



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuítá en Guatemala

POLÍTICA DE GÉNERO

Proyecto

Construyendo redes de
investigación-acción para el desarrollo
territorial y la adaptación al cambio
climático en Guatemala

En el marco del convenio suscrito entre la Universidad Rafael Landívar y
La Agencia Sueca de Desarrollo Internacional (ASDI)

Guatemala, septiembre de 2019





Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

iarna

Instituto de investigación y proyección
sobre ambiente natural y sociedad

Universidad Rafael Landívar
Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad

Proyecto

“Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y la adaptación al
cambio climático en Guatemala”

Política de género

Presentado a la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional (ASDI)

Guatemala, septiembre de 2019

Contenido

Siglas y acrónimos	iii
1. Introducción	I
2. Marco conceptual.....	I
2.1 Género.....	I
2.2 Teoría de género y feminismo	I
2.3 Igualdad y equidad de género	2
2.4 Género y acción social	3
2.5 Género y vulnerabilidad respecto al cambio climático.....	4
2.6 Transversalización del enfoque de género	6
3. Marco de referencia	7
3.1 Consideraciones sobre el contexto de género en Guatemala.....	7
3.2 Relaciones de género en los territorios de influencia del proyecto	8
3.3 El Estado de Guatemala y los compromisos relativos a la igualdad de género	13
3.4 La Agenda de Investigación del Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad	15
4. Marco de política.....	17
4.1 Definición y alcances de la política	17
4.2 Valores de la Política.....	17
4.3 Visión.....	18
4.4 Objetivos	19
5. Ejes estratégicos, metas y principales actividades	20
6. Implementación de la política de género.....	22
6.1 El “cómo” de la implementación de la Política de Género	22
6.2 Equipo coordinador de género	23
6.3 Acciones para la implementación de la Política de Género	24
7. Referencias.....	28
8. Glosario	30

Siglas y acrónimos

ASDI	Agencia Sueca de Desarrollo Internacional
CAP	centro de atención psicopedagógica
Cocode	consejo comunitario de desarrollo
Codede	consejo departamental de desarrollo
Comude	consejo municipal de desarrollo
Conred	Comisión Nacional para la Reducción de Desastres
Conap	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
DMM	Dirección Municipal de la Mujer
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GTZ	Cooperación Técnica Alemana (siglas en alemán)
Iarna	Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad
INAB	Instituto Nacional de Bosques
INE	Instituto Nacional de Estadística
IVA	impuesto sobre el valor agregado
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
Mineduc	Ministerio de Educación
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	población económicamente activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Segeplán	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia
Seprem	Secretaría Presidencial de la Mujer
URL	Universidad Rafael Landívar

I. Introducción

El proyecto “Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala” busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población que vive en condiciones de pobreza en Guatemala, proponiendo políticas e intervenciones que aumenten la seguridad alimentaria, mejoren los medios de vida y aumenten las capacidades de adaptación al cambio climático. Esto se alcanzará a través de consolidar redes de investigación-acción-capacitación que permitan: i) desarrollar procesos que incrementen la capacidad de respuesta de los hogares de los territorios priorizados ante los efectos previsibles del cambio climático, ii) fortalecer la organización social comunitaria e incluyente como estrategia de adaptación y iii) mejorar la gestión territorial de los bienes y servicios naturales.

El área de impacto del proyecto está integrada por tres territorios que incluyen varios municipios de los departamentos de Jutiapa, Zacapa y el norte del departamento de Guatemala. El principal enfoque es el de promover investigación que pueda ser aplicada por las familias en el corto plazo, capacitando para su implementación y acompañando en el proceso. Se buscará fortalecer la organización comunitaria como el medio para crear empoderamiento social, y se incidirá en las políticas públicas locales para disminuir la vulnerabilidad ambiental.

La presente política de género del proyecto se constituye en una guía para el accionar de todos los sujetos activos de las redes de investigación-acción-capacitación con el propósito de asegurar una efectiva inclusión, equidad e igualdad de género en todas las intervenciones del proyecto. A través de esta, se pretende garantizar procesos de desarrollo que sean promovidos desde las necesidades, expectativas y participación activa de hombres y mujeres, desde sus propias visiones y potencialidades, y considerando sus desafíos y limitaciones.

Es importante mencionar que la Política de Género se considera además, un proceso dinámico que debe incidir y cuestionar en la cotidianidad de todos los actores de las redes de investigación-acción-capacitación, desde los académicos investigadores hasta los y las comunitarios, pues se parte del supuesto de que las concepciones de género están presentes de manera cultural y normalizada en las personas, por lo que generar dinámicas más inclusivas e igualitarias requiere de tomar conciencia de esta realidad. Las acciones propuestas en esta Política van pues, en esa dirección.

2. Marco conceptual

El breve marco conceptual que se presenta a continuación aborda los elementos y sus significados que, por su importancia, son clave para la presente política de género. Conceptos adicionales se presentan en el glosario al final del documento.

2.1 Género

En el marco de la presente Política género se entenderá como la “categoría que se refiere a las diferencias en atributos y oportunidades socialmente construidas, asociadas con el hecho de ser hombre o mujer y a las interacciones y relaciones sociales entre hombre y mujeres. El género determina lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado” (MARN, 2015). En ese sentido, el género es una construcción social definida por las prácticas pactadas con que se desenvuelven las relaciones de poder. Las ideas sobre lo que determina el ser hombre o mujer han sido definidas históricamente y se expresan en prácticas desde donde se evidencia la diferenciación de los roles de género.

A partir de la definición, identificación y diferenciación de lo que es o no es ser hombre o mujer, existe la imposición y consolidación de un orden (sistema y cultura), de lugares y roles en donde ejercer ciertos mandatos sociales. No obstante esas ideas, existe también la posibilidad del cambio, ya que estos constructos sociales se entienden en su máxima expresión desde la idea del cambio o transformación. El “cambio” debe entenderse desde dos aristas. La primera es el cambio como una acción natural, como el impulso de vida. El segundo es la transformación que implica la intención de generar un cambio hacia una dirección que viene de la toma de conciencia y supuestos generados desde un ejercicio de reflexión, diálogo y construcción de nuevas formas de entendernos y relacionarnos.

En síntesis, el género lo entenderemos como todas esas ideas y prácticas que prevalecen sobre lo que es ser hombres y mujeres. Las ideas que están en todas partes, que no son nada ajeno, sino que se centran en nuestras más arraigadas formas de pensar al mundo y por las cuales vamos a cuestionar al mundo y los fenómenos que encontramos en él. Estas ideas y prácticas desde las cuales actuamos en cuanto la diferenciación entre hombres y mujeres funcionan dentro de un sistema que promueve orden, lugares y roles respectivos a las mujeres y hombres. En el marco de esta Política se reconoce que este constructo social determina en parte las desigualdades y desventajas en las oportunidades y circunstancias que las mujeres viven.

2.2 Teoría de género y feminismo

El feminismo es un conjunto de propuestas teóricas, visiones, activismos, enfoques diversos desde donde se realiza la acción que tiene como objetivo cambiar la realidad dispar de las mujeres. Muchos de esas propuestas teóricas parten de una epistemología construida con base en pilares de conocimiento coherentes con cosmovisiones distintas a la occidental. Conocer otros supuestos de partida es un aporte fundamental para romper con tendencias

reduccionistas porque la construcción del conocimiento clásica, como lo es el feminismo blanco, está asentada en una postura etnocéntrica y, por tanto, específica y de corta visión. Las propuestas que surgen de los feminismos comunitarios interpelan además, muchas prácticas pre-establecidas por las visiones occidentales de desarrollo. Su alta posibilidad a la criticidad se considera un atributo importante en el marco de este proyecto.

El feminismo, y sus diferentes corrientes teóricas, se han construido sobre una serie de condiciones previas que ha incluido un transitar por categorías y conceptos desde diversos enfoques. En el sentido histórico de la construcción de un cúmulo de conocimiento se plantean a las categorías y los conceptos como vivos, no son inamovibles, se cuestionan. En efecto, los conceptos y categorías siguen construyéndose por los propios sujetos, de manera horizontal. Dentro de la epistemología feminista, se plantean algunas herramientas para abonar al conocimiento, matizando y resignificando situaciones en las que los seres humanos son parte de una vivencia desigual e inequitativa en cuanto a poder, recursos, educación, toma de decisiones, etc.

2.3 Igualdad y equidad de género

Existen diferencias entre los géneros que son pautadas por las diferencias naturales de los sexos. De hecho, es a partir de su arraigo biológico que la diferencia masculina/femenina constituye un modelo que estructura universalmente las sociedades, independientemente de qué valores y contenidos se den a estas diferencias. Si bien las diferencias de género son culturalmente variables y estructuralmente emparejadas entre las polaridades “femenino” y “masculino”, Héritier (2007) refiere que las diferencias de los sexos han tenido y tienen, en cualquier lugar, un sentido de jerarquía: “el masculino es siempre superior al femenino”, lo que ha propiciado las desigualdades entre los géneros. La diferencia sexuada es una constante que se comparte con todas las especies y esta observación es el vínculo más arcaico y más científico dentro de un desarrollo cultural desde donde se puede dar explicación de lo que es la construcción histórica de la diferencia entre mujeres y hombres.

La igualdad de género es una dimensión relacional que contribuye a superar la construcción social, históricamente implantada por una cultura patriarcal, donde la masculinidad (hombre) se ha determinado como superior a la femineidad (mujer), reflejada en comportamientos violentos y desiguales donde prevalece la intolerancia y la inequidad. El reto de un trabajo de investigación-acción con enfoque de género es contribuir a la modificación de patrones culturales que ven como algo normal o natural dicha desigualdad. No basta con saber que la igualdad de género es un principio jurídico universal y un compromiso de dimensión global, esta es una tarea compleja, por lo que se hace imprescindible incluir tanto a hombres como a mujeres, en todos los ámbitos en los que se desenvuelve. Apostar por una relación de igualdad es un paso hacia el desarrollo integral, a la dignificación de la persona y al respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres.

La equidad de género, por su parte, pretende alcanzar un trato justo para hombres y mujeres según sus condiciones y características propias, sin discriminación alguna. En ese sentido, promueve que en todos los espacios de la sociedad se valore el ser y hacer, en particular de las mujeres, quienes han estado en condiciones históricas de subordinación.

