consultadas cuando se procedió a la demarcación y titulación. El área con indígenas se denomina núcleo tangible, mientras que el núcleo intangible es la Zona Waula, según reconocen los indígenas. Esta declaración trajo un nuevo escenario para los miembros de la comunidad: si bien limitó sus actividades productivas, también validó sus reclamos territoriales frente al avance de los "colonizadores" (o colonos) mestizos y generó una nueva relación con el mundo exterior. Ello se debió también al ingreso de organizaciones nacionales e internacionales de cooperación con vocación conservacionista, así como de institutos de investigación nacionales y extranjeros atraídos por la riqueza ambiental y cultural de la zona.

Los agricultores mestizos también se han asentado ahora en los alrededores de la reserva Indio Maíz. Los estudios demuestran que los mestizos rurales de la Costa Caribe deforestan a tasas elevadas y utilizan los recursos madereros de los bosques para generar ingresos, mientras que las comunidades indígenas utilizan múltiples recursos de los bosques y en gran medida con fines de subsistencia y practican una silvicultura comunitaria sostenible¹⁰². Las prácticas de deforestación de los mestizos ponen en peligro la relación entre ellos y los afrodescendientes y los indígenas rama. El avance de sus asentamientos seguirá repercutiendo negativamente en el futuro de las comunidades indígenas y afrodescendientes.

¹⁰¹ Hayes, T. M., 2007, *Gobernanza forestal en una frontera: Un análisis de la interacción dinámica entre los derechos de propiedad, las normas de uso de la tierra y la expansión agrícola en el Corredor Forestal de la Mosquitia de Honduras y Nicaragua*. Tesis de doctorado, Escuela de Asuntos Públicos y Medioambientales y Departamento de Ciencias Políticas, Universidad de Indiana, p. 256.

¹⁰² Córdón, M.R. y Toledo, V.M., 2008, "La importancia conservacionista de las comunidades indígenas de la Reserva de Bosawás, Nicaragua: Un modelo de flujos", *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*, Vol. 7: 43- 60.

8.2 Análisis intercultural de género de la adquisición de tierras mediante títulos y herencia en la región del Caribe

Cuando se les preguntó quién tomaba las decisiones relativas al uso de la tierra en sus comunidades, las mujeres afirmaron de forma abrumadora que los hombres tomaban estas decisiones de forma desproporcionada. Las mujeres de todas las etnias se mostraron claramente infrarrepresentadas en los procesos de toma de decisiones críticas en política, así como con respecto a los derechos sobre la tierra. De acuerdo con la división del trabajo en función del género en las comunidades costeras, los derechos sobre la tierra (junto con otras luchas políticas importantes) siguen considerándose competencia de los hombres. En la actualidad, sin embargo, se están produciendo cambios significativos, ya que las mujeres reclaman cada vez más un papel más activo en este tipo de trabajo¹⁰³. La visión de las mujeres sobre el futuro de sus comunidades y sus estrategias prácticas de inclusión incluyen a las mujeres como beneficiarias directas de los recursos naturales y las propiedades comunales de la tierra.

A pesar de que la Ley de Reforma Agraria de 1981 fue pionera en el reconocimiento de la igualdad de derechos de mujeres y hombres como beneficiarios, la tasa de otorgamiento de títulos de tierras a mujeres y hombres era de 10 a 90. Esta relación mejoró ligeramente durante el Programa de Titulación de Tierras Agrarias de los años 90; luego mejoró considerablemente tras la acción conjunta emprendida por la UNAG y el INIM en 1995, que llevó a una tasa del 31% de mujeres con títulos de propiedad. A nivel nacional el porcentaje de mujeres que poseían tierra o tenían otra forma de acceso a la tierra era del 19,9% en el año 2005. En 2015 se aprobó la Ley de Creación del Fondo para la Adquisición de Tierras con Equidad de Género para Mujeres Rurales, que estipula el derecho a la propiedad, la igualdad y el derecho a una vivienda digna. También es política oficial del actual Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional que en el proceso de legalización de la propiedad se garantice la titulación gratuita con equidad de género¹⁰⁴.

Un estudio relativamente antiguo sugería que "las diferentes tradiciones, estructuras socioeconómicas, valores culturales, normas e ideologías de género están arraigadas en las etnias [de las mujeres] y sirven para permitir y apoyar la producción agrícola de las mujeres o para desalentarla"¹⁰⁵. Contrariamente a esta visión estática de la cultura, las mujeres de esta región adoptaron una visión muy diferente de la intersección entre raza, género e identidad cultural y de cómo esta conexión afecta a sus percepciones de los derechos sobre las tierras comunales.

La cultura desempeña un papel importante en el acceso a la tierra y su adquisición en la Región Caribe, que a menudo pone en desventaja a las mujeres de las distintas etnias. Aunque la tierra es propiedad comunal de los miembros de una determinada comunidad indígena o afrodescendiente, ciertas parcelas se asignan a determinadas familias para su uso. En la tradición miskitu, esta tierra se hereda a través de la madre, pero en otras culturas indígenas y afrodescendientes se hereda a través del padre. En estos casos, las reglas de herencia dentro de las familias y/o la comunidad dependen del estatus social de la mujer, es decir, casada, soltera o viuda. En la familia, las mujeres disfrutaban del derecho de usufructo, no de propiedad. En las culturas afrodescendientes e

¹⁰³ Barbee, S., 1997, op cit; Woods, S. y C. Morris, 2007, op cit.

¹⁰⁴ INIDE, 2019, op cit.

¹⁰⁵ Barbee, 1997, op cit.

indígenas de la Región Caribe, las mujeres tienen acceso a la tierra a través de sus maridos, o si son madres con hijos, hijas solteras adultas jóvenes o viudas¹⁰⁶.

8.3 Participación de las mujeres en litigios sobre la tierra y mecanismos de resolución

Las disputas por la tierra y los mecanismos de resolución se tratan estrictamente en la ley 445, a nivel local, regional o nacional. Sin embargo, en un caso en el que no se reconocieron los derechos humanos (Awas Tigni), la comunidad llevó su caso al sistema interamericano de derechos humanos. Por lo general, la tierra se considera un recurso bajo control masculino. Pero en los últimos quince años aproximadamente, se ha producido un cambio hacia menos desigualdad de género. Las mujeres han sido muy activas en la conservación y tenencia de la tierra a lo largo de los procesos de demarcación, titulación y saneamiento llevados a cabo para una vida más armoniosa en los territorios.

En general, las mujeres no tenían una idea clara de lo que significaba el feminismo y no lo consideraban relevante para su participación en el trabajo por los derechos sobre la tierra. No obstante, sí tienen una clara conciencia de género, como demuestran sus llamamientos a unas relaciones de género más igualitarias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres suelen creer que hombres y mujeres están al mismo nivel. Sin embargo, su participación en el proceso de titulación de tierras está impulsada por un sentimiento de pertenencia (identidad cultural y propiedad) y su preocupación por dejar algo valioso a sus hijos.

Las mujeres participan cada vez más en instituciones y organizaciones formales en torno a este tema. Su participación es visible en diversas instituciones como las juntas comunales, el gobierno comunal criollo, las universidades locales, la junta territorial de Pearl Lagoon y otros grupos organizados¹⁰⁷. Las mujeres criollas y garífunas fueron significativamente más propensas a participar en estructuras formales organizadas en torno al proceso de derechos sobre la tierra que las mujeres indígenas, a pesar de la relación histórica de estas mujeres con la tierra en términos de participación en actividades de pesca y producción agrícola y otras¹⁰⁸.

8.4 Prácticas agrícolas y ganaderas: Pastos, tierras, bosques, cacao y silvicultura

En los sistemas de producción de las comunidades indígenas y afrodescendientes, la distribución de los cultivos depende en gran medida del tamaño, la distancia y la forma de la parcela. Muchas mujeres mencionaron en las entrevistas que les resulta difícil limpiar las áreas de cultivo más grandes. La gente practica cultivos mixtos organizados de diferentes maneras, según los conocimientos de los productores transmitidos por sus

¹⁰⁶ Cedeño, K. et al., 2018, *Mujeres Miskitu en sus dinámicas comunitarias. Acceso a la tierra y participación en cuatro comunidades del territorio de Tasba Raya. Bilwi, Puerto Cabezas*.

¹⁰⁷ CRAAS, 2006, Registro de Comunidades Indígenas y Étnicas; Riverstone, 2004, op cit.

¹⁰⁸ Woods y Morris, 2007, op cit.

antepasados. En el caso de la siembra de granos básicos o cultivos anuales, utilizan el mismo espacio durante cierto tiempo, luego lo dejan en barbecho y se preparan para utilizar otro sitio¹⁰⁹.

Este periodo de descanso dura aproximadamente de cuatro a siete años. Dependiendo de la recuperación del suelo o del restablecimiento de la fertilidad, pueden volver a sembrar o abandonarlo definitivamente para convertirse en un bosque secundario. Se trata de una práctica de coexistencia con el medio ambiente o la Madre Tierra. La pesca suele ser una actividad complementaria, que permite a las familias generar un poco más de ingresos durante el año para comprar parte de los alimentos que no producen. Las explotaciones agrícolas de las comunidades indígenas consisten en un conglomerado de sistemas agrícolas individuales con productos cultivados autóctonos que se cosechan utilizando prácticas ancestrales. También pueden tener de una a cinco cabezas de ganado, además de otros animales pequeños como cerdos, que se utilizan para el autoconsumo de las familias. Estos constituyen la base alimentaria de las familias de las comunidades. Todos estos procesos reflejan consideraciones culturales y técnicas.

Las poblaciones indígenas y afrodescendientes han cultivado tradicionalmente en pequeñas cantidades con el objetivo principal de alimentar a la población local. Los cultivos principales siguen siendo los cereales básicos: maíz, frijoles, arroz, musáceas (por ejemplo, plátanos y bananas) y raíces y tubérculos (como la mandioca y la malanga). También se producen diversas frutas y verduras para el consumo local. Además de para consumo propio, una parte considerable de la producción familiar se comparte con la familia, los amigos y los vecinos. El excedente se vende.

En marcado contraste, las prácticas mestizas requieren extensas zonas de bosques deforestados para la agricultura y la ganadería. Estas prácticas aumentan las tensiones entre los agricultores mestizos y los grupos indígenas y étnicos. La afluencia de colonos y la venta ilegal de tierras para la producción agrícola han desplazado a las poblaciones humanas a las profundidades de la selva. También ha provocado la migración a las zonas urbanas en busca de mejores ingresos. Mientras tanto, los colonos convierten los bosques en pastizales para la ganadería.

En Nicaragua, el cultivo del cacao¹¹⁰ es una práctica agrícola (y silvopastoril) autóctona; todo el territorio es apto para su cultivo. Según el Banco Central de Nicaragua (BCN) existen tres variedades de cacao (El forastero, criollo y Trinidad), y se cosechan en diversas zonas del país:

- RACCS: Nueva Guinea, Bluefields, Kukra Hill y el;
- RACCN: Waslala, Río Coco y Zona de Las Minas (Siuna, Bonanza y Rosita);
- Departamentos: Matagalpa, Jinotega y Rivas.

¹⁰⁹ IREMADES, 2019, Estudio Sistema de producción en Cuenca Laguna de Perlas. IREMADES-URACCAN, Bluefields. IREMADES-Instituto de recursos Naturales y medio ambiente de URACCAN.

¹¹⁰ Banco Central de Nicaragua, 2019, 25 de Marzo. <https://bagsa.com.ni/donde-se-cultiva-cacao-en-nicaragua/>
BCN- Banco central de Nicaragua, 25 de Marzo 2019.

Además, el cacao es un producto que contribuye a la sostenibilidad ambiental, social y económica, al mismo tiempo que incrementa el producto interno bruto. Este cultivo también ha sido catalogado como de alto potencial económico para las regiones del Caribe Norte y Caribe Sur, donde según la Asociación de Productores y Exportadores de Productos de Nicaragua (APPEN), estas zonas ofrecen grandes oportunidades para su desarrollo.

En Nicaragua predominan los bajos rendimientos de los rebaños bovinos. Los datos del proyecto SCAPH indican que esto provoca desequilibrios en toda la cadena de producción lechera, que se ve afectada por una baja productividad (menos de 1.000 kg de leche/ha/año) debida a una gestión deficiente de los rebaños y a un uso limitado de la tecnología¹¹¹.

Las buenas prácticas agrícolas implementadas en modelos ganaderos sostenibles mejoran la productividad por superficie de los ganaderos, repercutiendo directamente en el rendimiento lechero por lactación y año y en la ganancia de peso al destete. A ello se suman los beneficios medioambientales ligados a los sistemas silvopastoriles. Representan una mejora de los ingresos de las familias ganaderas. Estas prácticas han recibido una gran aceptación por parte de los ganaderos de todo el país en los últimos 25 años.

Varias organizaciones y proyectos trabajan en distintas partes de Nicaragua con prácticas silvopastoriles de conservación, según el Ministerio de Agricultura:

- Mejoramiento de las Capacidades Organizativas y Productivas de Cacaoteros y Productores del Triángulo Minero (PROCACAO);
- Promoción del desarrollo y fomento del espíritu empresarial;
- Apoyo al Incremento de la Productividad y la Seguridad Alimentaria y Nutricional en la Costa Caribe Nicaragüense (PAIPSAN);
- Apoyo a la Adaptación a los Cambios en los Mercados y a los Efectos del Cambio Climático (NICADAPTA);
- Desarrollo de Sistemas Productivos, Agropecuarios, Pesqueros y Forestales en Territorios Indígenas de la RACCN y RACCS (NICARIBE);
- Apoyo a la Cadena de Valor Ganadera en Nicaragua (Bovino);
- Fortalecimiento de las Mujeres Artesanas Tuno de la comunidad Sakalwas, territorio Mayangna Sauni As, Costa Caribe Norte de Nicaragua (TUNO);
- Desarrollo del Sector Lechero en la Cuenca Ganadera Suroeste del Río San Juan y Ruta Santo Tomás a El Rama (PRODERUL);
- Desarrollo Sostenible de los Medios de Vida de las Familias Rurales del Corredor Seco de Nicaragua (NICAVIDA); y
- Apoyo a la Inserción de Pequeños Productores en las Cadenas de Valor y Acceso a Mercados (PROCAVAL).