La equidad de género es valorar las diferencias y brindar igualdad de oportunidades y de condiciones, con el fin de dignificar a la persona, por lo que es en sí misma, para que cada persona pueda mejorar su condición de y su posición dentro de la sociedad.

Según Rico (1998) la discriminación que afecta a las mujeres en las sociedades se expresa principalmente a través de: i) la división por género del trabajo y la consecuente asignación casi exclusiva de la responsabilidad de la crianza de los hijos y del trabajo doméstico a las mujeres, lo que limita su accesibilidad a la educación y a su superación personal y profesional y el limitado acceso a fuentes de empleo con igualdad salarial con relación a los hombres; ii) el acceso desigual de varones y mujeres a los recursos productivos y a sus beneficios; notándose en que los hombres gozan de una mayor y mejor alimentación dentro de las familias; y iii) las limitaciones a la participación en los procesos de adopción y toma de decisiones y al acceso al poder público en sus diversas expresiones; que se ve reflejado en la poca cantidad de mujeres que acceden a cargos públicos y su participación limitada en el ámbito político.

Desde la teoría de género se ha propuesto analizar las diferentes desigualdades en los factores de roles, recursos y poder; es a partir de estas variables que se pueden identificar en las diversas relaciones y espacios. Los roles se refieren a las tareas y los mandatos sociales que indican el “deber ser” de cada persona. El sexo determina en las sociedades aspectos para definir los roles. Los recursos son los beneficios, bienes, servicios, adquisiciones que pertenecen y son controlados por alguien. Por último, el poder, es lo que se ejerce desde un ejercicio de autonomía y de decisión.

Para avanzar en estos procesos sociales se requiere una base fundamental en la educación en la que se debe considerar la promoción de relaciones más respetuosas e incluyentes, desde el seno materno hasta los niveles más altos en la educación formal e informal, con el fin de romper con patrones de conducta machistas internalizados, tanto en hombres como en mujeres, reflejados en la cotidianidad de la vida familiar, social, cultural, política, religiosa, laboral y en el cuidado del medio ambiente. Se enfatiza este último de manera particular debido a que las mujeres tienen un papel fundamental por las características intrínsecas de protección e identificación con la vida, considerando además, que el fenómeno del cambio climático afecta aún más a las mujeres, a quienes se les ha considerado como "administradoras invisibles" y cotidianas del medio ambiente. En atención a esto, en algunos casos se ha apelado a su rol como soporte ambiental y educadoras ambientales, valorando sus aportes derivados de los roles que desempeñan sin contrarrestar su situación desventajosa, producto del sistema excluyente por su género.

2.4 Género y acción social

Este tipo de acción pretende transformar las condiciones de vida, logrando en las personas un estado de conciencia y valoración de su ser y poseer, aspecto impulsador que permita a mujeres y hombres ser agentes de cambio para sí y para los demás. La acción social persigue el bien común y no busca satisfacer intereses personales; ahí radica la importancia de participar organizadamente en procesos de desarrollo mediante un empoderamiento social e ideológico (es decir, con acceso a la información, al conocimiento y a recursos

financieros), un empoderamiento político (acceso a procesos democráticos de toma de decisiones en temas importantes para la comunidad), un empoderamiento psicológico (el poder individual y colectivo que tienen tanto hombres como mujeres y que se alcanza con una autoestima adecuada y la recuperación de la dignidad personal).

En los contextos actuales, no obstante, las mujeres viven subordinadas a las decisiones de los esposos, es por ello que pasar del rol reproductivo al de producir y gestionar los recursos se vuelve más complejo. Estas realidades suelen intensificarse en el caso de las mujeres de las áreas rurales. De igual manera, el peso del inconsciente colectivo condiciona la acción social de las mujeres, entre otros factores que determinan qué hacer y qué no hacer de ellas en el ámbito familiar y comunitario.

La participación, tanto de hombres y mujeres, en la transformación de la realidad es fundamental, pues ambas visiones suelen ser complementarias y necesarias para el desarrollo. Mejorar la inclusión de mujeres, jóvenes y otros grupos tradicionalmente excluidos en la acción social propicia el mejoramiento las condiciones de vida de las y los comunitarios de manera integral, para ofrecerles las mismas oportunidades educativas, laborales, salariales, económicas y sobre todo en los espacios de toma de decisión (Rico, 1998). De tal manera que puedan gozar todos de los mismos derechos y obligaciones, en el marco de una construcción social más justa, más humana y dignificadora.

2.5 Género y vulnerabilidad respecto al cambio climático

En el contexto del cambio climático, la vulnerabilidad es el grado en que un individuo, una comunidad o un sistema, es susceptible o incapaz de enfrentarse a los efectos adversos del de las modificaciones del clima, incluida la variabilidad climática y los episodios meteorológicos extremos (IPCC, 2015). La vulnerabilidad es una función del carácter, la magnitud, la velocidad del cambio, la variabilidad climática a la que se expone un sistema, su sensibilidad y su capacidad de adaptación (FAO, loc cit).

La vulnerabilidad y la capacidad de un grupo social para adaptarse o cambiar depende en buena medida de los bienes a los que las personas tengan acceso (Moser y Satterthwaite, 2008)¹. La localización física y los bienes de las mujeres como recursos y tierra, conocimiento, tecnología, poder, potencial de toma de decisiones, educación, cuidados en salud y alimentación son aspectos que han sido identificados como determinantes de la vulnerabilidad y de la capacidad de respuesta. Los distintos estudios a nivel mundial evidencian que las mujeres tienden a tener menos y limitado acceso a este tipo bienes (físico, financiero, humano, social y capital natural). El cuadro I muestra algunas realidades, analizadas con base en los criterios de rol, recursos y poder, que permiten entender la mayor vulnerabilidad de las mujeres con respecto a los hombres.

¹ Citado por C. Jost, N. Ferdous, T.D. Spicer (2014). *Gender and inclusion toolbox*. En línea: www.ccafs.cgiar.org. La cita correcta es: Moser, C. (1998). *A conceptual framework for gender analysis and planning*. International Labour Organization. P. I Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/región/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>

Cuadro I. Vulnerabilidad de hombres y mujeres al cambio climático con respecto a sus roles, acceso a recursos y poder

Criterio	Determinantes de la vulnerabilidad
Rol	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres suelen permanecer en el hogar para cuidar de los niños, enfermos y adultos mayores, en tanto que los hombres migran en busca de oportunidades económicas. La migración masculina mejora su capacidad de enfrentar el cambio climático. La mujer, por el contrario, queda con mayor carga de trabajo. • Varios estudios revelan que la migración de los hombres aumenta el riesgo de las mujeres de padecer violencia de género y de contraer infecciones de transmisión sexual. • En muchas culturas las mujeres cultivan alimentos para el hogar, en huertos dentro del predio familiar, además de ser las responsables de otros quehaceres del hogar (como la preparación de la comida y el almacenamiento de los granos). El hombre produce productos para el mercado y los comercializa. Ambas producciones suelen ser influidas por el cambio climático, lo que afecta la seguridad alimentaria. No obstante, los hombres suelen tener mayor acceso a tierra fértil para cultivar. • En época de cosecha la demanda de preparación de alimentos puede incrementarse para las mujeres debido a la participación de personas adicionales en esas labores.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres tienen menos entradas de dinero y suelen ser las económicamente dependientes. Los hombres reciben los ingresos del hogar. • En su mayoría las propiedades suelen estar a nombre de los hombres. Incluso en las cooperativas, los beneficios aún se adscriben a nombre del padre de familia, en vez de ser la familia la titular. • Las mujeres tienen menos acceso a la educación que los hombres. La adaptación al cambio climático requiere acceder a nueva información, competencias y tecnología, como análisis de riesgos o prácticas climáticamente inteligentes. Generalmente, los hombres son los que tienen acceso a procesos formativos y quienes hacen uso de esos recursos. • Las mujeres son las que tienen el conocimiento tradicional y pueden dar información sobre los esfuerzos de adaptación. Ambos tipos de información, la nueva y la vieja son importantes para el contexto de adaptación y la investigación técnica para el proceso de producción familiar y comunitaria.
Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Existe disparidad en la distribución del poder dentro de las finanzas familiares y otros bienes, por lo que las habilidades de frente a los riesgos climáticos son limitadas. • Esta misma disparidad existe en la toma de decisiones comunitarias, lo que hace que la influencia en la gobernanza local recaiga en los hombres. • Por un lado, los programas y políticas impulsados local y territorialmente atienden poco las prioridades y derechos de las mujeres. Por el otro, no toman en cuenta los conocimientos y acervo cultural que las mismas conservan.

Criterio	Determinantes de la vulnerabilidad
	<ul style="list-style-type: none"> Las restricciones culturales impuestas en mayor medida sobre las mujeres limitan su movilidad y acceso al conocimiento, decisiones y servicios, lo que aumenta su vulnerabilidad.

2.6 Transversalización del enfoque de género

Este concepto brinda las formas y lógicas de cómo se aplicará el enfoque de género en el marco del proyecto. Está íntimamente ligado a la transformación dentro de los derroteros generales que conciernen al proyecto, con la intención de propiciar estrategias dirigidas a una mayor participación, inclusión y equidad en las dinámicas propias de las familias, las comunidades y los territorios.

El enfoque transversal o en inglés “mainstreaming” implica considerar los efectos que tiene cualquier acción que se planifique para hombres y mujeres, incluyendo medidas legislativas, políticas o planes, programas, proyectos e iniciativas. Es una estrategia que reconoce que “el género está en todas partes” y que, por tanto, exige un análisis a todos los niveles que visibilice las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades en todas las esferas de la vida.

En el enfoque de género y la transversalidad se necesita de un análisis integral de las diferentes categorías de análisis. Tomar en cuenta a las diferentes categorías es fundamental para la corresponsabilidad de los cambios necesarios para construir la igualdad y equidad en los resultados buscados. El enfoque de género siempre se cruza con otras variables (edad, nivel socioeconómico, etnia, área de procedencia: urbano rural, nivel educativo, etc.). En las diferentes experiencias existen distintas inequidades y discriminaciones, ya que se cruzan las diversas categorías en una sola persona o comunidad. Por lo tanto, estas intersecciones biológicas, culturales y económicas son de primordial importancia para la comprensión y mejora en la atención de toda esta diversidad a la hora de planificar cualquier intervención y acompañamiento.

3. Marco de referencia

3.1 Consideraciones sobre el contexto de género en Guatemala

El índice de desigualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2017) ubica a Guatemala como el país más desigual de Latinoamérica, sólo por detrás de Haití. De acuerdo con este índice, se considera que en el país las exclusiones de las mujeres son sistemáticas y ocurren desde la niñez. Lo anterior se manifiesta, por ejemplo, en las altas tasas de abandono de los estudios por parte de las niñas para atender a otros y comenzar con las labores reproductivas y de crianza. De acuerdo con datos del Ministerio de Educación, el 80% de las niñas que presentan inasistencia escolar lo hacen por cumplir con oficios en la casa; la proporción en el caso de los niños es del 20% (Lepe, 2016).

De acuerdo con Lepe (2016) en Guatemala la discriminación de la mujer en el mercado laboral en general está relacionada con la asignación social de roles y normas, lo que implica que muchas se empleen en ocupaciones consideradas femeninas, generalmente precarias y peor remuneradas que las de los hombres. Entre otros, se observan desigualdades e inequidades en cuanto a los procesos de contratación, remuneración, plan de prestaciones, cobertura por embarazo y dificultades para volver al trabajo después de la licencia por maternidad (Lepe, 2016).

Partiendo del concepto de la división del trabajo por género, las mujeres son relegadas a puestos subalternos y con niveles de remuneración generalmente bajos. En el 2016, las mujeres representaron el 30% de los contribuyentes del ISR; y se emplearon mayoritariamente en el servicio doméstico, servicios sociales y enseñanza; concentradas en los porcentajes más bajos de ingreso; asimismo, poseen pocos activos. Los hombres, en contraste, son el 70% de los contribuyentes, su trabajo está relacionado con actividades mineras, agropecuarias y de transporte; por lo general poseen mayores activos.

La situación de las mujeres en el área rural también evidencia brechas de género importantes. De acuerdo con FAO, por ejemplo, Guatemala es el país de América Latina con el nivel más bajo de títulos de tierras agrícolas en manos de mujeres, alcanzando sólo un 7.8% de las posesiones. El dato evidencia el carácter estructural de la exclusión del acceso a la tierra para las mujeres, ya que los títulos de propiedad en la mayoría de los casos son registrados a nombre de los hombres. Por otro lado, en tanto que el 32% de los hombres que trabajan en el área rural de Guatemala logra obtener un empleo remunerado (agrícola o no agrícola), esto sólo sucede para el 7% de las mujeres en estas áreas (FAO, 2011).

Otra forma de inequidad se observa en la participación de las mujeres en la política. Si bien la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión se ha incrementado, estos cambios todavía se consideran marginales. Por ejemplo, en los gobiernos locales la participación de las mujeres no alcanza ni el 3% (PNUD, 2017).

Un fenómeno ilustrativo de la situación de las mujeres en Guatemala es el denominado “techo de cristal”, el cual es la representación disminuida de las mujeres en los puestos más

altos de todas las jerarquías. Lo anterior implica la detención de la carrera profesional de la mujer aunque la misma se haya preparado o sea capaz y tenga las calificaciones necesarias para desarrollar un trabajo efectivo y de calidad. Otro fenómeno importante de señalar es la invisibilización del trabajo realizado o designado por la mujer, asociado a la experiencia de desigualdad por ser mujer en la sociedad guatemalteca. En la agricultura, por ejemplo, las labores realizadas por las mujeres suelen ser no remuneradas, al igual que las actividades realizadas por los jóvenes. Estas consideraciones son importantes a tenerse en cuenta toda vez que las mujeres constituyen al menos el 25% de la mano de obra agrícola en Guatemala (Codeca, 2013) y encabezan al menos una de cada cinco explotaciones agrícolas (FAO, 2011).

3.2 Relaciones de género en los territorios de influencia del proyecto

Los territorios en donde se trabajará el proyecto “Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala” son los departamentos de Guatemala (municipios de Chinautla, Chuarrancho, San José el Golfo, San Juan Sacatepéquez, San Pedro Ayampuc y San Raymundo), Jutiapa (municipios de Jutiapa, El Progreso, Quesada y Comapa) y Zacapa (municipios de Zacapa, La Unión, Cabañas y Huité). Entre los grandes desafíos y rezagos que presentan estos territorios están el poco acceso a los servicios básicos -en particular el acceso a agua potable y saneamiento-, y la poca disponibilidad del recurso hídrico.

En los tres territorios las realidades y las condiciones en las que viven y se desarrollan los hombres y las mujeres son diferentes, y las relaciones que se establecen son dispares, excluyentes e incluso violentas, como sucede a nivel nacional. Es por ello que uno de los criterios utilizados para la selección de comunidades para continuar el trabajo del proyecto y generar condiciones de adaptación y resiliencia al cambio climático, es la incidencia de la pobreza como forma de contribuir al cambio social que necesitamos.

En el caso de los municipios del departamento de Guatemala considerados en el proyecto se observa una importante dinámica de metropolización que ejerce una influencia en las dinámicas propias de estos. Además, se observa una diversidad cultural compleja que se explica por los procesos históricos de su conformación y que brinda sentido a la identidad de los territorios y a su propio modo de organización. Es así que Chinautla es territorio Poqomam, Chuarrancho es predominante Kaqchikel (Chajoma), San José el Golfo cuenta con población mayoritariamente ladina (pero históricamente fue territorio Xinka), San Juan Sacatepéquez es mayoritariamente Kaqchikel del linaje de Iximché y San Raymundo es un territorio Kaqchikel y, en menor medida, Poqomam.

En este sentido, es posible entender que históricamente el territorio central fue un lugar de disputa territorial entre los mismos pobladores originarios y posteriormente, con la colonización y cristianización de los indígenas. La lucha por el territorio es un aspecto vigente entre los pobladores. Actualmente muchos municipios no son mayoritariamente indígenas; los municipios con más población indígena son Chuarrancho y San Juan Sacatepéquez.

Las actividades productivas de los hogares son bastante diversas (actividades agrícolas destinadas al consumo familiar, producción y comercialización de flores, artesanías, entre otros). Sin embargo, la cercanía a la ciudad y el proceso de metropolización de la periferia de la capital, dinamizan las posibilidades de emplearse y configura las actividades económicas que se desarrollan en estos municipios. En el primer caso, las tasas de empleo -en especial para las mujeres- son significativamente mayores en el departamento de Guatemala que en Jutiapa y Zacapa (cuadro 2), si bien persisten las diferencias importantes, aunque menos drásticas, entre las tasas de empleo entre ambos sexos.

La menor tasa de empleo en mujeres en comparación con los hombres evidencia que las mujeres siguen permaneciendo en el hogar dedicándose a las labores domésticas y de cuidados a niños y adultos mayores, si bien cada vez más mujeres salen a buscar empleo para que el ingreso económico familiar alcance, en especial en los municipios del departamento de Guatemala.

Jutiapa representa el departamento en el cual se observa una mayor brecha en cuanto al empleo de hombres y mujeres. Experiencias anteriores en los municipios de Jutiapa muestran que las mujeres actúan con sumisión frente a los hombres: esposos, padres, hermanos y autoridades. Estos son patrones de conducta arraigados y que se han normalizado en la sociedad, a tal grado que se torna un tanto complejo para las mujeres salir a buscar oportunidades de generación de ingresos y un eventual empoderamiento económico. Sólo el 19% de las mujeres es parte de la población económicamente activa. Esta realidad hace que muchas mujeres sean dependientes y queden expuestas a la violencia económica que ejercen los esposos.

Cuadro 2. Condición laboral de mujeres y hombres en Guatemala, Jutiapa, Zacapa y a nivel nacional. Año 2015

Departamento	Con empleo		Sin empleo (Menos de 12 meses)		Sin empleo en los últimos 12 meses	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Guatemala	55	82	6	7	38	11
Jutiapa	31	85	8	6	61	9
Zacapa	42	80	10	11	48	9
Total país	43	85	7	8	50	8

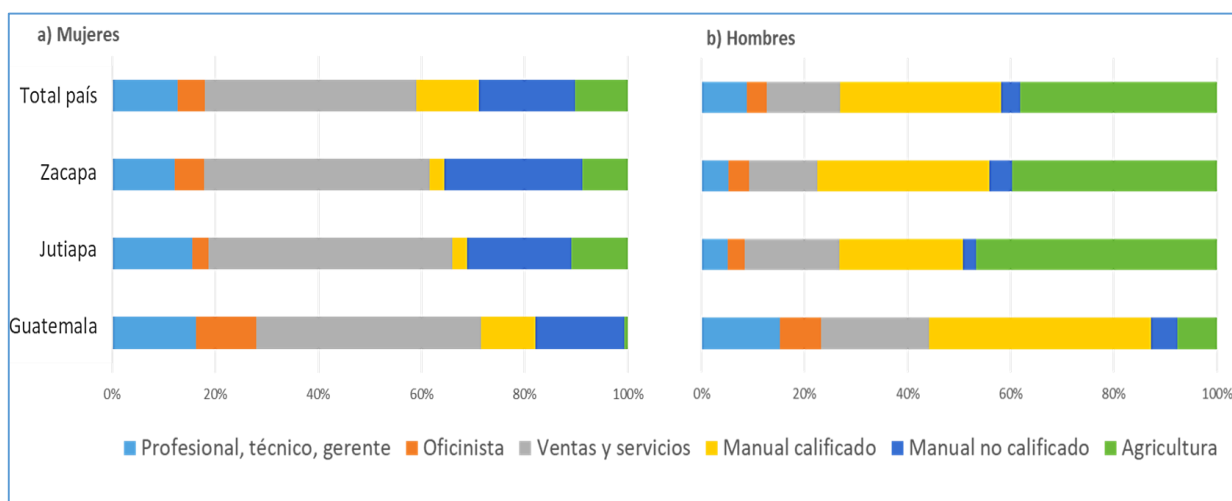
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2016)

En cuanto a las actividades económicas en las que hombres y mujeres se emplean, estas también se diferencian entre lo que se observa en los municipios del departamento de Guatemala, y Zacapa y Jutiapa. Los datos muestran que existe una menor proporción de personas empleadas en la agricultura en Guatemala, con relación a Jutiapa, Zacapa y el resto del país, en particular en el caso de los hombres (figura 1). En el departamento de Guatemala el empleo se distribuye de manera más equitativa entre distintas actividades.