¹¹¹ Proyecto SCAPH - Forrajes que cambian la vida de los ganaderos/Forages that change lives of livestock farmers <http://www.heifernicaragua.org.ni/publicaciones/forrajes-que-cambian-la-vida-de-los-ganaderosforages-that-change-lives-of-livestock-farmers/>

También se ha fomentado el intercambio de buenas prácticas en el proceso de elaboración y comercialización de sus productos¹¹². El Ministerio de la Comunidad Familiar, Cooperativa y Economía Asociativa (MEFCCA), promueve acciones comunitarias como ferias e intercambios de experiencias para el rescate de la cultura alimentaria autóctona y tradicional.

8.5 Organización de unidades para la producción

Durante años, en la Costa Caribe existieron formadores de pequeños agricultores, trabajadores agrícolas que trabajan individualmente (familia) o bajo la forma de tenencia colectiva (Cooperativas). En los últimos años, la afluencia de terratenientes mestizos creó unidades de producción ganadera a gran escala.

En los últimos años, el MEFCCA ha puesto el acento en la producción colectiva, pero la mayoría de las comunidades se reservan el derecho a seguir produciendo a pequeña escala en unidades familiares. Este sentimiento se extiende por toda la región de la RAAN y la RAAS.

Para aumentar la participación, sugerimos que las autoridades comunales y regionales desarrollen estrategias que incrementen el diálogo y la colaboración directa con los miembros de la comunidad. Organizar reuniones en espacios de fácil acceso para la comunidad; compartir información importante sobre la marcha del proceso de preservación de tierras en la radio, en boletines, a través de iglesias y escuelas; y garantizar que todas las reuniones se publiquen con suficiente antelación y se pongan a disposición de los miembros de la comunidad si desean asistir y participar. Esta sería una forma útil de aumentar el acceso de las mujeres de la comunidad a la participación y la toma de decisiones.

8.6 Creencias y prácticas en torno al cambio climático

Mujeres y hombres están preocupados por el cambio climático y lo que depara para el futuro. Participaron activamente en el proceso de demarcación y titulación de tierras, con la esperanza de garantizar un futuro mejor para sus hijos. Esta esperanza se desvanece ante sus ojos debido a los constantes cambios meteorológicos: no hace tanto tiempo confiaban en unos patrones climáticos constantes para la producción agrícola y tantos aspectos de la vida cotidiana, pero ya no pueden predecirlos. Al mismo tiempo, algunos creen que el cambio climático es un mensaje de Dios porque la gente ha sido irrespetuosa con la naturaleza, y que deben rendirse a la voluntad de Dios.

Por eso la reforestación y la educación son tan útiles y cruciales. Las mujeres desean especialmente aumentar su participación en la demarcación, la titulación de tierras y otros procesos. Su motivación para hacerlo surge de una aguda conciencia de su vulnerable posición económica, que está estrechamente relacionada con sus experiencias de maternidad y crianza de los hijos. Las mujeres establecen una clara conexión entre sus preocupaciones como madres que intentan mantener a sus familias y el futuro más amplio de sus comunidades. El intento de asegurar

¹¹² https://www.cepal.org/sites/default/files/nicaragua_em_2019.pdf

y preservar sus tierras comunales es algo más que ganar dinero. También les preocupa el mantenimiento de las tradiciones culturales.

8.7 Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático

En la actualidad, las comunidades de la Región del Caribe sufren inundaciones más frecuentes y graves que destruyen los cultivos. Como consecuencia, algunos miembros informaron de que no siempre tienen acceso a alimentos porque no tienen capacidad para cultivar grandes extensiones de tierra o no tienen un trabajo fijo para poder comprar los productos que no producen. Con frecuencia, las inundaciones tienen un gran impacto negativo en la producción agrícola de las comunidades, ya que destruyen los cultivos y el hábitat para la caza. Hace muchos años estas actividades eran mucho más fáciles, ya que la gente las realizaba bastante cerca de las comunidades. El ritmo de deforestación sigue aumentando con la llegada de nuevos colonos mestizos. Hay más incendios forestales debido a las prácticas agrícolas de tala y quema y una mayor contaminación de los ríos a causa de los productos químicos que utilizan para la agricultura y la tala. Una de las repercusiones negativas de estas prácticas insostenibles es que ahora la gente tiene que recorrer distancias más largas para cazar o pescar¹¹³.

El acceso al agua potable representa una gran amenaza para la población cuando hay inundaciones. Los pozos pueden contaminarse y provocar problemas de salud más graves. Según la ley nº 620, la población tiene derecho al agua para uso doméstico. El estado otorga concesiones, licencias y autorizaciones para otros usos del agua. Por lo general, los derechos de agua se conceden por periodos de 5 a 30 años, y la ley establece algunos lineamientos para su adjudicación. Sin embargo, en general no se conceden derechos de agua en virtud de la ley, y el agua para regadío suele considerarse un recurso de libre acceso. Una forma importante de acceder al agua potable en las zonas rurales es a través de pozos que pueden construir las familias, el gobierno o las ONG.

Las mujeres son las cuidadoras de la familia, y el acceso al agua es fundamental para la salud y el bienestar de las personas. Recoger agua suele requerir más horas de trabajo para las mujeres y los jóvenes de las comunidades y zonas rurales. Estas cuestiones preocupan mucho a las mujeres porque quieren asegurar un futuro para sus hijos.

Los participantes en las consultas comunitarias celebradas en septiembre de 2019 para el Bio-CLIMA también hablaron de cómo el cambio climático ha afectado a la región de múltiples maneras, incluida la desaparición de la flora y la fauna utilizadas para la alimentación, la medicina tradicional y otros fines¹¹⁴.

Un miembro de la junta comunal y territorial de Rama explicó los daños causados en los últimos años a la Reserva de la Biosfera del Sureste de Nicaragua (Indio Maíz). Esta zona alberga 526 especies de aves y también es conocida como el reino del jaguar (*Panthera onca*). Sin embargo, hoy en día las vacas parecen más comunes que los

¹¹³ Jose Adan Silva, La costa caribeña sur de Nicaragua mejora su preparación para el cambio climático, IPS- Inter Press Service, 25 de agosto de 2020. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=nicaragua%e2%80%99s+south+caribbean+coast+improves+readiness+for+climate+change+by+jos%c3%a9+a+d%c3%a1n+silva&spell=1&sa=x&ved=2ahukewjmlohvnlfraxi1vkkhvhcpiqbsgaegqicxal&biw=1366&bih=654>

¹¹⁴ MARENA, 2019a; MARENA, 2019b; MARENA, 2019c, op cit.

jaguars¹¹⁵. Según datos del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARENA) esta zona tiene el equivalente al 10 por ciento de las especies del planeta. Esto a pesar de la presión agrícola de los colonos y la degradación de los bosques en los últimos 25 años aproximadamente.

En general, esta sección demuestra que basarse en prácticas indígenas sostenibles es una estrategia eficaz para la conservación y la mitigación del cambio climático. Entre ellas: talar únicamente los árboles necesarios para la supervivencia; cultivar a pequeña escala sin productos agroquímicos; no quemar zonas; cultivar en zonas/áreas específicas durante determinados periodos de tiempo, seguidos de periodos de recuperación; respetar la naturaleza en la vida cotidiana; entender la biodiversidad como algo esencial para la vida y la supervivencia; y considerar la deforestación como una ofensa al don divino de la vida. Los afrodescendientes de la RC comparten estas creencias. Al mismo tiempo, estas experiencias son complejas para las mujeres. Por un lado, han sufrido mucho por la falta de biodiversidad, ya que ha dificultado sus responsabilidades y prácticas culturales. También han sufrido distintas formas de discriminación y desigualdad de género y étnica. Por otro lado, son (a veces) reconocidas como líderes por el papel vital que desempeñan en la defensa de los derechos sobre las tierras comunales y en la continuidad de las prácticas ancestrales de conservación.

IX. RESULTADOS DEL PROCESO DE CONSULTA DE AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE 2023

9.1 Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático

Respecto al desarrollo de las consultas desarrolladas en los meses de agosto y septiembre de 2023, respecto a la participación de las mujeres en los procesos realizados se presenta en Cuadro No.13 el resumen de participación de mujeres en CLPI y expresión de barreras para su participación, con la información recabada por regiones:

Cuadro No.13 Participación de mujeres en CLPI y expresión de barreras para su participación

| Región | Total de CLPI realizadas | Participación mujeres en CLPI realizadas | | Mujeres expresan barreras para la participación | | SI | No | SI | No |
|------------------------------------|--------------------------|--|---|---|----|----|----|----|----|
| | | Región Especial Alto Wangki y Bocay | | | | | | | |
| Región Autónoma Costa Caribe Norte | 18 | 18 | 0 | 1 | 17 | | | | |
| Región Autónoma Costa Caribe Sur | 26 | 26 | 0 | 3 | 23 | | | | |

¹¹⁵ Trabajo de campo inédito realizado en el territorio Rama-Kriol (entrevista con un guarda forestal y miembros del gobierno territorial).

| | | | | | | | | | |
|------------|----|----|---|---|----|--|--|--|--|
| Indio Maíz | 9 | 9 | 0 | 0 | 9 | | | | |
| Total | 58 | 58 | 0 | 6 | 52 | | | | |

Fuente: BCIE,2023.

Por otro lado, en el proceso de las Consultas Significativas, permitió percibir el interés de las mujeres en el Proyecto.

En el **Cuadro No.14**, se presenta un resumen por región de la participación de las mujeres en las consultas significativas.

Cuadro No.14 Participación de Mujeres en los espacios de Consulta Significativa

| Región | Mujeres | % por Región |
|-------------------------------------|---------|--------------|
| Región Especial Alto Wangki y Bocay | 36 | 9.94% |
| Región Autónoma Costa Caribe Norte | 130 | 35.91% |
| Región Autónoma Costa Caribe Sur | 196 | 54.14% |
| Total | 362 | 100.00% |

Fuente: BCIE,2023

La información y datos recabados a lo largo de ambos procesos de consulta (Consulta Significativa y CPLI), son la base de la Actualización de la Evaluación de Género recomendada, como parte de los resultados del proceso de consultas realizadas en los meses de agosto y septiembre 2023, que señala que tan pronto como inicie la ejecución del Proyecto, deberá procederse a la actualización de la evaluación de género mediante un análisis por cada territorio de aplicación de cada subproyecto, apuntando de manera más concreta a los temas específicos que el proyecto aborda específicamente, considerando:

a) La actualización de información proveniente de fuentes secundarias (revisión bibliográfica y estadística), especialmente en áreas clave para la actuación del proyecto (como las articulaciones entre género y biodiversidad; género y cambio climático; participación de mujeres indígenas y afrodescendientes, y formas de organización socio productivas de las mujeres indígenas y afrodescendientes, entre otros), y

b) Producir nuevas evidencias a partir de la aplicación de técnicas participativas, como talleres, entrevistas en profundidad y grupos focales, esta vez planteadas con el objetivo específico de generar, desde una perspectiva de género interseccional e intercultural, identificando datos relevantes con relación a las necesidades e intereses de las mujeres indígenas y afrodescendientes de las comunidades en toda su diversidad, identificando barreras en el acceso a derechos, afectaciones específicas; las brechas de género y otras, así como oportunidades de desarrollo en el marco del proyecto, entre otros aspectos, a fin de informar al proyecto y fortalecer su plan de acción de género (PAG).

Adicionalmente, en el marco de la aplicación de estas técnicas, es imprescindible asegurar que se reserven espacios exclusivos para las mujeres, creando un ámbito de confianza en el que puedan llevar a cabo una reflexión profunda acerca de su situación y las de sus comunidades, sus preocupaciones y propuestas en relación al proyecto, entre otros aspectos relevantes.

X. ENFOQUE DEL PROYECTO Y ELEMENTOS QUE CONTRIBUYEN AL CAMBIO INTERCULTURAL TRANSFORMADOR DE GÉNERO

10.1 Impacto actual y riesgos futuros del cambio climático

10.1.1 Enfoque Transformador Intercultural de Género

"**Interculturalidad**" significa "relación entre culturas", y se refiere a aprovechar al máximo cada cultura, por lo que habrá reciprocidad, conocimiento, aprecio, comprensión, interacción, participación, horizontalidad, respeto y solidaridad con otras culturas¹¹⁶.

Un **enfoque transformador de género** busca contribuir a aumentar el empoderamiento de las mujeres y las niñas en diversos ámbitos (económico, político, social, etc.) rompiendo las barreras que mantienen y reproducen las desigualdades. Hay tres dimensiones de cambio entrelazadas que se aplicarán en los distintos componentes del proyecto.

- Capacidades individuales (conocimientos, actitudes y aptitudes) que hacen hincapié en la agencia y las acciones que desafían las normas de género y la desigualdad;
- Relaciones sociales en el hogar, la comunidad, la empresa (etc.) y atención a las normas arraigadas en esos niveles; y
- Estructuras sociales y normas y prácticas institucionales que (re)producen la desigualdad de género¹¹⁷.