En el caso de las mujeres con empleo a nivel nacional, el 73% se encuentra dentro de los tres quintiles de mayor ingreso. El 29% de las mujeres de los dos quintiles de ingresos inferiores se dedica a las ventas y servicios, el 26% está empleada en la agricultura y el 21% se dedica a actividades manuales no calificadas. En este último caso, el trabajo es considerado

como no calificado, resultado de la falta de oportunidades de capacitación y formación laboral. En general, existe falta de reconocimiento al trabajo doméstico, de crianza y del cuidado del hogar.

Figura 1. Distribución de hombres y mujeres con empleo por tipo de ocupación en Guatemala, Jutiapa, Zacapa y a nivel nacional. Año 2015

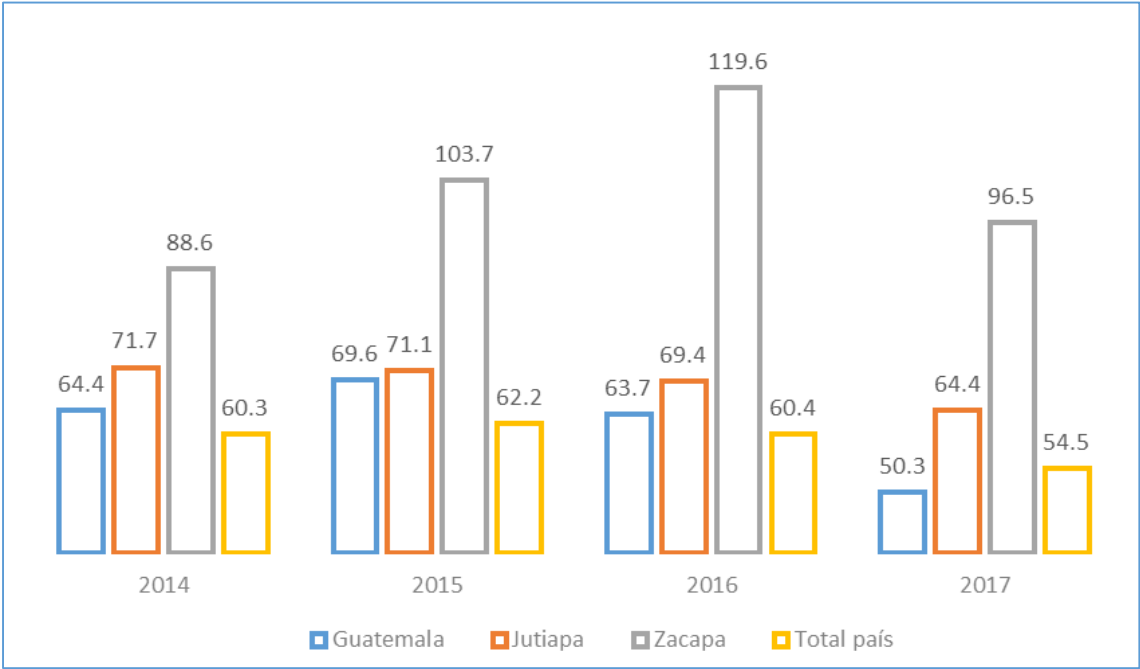


Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2016)

Las experiencias de trabajo anteriores en los municipios de Jutiapa y Zacapa muestran que los hombres tienen el control de las salidas fuera de casa para participar en actividades de la comunidad, ir al médico, decidir en cuanto a la planificación familiar, hacer algún gasto en la casa, determinar la forma de vestirse, entre otras cosas. Desafiar este modelo de control y de poder puede traer consecuencias tales como ser golpeada; agredida física, psicológica, económica o sexualmente; y estigmatizada a nivel de la comunidad. En ese sentido, es importante tener en cuenta que generar mejores relaciones de género debe ser un proceso con metas de corto, mediano y largo plazo, ya que no se pueden cambiar estructuras y modelos sociales en periodos cortos de tiempo con acciones que podrían comprometer la integridad física y psicológica de las mismas mujeres.

Zacapa se encuentra entre los departamentos con mayores tasas de denuncias por delitos contemplados en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (sólo superado por El Progreso y Suchitepéquez), muy por encima del promedio nacional (figura 2). Los departamentos de Jutiapa y Guatemala también presentan valores por encima del promedio nacional, lo que evidencia la magnitud del maltrato a las mujeres en estos departamentos, y seguramente existe un subregistro en muchos casos. Por ejemplo, según un diagnóstico realizado por la Comisión de la Mujer (Codemujer), una de cada 12 mujeres ha reportado haber sufrido violencia física o sexual durante el último año en los municipios de Jutiapa, y tan solo el 24% ha buscado ayuda.

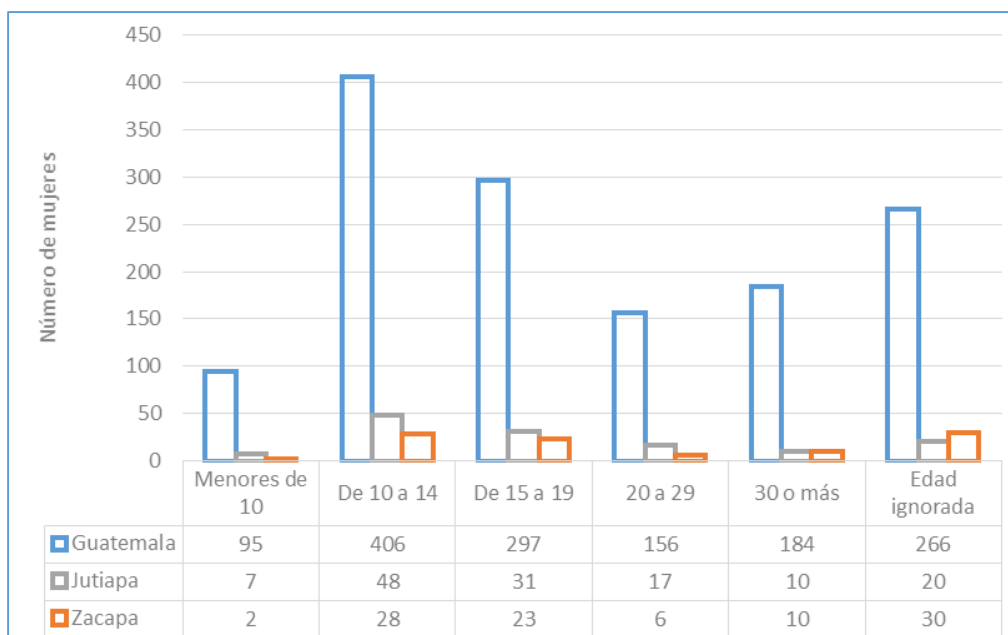
Figura 2. Denuncias por delitos contemplados en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer en los departamentos de Guatemala, Jutiapa, Zacapa y a nivel nacional (por cada 10,000 mujeres). Periodo 2014-2017



Fuente: Elaboración propia con base en INE (2017)

El maltrato y violencia se dirige contra mujeres de todas las edades. Los datos de violación y violación agravada muestran que las menores de edad y jóvenes entre 20 y 29 años son grupos altamente vulnerables (figura 3). La mayor incidencia de estos delitos, en el caso de los tres departamentos, ocurre en niñas comprendidas entre los 10 y 14 años, seguido del grupo comprendido entre los 15 y 19 años. Además de las secuelas físicas, psicológicas y emocionales que implican esas experiencias traumáticas, varios estudios revelan que al sufrirse a tan temprana edad pueden y suelen reforzar el círculo de subordinación y temor hacia los varones.

Figura 3. Mujeres agraviadas por los delitos de violación o violación agravada, por grupos de edad, en los departamentos de Guatemala, Jutiapa, Zacapa. Año 2017



Fuente: Elaboración propia con base en INE (2107)

Otro elemento importante a considerar es que el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad tiene que ver con su nivel de participación en la vida política y en espacios de toma de decisiones, tanto a nivel comunitario, como municipal y nacional. Los datos de participación en los procesos electorales permiten deducir la asimetría y disparidad que existe entre ambos grupos. El cuadro 3 muestra la dinámica en cuanto a las candidaturas de mujeres en los listados a diputados distritales en los tres departamentos considerados en el proyecto, además de Chimaltenango, que presentó la proporción más alta de candidaturas femeninas, y Jalapa, que presentó la menor. Ninguno de los tres departamentos del proyecto superó el 30% de candidatas en el listado distrital.

Sin embargo, es importante considerar el valor P_g , el cual determina la relación entre la posición promedio de las mujeres con respecto a la posición promedio de los hombres en el listado de su distrito respectivo. En tanto el valor se acerca a 1 significa que las relaciones entre hombres y mujeres son más equitativas. Como se puede observar en el cuadro 3, si bien Zacapa posee la proporción más baja de candidatas en el listado distrital (21.1%), es también el único departamento en el que el valor P_g supera el valor de 1, lo que representa una ventaja de las mujeres en cuanto a su posición promedio en el listado. Eso permite explicar por qué fueron electas dos de las cuatro candidatas. En los demás departamentos se observa que las posibilidades de las mujeres de ser elegidas eran dispares con respecto a los hombres como consecuencia de su posición en los listados respectivos.

Cuadro 3. Situación de las mujeres en las listas de candidatos a diputados distritales, por distrito. Elecciones generales 2015

Distrito	Total listado	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	Valor Pg	Candidatas electas
Zacapa	19	4	21.1	1.87	2
Jutiapa	43	12	27.9	0.49	1
Guatemala	194	54	27.8	0.78	4
Chimaltenango	47	20	35.1	0.59	1
Jalapa	27	2	7.4	0.32	0

Fuente: Elaboración propia con base en Novales, H. (2017)

En cuanto a la participación en las elecciones municipales de 2015, las mujeres representaron el 16% de los candidatos a integrar las corporaciones municipales en el departamento de Jutiapa. Esta proporción fue del 18% en Zacapa y del 22% en el departamento de Guatemala. Si bien la representación de las mujeres en estos listados puede considerarse baja (menor del 25%) en los tres departamentos, la relación promedio entre hombres y mujeres fue más equitativa que en el caso de las diputaciones distritales.

El valor Pg fue de 0.81 tanto en Zacapa como en Guatemala, y de 1 en Jutiapa. En el caso de las elecciones municipales de 2019, el total de alcaldes mujeres electas fue de 11 y solo una en los departamentos de influencia del proyecto (municipio de Estanzuela, Zacapa). El caso de Jutiapa ilustra las limitadas posibilidades de participación efectiva en la toma de decisiones y estrategias de desarrollo local.

Según la Comisión Departamental de la Mujer, en las últimas elecciones únicamente tres mujeres aspiraron a las alcaldías y 28 más fueron electas con cargos de vocales en los Consejos Comunitarios de Desarrollo. La poca participación de las mujeres repercute en la poca respuesta a sus necesidades e intereses. En ese sentido, la formación de lideresas y la organización de grupos de mujeres es una cuestión estratégica para lograr el empoderamiento político y social, en un proceso de corto mediano y largo plazo que permita, además, reducir los riesgos que se han descrito anteriormente.

3.3 El Estado de Guatemala y los compromisos relativos a la igualdad de género

Los enfoques de las políticas internacionales promueven que los Estados parte se comprometan a la lucha de las discriminaciones que tienen como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los aspectos políticos, económicos, sociales, culturales y civiles u otros aspectos. En ese sentido, invitan a los Estados parte a incluir y realizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, dentro de sus constituciones nacionales y en la legislación. El quinto objetivo de desarrollo sostenible se refiere explícitamente a la igualdad de género y plantea como metas “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” y “Eliminar todas las formas de violencia

contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación”.

El Estado de Guatemala es signatario de varios compromisos internacionales vinculantes en materia de equidad de género y derechos de la mujer, que pretenden disminuir la brecha de desigualdad existente en los distintos países. Entre otros, se pueden destacar la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984), la Declaración de Río de Janeiro (UNCED, 1992), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (Alides, 1994) y la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1994), y se ha adherido a la agenda del Desarrollo Sostenible. Todos estos instrumentos abogan por la implementación de estrategias nacionales que eliminen cualquier forma de discriminación de hecho o legal contra las mujeres, reconozcan el papel que desarrollan en varias dimensiones de las dinámicas sociales, económicas y ambientales, y que promuevan el mejoramiento de su posición social para elevar su calidad de vida.

En ese sentido, se han establecido diferentes instrumentos legales, públicos y sectoriales, desde los Acuerdos de Paz hasta la fecha. Desde la administración pública se ha institucionalizado la atención al sector femenino mediante las direcciones municipales de la mujer DMM², y a través de las agendas y políticas estatales que reflejan las incorporaciones del enfoque de género en varias temáticas, incluidas las ambientales y agrícolas³. Todo este esfuerzo, con la finalidad de reconocer la importancia de su participación en la gestión pública, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales, con el propósito de eliminar cualquier forma de discriminación que excluya a las mujeres de la participación ciudadana en la toma de decisiones y en el desarrollo integral.

En lo relativo a la legislación nacional, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99) reconoce la existencia de condiciones particulares en la vida cotidiana de las mujeres que limitan su plena participación económica, política, social y cultural. Esta ley tiene aplicación general y se constituye en una sombrilla general para la implementación de estrategias que reduzcan las desigualdades de género. Entre otros, establece que el Estado, sobre la base de la política nacional de promoción y desarrollo integral de la mujer y el plan de equidad de oportunidades, debe garantizar el desarrollo integral de las mujeres, considerando la pluriculturalidad del país, a través del diseño e implementación de políticas y estrategias que contribuyan a ese objetivo.

En la esfera laboral, el Estado se compromete a cuidar la igualdad de las mujeres en el empleo, y promover la elección libre de empleo. ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo; seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que

²Reformas al Código Municipal, Decreto 12-2002 del Congreso de la República.

³ Una muestra de estas políticas está la Política institucional para la igualdad de género y marco estratégico de implementación 2014-2023, del Ministerio de agricultura, ganadería y alimentación (MAGA).

se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar. Otros temas importantes que toca la ley es la discapacidad y tercera edad; y las condiciones de seguridad en el ambiente laboral.

En el tema socio ambiental, el artículo 16 establece que el Gobierno promoverá acciones y mecanismos mínimos en la esfera del medio ambiente para favorecer y garantizar una mejor calidad de vida para la familia. Esas acciones deben ir orientadas hacia el buen uso y manejo de los recursos naturales y hacia la prevención del uso de tecnologías que violenten, degraden o pongan en riesgo el equilibrio del sistema ecológico, la biosfera y el medio ambiente nacional.

En la esfera económica y social, el Estado se compromete revisar y proponer las modificaciones normativas, mecanismos, usos y prácticas en materia de prestaciones familiares; acceso a préstamos bancarios, hipotecas, créditos para vivienda y otras formas de crédito financiero; proyectos de desarrollo y de acceso a la tierra, para eliminar todas aquellas disposiciones legales o prácticas discriminatorias que son actualmente un obstáculo para que la mujer acceda en igualdad de oportunidades y circunstancias a dichos beneficios, sin importar su estado civil, haciendo énfasis en eliminar reglamentaciones o prácticas que impiden a la mujer sola, jefa de familia, el acceso a dichos bienes y servicios.

Otras leyes y normativas importantes en el tema de género son aquellas que tipifican y persiguen el delito de feminicidio, como la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia (Decreto No. 97-96), la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto No. 9-2009) y Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (Decreto No. 27-2003).

3.4 La Agenda de Investigación del Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad

El Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad (Iarna) es uno de los seis institutos de investigación de la Universidad Rafael Landívar (URL). La URL, en su búsqueda de la verdad y por medio de sus funciones de investigación, docencia y proyección social, se compromete a contribuir al desarrollo integral y sostenible de los guatemaltecos, transformando a la persona y la sociedad hacia dimensiones cada vez más humanas, justas, inclusivas y libres.

El Iarna hace efectiva dicha misión mediante el impulso de procesos de generación de conocimientos que, por un lado, retroalimentan la docencia landivariana y, por el otro, proveen propuestas para progresar de manera sostenida en las metas de desarrollo nacional, donde se refleje el mejoramiento continuo de las personas y su entorno sin discriminación ni exclusión alguna. Todo esto se desarrolla en el marco de la agenda de investigación del instituto denominado “Programa de investigación científico-crítico: Revitalización del Ambiente Natural y Desarrollo Inclusivo en Mesoamérica (RAIM)”, el cual consta de cinco subprogramas de investigación que describen y analizan las dinámicas ecológicas y su relación con los procesos económico-productivos, socio-culturales, político-institucionales, y sistémicos (desde un enfoque socioecológico).

Los procesos de investigación en el marco del RAIM están orientados a la generación de conocimiento técnico-científico socialmente útil que provea insumos para la transformación de la realidad, a través del conocimiento y la tecnología para mejorar medios de producción, formas de organización, capacidades en el quehacer de los actores aliados y propuestas de programas y políticas públicas.

Desde IARNA se identifica la necesidad de desarrollar propuestas integrales de investigación desde donde se incluyen las desigualdades que existen por el género, u otras categorías. Los supuestos desde el enfoque de género que sustentan el quehacer de IARNA son la existencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a los privilegios y acceso a recursos, roles y poder.

En este contexto, el proyecto “Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala” busca alcanzar sus objetivos a través de una participación incluyente y equitativa entre hombres y mujeres, de tal manera que ambos brinden sus aportes en la búsqueda de alternativas para hacerle frente a los inevitables efectos del cambio climático, contribuyendo al fortalecimiento de las acciones de protección y recuperación del medio ambiente y su interacción con las actividades productivas de los habitantes, buscando transformar los procesos que deterioran los ecosistemas y socavan los medios de vida de las poblaciones vulnerables. La siguiente Política pretende garantizar dicha inclusión.

4. Marco de política

4.1 Definición y alcances de la política

La política de género es la guía del accionar de todos los sujetos activos del proyecto “Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala” desde las nociones del enfoque de género, asegurando la inclusión, equidad e igualdad de manera integral, con el fin de promover la calidad de vida de las familias y comunidades ubicadas en los territorios de influencia del proyecto. Se construye colectivamente y consiste en una visión compartida que se regenera y se profundiza en los ejercicios de diálogo del equipo implementador y sobre algunos supuestos que se reconocen propios del contexto en que se va intervenir, y que se consideran fundamentales para construir una agenda que contenga el enfoque de género.

Esta política es una herramienta que busca garantizar la efectiva transversalización del enfoque de género en los procesos de investigación-acción-capacitación del proyecto, en el marco de la adaptación al cambio climático. El cambio climático es un asunto social que debe ser concebido desde las categorías que sean importantes para su consideración (desde una primera impresión se advierten algunas categorías desde donde se realiza este enfoque de género interseccional). La intersección permite el cruce de varias categorías que coexisten en las identidades. Algunos de los ejemplos de los cruces de categorías son género/edad, raza/clase, sexo/clase, urbano/periurbano.

A partir de esta política se identifica la importancia de revisar las necesidades que existen en las diversas formas en que las personas y las comunidades viven y se desenvuelven, a fin de identificar supuestos sobre género de los cuales se parte y que son susceptibles de transformación y mejora desde los individuos, los hogares, las comunidades y los diferentes sistemas sociales.

4.2 Valores de la Política

Desde su filosofía, la Universidad Rafael Landívar asume cuatro valores base que rigen su quehacer como elementos integradores: la dignidad, la libertad, la responsabilidad y el servicio. A partir de estos valores, las tareas que se propone la Universidad se orientan al desarrollo integral de las personas, es decir, en su dimensión humana, social, intelectual y espiritual. En el marco de la presente política, tanto la academia como la investigación, han de converger en el fortalecimiento y la dignificación de los hombres y mujeres, especialmente de los que son más vulnerables, invisibilizados y vedados en su potencial dentro de la sociedad. Por lo tanto, estos valores se constituyen en un imperativo de vida que marca el sello de la Universidad y sus distintas unidades. A continuación, se define cada uno de estos valores.