El enfoque intercultural transformador de género contribuirá a aumentar la igualdad de género y la capacitación y autonomía de las mujeres en los tres niveles pertinentes a lo largo del proyecto, lo que se entrelazará con la promoción de la reciprocidad, el intercambio de conocimientos y las interacciones entre las culturas y etnias de la población de la RC.

10.2 Equidad y Participación Equitativa

La equidad se refiere a la adopción de medidas positivas para reducir los efectos de las desigualdades de género. Las leyes y políticas públicas diseñadas para promover la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones y los servicios especializados que ofrecen reparación por la violencia contra las mujeres son dos ejemplos de medidas de equidad.

¹¹⁶ Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), 2008, "Guía de investigación intercultural de la URACCAN", Bilwi: URACCAN.

¹¹⁷ Wong, F. y Pyburn, R. 2019, "Reflexiones sobre los Enfoques Transformadores de Género en la Agricultura: Promesas y advertencias", seminario web del GCIAl. <https://www.slideshare.net/CGIAR/gta-prez-meeting-cgiar-webinar-june-2019-final>

La participación equitativa se refiere a un número igual de mujeres y hombres, en el que las proporciones también se distribuyen por grupos de edad (jóvenes, adultos) y por origen étnico. La intención es contribuir a la igualdad de género transversal a través de la edad y el origen étnico.

El manual de operaciones y el especialista en género, en consulta con las Secretarías de Género de los gobiernos regionales (RACCN y RACCS), definirán con más detalle los porcentajes en función de las necesidades, intereses, prioridades y potenciales existentes de las mujeres dentro de comunidades específicas.

10.2.1 Aprovechar las prácticas de producción autóctonas para la sostenibilidad

Las prácticas de producción autóctonas de la macro región del Caribe siempre han dependido de los cultivos mixtos, también conocidos como cultivos intercalados, para su sostenibilidad. Se trata de un sistema de cultivo en el que los agricultores siembran más de dos cultivos al mismo tiempo. Al sembrar múltiples cultivos, los agricultores pueden maximizar el uso de la tierra al tiempo que reducen los riesgos asociados al fracaso de un solo cultivo y a la degradación del suelo. Los cultivos intercalados crean biodiversidad, que atrae a diversos insectos beneficiosos y depredadores para minimizar las plagas, y también pueden mejorar las propiedades del suelo en general. Aunque los agricultores también practican el monocultivo, lo hacen según la práctica tradicional de dejar descansar la tierra unos años, después de plantar los mismos cultivos durante cuatro años consecutivos. Durante ese periodo de tiempo el suelo se recuperaría.

Al aumentar los sistemas de biodiversidad vegetal en las comunidades locales, los sistemas agrícolas son más resistentes a la variabilidad climática y a los fenómenos meteorológicos extremos, y son más resistentes a plagas y enfermedades. Estas prácticas son esenciales para promover y proporcionar muchas ventajas, como una mejor calidad del suelo, menos erosión del suelo y rendimientos más estables en comparación con los sistemas de monocultivo.

10.2.2 Aumentar la Igualdad Intercultural de Género, la Mujer como Responsable de la Toma de Decisiones y las Masculinidades no Violentas para Mejorar la Resiliencia y los Resultados del Desarrollo Humano Sostenible.

En su lucha por la reforestación y el fortalecimiento de la resiliencia a nivel comunitario, el proyecto Bio-CLIMA adoptará medidas concretas para derribar las barreras que impiden la participación y la toma de decisiones de las mujeres a todos los niveles. El género es un principio organizativo en casi todos los sistemas agrícolas, en los que las mujeres y los hombres asumen con frecuencia distintas responsabilidades en determinadas tareas, cultivos y ganado. Las mujeres (y sus hijos y/o hijas) suelen trabajar junto a los hombres en muchos trabajos de las zonas rurales, desde el cultivo de plántulas hasta la construcción de carreteras, como ya se ha comentado en el apartado 6.5.

Contribuir al empoderamiento de las mujeres como responsables de la toma de decisiones en todos los ámbitos de su vida junto con los hombres es un reto, pero es una condición fundamental para lograr la reducción de la

pobreza y la sostenibilidad. Transformar las relaciones de género en este proyecto y en todas las comunidades indígenas, afrodescendientes y no indígenas incluye basarse en las normas y prácticas de género colaborativas existentes a nivel familiar y comunitario¹¹⁸ e implementar estrategias complementarias a través de este proyecto para mejorarlas.

El proyecto contribuirá a la igualdad intercultural de género mediante la promoción de intercambios entre mujeres y hombres de diferentes etnias, tanto en momentos de reflexión mixtos como separados. Estos resultados se utilizarán para disminuir las formas de discriminación tanto de género como étnicas en términos de prácticas cotidianas, así como las que puedan existir involuntariamente en marcos legales y normativos u otras estructuras.

El fomento de masculinidades no violentas y favorecedoras de la igualdad a nivel familiar, comunitario y gubernamental contribuirá a derribar una de las barreras más importantes a las desigualdades de género, étnicas y de otro tipo. Es probable que una colaboración eficaz entre mujeres y hombres basada en unas relaciones de género más igualitarias se traduzca en una mayor productividad, un aumento de las fuentes de ingresos familiares y de su cuantía, así como en otros beneficios.

Los resultados y actividades del proyecto que contribuirán a alcanzar estas metas incluyen: un número equitativo de mujeres (de todas las edades y etnias) como beneficiarias directas e indirectas; la remuneración directa de las mujeres; la capacitación de mujeres y hombres, tanto del personal del proyecto como de los productores y miembros de la organización/comunidad; el acompañamiento técnico a través de agentes de extensión; la concienciación pública; las revisiones del marco jurídico y normativo; y el seguimiento y la presentación de informes sobre los compromisos formales (véanse las PAG), entre otros.

A través de estas estrategias, mujeres y hombres pueden contribuir equitativamente a la toma de decisiones económicas y políticas sólidas en pie de igualdad, con el fin de lograr la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el fortalecimiento de la resiliencia, la biodiversidad y la sostenibilidad.

10.2.3 Componentes, Resultados y Actividades del Proyecto

La planificación del uso de la tierra y de su gestión para la restauración del paisaje, la conservación de los bosques y la producción resiliente al clima, ya sea a nivel de hogar, cooperativa, organización de productores o comunidad indígena, garantizará que las mujeres participen activamente en la toma de decisiones, especialmente las de los hogares encabezados por mujeres, y que estas inversiones y recursos contribuyan de forma cuantificable a reducir las desigualdades mediante la implementación efectiva de planes de acción de género.

Las mujeres indígenas y no indígenas también se beneficiarán equitativamente de que el proyecto facilite el acceso a mercados de alto valor, ya sea en cooperativas sólo de mujeres o mixtas o en organizaciones de productores y comunidades indígenas. Entre las medidas para garantizar la participación equitativa de las mujeres de las

¹¹⁸ Véase en Evans et al. (2016) un complejo debate sobre la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la toma de decisiones a nivel familiar y comunitario en algunas comunidades indígenas de la RACCN.

diferentes etnias implicadas en el proyecto se incluirán la formación, los intercambios y otras actividades en diferentes idiomas, así como el cuidado de los niños.

Se actualizarán los análisis y reformas al marco legal y normativo, incluyendo los planes de manejo de BOSAWAS e Indio Maíz, para asegurar procesos participativos equitativos para mujeres y hombres adultos y jóvenes de las diferentes etnias y se asegurará la protección y promoción de los conocimientos, necesidades, intereses, derechos, prácticas, prioridades y potencialidades de las comunidades y asentamientos interculturales igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Las oportunidades de inversión posibilitadas por el diálogo y la cooperación público-privados, que también abarcan los tres fondos fiduciarios creados por el proyecto, darán prioridad a las propuestas que garanticen prácticas sostenibles en torno a la tierra, la silvicultura y la producción, empoderen a las mujeres económicamente y en las funciones de toma de decisiones, e impliquen a hombres y mujeres de grupos indígenas y no indígenas en la mayoría de las propuestas financiadas, así como en los mecanismos de gobernanza y supervisión. El diálogo y los materiales escritos estarán disponibles en las lenguas locales.

El fortalecimiento de los gobiernos territoriales y de las organizaciones de productores locales permitirá aumentar la autoridad y el poder de decisión de las mujeres. Los apoyos organizativos, jurídicos, administrativos, financieros y de otro tipo también contendrán medidas que promuevan el conocimiento, los intereses, las prácticas y las prioridades de las mujeres jóvenes y adultas de las respectivas comunidades y asentamientos.

Se llevarán a cabo intercambios y talleres entre mujeres indígenas, afrodescendientes y no indígenas, así como entre jóvenes de ambos sexos, en el seno de gobiernos y organizaciones de productores particulares, así como a escala regional, para la planificación, implementación y seguimiento a intervalos regulares a lo largo del proyecto. Estas reuniones promoverán el intercambio de conocimientos y prácticas, así como el desarrollo de capacidades de liderazgo.

El sistema de información forestal y mecanismos similares se basarán en la documentación de prácticas distintivas y la recopilación de datos socioeconómicos que medirán el cambio en la igualdad intercultural de género. Todas las alertas y boletines serán accesibles a las comunidades pertinentes y se comunicarán en las lenguas locales.

10.2.4 Facilitar la Participación de las Mujeres en las Actividades del Proyecto

Bio-CLIMA adoptará una serie de medidas para permitir la participación de las mujeres en las actividades del proyecto. Como mínimo consistirán en:

- (a) sesiones celebradas a horas y en lugares seguros y convenientes para las diversas actividades de las mujeres;
- (b) servicio de guardería durante las sesiones de capacitación;
- (c) celebración de actos en las lenguas locales o prestación de servicios de traducción e interpretación; y

(d) La formación y otros materiales incorporan la perspectiva de género al reflejar, en parte, las necesidades, intereses, prioridades y potencialidades de las mujeres.

La línea de base recopilará datos sobre cuántas mujeres necesitan qué tipo de prestaciones, y luego se actualizarán los indicadores correspondientes a lo largo del PAG para reflejar esas cifras.

10.2.5 Desarrollo de Capacidades, Acompañamiento Técnico y Servicios de Extensión

Varios elementos del componente de desarrollo de capacidades contribuirán a la igualdad intercultural de género.

(e) Todo el personal del proyecto, incluidos los extensionistas y promotores, recibirán formación en los siguientes temas: (i) integración de la igualdad de género intercultural en las áreas técnicas pertinentes, por ejemplo, producción, conservación, planes de negocio, etc.; (ii) un componente especializado en igualdad de género intercultural que abordará la violencia contra las mujeres, la economía del cuidado, las masculinidades no violentas y promotoras de la igualdad, etc. (véase (h) en esta subsección). Estos temas están directamente relacionados con los resultados e indicadores de igualdad de género intercultural del proyecto.

(f) Todos los productores y miembros de organizaciones y comunidades recibirán la misma formación que el personal del programa en un formato adaptado y utilizando metodologías populares.

(g) Todas las personas contratadas para el desarrollo de capacidades (incluido el personal) tendrán en cuenta los aspectos étnicos y de género. Se dará prioridad a la contratación de mujeres y hombres indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablen español y al menos una lengua local.

(h) La formación de los participantes y beneficiarios del proyecto se impartirá en sus propios idiomas o se dispondrá de traducción/interpretación completa.

(i) Ancianas y ancianos indígenas y afrodescendientes participarán en algunas sesiones de capacitación entre etnias. Compartirán sus conocimientos ancestrales para mejorar la concienciación intercultural sobre prácticas medioambientales, de conservación y agrícolas.

(j) La corriente de formación intercultural sobre igualdad de género se llevará a cabo con el miembro del personal, el productor y otros beneficiarios directos junto con su cónyuge (o hijo adulto si no hay cónyuge)¹¹⁹.

(k) Todos los servicios de acompañamiento técnico y extensión incluirán un componente sobre qué tipo de técnicas de producción, conservación y afines podrían mejorar la vida de las mujeres y por qué. Estos datos sobre los puntos fuertes y las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres en cada comunidad se recopilarán en reuniones programadas periódicamente para debatir cuestiones interculturales y de género, y se documentarán para garantizar su corrección y seguimiento en los planes de negocio a nivel familiar, comunitario, cooperativo o empresarial; la formación para la conservación y la producción; los marcos jurídicos y normativos; el fortalecimiento organizativo/institucional y otros componentes o resultados cuando proceda.

(l) El componente de capacitación en igualdad de género intercultural derribará las barreras a la igualdad y la capacitación abordando determinados temas clave en módulos. Los módulos formarán parte de un programa implementado durante la duración del componente de desarrollo de capacidades. Estos temas también se reflejarán y coordinarán con el componente de sensibilización pública. Los temas a tratar incluirán: (i) toma de decisiones a nivel de familia/hogar, empresa/organización, comunidad, GTI, gobiernos municipales y regionales; (ii) participación equitativa en la economía de los cuidados (incluido el uso del tiempo); (iii) masculinidades no violentas y promotoras de la igualdad; (iv) acceso y control de los recursos, incluido el gasto y la distribución de los ingresos; (v) violencia contra las mujeres; y normas interculturales de género positivas.

(m) Las estrategias de comunicación y educación pública harán hincapié en los conocimientos, necesidades, derechos y prioridades indígenas en materia de conservación y restauración de la biodiversidad y promoverán la igualdad intercultural de género. Las estrategias serán plurilingües y se elaborarán utilizando métodos participativos.

10.2.6 Estrategia de Sensibilización y Educación Pública

El subcomponente de estrategia de concienciación pública y educación medioambiental promoverá la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las masculinidades no violentas. Para ello, abordará los mismos temas esbozados en la sección 9.2.2 (h). Este producto (3.3.1) también contribuirá a alcanzar los resultados e indicadores de igualdad de género del proyecto (véase la sección 9.8).

Hará hincapié en los conocimientos, las necesidades y los derechos indígenas en materia de conservación y restauración de la biodiversidad y promoverá la igualdad intercultural de género. La estrategia será plurilingüe y se elaborará con métodos participativos. Los contenidos tendrán en cuenta las enseñanzas de ancianos y ancianas, indígenas y afrodescendientes, así como de expertos interculturales en género que conozcan la RC.

10.3 Planes de Acción en Materia de Género

¹¹⁹ Esto se basa en la exitosa experiencia del proyecto PRODUMER, cadena de valor de la semilla de sésamo. Ver PRODUMER - MEDA, Área de Género, 2009, "Guía Metodológica para talleres que integran la perspectiva de género", Managua: MEDA.

El Plan de Acción de Género del proyecto (PAG, véase la sección X) se basa en:

- (a) un análisis de las causas profundas de las desigualdades interculturales de género entre hombres y mujeres de diferentes edades y etnias en la región del Caribe en lo que respecta a sus conocimientos, derechos individuales y colectivos, funciones, prioridades y vulnerabilidades medioambientales, y a nivel interpersonal, organizativo, empresarial, institucional y estructural; y
- (b) Propuestas para disminuir las desigualdades y discriminaciones étnicas y de género y mejorar la igualdad intercultural entre hombres y mujeres.

Las PAG del proyecto se ejecutarán en todos los componentes en las fases de diseño, implementación, planificación, seguimiento y evaluación. El presupuesto total de las PAG asciende a 13.550.668 USD, lo que supone algo menos del 10% del presupuesto global del proyecto.

Para facilitar su puesta en práctica, todos los planes empresariales y otros productos del componente uno contribuirá de forma mensurable a los resultados e indicadores de igualdad de género del proyecto. Todos los planes de gestión del uso de la tierra (PGUT) para pequeños y medianos productores y los respectivos planes empresariales, así como los Planes de Desarrollo Territorial (PDT), las Empresas Comunitarias Sostenibles (ECS), la Gestión Forestal Comunitaria (GFC) y los subproyectos de Restauración Forestal Comunitaria (RFC) requerirán un plan de igualdad de género.

Componente (para PGUTs) o un mini PAG (todos los demás) que se ajuste al enfoque de igualdad de género intercultural utilizado en el proyecto¹²⁰.

El experto en igualdad de género dirigirá este trabajo en su conjunto; su implementación correrá a cargo del personal técnico local y regional y de los agentes de extensión, que también realizarán un seguimiento periódico. También recopilarán datos que se utilizarán para supervisar la implementación.

Su contenido será:

- (a) Análisis de género: tomado de la línea de base y de los datos iniciales recogidos en la formación, los talleres y las reuniones relacionadas con las relaciones familiares y comunitarias.
- (b) Resultados: Se seleccionarán 1-2 resultados a partir de una elección elaborada al inicio del proyecto e incluida en el manual de operaciones (por ejemplo, mayor igualdad en las actividades de cuidado o toma de decisiones relativas a las actividades de producción y conservación).
- (c) Indicadores: 2-3 indicadores para los PGUT O 5 indicadores para otros planes; se seleccionarán a partir de una selección elaborada al inicio del proyecto e incluida en el manual de operaciones. Se incluirán en el sistema de seguimiento general. Todos los indicadores se medirán como parte del sistema de seguimiento con todos los beneficiarios y participantes, para alimentar las declaraciones de impacto y resultados del proyecto.
- (d) Estrategias y actividades: Brevísimas menciones de las estrategias y actividades que se llevarán a cabo. Detalles de las personas implicadas desglosados por sexo, edad y etnia.
- (e) Recursos: Qué recursos financieros, humanos, materiales y de tiempo se dedicarán a la implementación del PAG.

¹²⁰ El proyecto del MARENA denominado PIMCHAS, "Proyecto Integral de Manejo de Cuencas Hidrográficas, Agua y Saneamiento", adoptó un enfoque similar con los subproyectos implementados a nivel de los hogares.

(f) **Responsabilidad:** Quién será responsable de la implementación de las PAG.

El contenido de las PAG se elaborará mediante procesos participativos entre hombres y mujeres jóvenes y adultos. Los beneficiarios seleccionarán a nivel familiar (PGUT), empresarial, territorial, etc. qué resultados e indicadores se esforzarán por alcanzar para motivar su iniciativa y fomentar la apropiación. Las PAG podrán ser utilizadas como instrumento por las mujeres jóvenes y adultas y los hombres jóvenes para promover el cambio. Estas PAG contribuirán a que el proyecto alcance sus indicadores de igualdad de género, incluido el aumento de la resiliencia, al garantizar la implementación en el nivel más básico del proyecto. Aunque los beneficiarios decidirán qué resultados e indicadores alcanzarán, a efectos del seguimiento y la presentación de informes del proyecto, se medirán todos los indicadores.

El manual de operaciones del proyecto proporcionará más detalles.

10.4 Un enfoque integral de la violencia contra las mujeres

En esta sección se describe el enfoque integral del proyecto sobre la violencia contra la mujer, en consonancia con los altos índices de diversas formas de violencia contra la mujer en la macro región del Caribe nicaragüense; los compromisos internacionales y regionales del Estado para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y la prioridad asignada a la reducción y respuesta a la violencia contra la mujer en el proyecto Bio-CLIMA¹²¹.

El proyecto se comprometerá a aplicar un enfoque integral para prevenir y responder a la violencia en la zona de influencia del proyecto. El siguiente cuadro indica las estrategias que se utilizarán y en qué componente del proyecto se abordarán.

| Estrategia | Componente y resultados del proyecto |
|--|---|
| Actividades de capacitación económica para mujeres | Componente 1: Resultados 1.1.1, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3 |
| Capacitación transformadora en género y masculinidad | Componente 3: Resultados 3.1.1, 3.1.2 |
| Estrategia de formación en servicios de salud mental comunitaria | Componente 3: Resultados 3.1.1, 3.1.2 |
| Estrategia de comunicación | Componente 3: Resultados 3.3.1 |
| Mecanismo de reclamación y recurso (GRM o MRyQ) | Gestión medioambiental y social (ESMF) |

¹²¹ El Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) afirma que "encontrar soluciones para reducir y responder a la violencia de género es un imperativo crítico para el desarrollo, con implicaciones para la productividad", y el bienestar de las personas y las comunidades". Asimismo, la tabla 17 de la página 138 del ESMF describe tanto los riesgos de violencia de género como las estrategias de mitigación que se llevarán a cabo, en particular la implementación de un mecanismo de quejas (Mecanismo de Reclamos y Quejas, MRyQ). Esta sección ofrece una visión general de cómo se implementará a través del Plan de Acción de Género (PAG). Véase MARENA, 2020, Bio-CLIMA Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF), pp. 137, 138.

Un abordaje que cabe señalar que durante las consultas no se han registrado testimonios específicos referidos a un aspecto de central relevancia; la violencia contra las mujeres y las niñas. Teniendo en cuenta que hay señales en el aumento de la violencia, incluida la violencia de género, por parte de los pobladores no indígenas y que en la evaluación de género del proyecto Bio-Clima se menciona que las mujeres han sufrido diferentes formas de desigualdad, discriminación y violencia de género y étnica, se debe integrar este tema al análisis de género, a fin de garantizar que el mismo quede adecuadamente contemplado y luego se integre al plan de acción de género y a otros aspectos e instrumentos del proyecto, según corresponda.

Otro de los aspectos de relevancia que se considera importante incluir y profundizar desde la instancia de análisis de género es la participación de las infancias en el proyecto. En relación con el mismo, se identifica la importancia de integrarlas de acuerdo a lo que establece la legislación para esta población, manera inclusiva, asertiva, desde una perspectiva “situada” (en contexto), que les conciba como sujetos de derechos, actores y agentes, tenga en cuenta su diversidad (evitando una noción de infancia universal, homogénea y esencial) y que articule los derechos de las infancias con los derechos de las mujeres. En este sentido, los centros de cuidado que el proyecto prevé, entre otros que se recomienda identificar, son una instancia privilegiada para integrar esta perspectiva, que deberá explorarse de manera más específica durante la actualización de la evaluación de género.

10.5 Mecanismo de Reclamación y Recurso:

El ESMF establece que el Mecanismo de Quejas y Reparaciones (GRM o MRyQ) para la violencia de género (i) establecerá e implementará el MRyQ con las víctimas potenciales; (2) remitirá a las demandantes a los proveedores de servicios de violencia de género y (3) resolverá el registro de la queja¹²². También tendrá que crear una cultura en la que las mujeres se sientan capacitadas y seguras para presentar una denuncia, lo que puede conseguirse mediante las otras estrategias complementarias.

El GRM es muy pertinente y apropiado, ya que los proyectos de desarrollo, desde carreteras hasta puertos, así como intervenciones similares, construidos en la Región del Caribe (RC) han provocado, tanto directa como indirectamente, un aumento de la violencia contra las mujeres, las niñas y los niños. Además, el acceso a servicios especializados es, en el mejor de los casos, extremadamente limitado en las zonas de implementación del proyecto.

Por este motivo, se contratará a un experto en violencia de género con experiencia en la RC para establecer el MRQ y desarrollar las estrategias descritas en la manual de operaciones del proyecto.

En el caso de recibir quejas con enfoque de género (casos relacionados con desigualdades y violencia de género), se puede incorporar la participación del Ministerio de la Mujer y el Ministerio de la familia, a efectos de garantizar se establezca un enfoque centrado en el acompañamiento a la víctima y garantizar una respuesta adecuada a las víctimas.

¹²² MARENA, 2020, p. 138, cuadro 17.

10.6 Beneficiarios

Un número equitativo de mujeres y hombres serán beneficiarios directos e indirectos del proyecto. Las cifras exactas se calcularán a partir de la base de referencia realizada en la zona de implementación del proyecto. Los beneficiarios se encuentran en las dos áreas de enfoque: BOSAWAS y la reserva Indio Maíz y Biosferas.

Mujeres y hombres de etnias indígenas (Miskitu, mayagna, rama), afrodescendientes (criollos) y no indígenas (mestizos) se beneficiarán del proyecto.

Para informar adecuadamente sobre cómo se ha incluido a los beneficiarios y cómo se han beneficiado del proyecto, todos los datos de seguimiento e información se desglosarán por sexo, edad y origen étnico.

A través del proyecto se hará especial hincapié en que las mujeres cabeza de familia se incorporen y se beneficien de la producción, el acceso a mercados de alto valor y otros resultados del proyecto.

En estos espacios resulta también importante retomar y profundizar la reflexión sobre aspectos que se han identificado durante la observación de las CPLIs, que pueden ser clave en el marco del proyecto Bio-Clima y pueden condicionar el acceso de las mujeres a sus potenciales beneficios. Entre ellos, cabe destacar:

- El fundamento de las demandas de participación que realizan las mujeres indígenas y afrodescendientes en diversos ámbitos y en la toma de decisiones, las barreras existentes a su participación y las oportunidades que el proyecto puede abrir a fin de ampliarla y profundizarla;
- Afectaciones específicas que sufren las mujeres indígenas y afrodescendientes como consecuencia de factores como el crecimiento de los niveles de conflictividad en la zona; el cambio climático; la extensión de la frontera agrícola y las barreras de acceso a la tierra y los recursos, los riesgos que para ellas implica, entre otros;
- Valoración social de las mujeres indígenas y afrodescendientes como cuidadoras del ambiente y sus recursos, las infancias y la comunidad, al igual que su rol como garantes de la preservación y transmisión de la cosmovisión, la cultura, la lengua materna, los saberes y las prácticas ancestrales;
- Formas de organización, prácticas socio productivas y redes que actualmente desarrollan las mujeres indígenas y afrodescendientes y podrían ser fortalecidas, diversificadas y ampliadas en el marco del proyecto;
- Acceso igualitario a los recursos y beneficios del proyecto.

Es preciso que el análisis aborde las causas estructurales que permiten o limitan el concurso pleno de las mujeres indígenas y afrodescendientes; las disparidades en el uso y ejercicio del poder en los diferentes ámbitos de acción del proyecto y las oportunidades reales que el proyecto podrá potenciar. Es posible incorporar técnicas como el

árbol de problemas u otras herramientas que permitan identificar, priorizar y establecer posibles puntos de llegada de los problemas identificados y que articulen con los componentes del proyecto.

10.7 Contratación y Adquisición de Servicios de Consultoría

Una de las formas en que el proyecto promoverá la igualdad intercultural de género será dando prioridad a la contratación de mujeres, así como de personal técnico y profesional indígena y afrodescendiente o de consultores que procedan de la RC. Esto se medirá a lo largo del proyecto.

- El 50% del personal técnico y profesional, así como de los consultores, serán mujeres
- El 30% de los técnicos contratados serán indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablen español y al menos una lengua local, tanto hombres como mujeres.
- Todos recibirán el mismo salario por un trabajo de igual valor
- Se utilizarán políticas de contratación de acción afirmativa. Por ejemplo, si hay candidatos igualmente cualificados, las entidades ejecutoras y los socios de implementación seleccionarán a una mujer en lugar de a un hombre, y a una persona indígena o afrodescendiente en lugar de a un mestizo.
- Todo el personal técnico y profesional y los consultores deben practicar su respeto por el derecho de las mujeres a vivir sin violencia. El 100% del personal y consultores contra los que se presente una denuncia (MRyQ) y se verifique, serán despedidos y no volverán a ser contratados.