Dignidad. Es el valor supremo, inherente a toda persona, y expresión de su esencia y de su diferencia con otros seres del planeta. A partir de este valor, todos los involucrados en el proyecto han de reconocer que cada persona tiene sus propias características, por lo tanto, es diferente a los demás. Estas diferencias no pueden ser consideradas como

superioridad o inferioridad de unos frente a otros, de ahí el imperativo moral de dar un trato justo, es decir, en igualdad de condiciones y de oportunidades para las mujeres de la misma forma que para los hombres.

Ante todo, debe prevalecer el respeto y la valoración de la persona, considerarla como sujeto de derechos y con una misma dignidad a todos, por lo que es apremiante evitar cualquier actitud y mecanismo de exclusión, marginación y degradación de otro ser humano. Esta política reconoce que las mujeres, entre otros grupos sociales, sufren la degradación constante, consecuencia del abuso del poder e irresponsabilidad individual y colectiva. La construcción de redes de investigación-acción-capacitación implica el reconocimiento de una misma dignidad por parte de todos sus integrantes (investigadores, profesores, estudiantes, comunitarios, funcionarios, etc.) sin discriminación de ningún tipo.

Libertad. El hombre y la mujer están dotados de razón, libertad y conciencia, a partir de las cuales toman decisiones que pueden ser buenas o malas según el discernimiento, lo que implica la responsabilidad de las propias decisiones hacia sí mismos, en primer lugar, y con respecto a los otros, en segundo lugar (Gallo, 2013). Promover este valor implica atender factores conscientes e inconscientes que coartan la libertad, tanto de mujeres como de hombres, en sus múltiples expresiones.

Responsabilidad. La responsabilidad se manifiesta en la praxis coherente con la salvaguarda de la dignidad y la libertad. En este sentido, es creadora de la cultura de un pueblo, de una comunidad y de una institución (Gallo, 2013). A partir de este valor, los actores involucrados en el proyecto deben asumir la corresponsabilidad en la búsqueda de los medios que contribuyan a mejorar las condiciones para los grupos más vulnerables frente a los impactos del cambio climático.

En el nivel operativo del proyecto este valor supone velar para que en los niveles de implementación del proyecto se considere de manera concienzuda todo lo concerniente a la inclusión de las mujeres, no solo como beneficiarias, sino como agentes del desarrollo comunitario.

Servicio. Es el valor de la vida diaria, es salir del propio “yo” para ir hacia “el otro”. En otras palabras, el servicio implica el cuestionamiento interno sobre el propio aporte como individuo, profesional, comunidad o institución para transformar la situación de los grupos más vulnerables y vulnerados. Es una invitación a fortalecer la solidaridad, a participar en la organización e institucionalización del bien común, es decir, un servicio transformador de situaciones adversas, orientado a atender por sobre todo sus causas como mejor alternativa para mitigar los efectos.

4.3 Visión

El equipo de IARNA y los actores aliados propician dinámicas que mejoran la resiliencia, la inclusión y la equidad a nivel de los individuos, los hogares, las comunidades y los territorios, favoreciendo la producción de conocimiento teóricos y técnicos que incorporan el enfoque

de género para ser aplicado en procesos de transformación y adaptación de los sistemas socioecológicos.

4.4 Objetivos

Objetivo general

El equipo del IARNA internaliza el enfoque de género en los procesos de investigación-acción-capacitación y promueve, en conjunto con los actores aliados, dinámicas en los territorios que contribuyan a propiciar condiciones de adaptación y resiliencia al cambio climático de manera integral, incluyente y equitativa.

Objetivos específicos

1. Internalizar el enfoque de género en el equipo de investigación del IARNA a través de la sensibilización y formación en los temas de género, con el fin de generar procesos de investigación-acción participativa incluyentes.
2. Promover el enfoque de género en los niveles de implementación del proyecto “Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala”, con el fin de contribuir al desarrollo territorial de manera equitativa e incluyente.

5. Ejes estratégicos, metas y principales actividades

Objetivo específico 1: Internalizar el enfoque de género en el equipo de investigación del IARNA a través de la sensibilización y formación en los temas de género, con el fin de generar procesos de investigación-acción participativa e incluyentes		
Eje estratégico 1	Metas	Principales actividades
Transversalización del enfoque de género	<p>El personal del IARNA ha participado al menos en un 70% del proceso de formación y sensibilización del enfoque de género y lo aplica a su quehacer (año 3)</p> <p>Existe un procedimiento interno que asegura que los elementos de género se incorporan en todas las etapas de las investigaciones del Instituto (año 3)</p>	<p>Proceso de sensibilización y formación para la transversalización del enfoque de género en el quehacer de IARNA</p> <p>Proceso de seguimiento de la aplicación de las herramientas con enfoque de género</p> <p>Talleres de análisis con enfoque de género, tanto en los diagnósticos, como en los proyectos</p>
Eje estratégico 2	Metas	Principales actividades
Estrategia de comunicación y sensibilización sobre la discriminación de género y vulnerabilidad ante el cambio climático para la incidencia del IARNA en los niveles de participación del proyecto	<p>Existe un documento de estrategia de comunicación y sensibilización que garantice la integración del enfoque de género en el que hacer del IARNA (año 2)</p> <p>Se han realizado publicaciones de la política de género dirigido a todas las partes involucradas (año 3)</p> <p>Se han realizado por lo menos dos publicaciones sobre los avances del proyecto con un análisis sobre la participación de las mujeres (año 3)</p>	<p>Desarrollo de la estrategia de comunicación y sensibilización en género</p> <p>Conformación de espacios de diálogo multisectoriales sobre aspectos identificados en las familias y comunidades con respecto a la vulnerabilidad asociada a la discriminación y exclusión, con el objetivo de definir e implementar soluciones colectivas entre hombres, mujeres y jóvenes</p> <p>Sistematización de los avances del proyecto con una perspectiva de género</p> <p>Elaboración y difusión de publicaciones</p>

Objetivo específico 2: promover el enfoque de género en los niveles de implementación del proyecto ASDI con el fin de contribuir al desarrollo territorial de manera más equitativa e incluyente

Eje estratégico 3	Metas	Principales actividades
Procesos de investigación, capacitación-acción con redes conformadas por mujeres, hombres y jóvenes para la mejora de la producción y adaptación al cambio climático	<p>Al menos el 30% de los integrantes de las redes de investigación-acción-capacitación son mujeres, lo que incrementa y fortalece sus conocimientos, acceso a recursos y capacidad de adaptación al cambio climático (año 3)</p> <p>El diplomado de investigación-acción-capacitación incorpora el enfoque de género en su diseño, implementación y evaluación (años 2 y 3)</p>	<p>Conformación de redes de investigación de manera inclusiva, equitativa e igualitaria</p> <p>Diseño e implementación del diplomado de investigación-acción de forma participativa e incluyente</p> <p>Aplicar herramientas del enfoque de género para asegurar la inclusión y su respectivo análisis en los diplomados técnicos de extensionistas y familias</p>
Eje estratégico 4	Metas	Principales actividades
Adaptación al cambio climático a través de la investigación-acción técnica y la capacitación de líderes y lideresas de las comunidades	<p>Al menos un 40% de mujeres participando en la formación de líderes y lideresas (año 3)</p> <p>Al menos el 20% de las organizaciones de mujeres fortalecidas, consolidadas y/o creadas (año 3)</p>	<p>Sensibilización y comunicación sobre el proceso incluyente de formación de líderes y lideresas</p> <p>Diseño del diplomado de formación política y ciudadana de forma incluyente y participativa</p> <p>Intercambio y evaluación participativa e incluyente de los procesos de formación política y ciudadana</p>
Eje estratégico 5	Metas	Principales actividades
Incidencia en el territorio con base en la participación de líderes y lideresas de las comunidades en las redes territoriales de gestión de riesgo	<p>Al menos el 30% de los beneficiarios directos de los sistemas de alerta temprana son mujeres</p> <p>Todos los proyectos y propuestas impulsadas desde las organizaciones incorporan las expectativas y demandas de las mujeres</p> <p>Al menos el 20% de los proyectos y propuestas promovidas a nivel territorial parten desde las organizaciones de mujeres</p>	<p>Acompañar a las organizaciones comunitarias para la incidencia con proyectos de desarrollo integral</p> <p>Fortalecimiento a la organización y formación de las mujeres, hombres y jóvenes de las comunidades rurales</p> <p>Identificación de necesidades y expectativas de hombres y mujeres y elaboración de documentos de proyecto para gestión ante instancias correspondientes</p>

6. Implementación de la política de género

La implementación de la Política de Género se concibe como un proceso continuo de aprendizaje y transformación que pretende establecer relaciones más equitativas y justas entre hombres y mujeres, considerando las expectativas, demandas y necesidades de ambos grupos. Las metas específicas para el proyecto están definidas en los ejes estratégicos 3, 4 y 5 y su temporalidad son los próximos tres años. Los ejes estratégicos 1 y 2, que se refieren a la apropiación del enfoque de género a lo interno del equipo de investigación de Iarna, se medirá durante los próximos cinco años.

6.1 El “cómo” de la implementación de la Política de Género

La implementación de la Política de Género descansará en cuatro etapas cíclicas que describen los procesos de investigación-acción (figura 4). Estas fases son: i) La problemática y sensibilización, ii) el debate y la concertación, iii) la implementación de acciones y iv) la evaluación, sistematización y aprendizaje. Como se ha dicho, luego de un ciclo el proceso continúa con la definición de una problemática a partir del aprendizaje obtenido. A continuación, se describen brevemente estas fases.

Figura 4. Fases de la implementación de la Política de Género



Fuente: Elaboración propia

Fase I. Problemática y sensibilización

Esta fase permite definir claramente, y de forma colectiva, el punto desde donde se parte. Representa un diagnóstico e intercambio de saberes sobre las relaciones hombre-mujer en aspectos concretos que se desean transformar. Implica la toma de conciencia de los modelos

preconcebidos, las prácticas actuales y los prejuicios que existen entre hombres y mujeres. En ese sentido, es una construcción colectiva del entendimiento sobre la problemática que permite sensibilizar a partir de la mirada de hombres y mujeres desde sus dinámicas cotidianas. Los criterios para guiar el enfoque de género en esta fase son el análisis de los roles, el acceso a recursos y el ejercicio del poder.

Fase 2. Debate y concertación

La concertación es el proceso por el cual se aterriza en conclusiones sobre asuntos específicos. En esta fase el debate debe generar puntos mínimos compartidos sobre el entendimiento que se tiene de la realidad, es decir, de las relaciones entre hombres y mujeres. Este debe lograrse a través del debate abierto y constructivo. El análisis interseccional es donde las categorías de análisis serán vistas en conjunto y no solo un aspecto a la vez. Con esto se pretende obtener insumos donde ya están “transversalizados” los contenidos del enfoque de género.

Fase 3. Acuerdos y acciones

Esta fase representa el compromiso que los distintos actores asumen para alcanzar relaciones entre hombres y mujeres más equitativas, solidarias y justas. Entendido como proceso, no es necesario que se busquen pasos “enormes”, sino más bien aquellos compromisos que sean apoyados por el colectivo, de tal forma que se asegure su legitimidad, sostenibilidad y respaldo social. Es obvio que todo acuerdo es concebido dentro de la necesidad de generar la equidad e igualdad de género. Los acuerdos deben girar desde aspectos operativos (cómo dirigir las convocatorias) hasta aspectos más sustantivos (como distribuir los beneficios). Todos estos aspectos son importantes para mejorar las relaciones de igualdad entre hombres y mujeres, y pueden diferir, en cuanto a sus alcances y dinámicas específicas, de comunidad en comunidad. En ese sentido, se entiende el empoderamiento como un proceso que no se logra desde la imposición y que no se fuerza, ya que existen riesgos en este proceso. Este paso llevará insumos más adelante en los espacios de diálogo durante el acompañamiento organizativo que se realizarán desde el componente 2 del proyecto.

Fase 4. Evaluación, sistematización y aprendizaje

Esta etapa requiere de procesos de generación de evidencias, reflexión, análisis y síntesis sobre las acciones implementadas, de tal forma que se muestren las ventajas y beneficios de generar relaciones igualitarias y equitativas de género. Esta etapa es estratégica para retroalimentar las acciones y comenzar un nuevo ciclo de transformación.

6.2 Equipo coordinador de género

El equipo coordinador de género es el responsable de asegurar una apropiación adecuada del enfoque de género en todas las actividades del proyecto. Este equipo estará constituido por los coordinadores de género de cada territorio, los coordinadores generales de los tres componentes sustantivos del proyecto y dos investigadores adicionales. Entre sus responsabilidades están:

- Asegurar que exista un proceso continuo de sensibilización y generación de capacidades en género dentro del equipo del proyecto;

- Desarrollar instrumentos para la aplicación del enfoque de género en todas las acciones del proyecto;
- Revisar metodologías, planteamientos y abordajes del proyecto con el objetivo de revisar una apropiada implementación del enfoque de género;
- Propiciar espacios de diálogo, reflexión y debate cuando se crea conveniente retroalimentar las actividades del proyecto;
- Generar publicaciones y sistematizaciones con respecto al alcance del enfoque de género en el marco del proyecto;
- Revisar los distintos productos de los tres componentes y retroalimentarlos desde el enfoque de género.

No está de más recordar que, en el marco del proyecto, se concibe que todo el equipo de larna se apropia del enfoque de género como uno más entre los enfoques obligados en cuanto a las bases teóricas, metodológicas y de abordaje del instituto, por lo que el conjunto de investigadores e investigadoras se convierten en la práctica en implementadores de la Política de Género.

En este caso, el enfoque de género no se refiere únicamente a incluir cierta cantidad de mujeres dentro del proyecto, sino que implica determinar cómo será su inclusión y participación. Se busca que las mujeres formen capacidades y puedan implementarlas en su entorno familiar y comunitario, para poder garantizar una participación realmente inclusiva.

6.3 Acciones para la implementación de la Política de Género

A continuación, se describen las estrategias consideradas por eje estratégico para la adecuada implementación de la Política de Género.

Eje estratégico I. Transversalización del enfoque de género en la planificación e investigación del larna				
No.	Acciones	Responsable	Fecha	
			Año/mes 2019	Año/mes 2020
1	Proceso de sensibilización y formación para la transversalización del enfoque de género en el quehacer de larna	Equipo de género	Noviembre	Se mantiene todo el año con especialista
2	Proceso de seguimiento de la aplicación de las herramientas con enfoque de género	Equipo de género		Enero
3	Talleres de análisis con enfoque de género, tanto en los diagnósticos, como en los proyectos	Equipo de género y equipo del larna		Enero-noviembre

4	Análisis de documentos discutidos con el enfoque de género	Equipo de investigadores. La revisión será realizada por el equipo de género		Noviembre
---	--	--	--	-----------

Eje estratégico 2. Estrategia de comunicación y sensibilización sobre la discriminación de género y vulnerabilidad ante el cambio climático para la incidencia del larna en los niveles de participación del proyecto

No.	Acciones	Responsables	Fecha	
			Año/mes 2020	Año/mes 2021
1	Desarrollo de la Estrategia de comunicación y sensibilización en género	Dirección del larna, equipo de investigadores, especialista de género y promotoras de género y organización	Noviembre	Todo el año
2	Conformación de espacios de diálogo multisectoriales sobre aspectos identificados en las familias y comunidades con respecto a la vulnerabilidad asociada a la discriminación y exclusión, con el objetivo de definir e implementar soluciones colectivas entre hombres, mujeres y jóvenes	Equipo de investigadores. Líderes y lideresas de la comunidad	Junio a noviembre	Mayo
3	Sistematización de los avances del proyecto con una perspectiva de género	Equipo de investigadores realizan insumos y las coordinadoras de género lo revisan		
4	Elaboración y difusión de publicaciones	Equipo larna		Enero

Eje estratégico 3. Procesos de investigación, capacitación-acción con redes conformadas por mujeres, hombres y jóvenes para la mejora de la producción y adaptación al cambio climático

No.	Acciones	Responsables	Fecha	
			Año/mes 2020	Año/mes 2021
1	Conformación de redes de investigación de manera	Investigadores responsables del componente I del	Abril-noviembre	

	inclusiva, equitativa e igualitaria	proyecto y promotoras de género y organización para asegurar la inclusión de género en lo cualitativo y cuantitativo		
2	Diseño e implementación del diplomado de investigación-acción de forma participativa e incluyente	Equipo del IARNA y especialista de género	Octubre	
3	Aplicar herramientas del enfoque de género para asegurar la inclusión y su respectivo análisis en los diplomados técnicos de extensionistas y familias	Coordinadoras de género y organización en comunicación con extensionistas e investigadores	Febrero a noviembre	Durante todo el año

Eje estratégico 4. Adaptación al cambio climático a través de la investigación acción técnica y la capacitación de líderes y lideresas de las comunidades

No.	Acciones	Responsables	Fecha	
			Año/mes 2020	Año/mes 2021
1	Sensibilización y comunicación sobre el proceso incluyente de formación de líderes y lideresas	Equipo del IARNA, coordinadoras de género y organización. Líderes y lideresas organizados. Estudiantes y docentes de las facultades		Mayo
2	Diseño del diplomado de formación política y ciudadana de forma incluyente y participativa	Coordinadoras de género	Enero	
3	Intercambio y evaluación participativa e incluyente de los procesos de formación política y ciudadana	Coordinadoras, especialistas y consultores	Noviembre	Durante todo el año

Eje estratégico 5. Incidencia en el territorio con base en la participación de líderes y lideresas de las comunidades en las redes territoriales de gestión de riesgo

No.	Acciones	Responsables	Fecha	
			Año/mes 2020	Año/mes 2021
1	Acompañar a las organizaciones comunitarias para la incidencia con proyectos de desarrollo integral	Equipo del Iarna, Promotoras de género y organización. Líderes y lideresas organizados. Estudiantes y docentes de las facultades		Mayo
2	Fortalecimiento a la organización y formación de las mujeres, hombres y jóvenes de las comunidades rurales	Coordinadoras de género, equipo y consultores	Durante todo el año	Durante todo el año
3	Identificación de necesidades y expectativas de hombres y mujeres y elaboración de documentos de proyecto para gestión ante instancias correspondientes	Coordinadoras de género, equipo y consultores		Durante todo el año

7. Referencias

- Almeidas, M. y Escobedo, S. (2018). *Fiscal and Procurement Reform Project (FPRP)*. Guatemala: Usaid/Guatemala.
- Ander, E. (1995). *Diccionario de trabajo social*. Argentina: Lumen.
- Cabnal, L. (2010). *Feminismos diversos: el feminismo comunitario*. España: Acsur.
- Comunidad Indígena Maya Kaqchikel Chajoma de Chiwatutuy. (2017). *Bases para la gobernanza territorial en las tierras comunales de la comunidad indígena de Chuarrancho*. San José, Costa Rica: Cudeca.
- Congreso de la República (2002). *Reformas al Código Municipal, Decreto 12-2002*. Guatemala: Autor.
- Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres. (2016). *Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva de la CONRED*. Guatemala: Autor. Recuperado de https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CONRED_Politica_de_igualdad_y_equidad_de_genero-20170331-MA-20430
- Gallo, A. (2013). *Mis valores adultos*. Guatemala: Editorial Cara Parens.
- Heritier, F. (2007). *Masculino/femenino II Disolver la jerarquía*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente de la Universidad Rafael Landívar (IARNA-URL). (2009). *Perfil ambiental de Guatemala 2008-2009. Las señales críticas y su relación con el desarrollo*. Guatemala: Autor.
- Instituto de Investigación y Proyección sobre Ambiente Natural y Sociedad de la Universidad Rafael Landívar e Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (2015). *Perfil del agro y la ruralidad de Guatemala 2014: situación actual y tendencias*. Guatemala: Editorial Cara Parens.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Estadísticas de violencia en contra de la mujer 2017*. Guatemala: Autor.
- _____ (2016). *Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015*. Guatemala: Autor.
- _____ (2009). *Manual para la transversalización de género y pueblos en el INE*. Guatemala: Autor.
- Jost, C.; Ferdous, N. y Spicer, T. (2014). *Gender and inclusion toolbox*. Recuperado de www.ccafs.cgiar.org
- Jost, C; Ferdous, N. y Spicer, T. (2014). *Caja de herramientas de género e inclusión; investigación participativa sobre cambio climático y agricultura*. Costa Rica: Turrialba
- Lagarde, M. (1994). *La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lombardo, E. (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas*. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Vol 10-15, pp. 6-11
- Ministerio de Ambiente, Recursos Naturales y Ambiente. (2015). *Política ambiental de género*. Guatemala: Serviprensa.
- Monzón, A. (2015). *Las mujeres, los feminismos y los movimientos sociales en Guatemala: relaciones, articulaciones y desencuentros*. Guatemala: Flacso.