10.8 Papel y Capacidad de los Agentes del Proyecto para Abordar las Cuestiones de Género

Se implementará la política de género del MARENA. En noviembre de 2019, el MARENA realizó un taller a nivel nacional sobre perspectiva de género y gestión ambiental dirigido a su personal y directivos.¹²³ Entre otros temas, se centró en cómo las actividades económicas tradicionales e innovadoras de las mujeres cuidan de la Madre Tierra, ya que reducen la presión sobre los ecosistemas y contribuyen al desarrollo económico familiar y local.

La política de contratación del personal del proyecto dará prioridad a los candidatos indígenas y afrodescendientes y a las mujeres de la región. Si es posible, hablarán al menos dos lenguas locales.

Todo el personal del proyecto, el personal técnico, los agentes de extensión y los promotores a nivel nacional, regional y local recibirán capacitación, tal como se indica en la sección 9.2.2.

El personal técnico integrará la perspectiva de género en su labor de capacitación y extensión. Éstas se centrarán en cómo implementar los componentes técnicos para mejorar la vida de las mujeres.

¹²³ Hillenbrand, E. y otros, 2017, "Midiendo el cambio transformador de género: Una revisión de la literatura", Asociación Americana de Evaluación, Washington, DC: 9 de noviembre.

10.9 Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento

El sistema de seguimiento del proyecto se diseñará para medir los cambios en los elementos prioritarios de la igualdad de género y la capacitación de las mujeres. Reflejará un enfoque transformador de género¹²⁴.

- (a) Todos los indicadores se desglosarán y cruzarán por sexo, edad y origen étnico;
- (b) El seguimiento utilizará métodos cuantitativos y cualitativos;
- (c) Los principales temas que se medirán son (i) toma de decisiones de mujeres y hombres a nivel de familia/hogar, empresa/organización, comunidad, GTI, gobiernos municipales y regionales; (ii) participación más equitativa de mujeres y hombres en la economía del cuidado (incluido el uso del tiempo); (iii) masculinidades no violentas y promotoras de la igualdad; (iv) acceso y control de los recursos, incluido el gasto y la distribución de los ingresos; (v) concienciación sobre normas interculturales positivas de género y conservación; (vi) integración de la perspectiva de género en todos los componentes técnicos: desarrollo de capacidades; marco jurídico y normativo, y sensibilización pública;

Principales indicadores para medir la transformación intercultural de género:

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en la toma de decisiones domésticas de las mujeres en relación con el uso/gestión de la tierra, la conservación y la producción, desglosado por edad y etnia; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% de mujeres que participan en organizaciones comunitarias, empresas, cooperativas o instituciones gubernamentales; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% de mujeres y hombres que declaran un uso más equitativo del tiempo para el trabajo productivo y la economía asistencial; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en las actitudes positivas de los hombres respecto al derecho de las mujeres a vivir sin violencia y a la responsabilidad paterna; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en la toma de decisiones compartidas en el hogar sobre la distribución de los ingresos; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en la concienciación de mujeres y hombres sobre normas interculturales positivas de género y conservación entre los beneficiarios directos; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en la comprensión por parte de mujeres y hombres del nuevo marco jurídico y normativo y de cómo utilizarlo; |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% en la concienciación de mujeres y hombres sobre el género intercultural positivo y la conservación. <p>normas entre el público en general</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento del 25% de los hombres jóvenes y adultos que tienen actitudes positivas hacia la igualdad de género a nivel familiar y comunitario. |

¹²⁴ Hillenbrand, E. y otros, 2017, "Midiendo el cambio transformador de género: Una revisión de la literatura", Asociación Americana de Evaluación, Washington, DC: 9 de noviembre.

- Aumento del 25% de hombres y mujeres jóvenes y adultos que declaran haber mejorado la igualdad intercultural de género a nivel familiar y/o comunitario en al menos tres indicadores¹²⁵, desglosados por edad, sexo y etnia.

Obsérvese que no se controlará la prevalencia de la violencia contra las mujeres, dados los estrictos protocolos éticos que deben implementarse en este tipo de estudios para evitar hacer daño o recopilar información que no sea rigurosa.

El análisis de los datos cuantitativos y cualitativos incluirá foros de mujeres productoras, beneficiarias y participantes, así como de académicas y expertas regionales. Se pondrá a disposición del público un resumen de los resultados interculturales de género y su análisis colectivo.

10.10 Gobernanza del proyecto, acuerdos institucionales y responsabilidad por los resultados en materia de género

La Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) (como parte de la oficina nacional del BCIE) será responsable de la implementación de las actividades y los productos. El especialista en seguimiento se encargará de medir la consecución de las declaraciones de impacto, resultados y productos del proyecto.

Las titulares de la Secretaría de la Mujer de la RACCS y la RACCN serán miembros del comité directivo del proyecto.

XI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como parte de las acciones propuestas en el marco del plan de remediación del Proyecto Bio-CLIMA, se deberá incluir al inicio de la fase de implementación, el que deberá desarrollarse el Plan de acción de género del proyecto (PAG), desde una perspectiva intercultural e interseccional, “situado” (contextualizado) en cada territorio y elaborado participativamente.

El plan debe elaborarse teniendo en cuenta características propias de las Regiones en las que se implementará el proyecto. Partir de lo que para su cultura implica entender cómo lo qué es género para las mujeres indígenas y afrodescendientes, los hallazgos y resultados obtenidos en la instancia previa, análisis de las brechas de género, apuntando a asegurar el acceso y participación de las mujeres indígenas y afrodescendientes en toda su diversidad y atendiendo especialmente la situación de aquellas que están “interceptadas” por múltiples opresiones, exclusiones y discriminaciones, como las que tienen una discapacidad, no pueden leer o escribir o son madres solteras a cargo de niños/as, a los recursos y beneficios del proyecto, abordando sus necesidades, intereses y brechas así como oportunidades de desarrollo asociadas al proyecto.

De igual manera, el plan debe asegurar mecanismos de participación equitativa de mujeres indígenas y afrodescendientes a través de espacios dedicados para la toma de decisión entre mujeres y con mujeres, de manera

¹²⁵ Estos indicadores se especifican en la declaración de resultados 2 anterior.

de posicionar el liderazgo de las mujeres a nivel comunitario y territorial, respetando los diferentes procesos de empoderamiento de cada una. Todo ello es consistente con los hallazgos de la CLPIs realizadas a la fecha.

El Plan debe partir de la cosmovisión de los pueblos indígenas, en particular, con relación a la dualidad o complementariedad, recuperando saberes y conocimientos ancestrales, y poniendo en el centro a las mujeres en sus distintos roles de abuelas y mujeres, curanderas, comadronas, todas ellas con una función central dentro de las comunidades. El plan requiere integrar todos los componentes del proyecto (conservación para la vida, gobernanza y fortalecimiento de capacidades) y contemplar todo su ciclo, es decir, ser transversal a todo el proyecto, identificando claramente objetivos, resultados, plazo, actividades, responsables y presupuesto. El Plan de Género debe garantizar la participación activa de la comunidad y particularmente de las mujeres indígenas y afrodescendientes, tanto en la elaboración como en la implementación y evaluación del mismo, poniéndolas en el centro como sujetas de derechos, respetando y poniendo en valor su cosmovisión e identidad, sus saberes y sus prácticas.

Así mismo se debe asegurar la participación de las mujeres indígenas y afrodescendientes en la actualización, elaboración y/o evaluación de indicadores de género -a fin de asegurar que éstos resulten significativos para medir los impactos del proyecto en términos de aspectos como su acceso derecho, recursos y beneficios del proyecto-, así como en la implementación, seguimiento y evaluación del plan de acción de género del proyecto.

El Plan deberá garantizar la adecuada incorporación del enfoque de la protección de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, violencias de las cuales mujeres, niñas y niños se ven afectadas/os de manera desproporcionada. Las medidas de protección y prevención incluyen la sensibilización e información, la disponibilidad de mecanismos de denuncia accesibles, confidenciales y seguros, la investigación y sanción de casos según corresponda, así como la atención y el acompañamiento a las víctimas/sobrevivientes, lo que implica las articulaciones interinstitucionales pertinentes. En línea con el enfoque centrado en las víctimas, el abordaje debe respetar los principios de privacidad, no represalias, no discriminación, de no hacer daño, y del consentimiento informado de las víctimas/sobrevivientes. (Para obtener información sobre cómo este enfoque se aplica en el marco del FVC, consultar la Guía de SEAH del FVC).

Es importante garantizar que el Plan incluya un presupuesto adecuado para todas las actividades previstas, elaborado de manera participativa, y que entre las personas responsables del mismo a lo largo de todo su ciclo se encuentren personas expertas en género e interculturalidad, género y biodiversidad, gestión social y áreas afines, con presencia en territorio, incluyendo idealmente entre estos perfiles mujeres integrantes de las propias comunidades de actuación del proyecto. El presupuesto deberá incluir la contratación de perfiles sociales con expertis en género, y ambiente, personas de la propia comunidad, lo cual representa oportunidad de empleo siendo parte indispensable de la implementación y seguimiento del PAG.

I. BIO-CLIMA - PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

El Plan de Acción de Género (PAG) se basa en el análisis de las causas profundas de las desigualdades interculturales de género entre hombres y mujeres de diferentes edades y etnias en la región del Caribe en lo que respecta a sus conocimientos, derechos individuales y colectivos, roles, prioridades y vulnerabilidades medioambientales, y a nivel interpersonal, organizativo, empresarial, institucional y estructural. Esto se desarrolló en las secciones III a VII de la Evaluación de Género. En la sección IX del Diagnóstico de Género y en el manual de operaciones se explica con más detalle cómo implementar el PAG.

En su mayor parte, los indicadores y objetivos están diseñados por producto. En otras palabras, todos los indicadores son relevantes para todas las actividades de un producto concreto, a menos que se indique lo contrario.

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuest o (en USD) | Suposición/ Explicación |
|--|--|--|---|---|-------------------------|
| <p>Declaración de impacto:</p> <p>A1.0 Aumento de la resiliencia y mejora de los medios de subsistencia de las personas, comunidades y regiones más vulnerables</p> | <p>A.1.2 Número de hombres y mujeres que se benefician de la adopción de opciones de subsistencia diversificadas y resilientes al clima (incluyendo pesca, agricultura, turismo, etc.) <i>Línea de base: Mujeres (F) 0; Hombres (M) 0</i></p> <p><i>Objetivos: Cacao Agroforestal: F 11.284; M 10.842; Sust. Silvopasturas: F 6 . 193; M 5.950; CTNPFs: F 3 .076; M 2.956; ECS: F 4.838; M 4.648; GFC y CRF: F 669; M 642</i></p> | <p>Al final del proyecto Año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>Incluido en el presupuesto ordinario</p> | |
| <p>Declaración de resultados:</p> <p>A7.0 Fortalecimiento de la capacidad de adaptación y reducción de la exposición a los riesgos climáticos</p> | <p>A7.1 Utilización por los hogares, las comunidades, las empresas y los servicios del sector público vulnerables de instrumentos, estrategias y actividades respaldados por el Fondo para responder al cambio y la variabilidad climáticos.</p> <p><i>Base de referencia: TBD (basado en la línea de base del proyecto) Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Aumento del 50% de las organizaciones de productores y empresas comunitarias indígenas que reciben apoyo y acceden a mercados de alto valor</i> | <p>Al final del proyecto Año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>Incluido en el presupuesto ordinario</p> | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|---|--|------------------------------------|---|---|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Aumento del 50% del acceso de las personas a mercados de alto valor y control de los ingresos, desglosado por sexo, edad y origen étnico | | | | |
| <p>Declaración Resultado 1:</p> <p>Se han incrementado los ingresos de las familias beneficiarias procedentes de formas de uso de la tierra sostenibles, sin deforestación y adaptadas al clima en la región del proyecto.</p> | <p>Beneficio anual monetario y no monetario de las familias beneficiarias (indígenas y no indígenas), desglosado por sexo, edad y etnia.</p> <p><i>Base de referencia: TBD (basado en la línea de base del proyecto) Objetivo: 30% de aumento F y M</i></p> | <p>Al final del proyecto Año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>Incluido en el presupuesto ordinario</p> | |
| <p>Declaración Resultado 2:</p> <p>Se ha incrementado la igualdad de género intercultural y la participación, toma de decisiones de mujeres jóvenes y adultas indígenas, afrodescendientes y no indígenas.</p> | <p>Porcentaje de mujeres que participan, deciden y se benefician equitativamente de: ingresos y gastos familiares, producción resistente al clima, mecanismos de gobernanza reforzados y desarrollo de capacidades; desglosado por género, edad y origen étnico.</p> <p><i>Base de referencia: TBD (basado en la línea de base del proyecto) Objetivos: Aumento del 25% de mujeres (F) y hombres (M)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Aumento del 25% en la toma de decisiones domésticas de las mujeres en relación con el uso/gestión de la tierra, la conservación y la producción, desglosado por edad y etnia; | <p>Al final del proyecto Año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>Incluido en el presupuesto ordinario</p> | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuest o (en USD) | Suposición/ Explicación |
|-------------|--|------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aumento del 25% de mujeres que participan en organizaciones comunitarias, empresas, cooperativas o instituciones gubernamentales;</i> • <i>Aumento del 25% de mujeres y hombres que declaran un uso más equitativo del tiempo para el trabajo productivo y la economía de los cuidados;</i> • <i>Aumento del 25% en las actitudes positivas de los hombres respecto al derecho de las mujeres a vivir sin violencia y a la responsabilidad paterna;</i> • <i>Aumento del 25% en el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres;</i> • <i>Aumento del 25% en la toma de decisiones compartidas en el hogar sobre la distribución de los ingresos;</i> • <i>Aumento del 25% en la concienciación de mujeres y hombres sobre normas interculturales positivas de género y conservación entre los beneficiarios directos;</i> • <i>Aumento del 25% en la comprensión por parte de mujeres y hombres del nuevo marco jurídico y normativo y de cómo utilizarlo;</i> • <i>Aumento del 25% en la concienciación de mujeres y hombres sobre normas interculturales positivas de género y conservación entre el público en general.</i> | | | | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|---|---|--|---|----------------------|---|
| COMPONENTE 1: CONSERVAR Y PRODUCIR PARA LA VIDA | | | | 7,171,189 | |
| <p>Resultado 1.1.1: Formulación de planes de uso/gestión de la tierra; y acuerdos de restauración/conservación firmados/formalizados con los beneficiarios</p> <p>1.1.1.1 Ayudar a los pequeños productores a formular planes de uso de la tierra (PGUT) con planes empresariales (PN).</p> <p>1.1.1.2 Ayudar a los indígenas a las comunidades a formular Planes de Desarrollo Territorial (PDT) que incluyan planes empresariales (PN).</p> <p>1.1.1.3 Ayudar a las PYME a los productores a formular planes de uso de la tierra (PGUT) con planes empresariales (PN).</p> <p>1.1.1.4 Facilitar la celebración y formalización de acuerdos de restauración paisajística y conservación forestal.</p> | <p>Porcentaje de mujeres y hombres beneficiarios, desglosado por edad, sexo y origen étnico <i>Base de referencia: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: Mínimo 30% de mujeres beneficiarias por comunidad, prioridad de inclusión y beneficio hogares encabezados por mujeres</i></p> <p>Proporción de personas contratadas que son mujeres y procedentes de la Región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>El 50% de las personas contratadas son mujeres</i> <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> <p>Reuniones semestrales para intercambiar inquietudes interculturales de género en relación con el USO/GESTIÓN DE LA TIERRA, en particular conocimientos, prácticas, derechos, intereses, necesidades, prioridades y potenciales existentes.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> | <p>Al final del segundo año del proyecto</p> <p>Al final del segundo año del proyecto</p> <p>Al final del segundo año del proyecto</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>389,840</p> | <ul style="list-style-type: none"> El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; Reuniones semestrales; Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las formaciones y materiales relacionados; Desarrollo participativo de componentes de igualdad de género (1.1.1.1 y 1.1.1.3) y planes de acción de género (1.1.1.2); Guarderías y otros servicios; y Seguimiento de los componentes de igualdad de género y de los planes de acción en materia de género |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|-------------|---|--|-------------------|----------------------|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación de un 30% de mujeres y hombres beneficiarios directos de cada territorio, de los cuales un 20% de jóvenes de ambos sexos, desglosados por sexo, edad y etnia.</i> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>El 100% de las reuniones tienen un tiempo de reflexión mixto y separado por sexos, incluido el debate sobre los componentes de igualdad de género y las PAG.</i> • <i>El 100% de las reuniones se documentan y su contenido se utiliza en los correspondientes planes de gestión local, planes de desarrollo técnico, planes de empresa y componentes de igualdad de género y planes de acción en materia de género.</i> <p>Integración de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la formación sobre este producto, incluido el material</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de formación dedicado a qué tipo de producción agrícola, PGUTs, PDTs, PNs (etc.) podrían mejorar la vida de las mujeres y por qué</i> • <i>el 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles</i> • <i>El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres.</i> | <p>Al final del segundo año del proyecto</p> | | | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|-------------|--|---------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales El 15% del tiempo de formación es impartido por ancianos indígenas o afrodescendientes ¹²⁶ para compartir prácticas de conservación. | | | | |
| | <p>Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación</p> <p>Base: 0%</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 50% de mujeres y hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos ¹²⁷, se da prioridad a incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres El 40% de las familias dispone de servicios de guardería y otros servicios necesarios proporcionados por el proyecto ¹²⁸ | Al final del segundo año del proyecto | | | |
| | <p>Porcentaje de planes de desarrollo territorial (PDT) y planes empresariales (PN) con perspectiva de género intercultural y elaborados con la participación de las mujeres (actividad 1.1.1.2)</p> <p>Base: 0%</p> | Al final del segundo año del proyecto | | | |

¹²⁶ La práctica intercultural en la Región del Caribe (RC) consiste en incluir a ancianos indígenas y afrodescendientes locales, llamados *sabias* y *sabios*, en las sesiones de formación para compartir prácticas tradicionales sostenibles con agricultores indígenas y no indígenas.

¹²⁷ La juventud se refiere a las personas de 15 a 29 años.

¹²⁸ La línea de base recopilará datos sobre cuántas familias, especialmente las encabezadas por mujeres, necesitan servicios de guardería y otras prestaciones (véase la sección 9.2.1 de la evaluación de género, por ejemplo, servicios de guardería), que se utilizarán para calcular una cifra. A continuación, el indicador se actualizará a lo largo del PAG para reflejar ese cálculo.

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|-------------|--|---------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| | <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los PDT y PN abordan las cuestiones interculturales de género relativas al uso/gestión de la tierra, en particular los conocimientos, prácticas, derechos, intereses, necesidades, prioridades y potenciales existentes.</i> • <i>El 50% de los responsables de los PDT y PN son mujeres</i> | | | | |
| | <p>Pruebas de que los PGUT y los PN con componentes de igualdad de género se ajustan a las PAG generales del proyecto y se han desarrollado con la participación de mujeres y hombres (actividades 1.1.1.1 y 1.1.1.3).</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los PGUT y PN tienen componentes de Igualdad de Género aprobados</i> • <i>El 100% de los componentes de igualdad de género se diseñan mediante un proceso participativo</i> • <i>100% de los componentes de igualdad de género</i> • <i>El 100% incluye al menos 3 indicadores para corregir las desigualdades de género</i> • <i>El 50% de los responsables de la toma de decisiones sobre PGUT y PN, incluidos los componentes de igualdad de género, son mujeres (a menos que se trate de productores exclusivamente femeninos).</i> | Al final del segundo año del proyecto | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Pruebas de que los PDT y PN cuentan con planes de acción en materia de género (PAG) que se ajustan al PAG general del proyecto y se han desarrollado con la participación de mujeres y hombres (actividades 1.1.1.2)</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los PDT y PN tienen PAG aprobadas</i> • <i>El 100% incluye al menos 5 indicadores para corregir las desigualdades de género</i> • <i>El 50% de los responsables de la toma de decisiones sobre los PDT y los PN, incluidos los componentes de igualdad de género, son mujeres.</i> | <p>Al final del segundo año del proyecto</p> | | | |
| <p>Implementación de los componentes de igualdad de género y las brechas de género.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aumento del 25% de los hombres jóvenes y adultos que tienen actitudes positivas hacia la igualdad de género a nivel familiar y comunitario.</i> • <i>Aumento del 25% de hombres y mujeres jóvenes y adultos que declaran haber mejorado la igualdad intercultural de género a nivel familiar y/o comunitario en al menos tres indicadores ¹²⁹, desglosados por edad, sexo y origen étnico.</i> • <i>El 100% de los componentes de igualdad de género y las PAG se supervisan utilizando métodos participativos y se informa sobre ellos anualmente.</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |

¹²⁹ Estos indicadores se especifican en la declaración de resultados 2 anterior.

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------|--|-----------|---|
| <p>Resultado 1.2.1 Restauración de pastos y pastizales degradados</p> <p>1.2.1.1 Los pequeños productores (tamaño de la explotación < 35 ha) restauran los pastos degradados para convertirlos en sistemas silvopastorales sostenibles y biodiversos resistentes al clima, sistemas silvopastorales sostenibles y biodiversos</p> <p>1.2.1.2 Productores medianos (tamaño de la explotación > 35 ha) restauran pastos degradados para convertirlos en sistemas silvopastorales biodiversos</p> <p>1.2.1.3 Los productores transforman pastos degradados en sistemas agroforestales de cacao biodiversos</p> <p>1.2.1.4 Reforestar tierras degradadas en pendiente (> 50%) para convertirlas en bosques plantados próximos a la naturaleza (CTNPF) biodiversos.</p> | <p>Porcentaje de mujeres y hombres beneficiarios, desglosado por edad, sexo y origen étnico <i>Base de referencia: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: 50% de mujeres y 50% de hombres, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos, con prioridad para incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres.</i></p> | Al final del proyecto año 7 | MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | 1,170,693 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Reuniones semestrales; ▪ Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las formaciones y materiales relacionados; ▪ Guardería y otros servicios prestados; y ▪ Seguimiento de los componentes de igualdad de género y de los planes de acción en materia de género |
| | <p>Proporción de técnicos que son mujeres y de la región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente un reclamo (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no vuelven a contratar</i> | Al final del proyecto año 7 | | | |
| | <p>Reuniones semestrales para intercambiar inquietudes interculturales de género en relación con los sistemas silvopastorales biodiversos, los sistemas agroforestales de cacao y los CTNPF, en particular conocimientos, prácticas, derechos, intereses, necesidades, prioridades y potenciales existentes.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>30% de mujeres y hombres beneficiarios por territorio, de los cuales 20% de hombres y mujeres jóvenes, desglosados por sexo, edad y etnia;</i> | Al final del proyecto año 7 | | | |

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|
| | <p><i>prioridad en la inclusión y beneficio de los hogares encabezados por mujeres.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>En el 100% de las reuniones hay tiempo de reflexión mixto y separado por sexos, incluido el debate sobre los componentes de igualdad de género y las GAP.</i> • <i>El 100% de las reuniones se documentan y su contenido se utiliza en los planes de negocio correspondientes</i> | | | | |
| | <p>Incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la formación de este resultado, incluidos los materiales <i>Base: 0%</i>.</p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de formación dedicado a qué tipo de sistemas silvopastorales biodiversos, sistemas agroforestales de cacao y CTNPF podrían mejorar la vida de las mujeres y por qué.</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|
| <p>Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos</i> • <i>El 40% de las familias reciben servicios de guardería y otros servicios necesarios</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Los Componentes de Igualdad de Género y las PAG 1.1.1. se implementan, se controlan y se informa sobre ellos.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aumento del 25% de los hombres jóvenes y adultos que tienen actitudes positivas hacia la igualdad de género a nivel familiar y comunitario.</i> • <i>Aumento del 25% de hombres y mujeres jóvenes y adultos que declaran haber mejorado la igualdad intercultural de género a nivel familiar y/o comunitario en al menos tres indicadores ¹³⁰, desglosados por edad, sexo y origen étnico.</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los componentes de igualdad de género y las PAG se supervisan utilizando métodos participativos y se informa sobre ellos anualmente.</i> | | | | |

¹³⁰ Estos indicadores se especifican en la declaración de resultados 2 anterior.

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de las reuniones se documentan y su contenido se utiliza en las PN correspondientes</i> | | | | |
| | <p>Integración de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la formación sobre este producto, incluido el material.</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de formación dedicado a qué tipo de ecosistemas forestales naturales y de conservación, restauración y uso sostenible de las tierras forestales (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y es por qué...</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales</i> • <i>15% del tiempo de formación impartido por ancianos y ancianas indígenas o afrodescendientes locales para compartir prácticas de conservación.</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|
| <p>Proporción de técnicos que son mujeres y de la región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos contratados son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos</i> • <i>El 40% de las familias dispone de guardería y otros servicios</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Visibilizar el trabajo de las mujeres pagando igual a hombres y mujeres por su trabajo</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: El 100% de los hombres y mujeres jóvenes y adultos de todas las comunidades reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor.</i></p> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|---|--|------------------------------------|---|----------------|---|
| | <p>Los Componentes de Igualdad de Género y las PAG se implementan, se controlan y se informa sobre ellos.</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aumento del 25% de los hombres jóvenes y adultos que tienen actitudes positivas hacia la igualdad de género a nivel familiar y comunitario.</i> • <i>Aumento del 25% de hombres y mujeres jóvenes y adultos que declaran haber mejorado la igualdad intercultural de género a nivel familiar y/o comunitario en al menos tres indicadores ¹³², desglosados por edad, sexo y etnia.</i> • <i>El 100% de los componentes de igualdad de género y las PAG se supervisan utilizando métodos participativos y se informa sobre ellos anualmente.</i> | <p>Al final del proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Resultado 1.2.3 Las cooperativas de agricultores, las organizaciones de productores y las empresas comunitarias acceden a mercados de alto valor</p> <p>1.2.3.1 Apoyar a las cooperativas, organizaciones de productores y comunidades indígenas (ECS y CRMR) para llegar a mercados de alto valor</p> <p>1.2.3.2 Facilitar contactos comerciales específicos entre organizaciones de productores y</p> | <p>Proporción de técnicos que son mujeres y de la región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>626,846</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Reuniones semestrales; ▪ Mujeres que se benefician de los mercados de alto valor; ▪ Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las formaciones y |