- Moser, C. (1998). *A conceptual framework for gender analysis and planning*. International Labour Organization. P. I. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/región/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>
- Novales, H. (2017). *Participación electoral de las mujeres en Guatemala: Situación actual y alternativas de reforma*. Guatemala: Asies.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (2010). *Elaboración de una política forestal eficaz. Una guía*. Roma: Autor. Recuperado de www.fao.org/3/i1679s/i1679s00.htm
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Informe Mundial del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "Desarrollo Humano para Todos"*. Guatemala: Autor.
- Quintela, C. (2017). *Guatemala, el segundo país con mayor desigualdad de género*. Plaza Pública. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <https://www.plazapublica.com.gt/content/guatemala-el-segundo-pais-con-mayor-desigualdad-de-genero-en-latinoamerica>
- Rico, M. (1998). *Género, medio ambiente y sustentabilidad en el desarrollo*. Santiago de Chile: Cepal, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem). (2012). *Programa de capacitación para mujeres en los consejos de desarrollo urbano y rural*. Guatemala: Magna Terra Editores.
- Stotsky, J. (2005). *Sesgos de género en los sistemas tributarios*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Universidad Rafael Landívar. (2016). *Plan estratégico 2016-2020*. Guatemala: Editorial Cara Parens.
- Vander Zanden, J. (1986). *Manual de Psicología Social*. Barcelona: Paidós.

8. Glosario

Adaptación al cambio climático: Incorporación de ajustes y medidas para proteger a las poblaciones de los efectos perjudiciales actuales y esperados del cambio climático. También se refiere a los procesos macro, mediante los cuales las comunidades y los sistemas hacen frente a las consecuencias del cambio climático, tales como la reducción de los medios de vida, la inseguridad alimentaria o la degradación de las tierras de cultivo. Existe un gran número de prácticas de adaptación que pueden ayudar a desarrollar la resiliencia ante estos desafíos (SPC, 2011, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Área de impacto: Se considera a la delimitación geográfica donde será implementada una acción, en este caso se determinan los departamentos y municipios de: Jutiapa: Quesada, Comapa, Jutiapa y El Progreso. Zacapa; Huité, Cabañas, Zacapa y La Unión. Guatemala: Chuarrancho, San Pedro Ayampuc, Chinautla, San Raymundo, San Juan Sacatepéquez y San José del Golfo (Iarna, 2018).

Capacidad de adaptación: Potencial de un sistema socioecológico para ajustar, modificar o cambiar sus acciones y características para moderar posibles daños a futuro, aprovechar oportunidades y hacer frente a las consecuencias del impacto o del estrés causado por el cambio climático (Brooks, 2003, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Comunidad: Subgrupo que tiene muchas características de la sociedad, pero en pequeña escala y con intereses comunes menos amplios y coordinados. Implícitas en el concepto de “comunidad” encontramos un área territorial, un grupo considerable de conocimiento y contacto interpersonal y cierta base especial de cohesión que la separa de los grupos vecinos. Es la organización social resultante de un proceso donde individuos o grupos, comparten actividades y objetivos comunes; están caracterizados por fuertes lazos de solidaridad y cierta garantía de pertenencia a ellas, con el propósito de satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales relevantes a escala local.

Construcción colectiva: Es un proceso de diálogo y acuerdos en conjunto, donde un equipo de trabajo realiza diferentes actividades de manera colaborativa (reuniones de coordinación, análisis, actividades investigativas, talleres, etc.) y divide el trabajo asignándosele a cada quién una tarea. De acuerdo con las capacidades de cada integrante, abonado siempre desde la participación y propuesta y consenso.

Dignidad humana: radica en el valor interno e insustituible que le corresponde al hombre en razón de su ser, no por ciertos rendimientos que prestara ni por otros fines distintos de sí mismo. El hombre vale por lo que el mismo es, por su ser. La dignidad, enriquece a la comunidad humana con su variedad: de hombres o mujeres, entre personas de distintas culturas y razas, niños, adultos y ancianos. De aquí nacen todos los derechos humanos y la igualdad en cuanto ser de hombre y mujer (Gallo, 2013).

Enfoque de género (Mainstreaming)⁴: la organización y reorganización para mejorar el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Conlleva un cambio en el concepto de igualdad de género por uno más amplio; la incorporación de la perspectiva de género en la agenda dominante; la inclusión y la participación de mujeres en instituciones y procesos de tomas de decisión (la Comisión 2000/407 recomienda que la participación de mujeres sea de al menos 40%); tomar al género como tema prioritario; sabe que el enfoque de género nos lleva a un cambio de la cultura institucional y organizativa, realizables con el compromiso de todas y todos y en forma de proceso.

El enfoque demanda dos condiciones: (1) la cooperación horizontal de incidencia individual, institucional, familiar, equipo, comunitario, municipal y territorial, y (2) La utilización de herramientas y técnicas que este enfoque brinde a la labor investigativa.

Enfoque transformador de género: se refiere a enfoques o actividades de programas que buscan construir normas y estructuras sociales equitativas, así como un comportamiento individual respetuoso del género, mediante el abordaje de las causas y las fuentes fundamentales de la desigualdad de género. En el caso de la investigación agrícola para el desarrollo, el enfoque transformador de género es crucial para entender que los resultados mejores y más duraderos se conseguirán a partir de intervenciones que combinen esfuerzos para mejorar el acceso a los recursos, tecnologías y mercados y que, además, desafíen los contextos sociales que perpetúan las inequidades de género (CARE International, 2011, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Empoderamiento: surge cuando las comunidades desarrollan habilidades para el análisis y la solución de problemas, las cuales sean sostenibles en el tiempo aun después de que acaben las acciones de los proyectos. El proceso de empoderamiento se realiza mediante la participación, la cual estimula el aprendizaje, el descubrimiento y la flexibilidad (Hannah y Jost 2011, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Empoderamiento de la mujer: implica la concientización, el desarrollo de autoestima, la posibilidad de escoger y un mayor acceso y control sobre los recursos y las acciones que permiten transformar las estructuras y las instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y la discriminación por género. El empoderamiento surge desde el interior; las mujeres se empoderan a sí mismas. Pero es posible aumentar el empoderamiento de las mujeres si se les facilita el acceso al poder, a compartir el poder y desde el poder; esto ayudará a avanzar hacia objetivos comunes desde las fortalezas individuales y colectivas, sin coerción ni dominación (CARE International 2009, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Incorporación de la perspectiva de género: se define por las Naciones Unidas como el proceso de evaluar las implicaciones sobre hombres y mujeres que tienen las acciones emprendidas en todas las áreas y niveles de los programas de desarrollo. Esto significa que

⁴ El *mainstreaming* de género o transversalización de género, fue asumido desde la plataforma para la acción de la cuarta conferencia mundial sobre mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. Este concepto fue elaborado por Emanuela Lombardo (Lombardo, 2003).

las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres son una dimensión integral de todos los esfuerzos de desarrollo rural y agrícola (FAO 2012, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Internalizar: Mecanismo psicológico por medio del cual el individuo interioriza una norma o pauta social hasta el punto de considerarla como parte integrante de su personalidad (Vander, 1986: 621).

Relaciones de género: son las formas en las cuales una sociedad o grupo de personas definen derechos, responsabilidades e identidad de hombres y mujeres y cómo deben interactuar unos con otros. Las relaciones de género se basan en el poder y las negociaciones entre hombres y mujeres; los roles de género están estrechamente relacionados, pues influyen en la definición y desarrollo de unas y otros (FAO 2012, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Resiliencia: se refiere a la capacidad de prevenir desastres y crisis, así como de anticipar, asimilar, ajustarse o recuperarse de ellos de manera oportuna, eficiente y sostenible. Esto incluye la protección, la restauración y el mejoramiento de los medios de vida para enfrentar las amenazas que afectan la agricultura, la alimentación, la seguridad alimentaria y la inocuidad alimentaria (FAO 2014, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).

Roles de género: La sociedad determina los modelos de comportamiento que deben tener hombres y mujeres y les asigna los roles que deben cumplir para su funcionamiento, y van definiendo las maneras de ser, de actuar, de auto-percibirse y desenvolverse socialmente. Los roles de género son aprendidos mediante el proceso de socialización en el entorno familiar, la escuela, la iglesia, la comunidad, los medios de comunicación entre otros agentes socializadores (Conred, 2016).

Territorio: Puede verse como un conjunto de relaciones dinámicas entre personas y la naturaleza, en un espacio geográfico y un tiempo determinado. Dichas relaciones están definidas por procesos históricos y las características políticas, socioeconómicas, culturales y biofísicas existentes (Iarna, 2015).

Estas delimitaciones geográficas y temporales son escogidas de acuerdo a ciertos indicadores que se planean para priorizar el área, estudiar e incidir. El territorio, en general, va estar determinado por departamento. Dentro de ellos se encuentran las comunidades que serán las áreas de acción. El territorio está propuesto desde un primer momento con relación a los supuestos desde donde la investigación parte y deberán ser afinados de acuerdo al proceso de diagnóstico socioecológico y su respectivo análisis de criterios de selección. El Iarna (Loc. cit: pp. 23), propuso la tipificación de territorios para Guatemala: “La estratificación de territorios considera el marco legal de fomento de la descentralización, la participación ciudadana y la gestión municipal, y es un punto de partida para promover políticas públicas desde lo local (...)”. Según los territorios planteados, el proyecto Construyendo redes de investigación-acción para el desarrollo territorial y adaptación al cambio climático en Guatemala” impacta a los territorios oriente (en Zacapa y Jutiapa) y el urbano y periurbano (en el departamento de Guatemala).

Vulnerabilidad frente al cambio climático: es la medida en la que un sistema, una persona o un grupo de personas son susceptibles e incapaces de hacer frente a los efectos adversos del cambio climático. La vulnerabilidad depende de la exposición al cambio climático, la sensibilidad a sus efectos y la capacidad de adaptación (FAO 2012, citado en Jost, Ferdous y Spicer, 2014).