¹³² Estos indicadores se especifican en la declaración de resultados 2 anterior

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|--|
| <p>empresas de comunidades indígenas con mercados de alto valor.</p> <p>1.2.3.3 Apoyar a organizaciones de productores y empresas comunitarias en procesos de certificación voluntaria</p> | <p>Número y porcentaje de personas que participaron en ferias o eventos empresariales, desglosados por sexo, edad y origen étnico de los participantes individuales/organización</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: 50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos, dando prioridad a incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres</i></p> | | | | <p>materiales relacionados;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Guardería y otros servicios prestados; y ▪ Seguimiento de los Componentes de Igualdad de Género y de los Planes de Acción de Género |
| | <p>Número de organizaciones/cooperativas/empresas que certifican sus productos/servicios, desglosado por sexo, edad y origen étnico de los participantes individuales/organización</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: 50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos, dando prioridad a incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres</i></p> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| | <p>Número de personas que participaron en las visitas/intercambios comerciales facilitados, desglosado por sexo, edad y origen étnico de los participantes individuales/organización</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: 50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos, dando prioridad a incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres</i></p> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|--|
| | <p>Proporción de técnicos que son mujeres y de la región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| | <p>Reuniones semestrales para intercambiar inquietudes interculturales de género en relación con el acceso a mercados de alto valor, en particular conocimientos, prácticas, derechos, intereses, necesidades, prioridades y potenciales existentes.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>30% de mujeres y hombres beneficiarios por territorio, de los cuales 20% de jóvenes de ambos sexos, desglosados por sexo, edad y etnia.</i> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>El 100% de las reuniones tienen un tiempo de reflexión mixto y separado por sexos</i> • <i>El 100% de las reuniones se documentan y su contenido se utiliza en las PN correspondientes</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|--|--|--------------------|--|----------------------|--|
| | <p>Incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la formación de este resultado, incluidos los materiales</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de formación dedicado a qué tipo de acceso a mercados de alto valor (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y es por qué...</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales</i> • <i>15% del tiempo de formación impartido por ancianos indígenas o afrodescendientes locales para compartir prácticas de conservación.</i> | Por proyecto año 7 | | | |
| COMPONENTE 2: BUENA GOBERNANZA | | | | 3,847,428 | |
| Resultado 2.1.1 Fortalecimiento de la presencia de las autoridades ambientales a nivel regional y local, incluidos los municipios y los Gobiernos Territoriales Indígenas (GTI) | <p>Número de nuevos contratos anuales para la contratación de técnicos a nivel local, desglosados por género y etnia</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% de mujeres y hombres contratados</i> | Por proyecto año 7 | MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | 3,559,307 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres |

| | | | | | |
|---|--|-------------------------------|--|--|--|
| <p>2.1.1.1 Contratar nuevo personal técnico, de extensión y de control para trabajar en la zona del proyecto y los territorios indígenas.</p> <p>2.1.1.2 Adquirir material, equipos y vehículos para las instituciones regionales y locales</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> | | | | |
| <p>2.1.1.3 Conceder presupuesto público para gastos de operación a las autoridades ambientales regionales/locales, incluidos los Gobiernos Territoriales Indígenas.</p> | <p>Visibilizar el trabajo de las mujeres pagando igual a hombres y mujeres por su trabajo</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo: El 100% de los hombres y mujeres jóvenes y adultos de todas las comunidades reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor.</i></p> | | | | |
| | <p>Personal responsable de la implementación de las disposiciones interculturales de igualdad de género del proyecto</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% del personal y otros contratados tienen responsabilidades para la implementación de los componentes de igualdad de género de los beneficiarios y los planes de acción de género en sus descripciones de trabajo, según corresponda, y su rendimiento se mide en consecuencia.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|---|---|---------------------------|---|----------------|---|
| <p>Resultado 2.1.2 Actualización del marco jurídico y normativo</p> <p>2.1.2.1 Analizar y actualizar el marco normativo forestal, medioambiental y de uso de la tierra a escala nacional.</p> <p>2.1.2.2 Apoyar a las autoridades medioambientales regionales y locales para actualizar el marco normativo.</p> <p>2.1.2.3 Actualizar los planes de gestión de las dos áreas protegidas: BOSAWAS e Indio Maíz.</p> | <p>Pruebas de que las reformas se consultan ampliamente, según proceda</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>100% de las actualizaciones de los marcos jurídicos y normativos consultadas con los GTI pertinentes, miembros de la comunidad, gobiernos regionales y académicos/expertos.</i> • <i>100% de productos consultados con ancianos indígenas y afrodescendientes</i> • <i>El 50% de los consultados son mujeres, el 20% hombres y las mujeres jóvenes</i> • <i>100% de las consultas celebradas en lenguas locales o traducidas</i> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>En el 80% de las reuniones hay tiempo de reflexión mixto y separado por sexos</i> • <i>Se documenta el 100% de las reuniones y se reflejan las preocupaciones interculturales de género en los marcos jurídicos y normativos revisados.</i> • <i>24 series de reuniones trimestrales celebradas</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>116,900</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Consultas; ▪ Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las formaciones y materiales relacionados; ▪ Se proporcionan servicios de guardería y otros servicios; |
|---|---|---------------------------|---|----------------|---|

| | | | | | |
|---|--|---------------------------|---|---------------|---|
| | <p>El análisis, la actualización y las reformas del marco jurídico y normativo integrarán las perspectivas interculturales y de la mujer</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 80% de los productos incorporan perspectivas interculturales, incluidos conocimientos, necesidades, derechos y prioridades.</i> • <i>El 80% de los análisis, actualizaciones y reformas abordarán cómo mejorará la vida de las mujeres indígenas y no indígenas, y es por qué...</i> • <i>El 70% de las mujeres considera que sus preocupaciones se abordaron adecuadamente en las reformas y actualizaciones, desglosadas por sexo, edad y origen étnico.</i> | | | | |
| <p>Resultado 2.1.3 Fortalecimiento del diálogo y la cooperación entre los sectores público y privado</p> <p>2.1.3.1 Facilitar el diálogo sectorial público-privado a escala regional y local</p> <p>2.1.3.2 Reforzar el Sistema de Producción, Consumo y Comercialización (SPCC) a escala regional</p> | <p>% de participantes, responsables de la toma de decisiones y mecanismos de supervisión son mujeres de comunidades indígenas, afrodescendientes y no indígenas</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% de mujeres y 50% de hombres por etnia/comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos</i> • <i>100% de las sesiones celebradas en lenguas locales o traducidas</i> • <i>El 100% de las sesiones utilizan metodología popular</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>54,455</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de las disposiciones para la igualdad intercultural de género en productos y sesiones ▪ % del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Consultas; ▪ Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en |

| | | | | | |
|--|--|--------------------|--|---------|--|
| | <p>Pruebas de las disposiciones para la igualdad intercultural de género en productos y sesiones</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los productos (impresos, audiovisuales, digitales, etc.) incorporan cuestiones interculturales de igualdad de género y contribuyen a derribar las barreras pertinentes.</i> • <i>100% de los productos producidos en lenguas locales</i> • <i>El 80% de los materiales tienen en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 80% de las sesiones y productos abordan cómo el fortalecimiento del SPCC mejorará la vida de las mujeres indígenas, afrodescendientes y no indígenas y es por qué...</i> | Por proyecto año 7 | | | <p>las actividades y materiales relacionados;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Guardería y otros servicios prestados; Y... |
| <p>Resultado 2.2.1 Fortalecimiento de los gobiernos territoriales y las organizaciones locales</p> <p>2.2.1.1 Proporcionar fortalecimiento institucional de los Gobiernos Territoriales Indígenas (GTI)</p> <p>2.2.1.2 Proporcionar apoyo organizativo a las organizaciones de productores locales (indígenas y no indígenas).</p> <p>2.2.1.3 Prestar apoyo jurídico para legalizar organizaciones de productores, cooperativas y empresas comunitarias</p> | <p>% de expertos, consultores y otros servicios prestados por mujeres de comunidades indígenas, afrodescendientes y no indígenas</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | Por proyecto año 7 | MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | 108,655 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Integración de la perspectiva de género e intercultural en todas las sesiones y materiales relacionados; ▪ Se proporcionan servicios de guardería y otros servicios; |

| | | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|
| <p>% de medidas de refuerzo consultadas con miembros de la comunidad</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos</i> • <i>100% de las sesiones celebradas en lenguas locales o traducidas</i> • <i>1 sesión celebrada con mujeres adultas y jóvenes líderes y miembros por comunidad antes de la consulta general para elaborar propuestas</i> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>El 100% de las reuniones tienen un tiempo de reflexión mixto y separado por sexos</i> • <i>El 100% de las reuniones se documentan y su contenido se utiliza en las correspondientes reformas legales y otros instrumentos/documentos</i> • <i>El 40% de las familias dispone de guarderías y otros servicios</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--------------|---|
| | <p>Pruebas de las disposiciones para la igualdad intercultural de género en los procesos y productos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de las medidas de refuerzo incorporan cuestiones interculturales de igualdad de género y contribuyen a derribar las barreras pertinentes.</i> • <i>100% de los productos producidos en lenguas locales</i> • <i>El 100% de las sesiones se traducen o se celebran en las lenguas locales</i> • <i>El 80% de los materiales tienen en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 80% de las sesiones y productos abordan cómo las reformas mejorarán la vida de las mujeres indígenas, afrodescendientes y no indígenas y es por qué...</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Resultado 2.2.2 Fortalecimiento de la administración, el control y la aplicación de la legislación medioambiental en materia de bosques, uso de la tierra y cambio de uso de la tierra</p> <p>2.2.2.1 Operar unidades móviles y puestos de control fijos para controlar el transporte de madera.</p> <p>2.2.2.2 Operar brigadas de control de la deforestación y prevención de incendios forestales</p> <p>Operar brigadas de defensa territorial y control de recursos de los pueblos indígenas</p> | <p>Número de brigadistas y otros miembros contratados y formados, desglosados por género y etnia</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 5% de los brigadistas formados son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos capacitados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>8,112</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 5% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Integración de la perspectiva de género e intercultural en todas las sesiones y materiales relacionados; ▪ Respuesta a los problemas de seguridad por sexo y etnia |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|--|---|--------------------|--|-------------------------|--|
| | <p>% de lineamientos de capacitación y operación consultados con miembros de la comunidad</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos: Responder a las preocupaciones de seguridad por género y etnia de los técnicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>1 sesión celebrada con mujeres adultas y jóvenes líderes y miembros por comunidad antes de la consulta general para elaborar propuestas</i> • <i>El 100% de las reuniones utilizan metodología popular</i> • <i>El 100% de las reuniones tienen un tiempo de reflexión mixto y separado por sexos</i> • <i>El 80% de los lineamientos y la formación sobre operaciones tienen en cuenta las cuestiones étnicas y de género.</i> | Por proyecto año 7 | | | |
| COMPONENTE 3: DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA RESTAURACIÓN DEL PAISAJE PRODUCTIVO Y LA CONSERVACIÓN DE LOS BOSQUES | | | | 2,164,831 | |
| <p>Resultado 3.1.1 Personal técnico, agentes de extensión y promotores formados</p> <p>3.1.1.1 Capacitación de técnicos y extensionistas en planificación participativa del uso de la tierra (PGUT-b, PDTs-b)</p> | <p>Número de técnicos, extensionistas y promotores formados, desglosado por género y etnia</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos capacitados son mujeres</i> • <i>El 30% (H/M) de los técnicos capacitados son indígenas o afrodescendientes de la Región del Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> | Por proyecto año 7 | MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | 47,686 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las sesiones de capacitación y demás |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | | | | <p>sesiones y materiales relacionados;</p> |
| | <p>Número de miembros del personal de los socios gubernamentales a todos los niveles capacitados para adoptar un enfoque de género intercultural y las PGA, desglosados por sexo, edad y origen étnico.</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos capacitados son mujeres</i> • <i>100% del personal y de los supervisores de la RC han recibido capacitación de todos los socios gubernamentales</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|-------------|---|-------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 80% del personal y los supervisores del proyecto en la sede central (Managua) han recibido capacitación.</i> • <i>15% del tiempo de formación en RC impartido por ancianos y ancianas indígenas o afrodescendientes para compartir prácticas de conservación.</i> • <i>El 100% de las sesiones y los materiales tienen en cuenta los intereses, las necesidades, los derechos, las prioridades y los potenciales existentes de las mujeres.</i> • <i>El 100% de las sesiones y productos abordan cómo el Plan de Acción de Género de Bio-CLIMA mejorará la vida de las mujeres indígenas, afrodescendientes y no indígenas y es por qué...</i> | | | | |
| | <p>Proporción de mujeres expertas entre los formadores</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los capacitadores contratados son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| | <p>Incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la capacitación de este resultado, incluidos los materiales</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de formación dedicado a qué tipo de acceso a mercados de alto valor (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y por qué</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de capacitación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales</i> • <i>15% del tiempo de capacitación impartido por los ancianos indígenas o afrodescendientes locales para compartir prácticas de conservación.</i> | | | | |
| | <p>Capacitación sobre cómo apoyar el diseño, la implementación, el seguimiento y la elaboración de informes de los componentes de igualdad de género y los planes de acción de género del componente 1 del proyecto.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% del personal recibe capacitación sobre los componentes de igualdad de género y las buenas prácticas en la medida en que sean pertinentes para su puesto.</i> • <i>El 100% del personal recibe capacitación sobre la realización de análisis interculturales de género utilizando datos cuantitativos y cualitativos relacionados con la producción y la conservación.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|---|--|--------------------|--|--|
| | <p>Capacitación de todo el personal del proyecto sobre la corriente de capacitación intercultural en materia de igualdad de género¹³³</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% de asistencia de los becarios invitados • El 50% de los participantes masculinos muestran una mejora en la percepción del género, medida a través del cuestionario antes y después. | Por proyecto año 7 | | |
| 3.1.1.2 Capacitar a las partes interesadas para que utilicen el marco jurídico y normativo sectorial actualizado. | <p>Número de personas capacitadas (desglosado por sexo y etnia).</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% de mujeres y 50% de hombres por comunidad, incluido un 20% de jóvenes de ambos sexos, con prioridad para incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres. • El 40% de las familias dispone de guardería y otros servicios • 100% de la formación impartida en lenguas locales o traducida/interpretada | Por proyecto año 7 | MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | |
| | <p>La capacitación aborda las perspectivas interculturales y de la mujer integradas en el análisis, las actualizaciones y las reformas</p> | Por proyecto año 7 | | |

¹³³ Véase la sección 9.2.2 del AG

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|---|----------------|--|
| | <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 30% del tiempo de capacitación aborda perspectivas interculturales, incluidos conocimientos, necesidades, derechos y prioridades.</i> • <i>El 50% del tiempo de capacitación aborda las perspectivas de las mujeres, incluidos sus conocimientos, necesidades, derechos y prioridades.</i> • <i>el 40% de los análisis, actualizaciones y reformas abordarán cómo mejorará la vida de las mujeres indígenas y no indígenas, y es por qué...</i> | | | | |
| <p>Resultado 3.1.2 Productores y miembros de organizaciones/comunidades capacitados</p> <p>3.1.2.1 Proporcionar capacitación organizativa, de gestión, financiera y de marketing a productores y miembros de organizaciones/comunidades.</p> <p>3.1.2.2 Capacitar a los productores en PGUT, PDT y Modelos de Restauración del Paisaje Productivo / Conservación Forestal</p> | <p>Número de personas capacitadas (desglosado por sexo y etnia).</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>50% son mujeres, de las cuales el 10% son jóvenes por comunidad, se da prioridad a incluir y beneficiar a los hogares encabezados por mujeres</i> • <i>El 40% de las familias dispone de guardería y otros servicios</i> <hr/> <p>Proporción de mujeres expertas entre los capacitadores</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los capacitadores son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>267,505</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Integración de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las sesiones y materiales relacionados; ▪ Mayor concienciación sobre los problemas de igualdad de género que hay que resolver ▪ Se proporcionan servicios de |
| | | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|---|---------------------------|--|--|------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | | | | guardería y otros servicios; |
| <p>Incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad en toda la capacitación de este resultado, incluidos los materiales</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>25% del tiempo de capacitación dedicado a qué tipo de acceso a mercados de alto valor (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y por qué</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de capacitación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>El 100% de las sesiones de capacitación se traducen o se imparten en las lenguas locales</i> • <i>15% del tiempo de capacitación impartido por ancianos y ancianas indígenas o afrodescendientes locales para compartir prácticas de conservación.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>Celebración de sesiones de intercambio y foros de mujeres productoras, líderes y miembros de organizaciones/GTI/comunidades para contribuir al desarrollo de materiales de capacitación.</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asiste el 100% de los invitados</i> • <i>7 series de sesiones anuales celebradas a nivel comunitario/de organización, local, regional y transregional.</i> • <i>25% del tiempo dedicado a qué tipo de producción, conservación (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y por qué</i> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de capacitación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>100% de las sesiones celebradas en lenguas locales o traducidas</i> • <i>15% de las sesiones impartidas por ancianas indígenas o afrodescendientes locales para compartir prácticas de conservación.</i> | | | | |
| | <p>Celebración de sesiones de intercambio y foros de mujeres productoras, líderes y miembros de organizaciones/GTI/comunidades para revisar los materiales de formación.</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asiste el 100% de los invitados</i> | | | | |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------|---|------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 80% de los materiales incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en conocimientos y prácticas medioambientales tradicionales sostenibles.</i> • <i>El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres</i> • <i>100% de las sesiones celebradas en lenguas locales o traducidas</i> | | | | |
| | <p>Sensibilización de productores, líderes y miembros de organizaciones/GTI/comunidades sobre la corriente de desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género intercultural.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>100% de asistencia de los becarios invitados</i> • <i>El 50% de los participantes masculinos muestran una mejora en la percepción del género, medida a través del cuestionario antes y después.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| <p>Resultado 3.2.1 Implantación de sistemas de información para el desarrollo sostenible resiliente al clima y la gestión de riesgos</p> <p>3.2.1.1 Establecer un sistema de alerta temprana de deforestación e incendios forestales</p> <p>3.2.1.2 Actualizar e implantar el sistema de administración y control de productos forestales</p> | <p>Proporción de técnicos que son mujeres y de la región del Caribe (RC) entre los puestos técnicos propuestos</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos son mujeres</i> • <i>30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA & MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>1,471,640</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Integración de la perspectiva de género e interculturalidad en todas las sesiones y |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------|--|--|--|
| <p>3.2.1.3 Seguimiento de UTCUT, deforestación y degradación forestal</p> <p>3.2.1.4 Instalación y seguimiento de parcelas permanentes del Inventario Forestal Nacional (IFN) en la RC</p> <p>3.2.1.5 Seguimiento de especies indicadoras de biodiversidad en el 10% de las parcelas del IFN en la RC</p> <p>3.2.1.6 Supervisar la adaptación, la mitigación y el impacto en la biodiversidad de los modelos de restauración del paisaje productivo/conservación forestal implementados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | | | | <p>materiales relacionados;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sesiones con productores y miembros de organizaciones/comunidades para analizar los datos y debatir sus implicaciones. |
| <p>3.2.1.7 Monitorear los fenómenos climáticos, hidrometeorológicos (incluidas tormentas tropicales, huracanes, sequías) y de riesgo de plagas para informar y emitir alertas.</p> | <p>El impacto de los criterios de seguimiento incorpora las cuestiones de género e interculturales en el análisis multicriterio <i>Línea de base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Celebración de 6 sesiones con ancianos indígenas y afrodescendientes locales para compartir criterios de supervisión.</i> • <i>el 60% de los criterios de seguimiento incorporan perspectivas de género e interculturales basadas en los conocimientos tradicionales sobre el medio ambiente sostenible y prácticas</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se proporcionan servicios de guardería y otros servicios; |
| | <p>Foros con productores y miembros de organizaciones/comunidades para analizar datos y debatir implicaciones</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>7 series de sesiones anuales celebradas a nivel comunitario, organizativo, local, regional y</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p><i>transregional para debatir los resultados del seguimiento.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>25% del tiempo dedicado a cómo afectan los resultados del seguimiento a la vida de las mujeres y por qué, por edad y comunidad/etnia.</i> | | | |
|--|---|--|--|--|

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|---|--|---------------------------|--|-------------------------|---|
| <p>Resultado 3.3.1 El público es más consciente de la necesidad de adaptación, mitigación, restauración del paisaje y conservación de los bosques en relación con el cambio climático.</p> <p>3.3.3.1 Desarrollar y poner en marcha una estrategia de comunicación pública</p> | <p>Pruebas de la integración de contenidos interculturales sobre igualdad de género en la estrategia de comunicación</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 40% de los mensajes/materiales/programas tienen como protagonistas a mujeres de diferentes comunidades étnicas</i> • <i>25% del tiempo dedicado a qué tipo de producción, conservación (etc.) podría mejorar la vida de las mujeres y por qué</i> • <i>En el 30% de los mensajes aparecen jóvenes de ambos sexos de distintas comunidades étnicas</i> • <i>El 80% de los materiales abordan cómo la adaptación, la conservación y otras estrategias mejorarán la vida de las mujeres indígenas y no indígenas y por qué</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA& MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | <p>378,000</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Integración de la perspectiva de género e interculturalidad en la estrategia de comunicación sobre igualdad de género intercultural y en la campaña de educación pública y materiales relacionados |
| | <p>Sensibilización de la opinión pública sobre la igualdad de género intercultural - flujo de capacitación</p> <p><i>Base: 0%</i> <i>Objetivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 100% de los mensajes aborda perspectivas interculturales, incluidos conocimientos, necesidades, derechos y prioridades</i> • <i>El 50% del material aborda las perspectivas de las mujeres, incluidos sus conocimientos, necesidades, derechos y prioridades.</i> • <i>El 20% de los materiales abordan las masculinidades no violentas</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------|--|--|--|
| | <p>Versión popular de los materiales de la campaña para su uso con los miembros de la comunidad</p> <p><i>Base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>100% de los materiales traducidos a las lenguas locales</i> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
|--|--|---------------------------|--|--|--|

| Actividades | Indicadores y objetivos | Cronología | Responsabilidades | Presupuesto (en USD) | Suposición/ Explicación |
|--|--|---------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| <p>3.3.3.2 Impartir educación medioambiental en las escuelas y comunidades locales</p> | <p>Número de personas capacitadas (desglosado por sexo, edad y origen étnico).</p> <p><i>Base: 0% Objetivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% mujeres, hombres formados por comunidad • El 50% de las personas formadas son niños y jóvenes (de los cuales el 50% son niñas) | <p>Por proyecto año 7</p> | <p>MARENA& MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP)</p> | | |
| | <p>Proporción de mujeres expertas entre los formadores</p> <p><i>Base: 0% Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El 50% de los formadores son mujeres • 30% (H/M) de los técnicos contratados son indígenas o afrodescendientes de la Región Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local. | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |
| | <p>Pruebas de contenidos interculturales sobre igualdad de género en los materiales de educación pública.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El 80% de los materiales abordan cómo la adaptación, la conservación y otras estrategias mejorarán la vida de las mujeres indígenas y no indígenas y por qué • 100% de formación impartida en lenguas locales o traducida • El 80% del material de formación tiene en cuenta los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|---|--|--------------------|---|----------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>En el 30% de los mensajes aparecen jóvenes de ambos sexos de distintas comunidades étnicas</i> | | | | |
| GESTIÓN DE PROYECTOS | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Creación y operación de la Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) • Establecer el sistema de seguimiento, evaluación e información del proyecto • Sistematizar las conclusiones y lecciones aprendidas y comunicar los resultados del proyecto. | <p>Porcentaje de mujeres y personas de la región del Caribe contratadas, desglosado por sexo y origen étnico <i>Línea de base: 0%.</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 50% de los técnicos capacitados son mujeres</i> • <i>El 30% (H/M) de los técnicos capacitados son indígenas o afrodescendientes de la Región del Caribe (RC) que hablan español y al menos una lengua local.</i> • <i>El 100% del personal y los consultores contra los que se presente una queja (MRyQ) y se verifique serán despedidos y no volverán a ser contratados</i> | Por proyecto año 7 | MARENA& MHCP como Entidades Ejecutoras), Unidad de Gestión del Proyecto (UGP) | 367,220 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del personal técnico, profesional y consultores son mujeres; ▪ Capacitación de todo el personal y los consultores en evaluación de género, PAG, resultados e indicadores de igualdad de género; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y evaluar la implementación del proyecto | <p>Personal del proyecto y consultores formados en igualdad de género y enfoque intercultural del proyecto</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asiste el 100% de los invitados</i> | Por proyecto año 7 | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisión del Mecanismo de Reclamos y Quejas sobre la violencia contra las mujeres |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|---|
| | <p><i>100% del personal formado para informar sobre el plan de acción, los resultados y los indicadores de género del proyecto</i></p> | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de un sistema de seguimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y formación al respecto ▪ Materiales para comunicar los resultados en materia de género e interculturalidad |
| | <p>La línea de base recogerá datos para todos los indicadores incluidos en este Plan de Acción de Género, desglosados por género, edad y etnia.</p> <p><i>Base: TBD</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>100% de los indicadores PAG medidos en la encuesta de referencia</i> • <i>El 100% de los indicadores del resultado 2 del PAG se miden con métodos cualitativos, incluidos grupos focales, con beneficiarios potenciales de comunidades indígenas, afrodescendientes y no indígenas en todas las áreas del proyecto.</i> • <i>1 análisis exhaustivo de los resultados e inclusión en el primer informe anual</i> • <i>100% de los informes analíticos consultados con expertos en interculturalidad y género de universidades locales y otros</i> | <p>Por proyecto año 1</p> | | | |
| | | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|--|
| | <p>Los resultados del proyecto analizados desde una perspectiva de género e intercultural están a disposición del público.</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El 80% de los informes sobre los resultados de los proyectos abordan los intereses, necesidades, derechos y prioridades de las mujeres.</i> • <i>El 80% de los informes de proyectos abordan cómo la adaptación, la conservación y otras estrategias mejorarán la vida de las mujeres indígenas y no indígenas y es por qué</i> • <i>El 100% de los informes anuales se sintetizan para su distribución pública con los principales resultados y análisis en materia de igualdad de género.</i> | | | | |
| | <p>Supervisores capacitados e implementación del mecanismo de reclamos y quejas (MRyQ)</p> <p><i>Base: 0%</i></p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% de los supervisores formados en el mecanismo de quejas y recursos orientación para el personal y las personas contratadas sobre las leyes del mecanismo de quejas y recursos • 100% de los componentes del mecanismo de reclamación y reparación implementados a nivel local y regional <p>El 100% de los informes de seguimiento y evaluación presentan datos analíticos sobre la implementación y los efectos de los mecanismos de reclamación y reparación.</p> | <p>Por proyecto año 7</p> | | | |

| | | | | |
|------------------|--|--|--|-------------------|
| TOTAL USD | | | | 13,550,668 |
|------------------|--|--|--|-------------------|



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

MARENA

Ministerio del Ambiente
y de los Recursos Naturales



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



**GREEN
CLIMATE
FUND**

BCIE

Banco
Centroamericano
de Integración
Económica



fondo
para el medio
ambiente mundial
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA