

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

**Programa de Reducción de Emisiones de REDD+
República Dominicana**



**Banco Mundial
Marzo 2021**



© 2021 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial
1818 H Street NW,
Washington, DC 20433
Teléfono: 202-473-1000
Internet: www.bancomundial.org

El presente documento fue elaborado por el personal del Banco Mundial, con contribuciones externas. Los resultados, las interpretaciones y las conclusiones aquí expresados no necesariamente reflejan la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por este.

El Banco Mundial no garantiza la exactitud, la exhaustividad ni la vigencia de los datos incluidos en este trabajo. Tampoco asume la responsabilidad por los errores, omisiones o discrepancias en la información aquí contenida ni otro tipo de obligación con respecto al uso o a la falta de uso de los datos, los métodos, los procesos o las conclusiones aquí presentados. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en los mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

Nada de lo que figura en el presente documento constituirá ni se considerará una limitación o renuncia a los privilegios e inmunidades del Banco Mundial, los cuales quedan específicamente reservados en su totalidad.

Derechos y autorizaciones

El material contenido en este trabajo está registrado como propiedad intelectual. El Banco Mundial alienta la difusión de sus conocimientos y autoriza la reproducción total o parcial de este informe para fines no comerciales, en tanto se cite la fuente.

Cualquier consulta sobre derechos y licencias, incluidos los derechos subsidiarios, deberá dirigirse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EE. UU.; fax: 202-522-2625; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.

Fotografía de portada: Unidad Técnica de Gestión REDD+/Ministerio de Medio Ambiente República Dominicana

Todos las fotografías en el informe: © Unidad Técnica de Gestión REDD+/Ministerio de Medio Ambiente República Dominicana. Utilizada con permiso de la Unidad Técnica de Gestión REDD+/Ministerio de Medio Ambiente República Dominicana. Para volver a utilizar la imagen, se requiere autorización adicional.

Diseño de la portada: Hema Singh

AGRADECIMIENTOS

Este informe fue escrito por Lourdes Fernanda Meyreles Vicioso y Olga Luciano López de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Programa República Dominicana (FLACSO RD) y fue posible gracias al apoyo financiero del Forest Carbon Partnership Facility. Asimismo, contó con la activa participación y contribución de personal de la Unidad Técnica de Gestión del Proyecto REDD+ de la República Dominicana: Ramón Ovidio Sánchez Peña, Piedad Castillo, Juan Manuel Grillo, César Abrill Cáceres, Jean Alexis Gauge, Yamín Pérez Filpo

Los autores expresan su reconocimiento a las personas que aportaron sus experiencias en materia de las dinámicas de género en la

gestión de recursos naturales en la República Dominicana en los casos que fueron revisados a través de entrevistas y correos electrónicos, y que brindaron acceso a los informes y otra documentación, especialmente el equipo del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales en la República Dominicana.

El equipo del Banco Mundial estaba formado por Rodrigo Martínez Fernández, quien proporcionó supervisión de este estudio, y de Lilian Pedersen. El documento se benefició de las revisiones de Katharina Siegmann, Lya Maine Astonitas Villafuerte y Rosa María Martínez del Banco Mundial.





LISTADO DE ACRÓNIMOS

ADOPEM	Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CCAD	Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo
CD	Comité Directivo
CEDAF	Centro para el Desarrollo Agropecuario y Forestal
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNCCMDL	Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio
CNE	Comisión Nacional de Energía
COE	Centro de Operaciones de Emergencia
COP	Conferencia de las Partes
CTA	Comité Técnico Asesor
END	Estrategia Nacional de Desarrollo
ENHOGAR	Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples
ENREDD+	Estrategia Nacional REDD+
ERPD	Documento del Programa de Reducción de Emisiones
ER-PIN	Nota de Idea de Proyecto para el Programa de Reducción de Emisiones
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FCPF	Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques
FEDOMU	Federación Dominicana de Municipios
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Fondo MARENA	Fondo Nacional para el Medio Ambiente y los Recursos Naturales



GEF	Global Environment Facility o Fondo para el Medio Ambiente Mundial
GEI	Gases de efecto invernadero
GGO	Oficina Global de Género
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación Técnica
IDG	Índice de Desigualdad de Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IDIAF	Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales
IPCC	Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático
JAD	Junta Agroempresarial Dominicana
LGBIT	Lesbiana, Gay, Bisexual, Intersexual y Transgénero
MARN	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
MDL	Mecanismo de Desarrollo Limpio
MEPyD	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MIN Mujer	Ministerio de la Mujer
MQRC	Mecanismo de Recepción de Quejas, Reclamos y Resolución de Conflictos
OCR	Oficina de Coordinación de REDD+
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONE	Oficina Nacional de Estadística
PAGCC-RD	Plan de Acción en Género y Cambio Climático de República Dominicana
PATCA	Proyecto de Apoyo a la Transición Competitiva Agroalimentaria
Plan DECC	Plan Económico Compatible con el Cambio Climático
PLANEG	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género
PMR	Prevención y Mitigación de Riesgo
PNACC-RD	Plan Nacional para la Adaptación al Cambio Climático en la República Dominicana (2015-2030)
PNCC	Política Nacional de Cambio Climático
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RE	Reducción de Emisiones
REDD+	Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación, el rol de la conservación, manejo sostenible de los bosques y aumento de las reservas de carbono forestal
R-Package	Paquete de Preparación para REDD+
R-PP	Propuesta de Preparación para la Reducción de Emisiones Causadas por la Deforestación y Degradación de los Bosques
SESA	Evaluación Estratégica Ambiental y Social
SIS	Sistema de Información de Salvaguardas
TAP	Panel Técnico Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Prólogo	9
Resumen ejecutivo	11
1. Introducción	17
2. Resumen de hallazgos del análisis de brechas de género	19
3. Vacíos en la aplicación del enfoque de género en el proyecto REDD+ a escala global	22
4. Las principales barreras para la implementación del programa REDD+	24
4.1. Marco conceptual para el análisis	24
4.2. Barreras para la participación de las mujeres en REDD+	25
4.2.1. Tenencia de la tierra	25
4.2.2. La pobreza y otras barreras de carácter socioeconómico	27
4.2.3. Las barreras de carácter institucional y cultural	32
4.3. Puntos de entrada para incorporar el enfoque de género en la ENREDD+ y en el PRE	34
5. Estrategia de intervención para superar las barreras	36
6. El Plan de Acción de Género (PAG)	38
7. PLANES DE ACCION DE GÉNERO PARA LOS PROGRAMAS PRIORIZADOS EN REDD+	48
MATRIZ 3.1 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA DE REFORESTACIÓN QUISQUEYA VERDE	49
MATRIZ 3.2 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA DEL SISTEMA NACIONAL DE AREAS PROTEGIDAS.	53
MATRIZ 3.3 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA AGROFORESTAL DE CACAO BAJO SOMBRA.	57
MATRIZ 3.4 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA AGROFORESTAL DE CAFÉ BAJO SOMBRA.	61
MATRIZ 3.5 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA MANEJO FORESTAL SOSTENIBLE	65
MATRIZ 3.6 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA PSA/PREDD.	69





PROLOGO PLAN ACCION DE GENERO REDD+

Para el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales las profundas brechas de desigualdad e inequidad que afectan a las mujeres y niñas, representan un importante reto a enfrentar en la gestión sostenible de nuestros recursos naturales, la gestión ambiental y la lucha contra el cambio climático, ya que todos estos fenómenos afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres profundizando así las condiciones que se traducen en mayor pobreza, exclusión social, económica, cultural y política para las mismas.

En ese sentido, y conscientes de que como país, tenemos un largo camino por recorrer para lograr la equidad de género, nos enorgullece presentar el *Plan de Acción de Género en contexto REDD+* de la República Dominicana, el cual persigue transversalizar el enfoque de género durante la implementación del Programa Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de los Bosques (REDD+), con la finalidad de integrar de manera explícita acciones y medidas diferenciadas que creen oportunidades para el acceso al uso y beneficios generados por la conservación y manejo sostenible de los bosques, contribuyendo así a disminuir las brechas de exclusión y marginación de mujeres de las mujeres y niñas.

Un análisis de brechas de género realizado mediante un proceso de consulta a representantes de federaciones, asociaciones de productores representantes de federaciones, asociaciones de hombres y mujeres de productores forestales, cacao, café, ganaderos y organizaciones comunitarias vinculadas a áreas protegidas, ONG y diversas especialistas y académicas en los temas de género, desarrollo rural y desarrollo sostenible, permitió identificar diferentes relaciones de poder, roles asignados a mujeres y hombres en el uso y aprovechamiento de los bosques y sus recursos y las diferentes necesidades y aportes de mujeres y hombres, lo cual sirvió de base para la elaboración del plan.

Asimismo, el referido Plan de Acción de Género en contexto REDD+ se vincula con las políticas nacionales y programa de gobierno que convergen con él; a saber, la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END), el Plan Estratégico Sectorial Agropecuario 2030, el Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género (PLANEGIII), el Plan Nacional para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional 2022, así como los compromisos asumidos por República Dominicana con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



De esta forma, contamos con un conjunto de objetivos, acciones e indicadores para las acciones de conservación de bosques en áreas protegidas, manejo forestal sostenible, reforestación, sistemas agroforestales de café y cacao y sistemas Silvopastoriles que deberán ser incorporados en los planes operativos anuales y presupuestos de las instituciones que nos acompañan en la implementación Programa REDD+.

Conscientes del aporte que este plan representa dentro de los esfuerzos de la República Dominicana para vencer las profundas brechas de desigualdad e inequidad que afectan a las mujeres, en nombre del gobierno de la República Dominicana, agradecemos al Banco Mundial, al Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques por el apoyo financiero y técnico.

También reconocemos la labor de nuestro Viceministerio de Cooperación Internacional a través de la Dirección de Adaptación y Mitigación del Cambio Climático, la Unidad

Técnica de Gestión del Proyecto Preparación para REDD+ y a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), por compartir con nosotros su experiencia y apoyar al país tanto en la etapa de análisis como en la etapa de diseño del Plan de Acción de Género del *Programa de Reducción de Emisiones de República Dominicana*.

Reiteramos nuestro compromiso de ofrecer mayores oportunidades y acceso a recursos, servicios y beneficios para las mujeres; más mujeres participando en los sistemas de producción y las cadenas de valor de silvicultura y agroforestales y más mujeres ocupando roles de liderazgo ligadas al Programa de Reducción de Emisiones.



Orlando Jorge Mera,
Ministro de Medio Ambiente y Recursos Naturales



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO PARA EL PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

RESUMEN EJECUTIVO

En todo el mundo, las mujeres juegan un rol esencial en el manejo de los paisajes forestales, pero suelen no ser consideradas para la toma de decisiones relacionadas a estos paisajes, así como tampoco para la distribución de los beneficios que se obtienen de los recursos forestales. Mecanismos como la Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de Bosques (REDD+, *Reducing Emissions from Deforestation and forest Degradation*) ofrecen oportunidades para analizar y desarrollar acciones para promover la inclusión de mujeres y hombres en la toma de decisiones sobre el uso de los recursos naturales. La República Dominicana está comprometida con acciones REDD+, incluyendo a través de un Programa de Reducción de Emisiones (RE) a nivel nacional que va a ser implementado entre el 2021 y el 2025 y va a beneficiar a actores desde campesinos y productores hasta el gobierno nacional.

El Plan de Acción de Género basado en un Análisis de Género específicamente desarrollado para entender las dinámicas de género que están asociadas al uso y manejo de

recursos naturales en la República Dominicana. El Plan de Acción de Género tiene como objetivo garantizar la integración del enfoque de género en el diseño e implementación de REDD+ y de los mecanismos del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana, con el objetivo de otorgar iguales beneficios a mujeres, niñas, hombres y niños, a través del análisis de diferencias de género en la actividad forestal, las barreras para una participación más efectiva de las mujeres, y una propuesta de acciones para subsanar brechas y barreras. Los productos principales de este estudio son el Análisis de Género y el Plan de Acción de Género.

El análisis de género se enfoca en las brechas críticas de género y las barreras existentes en dos áreas, a saber, 1) barreras tradicionales: institucionales, económicas, políticas y condiciones legales; y 2) barreras de comportamiento: psicológicas, culturales, sociales y limitaciones materiales. El análisis se ha apoyado en una extensiva revisión de literatura y en entrevistas realizadas a actores clave identificados.





La revisión de literatura muestra importantes brechas de género en educación, así como en el acceso y uso de tecnologías de comunicación e información; brechas en la salud de las mujeres y en el acceso a servicios de salud, incluyendo salud sexual y reproductiva; y brechas en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Asimismo, evidencia que las mujeres suelen ser parte de la población más pobre del país, condición que ha empeorado debido a la pandemia del Coronavirus del 2019 (COVID-19), debido a que ha profundizado las importantes brechas que existen en las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, y el tiempo dedicado a éstas y a otras actividades no remuneradas. La violencia contra mujeres y niñas es también un importante aspecto de la desigualdad de género que se identificó en este estudio. El estudio se centró en el contexto ambiental y agropecuario de la Estrategia Nacional de REDD+, los roles de género, y los impactos diferenciados de género en los sectores relevantes para REDD+ en el país.

Las entrevistas identificaron importantes brechas y barreras, tradicionales y de comportamiento, corroborando los resultados de la revisión de literatura. De acuerdo con los/as entrevistados/as, existen importantes brechas en:

- La participación de las mujeres en la producción agropecuaria.
- Los beneficios de la producción forestal.
- La propiedad de la tierra y el acceso al crédito.
- La participación en la toma de decisiones en la actividad productiva y en organizaciones como las asociaciones de productores.

Las principales barreras institucionales para las mujeres se refieren a la tenencia y propiedad de la tierra. Las mujeres tienen poco acceso a la propiedad, y las pocas mujeres que son propietarias suelen tener propiedades de menor tamaño. Tradicionalmente, la información recolectada a través de censos

y encuestas no desagrega por sexo. Sin embargo, el Pre-Censo Agropecuario del 2015 informó que sólo 72 mujeres en el país poseían 5 parcelas de tierra o más, frente a 1,582 hombres¹.

Existen también brechas en los beneficios debido a las condiciones de trabajo en la producción agropecuaria. A pesar de que trabajan al lado de los hombres en todos los aspectos de la producción, las mujeres reciben menos beneficios, y esa podría ser una de las razones que explica la baja participación de las mujeres en la producción agropecuaria, donde son titulares de apenas el 16.3% de las unidades productivas agropecuarias, según el Pre-Censo Agropecuario de 2015².

Algunas de las principales barreras de comportamiento se refieren a estereotipos de género que muestran a la mujer como perteneciente al ámbito doméstico y a las tareas de cuidado no remunerado, y no al trabajo agropecuario, que es considerado muy exigente físicamente para las mujeres.

A partir de los hallazgos del Análisis de Género y del análisis de contexto que fundamenta el Programa de Reducción de Emisiones (2019), el Plan de Acción de Género identifica barreras que impiden la plena participación de las mujeres en los sectores priorizados por REDD+, así como las puertas de entrada para abordar la equidad de género y estrategias para superar las barreras estructurales. El plan de acción pone énfasis particular en la visión de las cadenas productivas de valor y en la agricultura familiar, consideradas como estrategias fundamentales para visibilizar el aporte de las mujeres y para eliminar las brechas que obstaculizan su incorporación al mercado laboral en los sectores agropecuario y forestal.

El Plan de Acción de Género toma en cuenta las opciones estratégicas priorizadas en la Estrategia Nacional REDD+ y en el Programa de Reducción de Emisiones y las articula con otras políticas nacionales pertinentes, donde destacan la Estrategia Nacional de Desarrollo

¹ Informe de resultados del Precenso Nacional Agropecuario 2015. 2016. Oficina Nacional de Estadísticas.

² Ibid.

2030, el Plan Estratégico Sectorial Agropecuario 2020-2030, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), los Programas Sociales del Gobierno, y el Plan Nacional de Soberanía y Seguridad Alimentaria 2022. Bajo esa articulación, el Plan de Acción de Género propone acciones para cada uno de los programas y proyectos priorizados por REDD+ en tres áreas prioritarias para enfrentar las brechas de género identificadas en el Análisis de Género:

- Aumentar la visibilidad de las mujeres en las cadenas productivas forestales y agropecuarias.
- Aumentar la participación de las mujeres como miembros de las directivas de las asociaciones de productores/as forestales y agropecuarios, y de las iniciativas de REDD+.
- Reducir las brechas en la tenencia y propiedad de la tierra y en la incorporación en el mercado laboral forestal y agropecuario, específicamente en las iniciativas de REDD+.

Las principales acciones recomendadas se encuentran:

- Estudios de línea de base sobre la participación de las mujeres en sectores y áreas pertinentes, a fin de poder elaborar indicadores adecuados para el monitoreo y la evaluación.
- El fortalecimiento de la participación y el empoderamiento de las mujeres y de jóvenes de ambos sexos, en áreas pertinentes relacionadas a las brechas y barreras identificadas.
- Asegurar y aumentar la participación de mujeres en todos los aspectos productivos pertinentes a programas REDD+.
- Garantizar la distribución equitativa y justa de los beneficios en programas REDD+ para hombres y mujeres.
- El fortalecimiento de capacidades institucionales sectoriales para llevar a cabo la incorporación de la inclusión de género y el Plan de Acción de Género.
- El fortalecimiento de las capacidades de todos/as los/as actores involucrados a través de actividades continuas y variadas de capacitación y de campañas de sensibilización.





GENDER ACTION PLAN – DOMINICAN REPUBLIC EMISSION REDUCTION PROGRAM

EXECUTIVE SUMMARY

Across the world, women play an essential role in forest landscape management but are often not fully involved in decisions related to forest landscapes, nor the equitable distribution of benefits from forest resources. Mechanisms such as Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation, including as well as the sustainable management of forests and the conservation and enhancement of forest carbon stocks (REDD+) offer opportunities to analyze and develop actions to promote the equitable inclusion of women and men in natural resource decision making processes. The Dominican Republic is engaged in REDD+, including through a national-scale Emission Reduction (ER) Program that will be implemented between 2021 and 2025 and will benefit stakeholders from land users and producers to the national government.

This Gender Action Plan is based on a Gender Analysis to understand the current state of gender dynamics in the Dominican Republic related to natural resource use and management. The Gender Action Plan aims to ensure gender mainstreaming in the design and implementation of REDD+ and the ER Program in the Dominican Republic, with the ultimate goal of delivering equitable benefits to women,

girls, men and boys, through the analysis of gender differences in forest activity, the barriers to women's more effective participation, and a proposal to solve these gaps and barriers. The main products of this study are a Gender Analysis and a Gender Action Plan.

The gender analysis draws attention to the critical gender gaps and the existing barriers in two areas: 1) traditional barriers: institutional, economic, political, and legal conditions; and 2) behavioral barriers: psychological, cultural, social and material constraints. This analysis is based on an extensive literature review and on key stakeholder interviews.

The literature review shows important gender gaps in education and access and use of communication and information technologies; gaps in women's health and access to health services, including reproductive health; and gaps in access to employment and in working conditions. It also notes that women are often among the poorest Dominicans, a condition which has worsened during the Coronavirus of 2019 (COVID-19) pandemic given it has increased disparities in responsibilities for domestic work and caring activities, and the amount of time dedicated to these and other

unpaid activities. Violence against women and girls is also a key concern for gender equality, which became apparent through this study. The study is centered on the environmental and agricultural context for the National REDD+ Strategy, gender roles, and differentiated impacts regarding men and women in sectors relevant to REDD+.

The interviews conducted for this study identified important gaps and barriers, traditional and behavioral, which confirm the results of the literature review. Interviewees noted important gaps in:

- the participation of women in agricultural production;
- benefits from forest production;
- land property and access to credit facilities; and
- participation in decision making, in productive activities as well as in organizations such as productive associations.

The main institutional barriers for women are related to land tenure. Women have very little access to property and of the few women who own land, they are typically smaller holdings. The information that has been collected traditionally through census and surveys in the country, does not have sex disaggregated information. However, the 2015 Pre-Census of Agriculture reported that only 72 women in the country owned 5 parcels of land or more, compared to 1,582 men¹.

There are also gaps in benefits for women due to labor conditions in agricultural production. Despite the fact that they work alongside men in all productive activities, women see less benefits for their work. This could explain why there are few women in agricultural production. Women make up barely 16.3% of the agricultural productive units holders, according to the 2015 Pre-Census of Agriculture².

Some of the main behavioral barriers for women have to do with gender stereotypes

which portray women as pertaining to unpaid domestic and care activities, and not to agricultural labor which is considered too physically challenging for women.

Based on the findings of the Gender Analysis and the analysis underpinning the ER Program for the Dominican Republic, the Gender Action Plan identifies barriers to the full participation of women in REDD+ as well as entry points to address gender equality and strategies to overcome structural barriers. In particular, the Action Plan emphasizes productive value chains and family agriculture as entry points, considered to be fundamental strategies to make visible the contribution of women and to eliminate the gaps that hinder their equitable incorporation into the labor market in the agricultural and forestry sectors.

The Gender Action Plan takes into account strategic options that have been prioritized in the National REDD+ Strategy and the ER Program and articulates them with other relevant government policies such as the National Development Strategy 2030, the Agricultural Sector Strategic Plan 2020-2030, the National Plan for Gender Equality and Equity (PLANEG III), the Government's Social Programs, and the 2022 National Plan for Food Sovereignty and Security. Under this articulation, the Gender Action Plan proposes actions to address gender gaps identified in the Gender Analysis for each one of the programs and projects prioritized by REDD+ in three priority areas:

1. Increasing the visibility of women in productive forestry and agricultural chains.
2. Increasing women's participation as members of governing bodies for agricultural and forestry organizations, and in REDD+ initiatives.
3. Reducing gaps in land tenure and incorporation into the agricultural and forestry labor market, specifically in related to REDD+ initiatives.

¹ Informe de resultados del Precenso Nacional Agropecuario 2015. 2016. Oficina Nacional de Estadísticas.

² Ibid.



The main recommended actions include:

- Baseline studies on women's participation in pertinent sectors and areas in order to design indicators for monitoring and evaluation.
- Strengthening the participation and empowerment of women and youth (both male and female) in pertinent areas related to the gaps and barriers identified.
- Increasing and ensuring the participation of women in all pertinent productive aspects in REDD+ initiatives.
- Guarantee the equitable distribution of benefits in REDD+ initiatives for women and men.
- Strengthening institutional sectoral capacities to carry out gender inclusion and the Gender Action Plan.
- Strengthening capacities for all stakeholders through continuous and varied capacity building activities and awareness raising campaigns.





1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Acción de Género (PAG) se preparó con el objetivo principal de garantizar la transversalización de género en el diseño e implementación de REDD+ en República Dominicana, particularmente en la Estrategia Nacional de REDD+, en el Programa de Reducción de Emisiones y en los mecanismos de distribución de beneficios, con la meta final de garantizar beneficios equitativos a mujeres y niñas y a hombres y niños.

Este PAG ha sido preparado sobre la base de un Análisis de Género de los Programas y Proyectos (Entidades Ejecutoras) que son el núcleo del Programa de Reducción de Emisiones en áreas priorizadas por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, específicamente en la vertiente norte de la cordillera Central, en la zona fronteriza y en otras áreas afectadas por la deforestación y la degradación de los bosques. El Análisis de Género, que se incluye como Anexo I del presente PAG, incluyó entrevistas individuales y consultas a grupos focales, así como consultas con una red de expertos del país y tomadores de decisiones de REDD+ pertenecientes a cada grupo de partes interesadas y líderes comunitarios para cada programa y proyecto REDD+, para identificar las barreras tradicionales y de comportamiento. Vale la pena indicar que la metodología inicialmente acordada para desarrollar el Análisis de Género

tuvo que ser reformulada para adaptarse a las condiciones impuestas por la pandemia del COVID 19, lo que redundó en limitaciones en cuanto a las entrevistas personales. Sin embargo, a pesar de los obstáculos, se logró la realización de entrevistas telefónicas.

El Análisis de Género buscó utilizar datos desagregados por sexo y analizar las diferencias de género en las dotaciones humanas, las oportunidades económicas, el acceso y tenencia de recursos, la voz y la agencia, de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial. Con base a ello, el análisis sensible al género se elaboró en torno a las preguntas clave de investigación: (i) ¿Cuál es el contexto? (ii) ¿Quién hace qué? (iii) ¿Quién posee qué? (iv) ¿Quién decide? (v) ¿Quién se beneficia de qué?

El PAG utiliza un marco analítico y de planificación basado en resultados, con especial énfasis en los programas y proyectos que constituyen el núcleo del Programa de Reducción de Emisiones de República Dominicana (PREDD+) y se basa en los resultados del Análisis de Género mencionado. El PAG presenta un plan de acción con recomendaciones sobre cómo la Estrategia Nacional REDD+ y otras intervenciones de programas potenciales para el uso sostenible de la tierra u otras intervenciones del sector pueden ayudar a



superar las barreras identificadas en el Análisis de Género (barreras tradicionales: políticas institucionales, económicas, educativas y legales; y de comportamiento: limitaciones psicológicas, culturales, sociales y materiales). Finalmente, el PAG propone una serie de matrices que incluyen acciones específicas,

medidas e indicadores de género medibles, con miras a una potencial implementación de las recomendaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de los programas y proyectos REDD +, según distintos escenarios y canales de implementación.





2. RESUMEN DE HALLAZGOS DEL ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO

El Análisis de Género contribuyó a avanzar en la comprensión de la interacción de las variables de género, uso y manejo del bosque y beneficios del bosque; en la comprensión de las barreras existentes para la plena participación de las mujeres en la actividad productiva ligada al bosque, así como de las barreras para su incorporación en los programas y proyectos priorizados por REDD+ en República Dominicana.

El Análisis de Género ha servido de fundamento para abordar las barreras de género que limitan la plena participación de las mujeres y para proponer acciones género-sensibles dentro de la Estrategia Nacional para REDD+ y el Programa de Reducción de Emisiones, en articulación con las acciones pertinentes que desarrollan los ministerios involucrados en los distintos mecanismos de gobernanza de REDD+ a partir del enfoque teórico/metodológico que se resume a continuación:

- Inclusión social.
- Una metodología participativa e inclusiva.
- El abordaje de la problemática de género en REDD+, a través del análisis de las brechas e inequidades existentes entre

hombres y mujeres en la toma de decisión en torno a los recursos forestales y participación en los beneficios, el análisis del uso del bosque y recursos forestales por hombres y mujeres, y los roles diferenciados, entre otros.

- El análisis de las barreras existentes, tanto de las “barreras tradicionales”, a saber, “institucionales, económicas, políticas y legales”; y de las “barreras de comportamiento”, a saber, “psicológicas, culturales, sociales y de restricciones materiales”.
- La valorización de la economía del cuidado como uno de los elementos claves a considerar para la comprensión de brechas, inequidades y barreras a la participación plena de las mujeres en la toma de decisión y beneficios relacionados con REDD+.

El Análisis de Género se fundamentó en dos premisas teóricas: i) las relaciones de género son un elemento estructurante de la sociedad y ii) la igualdad de género es un aspecto esencial del desarrollo sostenible y del bienestar social general. Estas premisas son el referente para





el marco teórico que recoge las contribuciones de los estudios feministas y de género sobre desigualdad de las relaciones de género y su impacto en la interacción de hombres y mujeres con la naturaleza y los recursos naturales y en los procesos ligados al clima y su variabilidad. También se considera el género como categoría de análisis interseccional y compleja, que debe ser asumida en sus múltiples dimensiones, a saber: clase social, etnia, diversidad sexual, edad, y procedencia.

Igualmente, el marco conceptual del Análisis de Género asume que el abordaje de la complejidad de las relaciones de género requiere del reconocimiento de que las relaciones sociales, las subjetividades e identidades de género, así como los entornos mismos, son socialmente producidos a partir de las acciones materiales en la cotidianidad.

Respecto a los procesos REDD+, este enfoque ayuda a integrar la perspectiva de género a partir de cuatro aspectos de las relaciones de género que impactan las capacidades de hombres y mujeres para adaptarse a los riesgos climáticos. Estas incluyen: 1) la participación en la toma de decisión y la política; 2) la división sexual del trabajo; 3) el acceso a recursos y el control sobre éstos; y 4) los conocimientos y habilidades.

La participación de hombres y mujeres en los procesos productivos, en los beneficios y en los procesos de toma de decisión es priorizada, analizando las brechas y barreras de género existentes para la igualdad en procesos REDD+ a partir de las formas de participación de las mujeres.

Se ha identificado la necesidad de conocer mejor cómo hombres y mujeres se relacionan con los recursos naturales y agropecuarios, sus usos, sus conocimientos y acceso a los mismos. La importancia de la comprensión de esta dimensión de género tiene un rol en la consecución de la meta del desarrollo sostenible.

El Análisis de Género incluyó una revisión de literatura pertinente del país en torno a aspectos vinculados a cambio climático y

REDD+ y a los sectores priorizados por REDD+, con atención especial a las desigualdades de género. Además, la realización de 55 entrevistas, a 39 hombres y a 24 mujeres, productores/as, integrantes de las asociaciones relacionadas a sectores y áreas geográficas priorizadas por REDD+. También se realizó un grupo focal especial con la participación de tomadores y tomadoras de decisión, así como con expertas/os. Los resultados de las entrevistas realizadas y del grupo focal especial corroboran las informaciones levantadas en la revisión de la literatura del país. Respecto a las barreras existentes para la participación de las mujeres en la producción, beneficios y toma de decisión, el Análisis de Género identifica tanto las tradicionales (institucionales, económicas, políticas y legales) como las de comportamiento (psicológicas, culturales, sociales y de restricciones materiales), y sus hallazgos se resumen a continuación:

Barreras tradicionales:

- La desigualdad en la distribución de los beneficios que se obtienen del bosque y de las actividades agropecuarias.
 - Los estereotipos de género de hombre fuerte y de mujer más delicada influyen en el tipo de trabajo que se realiza, lo que relega a las mujeres a los de menor remuneración.
 - La rudeza del trabajo agropecuario obliga a muchas mujeres a pagar por trabajos pesados, reduciendo así sus ingresos.
 - Existe una brecha salarial de género en el trabajo agropecuario en perjuicio de las mujeres.
- Las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a la propiedad de la tierra a través del mercado.
 - Si bien es muy limitado el acceso legal a la propiedad de la tierra para los pequeños y medianos productores, en el caso de las mujeres los obstáculos son aún mayores, por eso pocas mujeres poseen tierras y por lo general son de menor tamaño que las de los hombres,

aún en igualdad de condiciones socioeconómicas.

- Lo anterior se constituye a su vez en una barrera para el acceso al crédito, ya que las fuentes formales de crédito, tanto públicas como privadas, exigen garantías como el título de propiedad de la tierra.
- La participación femenina en la actividad agropecuaria implica diversos roles. Por un lado, las mujeres participan en las actividades productivas que generan ingresos y beneficios para ellas y para la familia, y, por otro lado, a diferencia de los hombres, tienen que asumir tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, a las cuales deben dedicar muchas horas de trabajo a la semana.
 - Si bien esas tareas domésticas y de cuidado constituyen un soporte imprescindible para la actividad productiva de los hombres, su valor económico no es reconocido socialmente, de ahí que la contribución real de las mujeres a la producción agropecuaria quede invisibilizada¹.
 - La carga de trabajo no remunerado también limita la participación de las mujeres en las asociaciones de productores y por tanto su participación en la toma de decisión sobre aspectos productivos y de distribución de beneficios.
 - Con raras excepciones, cuando las mujeres participan en los órganos de dirección de las asociaciones se les asignan roles con poco peso en la toma de decisión, como es el caso de las vocales, que en la práctica organizativa del país se consideran como cargos de relleno para completar la directiva.

Barreras de comportamiento:

- Los estereotipos de género existentes en la cultura institucional y en la cultura general en la sociedad dominicana sobre la feminidad y lo femenino no incluyen el trabajo pesado ni las actitudes de liderazgo y emprendimiento.
 - Junto a la función reproductora y a las obligaciones de cuidado y domésticas esa importante barrera ha sido determinante para que mucho menos mujeres que hombres participen en la actividad agropecuaria y especialmente en la forestal, tal como lo evidencia el Precenso Agropecuario realizado en 2015.

En resumen, los tomadores y tomadoras de decisión y expertas/os en el tema de género y sector agropecuario y forestal están de acuerdo en que las principales barreras son:

- El limitado acceso a la propiedad de la tierra que tienen las mujeres dominicanas.
- Los bajos niveles de empleo y salarios.
- Las limitaciones en el acceso al crédito.
- Los estereotipos de género existentes

En lo que respecta al conocimiento del Programa REDD+, uno de los temas de interés del estudio, pocos/as entrevistados/as expresaron conocer el programa. La mayoría está de acuerdo en la necesidad de que existan programas de formación y capacitación para favorecer a las mujeres. Los temas priorizados para dicha capacitación son de carácter técnico, a saber, administración financiera de la producción, manejo forestal, manejo sostenible de recursos naturales y técnicas agrícolas. Todas son áreas de formación no convencionales para las mujeres dominicanas.

¹ Las líneas de acción 2.3.1.6 y 2.3.1.7 de la Estrategia Nacional de Desarrollo apuntan a la superación de la situación descrita.





3. VACÍOS EN LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO REDD+ A ESCALA GLOBAL

Desde que se inició el Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques (FCPF por sus siglas en inglés) uno de sus sellos de calidad ha sido la aplicación de un enfoque social inclusivo, en el cual los grupos tradicionalmente excluidos como las mujeres y los pueblos indígenas son tratados como socios en la planificación, operación de fondos y en el desarrollo del financiamiento climático. Esto puede verse a través de las distintas herramientas desarrolladas por el FCPF, incluyendo las Propuestas de Preparación o R-PP, en las cuales se subraya la importancia de incorporar la perspectiva de género dentro de la preparación para REDD+. Las R-PP estimulan a los países para identificar los riesgos o las inequidades en la distribución de beneficios que tienen base en el género, pero debe reconocerse que ha tomado tiempo para que los países asuman esta responsabilidad y que todavía son pocos los que han demostrado un verdadero interés de abordar las brechas de género en las intervenciones de REDD+. Afortunadamente ya se cuenta con algunos

informes que dan cuenta de los avances en este respecto en distintas regiones del mundo, los cuales sirven de referencia a la República Dominicana².

Con base en el conocimiento acumulado hasta el momento a nivel regional, se considera necesario abordar las brechas de género en aspectos tales como la tenencia de la tierra y del bosque, los procesos de toma de decisiones con relación a la gestión de los recursos naturales, y las desigualdades en los arreglos de distribución de beneficios, entre otros.

Se ha acordado abordar estas brechas de forma participativa y significativa, mediante planes de acción que se correspondan con las acciones de REDD+, que identifiquen trayectorias claras hacia el logro de resultados para contribuir a fortalecer la equidad de género mediante una equitativa distribución de beneficios y un reconocimiento del rol crítico que desempeñan las mujeres en REDD+. Esa ha sido la dinámica que han seguido todos los países que han

² <https://www.forestcarbonpartnership.org/gender>

avanzado en la incorporación del enfoque de género en sus proyectos REDD+, donde el acceso a la tenencia de la tierra sobresale como una de las brechas principales que dificulta el acceso de las mujeres³.

La incorporación del género en el contexto del FCPF es esencial para contribuir a llenar los vacíos que han caracterizado a la iniciativa REDD+ a escala global y para avanzar en el logro del objetivo de inclusión social que tiene este fondo. Al mismo tiempo, es coherente con la Estrategia de Género 2016-2023 del Grupo del Banco Mundial, dirigida al abordaje de las brechas de género en las operaciones del Banco durante los próximos años.

Esa Estrategia de Género del Banco Mundial identifica tres pasos claves para el desarrollo de proyectos con enfoque inclusivo de género, a saber:

- Identificar y priorizar las brechas de género,
- Diseñar actividades/acciones/intervenciones para abordar dichas brechas, y

- Desarrollar indicadores para poder medir el progreso en el cierre de las brechas de género identificadas.

Este PAG, desarrollado en el marco de los pasos enumerados arriba de la Estrategia de Género del Grupo del Banco Mundial, se espera que contribuya a convertir a la República Dominicana en uno de los países pioneros en el desarrollo de estrategias nacionales para REDD+ con inclusión de género, contribuyendo también al desarrollo de una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la plataforma REDD+ a nivel global. En particular, este PAG se articula con los dos instrumentos claves para el desarrollo de REDD+ en la República Dominicana: la Estrategia Nacional de REDD+ y el Programa de Reducción de Emisiones, ambos a su vez alineados con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y con los compromisos internacionales asumidos por la República Dominicana para enfrentar el cambio climático global.



³ Gender | Forest Carbon Partnership Facility.





4. LAS PRINCIPALES BARRERAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA REDD+

4.1. Marco conceptual para el análisis

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) establece que para alcanzar la igualdad de género es preciso superar nudos estructurales constitutivos de las actuales relaciones desiguales de poder en América Latina y el Caribe, entre los cuales se encuentran: i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público⁴.

Reconoce que pese a los avances en materia de acceso a la educación y de la participación de las mujeres jóvenes y adultas en el mercado laboral y en la toma de decisiones, persisten patrones socioculturales discriminatorios

que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017).

En el contexto del Proyecto de Preparación para REDD+ que ejecuta a nombre del Gobierno Dominicano el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con una donación del FCPF administrada por el Banco Mundial, alcanza relevancia lo que señala la economista e investigadora feminista dominicana Esther Hernández Medina, citando a la CEPAL, de que la *autonomía económica* de las mujeres es uno de tres pilares cruciales (junto con la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones) para la vida plena de las mujeres en la región y que esta autonomía se refiere a la medida en que las mujeres son capaces de generar ingresos propios y controlarlos, de controlar su tiempo, y del trabajo que realizan tanto dentro como fuera del hogar⁵.

El Análisis de Género realizado en el marco

⁴ Naciones Unidas, CEPAL: Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2017. Referido en lo adelante como CEPAL, 2017.

⁵ Hernández, Esther. 2019. Análisis Sector Económico. PLANEG III.

de este estudio fue abordado a partir de las premisas anteriores y coincide con otros trabajos recientes que evidencian cómo la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado de los grupos sociales más vulnerables (niñez, adultos mayores, discapacidad) se articulan para conformar nudos estructurales que en el ámbito del sector agropecuario y forestal dominicano determinan la invisibilidad del aporte de las mujeres y su relegación a actividades que en el marco de las cadenas de valor agropecuarias y forestales no contribuyen ni a la autonomía económica ni a la autonomía en la toma de decisiones.

4.2. Barreras para la participación de las mujeres en REDD+

El propósito de esta sección es integrar la perspectiva de género en el análisis de barreras que contiene el Documento del Programa de Reducción de Emisiones (ERPD por sus siglas en inglés), para poder identificar los puntos de entrada que faciliten la incorporación del lente de género en el PREDD y en la Estrategia Nacional REDD+, los dos instrumentos fundamentales para el desarrollo de REDD+ en la República Dominicana.

El análisis de barreras en que se sustenta el Programa de Reducción de Emisiones (PREDD) se deriva del proceso de desarrollo de la Estrategia Nacional REDD+, el cual incluyó estudios esenciales como el relativo a la identificación de las causas directas e indirectas de deforestación y degradación de bosques. Todos los demás instrumentos que forman parte de la ENREDD+ y del PREDD, incluyendo el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), los Planes de Manejo Ambiental

y Social (PMAS), el Sistema de Información de Salvaguardas (SIS), y el Mecanismo de Quejas, Reclamos y Manejo de Conflictos (MQRC), se apoyan en el mismo análisis de barreras y de opciones estratégicas, razón por la cual se considera redundante analizar cada uno por separado⁶.

Se parte del entendimiento de que para superar los nudos estructurales que reproducen las inequidades sociales y de género en la República Dominicana, según el concepto desarrollado por la CEPAL, se debe articular el análisis de barreras que sustenta el PREDD con otros análisis más integrales sobre el desarrollo rural, centrados en la búsqueda de soluciones para superar la situación de pobreza que afecta a la inmensa mayoría de los pequeños y medianos productores agropecuarios y forestales dominicanos, en particular a las mujeres, situación que podría haber sido exacerbada por la pandemia del COVID-19, como sugieren los resultados de las encuestas aplicadas por la Red ACTUA⁷, integrada por distintos organismos del Sistema de Naciones Unidas, por organizaciones no gubernamentales y por el SIUBEN⁸.

Lo anterior se justifica porque la mayoría de las causas de los problemas forestales está fuera de los bosques y en muchos casos esas causas se constituyen en “cadenas causales”, que obligan a respuestas concertadas con otros sectores⁹, tal y como se propone en el Programa de Reducción de Emisiones.

4.2.1. Tenencia de la tierra

En el ERPD se indica que entre las barreras que obstaculizan la implementación de REDD+ en la República Dominicana se encuentran las de carácter legal, entre las cuales sobresalen, para

⁶ Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS): instrumento operativo de salvaguardas de REDD+, coherente con las salvaguardas de la CMNUCC y las Políticas Operacionales del Grupo Banco Mundial. Establece los principios, lineamientos y procedimientos para abordar, evitar y minimizar los riesgos e impactos adversos asociados a la implementación de actividades, proyectos, programas, políticas y/o reglamentaciones asociadas con la futura implementación de la ENREDD+ y el PRE, así como cumplir con la normativa nacional y con los convenios internacionales vinculantes para el país.

⁷ Red ACTUA es una estrategia de recolección digital de información sobre la afectación de COVID 19, desarrollada por el Marco de la ONU para la Respuesta Socioeconómica Inmediata al COVID 19.

⁸ SIUBEN: Sistema Único de Beneficiarios de los Programas Sociales del Gobierno Dominicano.

⁹ Oficina de las publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas: Lineamientos para la Cooperación al Desarrollo en el Sector Forestal. Los Bosques en Desarrollo Sostenible: Volumen I. Enfoque Estratégico. ISBN 92-827-8465-7. Junio, 1997.



los fines del Plan de Acción de Género, las dos siguientes:

- Poca certeza jurídica sobre la tenencia de la tierra y derechos de propiedad de la tierra y del carbono.
- No están claros los mecanismos de distribución de beneficios.

En el contexto del Programa Regional REDD/CCAD-GIZ, del cual formó parte la República Dominicana junto a otros 7 países de la región centroamericana, se realizó un análisis dirigido a incorporar el género en un área piloto de REDD+. Este análisis mostró que una de las principales barreras que obstaculizan la participación de las mujeres es la tenencia de la tierra, que está en manos de los hombres, dado que la participación en los programas de subsidio está condicionada a la presentación de pruebas de tenencia. También, destaca que, aunque las mujeres trabajen en el bosque, en este sector el trabajo es considerado como cosa de hombres.

En el cuadro No. 1, tomado del Análisis de Género, se muestra la distribución de tierras de 13 mujeres productoras asociadas que fueron entrevistadas en el marco de dicho Análisis.

CUADRO NO. 1. DISTRIBUCIÓN DE TIERRAS DE LAS MUJERES PRODUCTORAS ASOCIADAS ENTREVISTADAS

Cantidad de Tierra en tareas	Mujeres	Sector
1 (0.063 ha)	1	Agricultura
37 (2.33 ha)	1	Café
50 (3.44 ha)	2	Café
100 (6.29 ha)	1	Café
110 (6.92 ha)	1	Café
117 (7.36 ha)	1	Cacao
150 (9.43 ha)	1	Cacao

Cantidad de Tierra en tareas	Mujeres	Sector
160 (10.06 ha)	1	Ganado
185 (11.64 ha)	1	Forestal
500 (31.45 ha)	1	Ganado
800 (50.31 ha)	1	Cacao
1000 (62.89 ha)	1	Ganado
3,310 (208.18 ha)	13	

Fuente: PAG-Anexo Análisis de Género (Tabla No. 14: Distribución de tierras de las mujeres productoras asociadas entrevistadas modificada).

Sólo tres de las entrevistadas poseen terrenos en el rango de 500 a 1,000 tareas (31.45 a 62.89 ha), lo que las coloca fuera de la escala de los medianos productores, según la Resolución RES-MA-2019-39 del Ministerio de Agricultura, mientras que 10 de 13 entrevistadas poseen en promedio 101 tareas, equivalentes a 6.35 ha, y se sitúan en las escalas de los pequeños y medianos productores, de acuerdo con la referida Resolución. El Análisis de Género evidenció que estas mujeres accedieron a la tierra *“por herencia, viudez o estrategia económica de sobrevivencia familiar”*.

En el país existen vacíos de información en lo que concierne a la tenencia de la tierra por parte de las mujeres, vacíos que adquieren importancia especial en el caso de terrenos compartidos con la pareja bajo uniones informales y en los casos de las mujeres que acceden a la tierra por herencia, según pone de relieve un estudio de medición de la participación de las mujeres en el sector agropecuario publicado por la ONE en 2018. Aunque las entrevistadas se autodenominaban propietarias, en realidad no sabían si contaban con un acuerdo formal o con un título que las respaldara, por lo que el estudio llama la atención sobre la importancia de revelar información que permita conocer situaciones de riesgo potencial para las mujeres de perder las tierras donde producen por falta de apoyo

y protección legal¹⁰. Pero en lo que respecta a la tenencia de la tierra es importante reconocer que se trata de una barrera que no sólo afecta a las mujeres, sino a la mayoría de los agricultores de laderas, y en general a los pequeños y medianos productores agropecuarios de ambos sexos. En el análisis sobre causas indirectas o subyacentes de la deforestación y la degradación de los bosques (DDB) el ERPD establece que:

La tenencia de la tierra ejerce una influencia importante sobre la actitud de las personas hacia el uso de ésta. En la República Dominicana la mayor parte de los agricultores de laderas no tienen títulos legales de la tierra. Sin una garantía de que la tierra continuará perteneciéndoles, los agricultores tienen poco incentivo o motivación para invertir en hacerla más productiva y desalienta toda inversión a largo plazo que podría conducir a aumentar la productividad, a la prosperidad y al mejoramiento del bienestar¹¹.

Como puede verse, la cuestión de la tenencia es uno de los nudos estructurales que deben ser enfrentados en el marco del PREDD y en el Plan de Acción de Género.

4.2.2. La pobreza y otras barreras de carácter socioeconómico

En el ERPD se afirma con mucho acierto que la pobreza es una causa subyacente de la deforestación, especialmente en las áreas rurales, porque limita las opciones económicas y reduce las oportunidades que generan ingresos, lo que empuja a las personas a

dedicarse a las actividades agrícolas o al aprovechamiento de los recursos del bosque¹².

República Dominicana incrementó un promedio de 5.6% de su PBI en los últimos 8 años y es uno de los países de la región de América Latina y Caribe con mayores tasas de crecimiento¹³, pero mantiene una importante desigualdad en la distribución de la riqueza. Un aspecto importante es la reducción en la proporción de personas afectadas por pobreza monetaria moderada y extrema en los últimos años. La pobreza general disminuyó de un 42% de la población total en 2010 a 28.4% en 2016, mientras la pobreza extrema se redujo de 11.4% a 5.6% en igual período¹⁴. A pesar de ello, el 45.7% de la población vive en condición de vulnerabilidad económica. Es decir que, aunque han mejorado las condiciones materiales de vida de la población a nivel nacional, este grupo poblacional se encuentra en riesgo de recaer ante situaciones adversas ya sea en el ámbito económico, social y/o medio ambiental¹⁵. Los grupos de la población con menor disminución en los niveles de pobreza monetaria son mujeres, jóvenes, niños y niñas en primera infancia, personas con alguna discapacidad y migrantes, y las personas que habitan en la zona rural. Al 2016, el porcentaje de personas pobres es mayor en zona rural (37.9%) que urbana (26.6%), y en los hogares de jefatura femenina (26.7%) que masculina (20.9%). De igual manera, existe un mayor porcentaje de mujeres (30.37%) pobres que hombres (27.4%) a nivel nacional, y dentro del grupo de mujeres, las que habitan en las zonas rurales son las más afectadas por la pobreza (40.41%)¹⁶.

¹⁰ Oficina Nacional de Estadística. Medición del aporte de las mujeres en las actividades agropecuarias en República Dominicana. Diciembre, 2018. ISBN: 978-9945-9155-9-4. 85 páginas.

¹¹ Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Oficina Nacional de Estadística (ONE): Precenso Nacional Agropecuario 2015. Santo Domingo. Abril, 2016. Informe de resultados.

¹² Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, REDD+ República Dominicana, Forest Carbon Partnership Facility (FCPF) y Grupo Banco Mundial: Emission Reduction Program Document (ER-PD). Versión en español del documento sometido al FCPF para revisión en agosto de 2019.

¹³ CEPAL. Noviembre 2018. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43964/109/EEE2018_RepublicaDominicana_es.pdf

¹⁴ MEPyD. Sistema de Indicadores Sociales Dominicanos. SISDOM 2017 web www.economia.gob.do

¹⁵ PNUD. (2016). Informe Regional sobre Desarrollo Humano, Progreso Multidimensional: Bienestar para todas las personas. New York. Estados Unidos

¹⁶ SISDOM, 2017





La participación de las mujeres en la actividad agropecuaria enfrenta también desafíos de género para mejorar su desarrollo. Un estudio cualitativo de la ONE realizado en 2018¹⁷ informa que gran parte de las mujeres trabaja a la par de los hombres en las plantaciones y en la crianza de ganado: siembran, desyerban, cosechan, alimentan al ganado y atienden a los animales enfermos, y además, cocinan para las personas que trabajan en la explotación ganadera.

Además de dedicarse al trabajo agropecuario, las mujeres también desarrollan las labores domésticas tradicionalmente asignadas a ellas, como la limpieza del hogar, preparación de los alimentos y el cuidado de los niños (hijos y nietos) y adultos mayores (padres, suegros). Este otro trabajo no es remunerado y representa muchas horas extra al trabajo agropecuario. Algunas mujeres también realizan labores fuera del hogar no relacionadas con la explotación, como confección de prendas, empleadas o propietarias de establecimientos (como colmados, quioscos, otros), prestamistas y administradoras, entre otras actividades. Esto da cuenta del bajo retorno en términos monetarios de las actividades productivas en las explotaciones pequeñas y medianas para las productoras agropecuarias.

Según el estudio de la ONE (2018), las mujeres participan activamente de asociaciones y cooperativas, principalmente en la zona fronteriza. La asociatividad representa un factor positivo para acceder a programas de beneficios. La participación de la mujer rural en cooperativas y asociaciones se vincula con el impulso de las organizaciones de la sociedad civil, organismos de cooperación internacional y, en menor medida, de programas estatales e instituciones religiosas católicas. La zona fronteriza es la que concentra más asociaciones, tanto de mujeres como de hombres, seguida por la Región Norte, o Cibao donde las mujeres forman parte de asociaciones de productores, cooperativas y clubes de madres. La capacitación en temas

agropecuarios está estrechamente ligada a la pertenencia a organizaciones y al trabajo de las ONG que se enfocan en el desarrollo comunitario y local. Sin embargo, no existe suficiente información sobre las ofertas y oportunidad de capacitación en competencias relativas a técnicas agropecuarias, emprendimiento, oficios vinculados a la actividad agropecuaria, etc.

Volviendo a las barreras de carácter socioeconómico que son señaladas en el ERP, estas se resumen en la baja inversión en reforestación y protección forestal, los limitados incentivos para la producción forestal con fines comerciales, las bajas ganancias que reporta la producción de productos maderables y frutales, y los bajos niveles de ingresos en segmentos de la población rural. Según se concluye en ese documento, la falta de incentivos en el sector forestal genera desinterés en la producción forestal y puede obstaculizar la participación de los pequeños y medianos productores en las acciones del programa.

Esa afirmación está avalada por los hallazgos del Pre-Censo Agropecuario 2015¹⁸, donde se verifica que menos del 1% de las unidades productivas agropecuarias del país se dedica a actividades como la siembra de árboles forestales o maderables, siembra de flores o plantas ornamentales, o a la siembra de árboles forestales o maderables y a la cría de animales. Sin la participación de los pequeños y medianos productores, el proyecto REDD+ estaría condenado al fracaso, según se desprende del análisis contenido en la sección que sigue.

4.2.2.1. El peso de la pequeña y mediana producción y de la agricultura familiar

Las características de la producción agropecuaria en República Dominicana y de la participación en ella de las mujeres fueron establecidas en el Pre-Censo Agropecuario de 2015 (ONE, 2016), según el cual existen 319,676 unidades productivas agropecuarias y un total

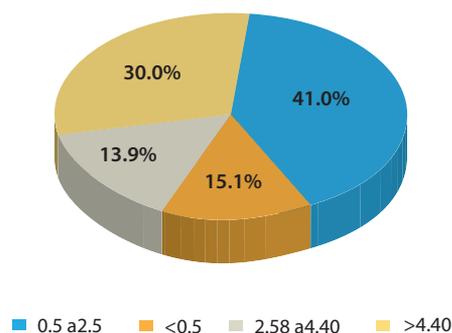
¹⁷ ONE, 2018. Medición del aporte de las mujeres en las actividades agropecuarias en República Dominicana

¹⁸ Ibid pág. 69.

de 259,971 productores agropecuarios, de los cuales el 83.7% son hombres y 16.3% mujeres. Es muy probable que esta relación también corresponda a la tenencia de la tierra, aunque el Pre-Censo no lo aclara. El 80% de esas unidades corresponde a familias y se estima que el 70% de los alimentos que consumen los dominicanos proviene de plantaciones de familias rurales, según un estudio publicado por el Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, en adelante referido como Observatorio, 2018¹⁹.

Los datos del Pre-Censo Agropecuario indican que el 41% de las unidades productivas agropecuarias corresponde al rango de 0.5 a 2.5 hectáreas de terreno (unas 8 a 40 tareas), pero un importante 15.1% está por debajo de 0.5 hectáreas (unas 8 tareas). Entre 2.58 hectáreas (41 tareas) y 4.40 hectáreas (70 tareas) se sitúa el 13.9% de las unidades productivas, con lo que, de acuerdo con el tamaño de los predios, el 70% de las unidades productivas agropecuarias dominicanas corresponde a pequeños y medianos productores. Esa distribución puede verse en la gráfica No. 1.

GRÁFICA NO. 1: DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS AGROPECUARIAS POR ÁREA (EN HECTÁREAS)



*Fuente: Elaboración propia con datos del Pre-Censo Agropecuario 2015.

*1 ha = 15.9 tareas.

Aunque históricamente no se ha establecido una frontera rígida entre pequeños y medianos productores, en la Resolución RES-MA-2019-39 del Ministerio de Agricultura, emitida el 11 de julio de 2019, se clasifica a los pequeños y medianos productores para cumplir con requerimientos de la Dirección General de Contrataciones Públicas y para sentar un marco adecuado para el cumplimiento de distintos compromisos internacionales asumidos por el país. Bajo esta resolución los pequeños productores agrícolas tienen como límite superior de sus predios 50 tareas (3.14 ha) y los medianos productores se sitúan en el rango de 51 a 500 tareas (3.21 a 31.45 ha). En el ámbito de la pecuaria, la clasificación se hace según la cantidad de cabezas de ganado que posea el productor.

En la clasificación llama la atención la ampliación hasta 500 tareas (31.45 ha) del límite superior de los medianos productores agrícolas, aunque las intervenciones del Ministerio de Agricultura dirigidas a esa categoría de productores generalmente se concentran en predios mucho menores, como se desprende de las memorias institucionales de este ministerio para el año 2019, donde se observa que el tamaño promedio de los predios beneficiados de las intervenciones dirigidas en conjunto hacia los pequeños y medianos productores es de unas 2.67 ha (42.45 tareas), y que en las intervenciones dirigidas sólo a pequeños productores, el tamaño promedio de los predios es de 0.5 ha (8 tareas), y en el sector del café, de 1.37 ha (22 tareas)²⁰.

La relación entre el tamaño de los predios y la pobreza ha sido analizada en distintos estudios. Para el sector cafetalero, uno de los priorizados por REDD+-RD, se ha establecido que la pobreza de los productores está relacionada con la reducida extensión del 90% de los predios, cuya escala no permite obtener el ingreso mínimo para superar el umbral de pobreza, estimándose que el 74% de los hogares que poseen menos de tres hectáreas

¹⁹ FAO, citado en: Boletín del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, Vicepresidencia de la República, Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales: Agricultura familiar y seguridad alimentaria: lecciones y buenas prácticas en la República Dominicana. ISSN 2613-8891. Santo Domingo, República Dominicana, Año 2, No. 22, 2018.

²⁰ Ministerio de Agricultura: Presentación de Memorias 2019. 23 de enero de 2020.

(48 tareas) son pobres, mientras que el 81% de los hogares que poseen más de 12 hectáreas (191 tareas) no lo son²¹.

En el sector del cacao, también priorizado por REDD+-RD, “La mayoría de las parcelas son pequeñas fincas agrícolas que van desde 0.5 a 2.5 hectáreas [8 a 40 tareas]. Un pequeño número de productores experimentados tienen parcelas más grandes.”²² Conforme a lo anterior casi todos los pequeños productores dominicanos son pobres, atendiendo al límite de 50 tareas (3.14 hectáreas) establecido en la resolución del Ministerio de Agricultura de 2019 a la cual se ha hecho referencia.

Las entrevistas realizadas en el Análisis de Género mostraron que, en el sector del café, de 17 personas entrevistadas, sólo dos trabajan en parcelas mayores de 110 tareas (6.92 ha) sin pasar de las 300 tareas (18.86 ha). En total 13 personas producen café en parcelas de 110 o menos tareas (≤ 6.92 ha) con lo que todos se sitúan dentro de las escalas correspondientes a los medianos productores, según la nueva

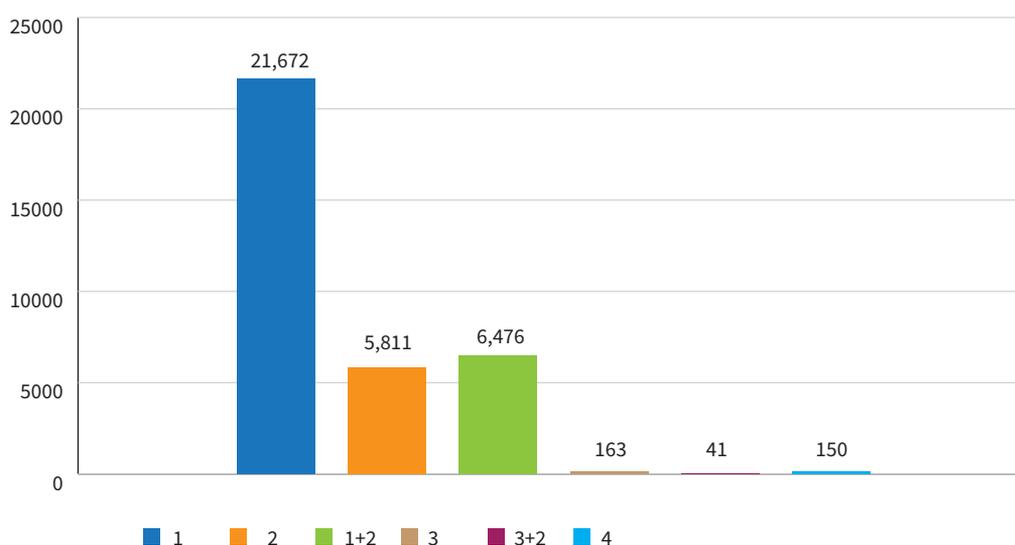
clasificación del Ministerio de Agricultura.

En el caso del cacao, el área mayor para un entrevistado fue de 800 tareas (50.31 ha), que correspondería a un productor grande. Cinco de ocho productores trabajan en fincas de 120 o menos tareas (≤ 7.55 ha) y los dos restantes corresponden al rango entre 200 y 350 tareas (12.58 y 22.01 ha). En este caso, todos menos el primero están dentro de la categoría de mediano productor.

El Pre-Censo Agropecuario 2015 constituye una herramienta clave para apreciar la dimensión de las brechas de género en los sectores priorizados por REDD+-RD. De conformidad con el mismo, las mujeres productoras (16.3% del total de productores agropecuarios) se distribuyen por actividad como sigue:

- 21,672 mujeres dedicadas a la siembra de productos agrícolas (63.16% del total de productoras) (1)
- 5,811 mujeres dedicadas a la cría de animales (16.93% de las productoras) (2)

GRÁFICA NO. 2. NÚMERO DE MUJERES PRODUCTORAS AGROPECUARIAS POR ACTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos del Pre-Censo Agropecuario 2015.

²¹ CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), INDOCAFE (Instituto Dominicano del Café), Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL) (2018): Café y cambio climático en la República Dominicana. Impactos potenciales y opciones de respuesta, LC/MEX/TS.2018/24, Ciudad de México.

²² Matlick, Weber y Morillo. 2016. Análisis de la Cadena del valor del cacao en la República Dominicana. Santo Domingo, República Dominicana. Programa Exportando Calidad e Inocuidad (ECI), 2016. 63p.

- 6,476 mujeres dedicadas a la siembra de productos agrícolas y a la cría de animales (18.87% de las productoras) (1+2)
- 163 mujeres dedicadas a la siembra de árboles forestales o maderables (0.47% de las productoras) (3)
- 41 mujeres dedicadas a la siembra de árboles forestales o maderables y a la cría de animales (0.12% de las productoras) (3+2)
- 150 mujeres dedicadas a la siembra de flores o plantas ornamentales (0.44% de las productoras) (4).

Para 2015, a la actividad forestal propiamente dicha, combinada o no con la cría de animales, apenas se dedicaban 204 mujeres a escala nacional, para un 0.59% del total de mujeres productoras. La gráfica No. 2 muestra la

distribución de las productoras agropecuarias por actividad, evidenciando que la presencia femenina en el sector forestal es de muy poca significación estadística. Los números que explican el significado de los colores de las barras corresponden a la tipología de actividad detallada arriba.

En Observatorio (2018) se identifican las actividades que componen la agricultura familiar, diferenciando entre elementos tradicionales que incluyen agricultura, ganadería, silvicultura, agroforestería y pastoreo, y elementos de la definición dominicana, que incluyen pesca a pequeña escala, ecoturismo rural, acuicultura y artesanías. En ese estudio se da cuenta de los orígenes y antecedentes del concepto de agricultura familiar (AF) y a continuación se presentan algunas definiciones:

AF: Modalidad de producción agrícola donde predomina la mano de obra familiar, según autores norteamericanos (Observatorio, 2018).

COMISIÓN CENTROAMERICANA DE AGRICULTURA FAMILIAR (CCAF)

“Un modo de vida caracterizado por la realización de actividades agrícolas que buscan garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de la familia, así como la generación de ingresos con la finalidad de alcanzar una vida plena y digna”.

La CCAF hace énfasis en que la AF debería basarse en la conservación del medioambiente, la cultura, la tradición, la innovación, en las transferencias de conocimientos a las siguientes generaciones y en la premisa de que estas actividades agrícolas pueden complementarse con actividades no agropecuarias.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

La Resolución RES-MA-2019-39 tipifica como agricultores familiares a los pequeños y medianos productores que cumplan con las características siguientes:

- La administración y gestión de la unidad productiva es realizada por la familia;
- Los miembros del núcleo familiar participan en las actividades de la unidad productiva, pudiendo utilizar ocasionalmente mano de obra contratada.



La referida resolución del Ministerio de Agricultura establece en uno de sus Considerandos “*Que la Asamblea General de la ONU aprobó en el 2017 el Decenio de la Agricultura Familiar (2019-2028) para incentivar a todos los estados a establecer políticas públicas de agricultura familiar*”.

Aunque en Observatorio (2018) se indica que la proporción de unidades agrícolas familiares sobre el total es de 81%, al comparar los datos aportados en ese análisis con los del Pre-Censo Agropecuario, se concluye que la agricultura familiar en la República Dominicana representa entre el 81% y el 87% de las unidades productivas agropecuarias. El promedio regional para América Latina y el Caribe es de 81.3% (Observatorio, 2018). La alta proporción de unidades productivas dedicadas a la AF es un dato de gran relevancia para fundamentar la adopción de estrategias dirigidas a enfrentar las inequidades, particularmente las de género, en el marco de lo que se establece en el Programa de Reducción de Emisiones:

“Con las opciones estratégicas [de] REDD+ se busca contribuir a: i) incrementar la calidad de vida de la población rural, ii) generar una transformación hacia una sociedad equitativa y sostenible en armonía con su ambiente natural, iii) fortalecer las capacidades institucionales en pro del desarrollo humano.”²³

4.2.3. Las barreras de carácter institucional y cultural

El ERPD identifica otras barreras que obstaculizarían la implementación exitosa de REDD+-RD, como son las de carácter institucional y las de carácter cultural, que se encuentran entre las que más pueden limitar la implementación de REDD+ con enfoque de igualdad de género.

Esto guarda coherencia con el análisis realizado en el contexto del Programa Regional REDD/CCAD-GIZ al que se hizo referencia en la sección 4.2.1, donde se establecía que a la barrera relativa a la tenencia de la tierra se agregan otras más complejas que limitan la participación de las mujeres en el manejo y la conservación de los recursos forestales y de los recursos naturales en sentido general, y que evidentemente están relacionadas con las normas de género que determinan la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado a que se refiere la CEPAL, lo cual ha sido evidenciado en el Análisis de Género que informa este Plan de Acción de Género.

También forman parte de estas barreras más complejas la falta de acceso a la información y a los recursos y, por tanto, a la participación de las mujeres en las organizaciones de productores, donde no se discute que la toma de decisiones está en poder de los hombres.

Entre las barreras institucionales identificadas en el ERPD se destacan la ausencia de plataformas institucionales para dar seguimiento a los proyectos o programas, como el Plan Nacional Quisqueya Verde y el Fondo MARENA²⁴, entre otros; la falta de conocimiento sobre REDD+ a nivel institucional, sobre todo en el ámbito regional y local; y las deficiencias en la comunicación y sinergias entre las instituciones públicas y privadas vinculadas a la conservación y uso sostenible de los bosques.

En el ámbito de las barreras culturales identificadas en el ERPD, sobresalen el deficiente empoderamiento de la sociedad civil en asuntos de conservación y uso sostenible de los bosques, la agricultura de tumba y quema, el uso tradicional de leña/carbón como fuente de energía, la ganadería extensiva con escasa presencia de árboles, y el bajo nivel de

²³ ERPD, pág. 28.

²⁴ Plan Nacional Quisqueya Verde es un proyecto de inversión social ejecutado por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, orientado a mitigar la pobreza extrema, a través de acciones de reforestación y recuperación de áreas verdes naturales. Fue creado mediante Decreto del Poder Ejecutivo No. 138-97 del 21 de marzo 1997. El Fondo MARENA es una organización, creada para desarrollar y financiar proyectos relacionados con el medio ambiente y los recursos naturales en beneficio de las comunidades naturales y las personas, creado por disposición de la Ley 64-00, con la finalidad de desarrollar y financiar programas y proyectos de protección, conservación, investigación, educación, restauración y uso sostenible del medio ambiente y los recursos naturales.

empoderamiento de las comunidades en los procesos de reforestación y de restauración de cobertura boscosa.

Entre los impactos negativos que estas barreras culturales generarían en la implementación de REDD+-RD, el ERPD señala que se dificulta el proceso participativo a nivel nacional y local en acciones REDD+, y que los productores y demás involucrados no priorizan la conservación y uso sostenible de los bosques, lo que dificulta la dedicación de recursos adicionales y la incorporación de nuevas tierras a la conservación y uso sostenible de los bosques.

Tanto el deficiente empoderamiento de la sociedad civil como el de las comunidades en los procesos relativos a la conservación y uso sostenible de los bosques se agregan a las barreras que limitan la participación de las mujeres, porque cierran espacios de diálogo idóneos para generar inquietudes y propuestas que contribuyan a la equidad e igualdad de género en REDD+.

Para incorporar la perspectiva de género al análisis de las barreras institucionales y culturales que identifica el documento del ERPD, el Plan de Acción de Género parte del Análisis de Género, el cual hace referencia al importante estudio “Mercado Laboral Dominicano 2018” (ONE, 2019), así como al trabajo de la economista feminista Consuelo Cruz, que evidencian la persistencia de brechas culturales de género que aumentan en la zona rural con respecto a la urbana y que dificultarían aún más el proceso participativo de las mujeres en acciones de REDD+-RD. Estas brechas culturales están referidas a uno de los principales nudos estructurales que determinan las inequidades y desigualdades basadas en el género según la CEPAL, que es la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.

En efecto, el referido estudio de la ONE identifica a la agricultura y a la ganadería entre los sectores laborales masculinizados y verifica que persisten sesgos que mantienen a las mujeres en desventaja frente a los hombres en el mercado laboral, y que “*sigue perpetuándose en los hogares una división sexual del trabajo*”,

donde las mujeres asumen la mayor carga de trabajo no remunerado y el hombre es reconocido como el proveedor del hogar.

La Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2016) ya había establecido que las mujeres dominicanas dedican 31.2 horas a la semana a trabajo no remunerado y los hombres apenas 9.6 horas. En correspondencia con ese hallazgo el estudio de la ONE evidencia que las mujeres dedican en promedio 13.6 horas menos que los hombres al trabajo remunerado, por lo cual perciben menos ingresos por su trabajo (ONE, 2019).

Conforme a las estimaciones de ENHOGAR 2016 el 18.3 % de los dominicanos y dominicanas (22.2% hombres y 14.5% mujeres) dedicaba tiempo al cultivo de alimentos o a la crianza de animales para el consumo de su familia, actividades que encajan dentro del concepto de la agricultura familiar (Observatorio, 2018). La ENHOGAR 2016 establece que los hombres dedicaban 9.7 horas a la semana a las actividades referidas en el párrafo precedente y las mujeres 7 horas, para un promedio de 8.6 horas (Observatorio, 2018).

Esos valores deben verse de manera crítica, debido a que los métodos tradicionales de medición de la fuerza de trabajo tienden a invisibilizar el trabajo de las mujeres y a no reconocer la agregación de valor que aportan a la producción agropecuaria en sus distintas etapas, debido a que dentro de la cadena de valor las mujeres por lo general desempeñan labores manuales, de baja calificación y de baja o ninguna remuneración, según se constata en distintos análisis realizados en el país y a nivel internacional, así como en el Análisis de Género, donde se señala que el aporte de las mujeres en los sectores priorizados por REDD+-RD está invisibilizado, por su participación en aquellas actividades que dentro de la cadena de valor de dichos sectores son poco reconocidas y por las cuales perciben poca o ninguna remuneración.

En el Tabla No. 14, “Brechas en uso del tiempo y beneficios, del Anexo Análisis de Género del presente PAG” en la categoría *uso del tiempo y producción* se establece que:



“La gestión y formas de trabajo femenino en la producción agropecuaria implica diversos roles. Esto tiene consecuencias de invisibilizar muchas de las tareas productivas que las mujeres realizan, muchas de ellas como ocupaciones secundarias, por ejemplo, de apoyo a las tareas productivas de las parejas.”

Valoración mujer: “El mayor obstáculo para que las mujeres participen en la producción, es la “mayor responsabilidad en el área de la casa y en el cuidado de niños y niñas; si hay un niño enfermo los hombres se van, pero las mujeres se quedan; eso lo hace más difícil.”

Valoración hombre: “La esposa me cocina a mí y a los obreros. Atiende a los animales. Ayuda en el conuco.”

El Boletín MIPyMEs del Sector Agropecuario²⁵ analiza los datos del Pre-Censo Agropecuario de 2015 desde la perspectiva de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector y muestra la proporción de cada tipo de trabajador en esas MIPyMEs, donde el 35.6% son propietarios, el 57% trabajadores remunerados y el 7.4% trabajadores no remunerados. Es altamente probable que ese porcentaje corresponda a mujeres y niños/as, tomando en cuenta las brechas de uso del tiempo observadas en el Análisis de Género y en otros estudios a las cuales se ha hecho referencia en los párrafos precedentes.

4.3. Puntos de entrada para incorporar el enfoque de género en la ENREDD+ y en el PRE

El análisis combinado de las barreras señaladas en el ERPd y en el Análisis de Género permite identificar cuáles son los puntos de entrada para incorporar el lente de género, desde una perspectiva de derechos, que procura hacer contribuciones significativas a la autonomía económica de las mujeres y a la autonomía en

los procesos de toma de decisiones.

Esos puntos de entrada guardan relación con los nudos estructurales que determinan las relaciones desiguales de poder entre los géneros y, según se deriva del contenido de las secciones precedentes, son los siguientes:

- La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.
- Las brechas de acceso a la tenencia de la tierra y al mercado laboral en igualdad de condiciones.
- Las brechas de acceso equitativo a los recursos naturales.
- La poca visibilidad y valoración del aporte de las mujeres en los distintos eslabones de las cadenas productivas.
- La participación desigual en la toma de decisiones y en la distribución de beneficios.

Según el Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género 2030 (PLANEG III)²⁶, la autonomía económica y la autonomía en la toma de decisiones se definen como sigue:

Autonomía económica es “la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres”, e incluye aspectos como:

- Superación de la pobreza.
- Salario mínimo.
- La economía del cuidado: proceso integrado de producción y reproducción.
- Ingresos y uso del tiempo (trabajo doméstico y de cuidados).
- Discriminación y desigualdad en el mercado laboral.
- Acceso y control de las mujeres de recursos naturales y activos productivos.

²⁵ Edición No.19, de abril 2020. Boletín del proyecto Observatorio Mipymes, coordinado por el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) a través de su Viceministerio de Fomento a las Mipymes y el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), por medio de la Vicerrectoría de Investigación y Vinculación y el Área de Economía y Negocios, pág. 16/23.

²⁶ Ministerio de la Mujer. Plan Nacional de igualdad y equidad de género (PLANEG III) 2020-2030. Santo Domingo, 2019.

Autonomía en la toma de decisiones es “*la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones*”. Incluye los aspectos siguientes:

- Participación política de las mujeres.
- Presencia de mujeres en los gabinetes ministeriales.
- Presencia de mujeres en los parlamentos y poder local.

- Gestión del conocimiento y la comunicación social.
- Igualdad, paz, democracia y desarrollo.

En sentido amplio, la autonomía en la toma de decisiones se refleja en las instancias organizativas a distintos niveles de la sociedad, como es el caso de las organizaciones de productores, donde la participación de las mujeres está limitada por las barreras mencionadas.





5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PARA SUPERAR LAS BARRERAS

“La implementación de la transversalización de género se ha revelado como un proceso complejo, en el que conviven distintas resistencias y dificultades” (CEPAL, 2016).

Tanto el Programa de Reducción de Emisiones (PRE) como la Estrategia Nacional REDD+ (ENREDD+) representan compromisos-país de la República Dominicana frente al FCPF y frente a la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático, como se consigna en el documento del Programa de Reducción de Emisiones, donde están contenidas las afirmaciones siguientes:

- Que el PRE “encaja en los objetivos de desarrollo nacional” (pág. 28).
- Que es “el componente más importante de la Estrategia REDD+ de la República Dominicana que se implementará a escala nacional” (págs. 17 y 25).
- Que “es considerado como base para la Estrategia Nacional de REDD+” (pág. 26).
- Y que “contempla atender tres Opciones Estratégicas y 22 Acciones Estratégicas, que conformarán la parte medular de la Estrategia Nacional REDD+” (pág. 26).

El Plan de Acción de Género que constituye uno de los instrumentos dirigidos a “generar una transformación hacia una sociedad equitativa y sostenible en armonía con su ambiente natural”, también representa un compromiso-país que, además de insertarse dentro de la ENREDD+ y el PRE, debe articularse con las estrategias y acciones puestas en marcha por el Gobierno Dominicano para “incrementar la calidad de vida de la población rural” y para “fortalecer las capacidades institucionales en pro del desarrollo humano”²⁷, a fin de lograr avances significativos en el cierre de las brechas de género relacionadas con los puntos de entrada identificados en la sección anterior, en cada uno de los planes, programas y proyectos existentes que participan en el PRE, así como en los programas sociales del gobierno.

En virtud de lo antes dicho, el Plan de Acción de Género se articula con las políticas sociales contenidas en la Ley No. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, incluyendo la política transversal de enfoque de género

²⁷ Todas las citas en este párrafo se refieren al ERP, pág. 28.

CUADRO NO. 2. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS PRIORIZADOS POR REDD+-RD

Planes, programas y proyectos	Ministerio responsable	Principales tipos de acciones
Plan Nacional Quisqueya Verde	MEDIO AMBIENTE	Reforestación, agroforestería, forestería social
Sistema Nacional de Áreas Protegidas	MEDIO AMBIENTE	Conservación de Recursos Naturales, Planes de Manejo de ANP
Programa Agroforestal	Interministerial	Plantaciones de café, frutales, reforestación
Sistema Agroforestal con cacao bajo sombra	Ministerio de Agricultura	Plantaciones de cacao
Sistema Agroforestal con café bajo sombra	Ministerio de Agricultura	Plantaciones de café
Sistema silvopastoril y conservación de bosque en fincas ganaderas	Ministerio de Agricultura, DIGEGA, CONALECHE	Restauración, regeneración natural, conservación
Proyecto integrado de agricultura resiliente y manejo de recursos hídricos	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Conservación de bosques, plantaciones de cacao y café
Manejo forestal sostenible	MEDIO AMBIENTE	Manejo forestal, reforestación
Pago por servicios ambientales Cuenca Yaque del Norte	MEDIO AMBIENTE	Plantaciones y manejo de café, conservación de bosques

Fuente: Cuadro No. 2.2.2 del ERPD.

establecida mediante el artículo 12 y varias líneas de acción establecidas en los Ejes Estratégicos Segundo y Tercero. Asimismo, se articula con los compromisos asumidos por la República Dominicana con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, donde destacan, entre otros, el Plan Nacional para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional 2019-2022, el Plan Estratégico Sectorial Agropecuario de la República Dominicana 2020 / 2030 -Visión 2050-, ambos relacionados con el ODS 2²⁸, algunos de los programas del Gabinete de Políticas Sociales y el PLANEG III, alineado con el ODS 5, cuya meta 5.a propone: *“Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios*

financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”.

Los planes, programas y proyectos que participan en el PREDD se presentan en el cuadro No. 2, que es el mismo cuadro No. 2.2.2 del ERPD²⁹. Se observa que el Proyecto Integrado de Agricultura Resiliente y Manejo de Recursos Hídricos dependía de un préstamo de 80 millones de dólares con el Banco Mundial, que fue excluido de las prioridades gubernamentales a causa de la pandemia del COVID-19. Dada esa situación, el mismo no ha sido considerado como parte del Plan de Acción de Género, pero además se toma en cuenta que en su diseño fueron incorporados los estándares sociales³⁰ del Banco Mundial, que incluyen la equidad de género.

²⁸ El ODS 2 plantea “erradicar el hambre en todas sus formas y en todas partes del mundo”.

²⁹ Documento del Programa de Reducción de Emisiones (ER-PD), versión en español, presentado para fines de revisión al FCPF el 14 de agosto de 2019.

³⁰ Responsabilidades del Banco Mundial en relación con la evaluación, la gestión y el seguimiento de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con cada etapa de un proyecto respaldado a través del financiamiento para proyectos de





6. EL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO (PAG)

El PAG consiste en la incorporación del enfoque de equidad de género dentro de las Opciones y Acciones Estratégicas de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones, según se presenta en el ERP, y en la articulación de estas opciones y acciones estratégicas con las políticas y acciones nacionales relevantes para garantizar la contribución de REDD+ a la equidad e igualdad de género.

De los ocho programas y proyectos vigentes enumerados en el cuadro No. 2, cuatro se ejecutan bajo la responsabilidad o corresponsabilidad del Ministerio de Agricultura, a saber: el Programa Agroforestal (interministerial), el Sistema Agroforestal con Cacao Bajo Sombra, el Sistema Agroforestal con Café Bajo Sombra y el Sistema Silvopastoril y Conservación de Bosque en Fincas Ganaderas. Esto conlleva a que entre las estrategias gubernamentales a tomar en cuenta en el PAG se incluya el Plan Estratégico Sectorial Agropecuario 2020/2030 – Visión 2050, elaborado por el Ministerio de Agricultura con la colaboración de los organismos de planificación del sector, el cual incorpora 4 ejes transversales:

- Sostenibilidad agroecológica
- Equidad social en el medio rural
- Política de género
- Fomento y fortalecimiento de la agricultura familiar.

El PAG asume la visión de las cadenas de valor, considerada como crucial y como un pilar fundamental para el desarrollo rural y la reducción de la pobreza³¹. A partir de los puntos de entrada identificados en la sección 4.3, este Plan se articula con los cuatro ejes transversales del Plan Estratégico Sectorial Agropecuario 2030; con los programas sociales del gobierno que convergen con esas transversalidades, y con las prioridades establecidas por el PLANEG III en los temas nacionales “Autonomía Económica” y “Género y Medio Ambiente” donde se contemplan, entre otras, las líneas siguientes:

- Empoderamiento económico y acceso a activos y recursos productivos.
- Participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral.
- Visibilización y redistribución del trabajo de cuidado no remunerado.

inversión, a fin de lograr resultados ambientales y sociales coherentes con los Estándares Ambientales y Sociales (EAS).

³¹ <http://www.fao.org/climatechange/30322-0f6b6122dbb0e982c1b301f177a745160.pdf>

- Inserción de las mujeres en las actividades económicas emergentes.
- Acceso a la información, a la participación y a la toma de decisiones en materia ambiental.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“Una ‘cadena de valor’ en la agricultura identifica al conjunto de actores y actividades que llevan un producto agrícola básico desde la producción en el campo hasta el consumo final, agregándose valor al producto en cada etapa.”*³²

La FAO por su parte identifica como elementos característicos de las cadenas de valor los siguientes:

- Buscan añadir valor/calidad a los productos,
- Se apoyan en la colectividad de los actores para procurar competitividad de toda la cadena.
- Se constituyen mediante empuje desde la demanda.
- Desarrollan productos diferenciados.
- Mantienen un flujo de información extensivo entre los eslabones de la cadena³³.

La revisión de literatura realizada en el marco del Análisis de Género indica que a través de distintos estudios se ha contribuido a identificar las brechas que impiden el acceso equitativo de las mujeres dominicanas a las actividades productivas del sector agropecuario, y se han identificado las oportunidades de las cadenas de valor en el ámbito de la agricultura familiar y del cultivo del cacao, pero falta información específica sobre la real participación en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+-RD. Ese vacío deberá ser llenado en el marco del Plan de Acción de Género que se incorpora dentro del Programa de Reducción de emisiones.

Tomando en cuenta los puntos de entrada para la incorporación del enfoque de género en la ENREDD+ y en el PREDD, este Programa de Acción de Género se articula alrededor del Objetivo General siguiente:

- Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana, para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.

Mediante la incorporación del enfoque de género, la implementación del mecanismo REDD+ en la República Dominicana contribuirá al logro de los resultados esperados siguientes:

- Visibilizar y valorizar el aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales de los sectores priorizados por REDD+.
- Aumentar la participación de las mujeres en la membresía y en los órganos directivos de las organizaciones de productores agropecuarios y forestales.
- Reducir las brechas de acceso a la tenencia de la tierra y al mercado laboral en el sector agropecuario y forestal.

Para lograr el objetivo general y alcanzar los resultados esperados, el Plan de Acción de Género se articula con las acciones estratégicas identificadas en esta sección, y de manera particular con los instrumentos desarrollados por el mecanismo REDD+, como son la ENREDD+ y el PRE, según se presenta en las matrices 1 y 2 del presente Plan de Acción de Género.

Las acciones e intervenciones que se proponen en la matriz 2 para incorporar el enfoque de equidad de género están pensadas en función de los programas y proyectos que han sido priorizados por REDD+-RD, y procuran elevar el número y la calidad de la participación de mujeres productoras en el sector agropecuario

³² OIT: Género y empleo rural – Documento de orientación No. 4- 2010.

³³ FAO, En: Observatorio, 2018.



y forestal, tal como se muestra en las matrices correspondientes a cada uno de esos programas y proyectos (matrices 3.1 a 3.5). Esas acciones incorporan líneas de los distintos programas y acciones gubernamentales identificados en la matriz 1 y toman en cuenta una de las prioridades del PLANEG III para garantizar la autonomía económica de las mujeres, a saber:

Ampliar las oportunidades para la participación plena de las mujeres en actividades de emprendimientos económicos que fortalezcan las cadenas de valor vinculadas a modelos de producción sostenible, particularmente en las zonas rurales y en las provincias de bajo desarrollo humano.

PLAN ACCIÓN DE GÉNERO: MATRIZ 1 DE CONVERGENCIA CON REDD+ Y CON POLÍTICAS GUBERNAMENTALES

ACCIONES CONVERGENTES	DESCRIPCIÓN
REDD+: Opciones Estratégicas ENREDD+ y PRE Fortalecer el Marco legal e Institucional para la conservación del patrimonio natural y el uso sostenible de los recursos naturales.	<p>Alcance: Promover la aplicación de diferentes leyes y normas relacionadas al manejo y conservación del patrimonio natural e impulsar estructuras de gobernanza a diferentes niveles.</p> <p>Acciones seleccionadas de la ENREDD+³⁴</p> <p>1.3 Impulsar estructuras de gobernanza efectivas para la conservación del patrimonio natural en el ámbito de REDD+.</p> <p>1.4 Definir y aplicar mecanismos legales relativos a tenencia de la tierra y pagos por servicios ambientales en el ámbito de REDD+.</p> <p>Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+.</p>
Establecer, fortalecer y aplicar políticas públicas para limitar y/o contener la expansión de la frontera agrícola, ganadera y de infraestructura en áreas boscosas	<p>Alcance: Fortalecer los mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional en pro de una armonía entre actividades productivas y la conservación de los bosques.</p> <p>Acciones seleccionadas de la ENREDD+</p> <p>2.1 Fortalecer mecanismos de coordinación interinstitucional efectivos para la coherencia de las políticas públicas de conservación, uso sostenible y restauración de los bosques.</p> <p>2.2 Establecer nuevas áreas para el manejo forestal, reforestación, remediación, protección de cuencas hidrográficas, conservación de biodiversidad y para otros servicios ambientales derivados de los ecosistemas forestales.</p> <p>2.3 Desarrollar programas de zonificación de cultivos, ganadería e infraestructura compatibles con la conservación de los bosques.</p> <p>Fortalecer el enfoque de cuenca en los programas de manejo y restauración ecológica.</p>

³⁴ De todas las acciones de la ENREDD+ consignadas en el cuadro 4.3.1 del ERPD solamente se seleccionan aquellas donde se identifican oportunidades para incorporar enfoque de género en las tres opciones estratégicas.

ACCIONES CONVERGENTES	DESCRIPCIÓN		
<p>Promover modelos de gestión de recursos naturales que contribuyan a la conservación y uso sostenible de los bosques y el aumento de la cobertura boscosa.</p>	<p>Alcance: Promover actividades en el ámbito de sistemas productivos sustentables con base en la agroforestería y una gestión de manejo y conservación de los recursos naturales.</p>		
	<p>Acciones seleccionadas de la ENREDD+</p>		
	<p>3.1 Fortalecer planes y programas de reforestación y agroforestería como el Plan Nacional Quisqueya Verde y el Programa Agroforestal.</p>		
	<p>3.2 Promover la incorporación de sistemas agroforestales para manejo de fincas agrícolas y ganaderas.</p>		
	<p>3.3 Desarrollar programas de sensibilización y concienciación de actores claves en temas de gestión ambiental y manejo sostenible de los bosques.</p>		
	<p>3.5 Fortalecer el programa de protección y vigilancia en áreas protegidas relevantes para la conservación de los recursos forestales.</p>		
	<p>3.7 Establecer un sistema de evaluación y monitoreo de la gestión forestal.</p>		
	<p>3.8 Promover entre propietarios de fincas privadas y de organizaciones comunitarias, el manejo del bosque y la regeneración natural de especies arbóreas.</p>		
	<p>3.9 Definir y poner en práctica instrumentos y mecanismos financieros para desarrollar actividades productivas de conservación y restauración de ecosistemas forestales y agroforestales.</p>		
<p>LEY 1-12 QUE ESTABLECE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO (END 2030)</p>	<p>Políticas transversales:</p> <p>Artículo 12. Enfoque de Género. Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.</p>		
	<p>LÍNEAS DE ACCIÓN CON LAS QUE SE ARTICULA EL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DE REDD+</p>		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="614 1606 718 1800" rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">EJE 2</td> <td data-bbox="718 1606 1343 1800"> <p>Crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual, y fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="718 1800 1343 2016"> <p>Fomentar en la zona rural actividades productivas no agropecuarias que complementen y diversifiquen las fuentes de ingreso familiar, tales como las vinculadas al agro-ecoturismo, los sistemas de pago por servicios ambientales y mantenimiento de infraestructuras, entre otras.</p> </td> </tr> </table>	EJE 2	<p>Crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual, y fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia.</p>
EJE 2	<p>Crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual, y fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia.</p>		
	<p>Fomentar en la zona rural actividades productivas no agropecuarias que complementen y diversifiquen las fuentes de ingreso familiar, tales como las vinculadas al agro-ecoturismo, los sistemas de pago por servicios ambientales y mantenimiento de infraestructuras, entre otras.</p>		



ACCIONES CONVERGENTES	DESCRIPCIÓN
	<p data-bbox="627 479 651 546">EJE 3</p> <p data-bbox="730 297 1335 472">Brindar oportunidades de tenencia de tierra a jóvenes y mujeres y agilizar el proceso de titulación de las tierras a los y las beneficiarias de la reforma agraria, a fin de facilitar el acceso al crédito y a la inversión necesaria para la producción sostenible.</p> <p data-bbox="730 488 1313 734">Desarrollar servicios financieros que faciliten la capitalización, tecnificación y manejo de riesgos de las unidades de producción agropecuaria y forestal, con normativas y mecanismos que den respuesta a las necesidades del sector y que aseguren el acceso, individual o colectivo, de las y los pequeños y medianos productores.</p>
<p data-bbox="252 752 580 887">PROGRAMAS SOCIALES DEL GOBIERNO RELACIONADOS -Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS)</p>	<p data-bbox="627 752 1075 781">Progresando con Solidaridad (Prosoli)</p> <p data-bbox="627 801 1270 869">Provee servicios de capacitación, inclusión financiera, emprendimiento y empleabilidad con enfoque de género.</p> <p data-bbox="627 889 1302 1028">Uno de los ejes de la estrategia de salida de la pobreza de Prosoli es la agricultura familiar (AF), debido al vínculo entre pobreza y ruralidad (Componente IV: Proyecto Agricultura Familiar).</p> <p data-bbox="627 1048 1302 1189">Se propone integrar a alguna modalidad de AF a 400 mil participantes más hasta 2025, con estímulos para medios de producción alternativos como la silvicultura y acuicultura. Entre 2012 - 2018 se integraron 314,195 participantes.</p>
<p data-bbox="252 1207 588 1377">PLAN NACIONAL DE SOBERANÍA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA (PNSSA) 2019-2022 -ALINEADO CON EL ODS 2-</p> <p data-bbox="252 1417 553 1556">Consejo Nacional para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASSAN)</p>	<p data-bbox="627 1207 1310 1346">Desarrollar una política de acceso al crédito y financiamiento con un enfoque diferenciado (género, ciclo de vida, productores/as, tipo de agricultura e implementación de tecnologías productivas).</p> <p data-bbox="627 1361 1289 1570">Reducir la brecha entre hombres y mujeres beneficiarias de tierras de la reforma agraria, para mejorar su autonomía económica, de conformidad con el mandato de la Ley No. 55-97, que modificó la Ley General de Reforma Agraria, asegurando equidad en las oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a la tierra.</p> <p data-bbox="627 1585 1313 1682">Desarrollar proyectos de carácter agroforestal en el país, fomentando todas las especies de cobertura forestal posibles en las zonas identificadas para su desarrollo.</p>
	<p data-bbox="627 1704 1337 1912">Eleva la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas de hombres y mujeres, dedicados a la producción y agregación de valor a los alimentos, agronegocios y actividades económicas vinculadas a la agricultura familiar, con el apoyo económico requerido por los/as productores/as, agricultores/as locales y al mercado local.</p>

ACCIONES CONVERGENTES	DESCRIPCIÓN
	<p>Socializar brechas tecnológicas para incentivar e integrar nuevos métodos de producción, garantizando su sostenibilidad y aplicando una perspectiva de género para dar acceso a las mujeres a tecnologías (HR-ODS2).</p> <p>Implementar mecanismos para mejorar la agroindustria de alimentos tradicionales a pequeña escala, y promover la participación de la juventud y las mujeres productoras en los mercados locales.</p> <p>Fortalecer la organización de productores/as y agricultores/as familiares en cooperativas u otras modalidades, incluyendo MIPyMEs, para fortalecer su capacidad de negociación, impulsando las cadenas de valor y las redes entre productores/as y comerciantes.</p> <p>Promover políticas de generación de empleo (formal y de calidad) y de emprendimiento, que garanticen el acceso al mercado laboral de la población más joven, e impulsar medidas para aumentar la participación efectiva de las mujeres en el mercado de trabajo formal en condiciones de equidad. De igual forma, impulsar medidas para promover la innovación socio productiva mediante el emprendimiento.</p> <p>Promover e implementar mecanismos para mejorar la agroindustria de alimentos tradicionales a pequeña escala (Pymes), y promover la participación de la juventud y las mujeres productoras en los mercados locales, mediante la creación de políticas públicas que fomenten la comercialización y distribución de alimentos sanos a través de las MIPyMEs y la agricultura familiar en las regiones, provincias y municipios del país.</p> <p>Capacitar a productores/as y comercializadores/as de alimentos en técnicas de comercialización, agregación de valor, comercio justo, asociatividad y mercados.</p> <p>Crear bancos de germoplasma (bancos de semilla), incentivando la participación de las mujeres en su gestión, para atender necesidades y evitar crisis alimentarias, atendiendo a las características de los territorios, sus cultivos y las especies silvestres relacionadas.</p>
<p>PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL AGROPECUARIO 2020-2030-</p> <p>Ministerio de Agricultura</p>	<p>EJE 5: Protección Social e Inclusión Productiva con Equidad de Género en el Área Rural.</p> <p>Líneas de acción pertinentes para el PAG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar fondos para facilitar un capital semilla a jóvenes residentes en el área rural, para iniciar agronegocios y proyectos agroturísticos.



ACCIONES CONVERGENTES	DESCRIPCIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar e identificar mecanismos de compensación a productores, por labores agrícolas que generan alimentos para la población en general y protegen al medio ambiente. • Facilitar el derecho de acceso y uso de la tierra a jóvenes y mujeres, en el medio rural. • Acelerar la ejecución del Plan Nacional de Agricultura Familiar, bajo el liderazgo del Comité Nacional de AF.
<p>PLAN NACIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO (PLANEG III)</p> <p>Ministerio de la Mujer</p>	<p>Autonomía Económica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento económico y acceso a activos y recursos productivos. • Participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral. • Visibilización y redistribución del trabajo de cuidado no remunerado. • Inserción de las mujeres en las actividades económicas emergentes. <p>Poder y Autonomía en la Toma de Decisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación social: Liderazgo de la Mujer en los sectores sociales y equidad en los puestos de decisión. • Acceso a la información, a la participación y a la toma de decisiones en materia ambiental • Incorporación del enfoque de género en la planificación ambiental.

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO³⁵: MATRIZ 2**OBJETIVO GENERAL:**

Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
HA MEJORADO LA VISIBILIDAD Y LA VALORACIÓN DEL APOORTE DE LAS MUJERES EN LAS CADENAS PRODUCTIVAS AGROPECUARIAS Y FORESTALES.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar línea de base sobre el aporte y contribución diferenciada de las mujeres y los hombres a la degradación, deforestación y almacenamiento de carbono.
	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.
	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables, aquellos que se caracterizan por el uso y aprovechamiento sostenible del capital natural, sin degradar la capacidad productiva de los ecosistemas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear proyectos de crédito, así como iniciativas productivas, implementación, preparación y pago por resultados segregados por género.
	<ul style="list-style-type: none"> • Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas de la reforestación y en el programa agroforestal: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuota de género de 35% en las brigadas de reforestación y fortalecer el rol de las capatazas de dichas brigadas. • Valorizar el trabajo de las mujeres en los viveros para la reforestación y en la preparación de alimentos de las brigadas. • Propiciar el trabajo conjunto con entidades que trabajan las políticas de género para garantizar el enfoque de género en la distribución de beneficios.

³⁵ Se articula con las acciones estratégicas consignadas en la matriz 1.



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>HA AUMENTADO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA MEMBRECÍA Y EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS Y FORESTALES EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS PRIORIZADOS POR REDD+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de jóvenes y mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+ (relacionada con línea de acción del PES Agropecuario). • Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género. • Incorporar capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género. • Fortalecer el programa de protección y vigilancia en áreas protegidas relevantes para la conservación de los recursos forestales (Acción 3.6 de la ENREDD+ y del PRE): <ul style="list-style-type: none"> • Incluir a las organizaciones de mujeres en la elaboración y ejecución de planes de manejo de áreas protegidas prioritarias junto con los demás actores sociales. • Incrementar la participación de mujeres en los servicios de protección y vigilancia de las AP. • Promover esquemas de co-gestión de áreas protegidas con organizaciones de mujeres y facilitar aprovechamiento sostenible de productos ornamentales, medicinales, etc.
<p>SE HAN REDUCIDO LAS BRECHAS DE ACCESO A LA TENENCIA DE LA TIERRA Y AL MERCADO LABORAL EN SECTOR AGROPECUARIO Y FORESTAL, EN PARTICULAR EN LOS PROYECTOS PRIORIZADOS POR REDD+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderar a las mujeres en el acceso de la tenencia de la tierra en áreas prioritarias de REDD+. • Incorporar una cuota de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA). • Propiciar y fortalecer que el sistema de seguimiento forestal nacional incluya las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local. • Coordinar con Gabinete de Políticas Sociales y con el Ministerio de Agricultura para el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres rurales en la agricultura familiar, con enfoque de inclusión social, autonomía económica y sostenibilidad ambiental. • Desarrollar actividades de extensión dirigidas a mujeres y jóvenes, para fomentar su incorporación en la cadena de valor de los sistemas silvopastoriles y conservación de bosques en fincas ganaderas. • Fomentar la inclusión de jefas de hogar en los incentivos y criterios de adjudicación de beneficios asociados a los programas agroforestales.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • En articulación con Gabinete de Políticas Sociales, desarrollar incentivos dirigidos a la inclusión de mujeres y jóvenes en el desarrollo de actividades productivas de conservación y restauración de ecosistemas forestales y agroforestales. • En articulación con programas sociales del gobierno, reconocer derechos de tenencia de la tierra a pequeños y medianos productores forestales, incorporando cuota de género y viabilizar que el mecanismo de distribución de beneficios por reducción de emisiones incorpore la equidad de género. • Elevar la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas de hombres y mujeres, dedicados a la producción y agregación de valor a los alimentos, agronegocios y actividades económicas vinculadas a la agricultura familiar, con el apoyo económico requerido por los/as productores/as, agricultores/as locales y al mercado local (del PNSSA). • Socializar brechas tecnológicas para incentivar e integrar nuevos métodos de producción, garantizando su sostenibilidad y aplicando una perspectiva de género para dar acceso a las mujeres a tecnologías (del ODS2, en PNSSA). • Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada para que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia. • <u>En cacao</u>: ampliar servicios de extensión para transferir tecnología de material genético a los cacaocultores, abriendo oportunidades de empleo para mujeres que se especialicen en la injertía y desarrollen las labores de poda y corte de plantas (la injertía agrega valor a la producción del cacao y es una forma concreta de insertar a las mujeres en la cadena de valor del cacao). • Otorgar incentivos a las mujeres, en coordinación con los programas sociales del gobierno, en el marco de los programas de fomento a la agricultura familiar. • Promover la incorporación de nuevas actividades a las cadenas de valor del café, destinadas a mujeres y jóvenes, en coordinación con programas de fomento a la agricultura familiar y programas sociales del gobierno. • Promover cadenas de valor que incorporen artesanías y gastronomía del cacao, así como el desarrollo de rutas agroecoturísticas. • Desarrollar servicios de extensión para la transferencia de tecnología de material genético a los cacaocultores, y favorecer la especialización de las mujeres en la injertía y las labores de poda y corte de plantas que agregan valor. • Impulsar clústeres tecnológicos rurales con liderazgo femenino con la finalidad de desarrollar nuevos servicios tecnológicos para satisfacer las necesidades de sus comunidades y/o las adyacentes mediante el uso de las tecnologías emergentes para desarrollar la economía digital local (del PLANEG III).





7. PLANES DE ACCION DE GÉNERO PARA LOS PROGRAMAS PRIORIZADOS EN REDD+

Abajo se presentan las matrices 3.1 a 3.6, en las cuales se desglosa el Plan de Acción de Género contenido en la matriz 2 para los programas priorizados por REDD+-RD. Debajo de cada matriz se proponen indicadores generales para medir el impacto del PAG.

Se incluye una columna para consignar el canal de implementación de cada una de las actividades propuestas, entendiendo que dependerán de distintas fuentes de financiamiento, articulación de acciones conjuntas con distintos organismos, así como recursos (económicos, humanos, tiempo, etc.). Se proponen tres canales genéricos de implementación:

- Actividades que pueden incluirse en el POA 2021 (Programa Operativo Anual) del proyecto de preparación REDD bajo el rubro plan de acción de género (PAG). Por ejemplo, las actividades de capacitación de las organizaciones y de las Entidades Ejecutoras (EE) en enfoque de género, las actividades de inducción a las EE, organizaciones, Comité Directivo del PREDD, Comités de Distribución de Beneficios (nacional y de las EE), etc. y las actividades que pueden formar parte del Plan de Comunicación del PREDD, también incluidas en el POA del Proyecto de Preparación REDD+ (vigente hasta diciembre de 2021). Se asigna el color verde a este canal en las matrices siguientes.
- Actividades que deberán ser incorporadas al presupuesto de la Oficina de Coordinación REDD (OCR). La OCR se encuentra propuesta en el PREDD como parte de los arreglos institucionales de implementación. Por ejemplo, capacitaciones-inducciones, estudios técnicos de género durante la implementación del PREDD y los presupuestos de las EE, durante la implementación del PREDD. El inicio de la implementación se considera a partir de la efectividad del PREDD³⁶. Se asigna el color amarillo a este canal en las matrices siguientes.
- Actividades que dependen de otros organismos y/o instituciones. Por ejemplo, las vinculadas a tenencia de la tierra con el Ministerio de Agricultura-Instituto Agrario Dominicano, las que deberán articularse con el Ministerio de la Mujer, las que se prevé coordinar con ONE, etc. Se asigna el color celeste a este canal en las matrices siguientes.

³⁶ La firma del ERPA se espera para abril 2021.

MATRIZ 3.1 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA DE REFORESTACIÓN QUISQUEYA VERDE

RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
<p>OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.</p>		<p>Objetivo específico del Programa:</p> <p>Promover mejoras de la vida en la población de la zona rural y de manera particular en hogares dirigidos por mujeres y considerando el acceso a recursos por igual para hombres y mujeres.</p>	
<p>1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.</p>	<p>1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.</p>	<p>1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base. OCR 2021</p>	<p>1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR),</p>
		<p>1.1.2. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa a la participación de las mujeres en los procesos de producción de semillas (viveros y banco de semillas), brigadas de reforestación, brigadas de mantenimiento, procesos de monitoreo y seguimiento, a partir de la segregación de datos durante el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa</p>	<p>1.1.2.y 1.1.3 dependen del Programa de Reforestación. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar con recursos para la implementación de las actividades</p>
		<p>1.1.3. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años para fortalecer la participación de la mujer en los procesos productivos mencionados.</p>	<p>1.1.4. depende de la coordinación con el Oficina Nacional de Estadísticas.</p>
	<p>1.2. Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.</p>	<p>1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias sobre REDD+, reforestación, enfoque de género y participación de las mujeres en actividades productivas y toma de decisiones vinculadas, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados si corresponden.</p>	<p>1.2.1. y 1.2.2 se incluirán en el presupuesto POA 2021.</p>
		<p>1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+ y el proceso de Reforestación considerando entre costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados.</p>	<p>1.2.3. depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.</p>



RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
		1.2.3. La OCR coordinará con el Ministerio de la Mujer y las unidades de género de las entidades ejecutoras el desarrollo del plan de comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar.	
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	<p>1.3.1. Establecer con claridad en el Reglamento de los Comités de Distribución de Beneficios (a nivel Nacional y los comités de Beneficiarios) una cuota mínima sugerida del 35% para la participación de mujeres en la representación y toma de decisiones.</p> <p>1.3.2. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas de la reforestación y en el programa agroforestal:</p> <p>1.3.3. Establecer una cuota mínima de mujeres de un 35% en las brigadas de reforestación, y fortalecer el rol de las capatazas de dichas brigadas.</p> <p>1.3.4. Adjudicar un valor de compensación (monetaria-no monetaria) para el trabajo de las mujeres en los viveros, reforestación, preparación de alimentos de las brigadas y otras actividades, incluyendo costos de transporte, cuidado infantil.</p> <p>1.3.5. Promover el aprovechamiento de productos forestales no maderables que amplíen la cadena de valor y faciliten una mayor incorporación de las mujeres</p>	<p>Para 1.3.1. la OCR promoverá vía el CD, la incorporación de una cuota de género en los Reglamentos, conforme la realidad de cada sector.</p> <p>1.3.2 a 1.3.5 dependen del Programa de Reforestación. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.</p>
	1.4. Monitorear proyectos de crédito, así como iniciativas productivas, implementación, preparación y pago por resultados segregados por género.	<p>1.4.1. Identificar todas las fuentes de financiamiento para desarrollo sostenible existentes en el país.</p> <p>1.4.2. Difundir información sobre fuentes de financiamiento y cómo las mujeres pueden acceder a ellas y a la participación en los beneficios.</p> <p>1.4.3. Identificar cómo se divulga la información sobre estas fuentes de financiamiento.</p> <p>1.4.4. Identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a esta información y proponer acciones para superar las barreras.</p>	1.4 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026, todas las actividades se realizarán en coordinación con las EE.
2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+.	2.1. Promover la participación de mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+ (relacionada con línea de acción del PES Agropecuario).	<p>2.1.1. Identificar las organizaciones participantes en los programas de reforestación.</p> <p>2.1.2. Realizar Acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos.</p> <p>2.1.3. Acordar con las Organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva.</p> <p>2.1.4. Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponden</p> <p>2.1.5. Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión</p>	Todas las actividades de 2.1. dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.

RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	<p>2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la Entidad Ejecutora y durante la aplicación del Programa.</p> <p>2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el Plan de acción de género.</p> <p>2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren dicho enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios.</p> <p>2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género, considerando entre costos el de transporte de las mujeres. Y apoyo para responsabilidades de cuidados.</p>	Las actividades de 2.2. dependen del Programa de Reforestación. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer a la tenencia, posesión y uso de la tierra y a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1. Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres en el acceso al uso, posesión y tenencia de la tierra.	3.1.1. Llevar a cabo eventos de validación del PAG con CD, CTA y EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género)
	3.2. Incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.2.1. La OCR coordinará con el Ministerio de Agricultura - Instituto Agrario Dominicano a través del Comité Directivo, una propuesta para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. ³⁷	<p>3.2.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026. (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra para el Instituto Agrario Dominicano)</p> <p>3.2.2. Se realizarán actividades informativas para incrementar el registro de las mujeres, y facilitar el registro de títulos de propiedad femenina en los gobiernos locales.</p>
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.	3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC).

³⁷ Una primera aproximación podría considerar la firma de ambos conyugues en los contratos de adjudicación de tenencia de la tierra (final o precaria). Otra alternativa podría ser incluir una cuota (por ejemplo, el 35%) de contratos de tenencia de la tierra exclusivos con mujeres.



RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	3.4. En coordinación con la EE desarrollar incentivos dirigidos a la inclusión de las mujeres en el desarrollo de sus actividades productivas.	3.4.1. OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes en la EE para la participación en REDD+ 3.4.2. Establecer mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres.	3.4.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con 2.2. 3.4.2 estará incluida en el presupuesto de la EE.
	3.5. En articulación con programas sociales del gobierno, incorporar la cuota de género en reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra a pequeños y medianos productores forestales	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrados barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2. Fomentar con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas de las EE	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.
	3.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia	3.6.1. Promover que la versión final del PDB incluye dentro de los Criterios para de distribución de beneficios la participación de la mujer.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB)

Indicadores Programa Quisqueya Verde (PQV)

- Número de mujeres que participan de manera activa en el Programa Quisqueya Verde al inicio y a los 5 años de implementación del Plan de Acción de Género.
- Cantidad de productos forestales no maderables (incluyendo medicinales) fabricados por mujeres y colocados en el mercado antes y a los 5 años de la implementación del PAG.
- Número de mujeres que participan de manera activa en el programa de PSA antes y a los 5 años de implementación del PAG.
- Proporción de mujeres en las asociaciones de productores forestales (membrecía y dirección) antes y a los 5 años de implementación del PAG.
- Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios
- Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios

MATRIZ 3.2 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA DEL SISTEMA NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS.

<p>OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en el uso de la tierra en el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.</p>	<p>Objetivo específico del programa:</p> <p>Promover la participación plena de mujeres y organizaciones de mujeres tanto en la cogestión como en los mecanismos de toma de decisiones en las actividades implementadas para el manejo de las áreas protegidas.</p>
--	---

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR-Otros)
1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.	1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en el uso de la tierra en áreas protegidas y sus zonas de amortiguamiento.	1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base.	1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR),
		1.1.2. Identificar y sistematizar proyectos ambientales género responsivos y las asociaciones de mujeres que contribuyen con el fortalecimiento del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.	1.1.2. al 1.1.4. dependen de la EE. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y recursos
		1.1.3. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa al uso de la tierra y del bosque en áreas protegidas y sus zonas de amortiguamiento por las mujeres y su participación en el mantenimiento de las masas forestales, la biodiversidad y los ecosistemas, incluyendo control de incendios, manejo integrado de plagas y otras actividades compatibles con la conservación de los bosques dentro de las mismas, a partir de la segregación de datos durante el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa	
		1.1.4. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años y generar los indicadores específicos para el fortalecimiento de la participación de la mujer en los procesos mencionados.	
		1.1.5. La OCR coordinará con la ONE para integrar la actividad de reforestación/ restauración en las encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.	1.1.5. depende de la coordinación con la Oficina Nacional de Estadísticas.
	1.2. Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.	1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias y de la sociedad civil sobre REDD+, reforestación, Enfoque de género y participación de las mujeres en actividades de conservación y toma de decisiones vinculadas, considerando entre costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados.	1.2.2. y 1.2.3. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR)
		1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+ y el mantenimiento de las masas forestales, la biodiversidad y los ecosistemas, incluyendo control de incendios, manejo integrado de plagas y otras actividades	



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR-Otros)
		compatibles con la conservación de los bosques dentro del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponden.	
		1.2.3. La OCR coordinará con el Ministerio de la Mujer y la unidad de género de la Entidad Ejecutora el desarrollo del Plan de Comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar	1.2.3. Depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	1.3.1. Establecer con claridad en el Reglamento de los Comités de Distribución de Beneficios (a nivel Nacional y los comités de Beneficiarios) una cuota mínima sugerida del 35% para la participación de mujeres en la representación y toma de decisiones 1.3.2. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en el mantenimiento de las masas forestales, la biodiversidad y los ecosistemas.	1.3.1 La OCR promoverá vía el CD, la incorporación de una cuota de género en los Reglamentos, conforme la realidad de cada sector
		1.3.3. Establecer cuota de mínima de mujeres de un 35 % y asignar un valor de compensación para el trabajo de las mujeres en las actividades relacionadas a la conservación en el entorno de las áreas protegidas, incluyendo control de incendios, manejo integrado de plagas y otras. 1.3.4. Establecer con claridad en el Reglamento de los Comités de Distribución de Beneficios (a nivel Nacional y los comités de Beneficiarios) la participación de mujeres en la representación y toma de decisiones. 1.3.5. Identificar productos del bosque (maderables y no maderables) que permitan generar alternativas económicas para las mujeres y mantener el bosque a futuro.	1.3.2 a 1.3.5 dependen de la EE. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos
2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+.	2.1. Promover la participación de jóvenes y mujeres en las asociaciones comunitarias de base y de la sociedad civil en el mantenimiento de las masas forestales, la biodiversidad y los ecosistemas, incluyendo control de incendios, manejo integrado de plagas y otras actividades compatibles con la conservación de los bosques dentro las mismas, y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+	2.1.1. Identificar a organizaciones de mujeres y jóvenes, y promover la participación de sus dirigentes y lideresas en los programas de restauración y mantenimiento de bosques y biodiversidad existentes. 2.1.2. Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos. 2.1.3. Acordar con las Organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva. 2.1.4. Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponden. 2.1.5. Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión 2.1.6. Incrementar la participación de mujeres en los servicios de protección y vigilancia de las AP.	Las actividades 2.1. dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR-Otros)
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	<p>2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la EE y durante la aplicación del Programa.</p> <p>2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el PAG</p> <p>2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren el enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios considerando entre costos el de transporte de las mujeres. Y apoyo para responsabilidades de cuidados.</p> <p>2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género. considerando entre costos el de transporte de las mujeres. Y apoyo para responsabilidades de cuidados.</p>	Las actividades 2.2. dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer y a la tenencia y uso de la tierra y a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1 Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres.	3.1.2. Llevar a cabo eventos de difusión y validación con CD, CTA y EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto POA 2021, bajo el rubro Implementación del PAG (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género)
	3.2 Incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	<p>3.2.1 La OCR coordinará con el Ministerio de Agricultura - Instituto Agrario Dominicano a través del Comité Directivo, una propuesta para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra.</p> <p>3.2.2 La OCR articulara con la EE el fortalecimiento de mecanismos alternativos de acceso a la posesión y tenencia de la tierra.</p>	3.2.1 y 3.2.2. se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026. (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra para el Instituto Agrario Dominicano) y articulara con la EE para incluir en sus actividades.
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	<p>3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.</p> <p>3.3.2. Promover esquemas de co-gestión de áreas protegidas con organizaciones de mujeres y facilitar aprovechamiento sostenible de productos ornamentales, medicinales, etc.</p> <p>3.3.3. Incluir a las organizaciones de mujeres en la elaboración y ejecución de planes de manejo de áreas protegidas prioritarias junto con los demás actores sociales.</p> <p>3.3.4. Impulsar un diálogo con enfoque cultural que permita resaltar la participación y monitoreo desde la visión de la mujer comunitaria como guardiana y protectora del bosque.</p>	<p>3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC).</p> <p>3.3.2. a 3.3.4 dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.</p>



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR-Otros)
	3.4. En coordinación con la EE desarrollar incentivos dirigidos a la inclusión de las mujeres en el desarrollo de sus actividades productivas.	3.4.1. OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes en la EE para la participación en REDD+ 3.4.2. Establecer mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres.	3.4.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026. (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con 2.2. 3.4.2 estará incluida en el presupuesto de la EE.
	3.5. En articulación con programas sociales del gobierno incorporar una cuota de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrado barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2. Fomentar con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas de las EE	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.
	3.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia	3.6.1. Enfatizar dentro de los Criterios para de distribución de beneficios la participación de la mujer dentro del Plan de Distribución de Beneficios.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).

Indicadores:

- Número de mujeres involucradas en la gestión de las áreas protegidas, con autorización del Ministerio de Medio Ambiente, antes y a los 5 años de implementación del PAG.
- Numero de organizaciones y/o grupos de mujeres que se involucran en la gestión de las APS, con la aceptación del Ministerio de Medio Ambiente, durante y a los 5 años de ejecución del PAG
- Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios
Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios
Número de propuestas que presentan mujeres de organizaciones o asociaciones de mujeres para garantizar la gestión integral de las AP.

MATRIZ 3.3 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA AGROFORESTAL DE CACAO BAJO SOMBRA.

<p>OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.</p>	<p>Objetivo Específico del Programa:</p> <p>Fortalecer la participación de mujeres y organizaciones de mujeres productoras de cacao en la mejora de la calidad y el aumento del cultivo y los productos derivados del Cacao bajo sombra</p>
---	--

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.	1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.	<p>1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base.</p> <p>1.1.2. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa de la participación de las mujeres en los procesos de producción de semilla, plántulas y manejo de viveros agroforestales a partir de la segregación de datos durante el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa</p> <p>1.1.3. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años para fortalecer la participación de la mujer en los procesos productivos mencionados.</p> <p>1.1.4. Realizar un mapeo de organizaciones de mujeres e identificar el liderazgo existente en cada área priorizada y con el potencial de desarrollar actividades REDD+</p> <p>1.1.5. La OCR coordinará con la ONE para integrar la actividad de producción de cacao en las encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.</p>	<p>1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR).</p> <p>1.1.2., 1.1.3 y 1.1.4. dependen del Programa de Reforestación. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar con recursos la implementación de las actividades.</p> <p>1.1.5. depende de la coordinación con Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).</p>
	1.2. Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.	<p>1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias sobre REDD+, agroforestería, Enfoque de género y participación de las mujeres en actividades productivas y toma de decisiones vinculadas, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponden.</p> <p>1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+ y el proceso de Reforestación, de manera particular en la importancia de agroforestería como actividad amiga del ambiente.</p>	1.2.1. y 1.2.2 se incluirán en el presupuesto POA 2021.



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
		1.2.3. La OCR coordinará con el Ministerio de la Mujer y la EE el desarrollo del Plan de comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar	1.2.3. depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	1.3.1. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas de mejoras del cultivo de cacao y agroforestería 1.3.2. Adjudicar un valor de compensación (monetaria-no monetaria) para el trabajo de las mujeres en los viveros y otras actividades. 1.3.3. Promover el aprovechamiento de productos forestales no maderables que amplíen la cadena de valor y faciliten una mayor incorporación de las mujeres.	1.3.1 a 1.3.3. dependen del Programa de Cacao Bajo sombra. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
	1.4. Monitorear proyectos de crédito, así como iniciativas productivas, implementación, preparación y pago por resultados segregados por género.	1.4.1. Identificar todas las fuentes de financiamiento para desarrollo sostenible existentes en el país. 1.4.2. Difundir información sobre fuentes de financiamiento y cómo las mujeres pueden acceder a ellas y a la participación en los beneficios. 1.4.3. Identificar cómo se divulga la información sobre estas fuentes de financiamiento. 1.4.4. Identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a esta información.	1.4 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026, todas las actividades se realizarán en coordinación con las EE.
2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+. Mujeres participando de manera activa en los programas priorizados por REDD+	2.1. Promover la participación de mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+ (relacionada con línea de acción del PES Agropecuario).	2.1.1. Identificar las organizaciones y además de mujeres vinculadas a los programas de Cacao ejecutados por la EE. 2.1.2. Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos 2.1.3. Acordar con las organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva. 2.1.4. Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde. 2.1.5. Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión.	2.1. Se incluye en presupuesto POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género).
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la Entidad Ejecutora y durante la aplicación del Programa. 2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el Plan de acción de género.	2.2. dependen del Programa de Cacao Bajo Sombra. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
		2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren dicho enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios.	

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
		2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género.	
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer a la tenencia, posesión y uso de la tierra y a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1. Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres.	3.1.1. Llevar a cabo una actividad de validación con la EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género).
	3.2. Incorporar una cuota de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.2.1. La OCR coordinará con el Ministerio de Agricultura - Instituto Agrario Dominicano a través del Comité Directivo, una propuesta para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. ³⁸	3.2.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 bajo el rubro Implementación del PAG (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra para el Instituto Agrario Dominicano).
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.	3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC).
	3.4. Fomentar la inclusión de jefas de hogar en los incentivos asociados a los programas de cacao con sombra.	3.4.1. OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes en la EE para la participación en REDD+ 3.4.2. Establecer mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres.	3.4.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2. Actividad 3.4.2 estará incluido en el presupuesto de las EE.
	3.5. En articulación con programas sociales del gobierno, reconocer derechos de tenencia de la tierra a pequeños y medianos productores forestales, incorporando cuota de género y viabilizar que el mecanismo de distribución de beneficios por reducción de emisiones incorpore la equidad de género.	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrados barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2. Fomentar con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas de las EE.	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.

³⁸ Una primera aproximación podría considerar la firma de ambos conyugues en los contratos de adjudicación de tenencia de la tierra (final o precaria). Otra alternativa podría ser incluir una cuota (por ejemplo, el 35%) de contratos de tenencia de la tierra exclusivos con mujeres.



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	3.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia.	3.6.1. Promover que la versión final del PDB incluye dentro de los criterios para de distribución de beneficios, la participación de la mujer.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).
	3.7. En cacao: ampliar servicios de extensión para transferir y desarrollar servicios de extensión para la transferencia de tecnología de material genético a los cacaocultores.	<p>3.7.1. Favorecer la especialización de las mujeres en la técnica del injerto y las labores de poda y corte de plantas que agregan valor.</p> <p>3.7.2. Promover la contratación de mujeres para la técnica de injerto y otras labores propias de mejoras en el material de siembra de cacao</p> <p>3.7.3. Promover cadenas de valor que incorporen artesanías y gastronomía del cacao, así como el desarrollo de rutas agroecoturísticas.</p> <p>3.7.4. Mantener un programa permanente de capacitación, a través del cual adiestra a los productores/as y se actualiza a los/as técnicos sobre los últimos avances científicos y tecnológicos del cultivo del cacao, involucrando tanto a hombres como a mujeres</p> <p>3.7.5. Capacitar y sensibilizar a los hijos e hijas de los productores sobre la importancia del cacao en la economía familiar, considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde.</p>	Estas son actividades para ser ejecutadas en coordinación con la EE e incluidas en Plan del 2022-2026 de la OCR.
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de beneficiarios de los programas agroforestales que reciben incentivos, desglosado por sexo. • Número de mujeres que acceden a la tenencia de la tierra como resultado de su participación en los proyectos de REDD+. • Proporción de mujeres en las asociaciones (membrecía y dirección) antes y a los 5 años de implementación del PAG. • Número de mujeres que participan de manera activa en el programa de PSA antes y a los 5 años de implementación del Plan de Acción de Género. • Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios • Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios • Número de mujeres productoras organizadas que producen (café/cacao) para venta nacional y/o regional • Número de mujeres con incremento en ventas anuales (café/cacao) • Número de mujeres que hayan completado planes de negocio y/o participen en planes de manejo certificados. 			

MATRIZ 3.4 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA AGROFORESTAL DE CAFÉ BAJO SOMBRA.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
<p>OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.</p>		<p>Objetivo Específico del Programa:</p> <p>Asegurar que mujeres y asociaciones de mujeres reciben el mismo acompañamiento que los hombres y entregas de insumos para el desarrollo de sus parcelas de café con sombras</p>	
<p>1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.</p>	<p>1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.</p>	<p>1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base.</p>	<p>1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR),</p>
		<p>1.1.2. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa de la participación de las mujeres en los procesos de producción de semilla, plántulas y manejo de viveros agroforestales a partir de la segregación de datos durante el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa.</p> <p>1.1.3. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años para fortalecer la participación de la mujer en los procesos productivos mencionados.</p> <p>1.1.4. Realizar un mapeo de organizaciones de mujeres e identificar el liderazgo existente en cada área priorizada y con el potencial de desarrollar actividades REDD+.</p> <p>1.1.5. La OCR coordinará con la ONE para integrar la actividad de producción de café bajo sombra en las encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.</p>	<p>1.1.2., 1.1.3 y 1.1.4. dependen del Programa de Café Bajo Sombra. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar con recursos la implementación de las actividades.</p> <p>1.1.5. depende de la coordinación con el Oficina Nacional de Estadísticas.</p>
	<p>1.2 Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.</p>	<p>1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias sobre REDD+, agroforestería, enfoque de género y participación de las mujeres en actividades productivas y toma de decisiones vinculadas.</p>	<p>1.2.1. y 1.2.2 se incluye en el presupuesto POA 2021.</p>
		<p>1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+ y el proceso de Reforestación, de manera particular en la importancia de agroforestería como actividad amiga del ambiente.</p> <p>1.2.3. La OCR coordinara con el Ministerio de la Mujer y la Entidad Ejecutora el desarrollo del Plan de comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar.</p>	<p>1.2.3. depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.</p>



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	1.3.1. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas de mejoras del cultivo de café? y agroforestería. 1.3.2. Adjudicar un valor de compensación (monetaria-no monetaria) para el trabajo de las mujeres en los viveros y otras actividades. 1.3.3. Promover el aprovechamiento de productos forestales no maderables que amplíen la cadena de valor y faciliten una mayor incorporación de las mujeres.	1.3.1 a 1.3.3. dependen del Programa de Café Bajo Sombra. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
	1.4. Monitorear proyectos de crédito, así como iniciativas productivas, implementación, preparación y pago por resultados segregados por género.	1.4.1. Identificar todas las fuentes de financiamiento para desarrollo sostenible existentes en el país. 1.4.2. Difundir información sobre fuentes de financiamiento y cómo las mujeres pueden acceder a ellas y a la participación en los beneficios. 1.4.3. Identificar cómo se divulga la información sobre estas fuentes de financiamiento. 1.4.4. Identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a esta información.	1.4 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026, todas las actividades se realizarán en coordinación con las EE.
2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+.	2.1. Promover la participación de mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+ (relacionada con línea de acción del PES Agropecuario).	2.1.1. Identificar las organizaciones y además de mujeres vinculadas a los programas de café ejecutados por la EE. 2.1.2. Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos 2.1.3. Acordar con las organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva. 2.1.4. Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde. 2.1.5. Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión.	2.1 Se incluye en presupuesto POA 2021) (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género).
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la EE y durante la aplicación del Programa. 2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el Plan de acción de género. 2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren dicho enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios. considerando entre costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados si corresponde. 2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género. considerando entre costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados si corresponde.	2.2. dependen del Programa de Café Bajo Sombra. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer a la tenencia, posesión y uso de la tierra y a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1. Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres.	3.1.1. Llevar a cabo una actividad de validación con las EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto del POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género)
	3.2. Incorporar una cuota de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.2.1. La OCR coordinará con el Ministerio de Agricultura - Instituto Agrario Dominicano a través del Comité Directivo, una propuesta para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. ³⁹	3.2.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra para el Instituto Agrario Dominicano)
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.	3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC).
	3.4. Fomentar la inclusión de jefas de hogar en los incentivos asociados a los programas de cacao con sombra	3.4.1. OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes en la EE para la participación en REDD+. 3.4.2. Establecer mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres.	3.4.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2. Actividad 3.4.2 estará incluido en el presupuesto de las EE.
	3.5. En articulación con programas sociales del gobierno, reconocer derechos de tenencia de la tierra a pequeños y medianos productores forestales, incorporando cuota de género y viabilizar que el mecanismo de distribución de beneficios por reducción de emisiones incorpore la equidad de género.	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrado barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2. Fomentar con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas de las EE.	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.

³⁹ Una primera aproximación podría considerar la firma de ambos conyugues en los contratos de adjudicación de tenencia de la tierra (final o precaria). Otra alternativa podría ser incluir una cuota (por ejemplo, el 35%) de contratos de tenencia de la tierra exclusivos con mujeres.



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	3.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia.	3.6.1. Promover que la versión final del PDB incluye dentro de los Criterios para de distribución de beneficios la participación de la mujer.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).
	3.7. En café: ampliar servicios de extensión para transferir y desarrollar servicios de extensión para la transferencia de tecnología de material genético a los caficultores.	<p>3.7.1. Favorecer la especialización de las mujeres en la técnica del injerto y las labores de poda y corte de plantas que agregan valor.</p> <p>3.7.2. Promover la contratación de mujeres para la técnica de injerto y otras labores propias de mejoras en el material de siembra de cacao.</p> <p>3.7.3. Promover cadenas de valor que incorporen artesanías y gastronomía del cacao, así como el desarrollo de senderos ecológicos.</p> <p>3.7.4. Mantener un programa permanente de capacitación, a través del cual adiestra a los productores/as y se actualiza a los/as técnicos sobre los últimos avances científicos y tecnológicos del cultivo del cacao, con una intención clara de género sensible.</p> <p>3.7.5. Capacitar y sensibilizar a los hijos e hijas de los productores sobre la importancia del cacao en la economía familiar.</p>	3.7. Incluidas en el Plan del 2022-2026 de la OCR para ser ejecutadas en coordinación con la EE.
<p>Indicadores de Café</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de beneficiarios de los programas agroforestales que reciben incentivos, desglosado por sexo. • Número de mujeres que acceden a la tenencia de la tierra como resultado de su participación en los proyectos de REDD+. • Proporción de mujeres en las asociaciones (membrecía y dirección) antes y a los 5 años de implementación del PAG. • Número de mujeres que participan de manera activa en el programa de PSA antes y a los 5 años de implementación del Plan de Acción de Género. • Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios • Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios • Número de mujeres productoras organizadas que producen (café/cacao) para venta nacional y/o regional • Número de mujeres con incremento en ventas anuales (café/cacao) • Número de mujeres que hayan completado planes de negocio y/o participen en planes de manejo certificados. 			

MATRIZ 3.5 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA MANEJO FORESTAL SOSTENIBLE

RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO: Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el sector agropecuario y forestal.		Objetivo específico del Programa: Promover la participación activa de las mujeres en el manejo y aprovechamiento sostenible del bosque y plantaciones forestales establecidas	
1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.	1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en las cadenas productivas de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.	1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base. 1.1.2. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa a la participación de las mujeres en los procesos de producción de semillas (viveros y banco de semillas), brigadas de reforestación, brigadas de mantenimiento, procesos de monitoreo y seguimiento, a partir de la segregación de datos durante el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa. 1.1.3. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años para fortalecer la participación de la mujer en los procesos productivos mencionados. 1.1.4. La OCR coordinará con la ONE para integrar la actividad de reforestación en las encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.	1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR), 1.1.2.y 1.1.3 dependen del Programa de Manejo Forestal Sostenible. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar con recursos para la implementación de las actividades. 1.1.4. depende de la coordinación con el Oficina Nacional de Estadísticas.
	1.2. Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.	1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias sobre REDD+, reforestación, enfoque de género y participación de las mujeres en actividades productivas y toma de decisiones vinculadas, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde. 1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+ y el proceso de Reforestación 1.2.3 a OCR coordinará con el Ministerio de la Mujer y las unidades de género de las entidades ejecutoras el desarrollo del plan de comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar	1.2.1. y 1.2.2 se incluirán en el presupuesto POA 2021. 1.2.3 depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.



RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	<p>1.3.1. Establecer con claridad en el Reglamento de los Comités de Distribución de Beneficios (a nivel Nacional y los comités de Beneficiarios) una cuota mínima sugerida del 35% para la participación de mujeres en la representación y toma de decisiones.</p> <p>1.3.2. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas de la reforestación y en el programa agroforestal:</p> <p>1.3.3. Establecer una cuota mínima de mujeres de un 35 % en las brigadas de reforestación, y fortalecer el rol de las capatazas de dichas brigadas.</p> <p>1.3.4. Adjudicar un valor de compensación (monetaria-no monetaria) para el trabajo de las mujeres en los viveros, reforestación, preparación de alimentos de las brigadas y otras actividades.</p> <p>1.3.5. Promover el aprovechamiento de productos forestales no maderables que amplíen la cadena de valor y faciliten una mayor incorporación de las mujeres</p>	<p>1.3.1 la OCR promoverá vía el CD, la incorporación de una cuota de género en los Reglamentos, conforme la realidad de cada sector.</p> <p>1.3.2 a 1.3.5 dependen del Programa de Manejo Forestal Sostenible. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.</p>
	1.4. Monitorear proyectos de crédito, así como iniciativas productivas, implementación, preparación y pago por resultados segregados por género.	<p>1.4.1 Identificar todas las fuentes de financiamiento para desarrollo sostenible existentes en el país.</p> <p>1.4.2. Difundir información sobre fuentes de financiamiento y cómo las mujeres pueden acceder a ellas y a la participación en los beneficios.</p> <p>1.4.3. Identificar cómo se divulga la información sobre estas fuentes de financiamiento.</p> <p>1.4.4. Identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a esta información.</p>	1.4 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026, todas las actividades se realizarán en coordinación con las EE.
2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+.	2.1. Promover la participación y mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+ (relacionada con línea de acción del PES Agropecuario).	<p>2.1.1. Identificar las organizaciones participantes en los programas de reforestación.</p> <p>2.1.2. Realizar Acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos.</p> <p>2.1.3. Acordar con las Organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva.</p> <p>2.1.4 Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección, considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde.</p> <p>2.1.5 Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión.</p>	2.1. dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	<p>2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la EE y durante la aplicación del Programa.</p> <p>2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el Plan de acción de género.</p> <p>2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren dicho enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios.</p>	2.2. dependen del Programa de Manejo Forestal Sostenible. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.

RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
		2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género.	
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer a la tenencia, posesión y uso de la tierra a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1. Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres en el acceso al uso, posesión y tenencia de la tierra.	3.1.1. Llevar a cabo actividad de validación del PGA con CD, CTA y EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género).
	3.2. Incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.2.1. La OCR coordinará con el Ministerio de Agricultura - Instituto Agrario Dominicano a través del Comité Directivo, una propuesta para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. ⁴⁰	3.2.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra para el Instituto Agrario Dominicano).
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.	3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC)
	3.4. En coordinación con la EE desarrollar incentivos dirigidos a la inclusión de mujeres y jóvenes en el desarrollo de sus actividades productivas.	3.4.1.OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes en la EE para la participación en REDD+. 3.4.2. Establecer mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres.	3.4.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2. Actividad 3.4.2 estará incluido en el presupuesto de las EE.
	3.5. En articulación con programas sociales del gobierno, incorporar la cuota de género en reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra a pequeños y medianos productores forestales.	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrados barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2. Fomentar Con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas de las EE.	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.

⁴⁰ Una primera aproximación podría considerar la firma de ambos conyugues en los contratos de adjudicación de tenencia de la tierra (final o precaria). Otra alternativa podría ser incluir una cuota (por ejemplo, el 35%) de contratos de tenencia de la tierra exclusivos con mujeres.





RESULTADOS ESPERADOS (PAG)	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	3.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia.	3.6.1. Promover que la versión final del PDB incluye dentro de los Criterios para de distribución de beneficios la participación de la mujer.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).

- Indicadores Manejo Forestal Sostenible:**
- Aumento en el número de mujeres que participan de manera activa en el Programa Manejo Forestal Sostenible, antes y 5 años después de la implementación del Plan de Acción de Género.
 - Número de mujeres que participan de manera activa en el programa de PSA antes y a los 5 años de implementación del Plan de Acción de Género.
 - Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios
 - Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios.



MATRIZ 3.6 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA PSA/PREDD.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
OBJETIVO GENERAL: Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de la ENREDD+ y del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana para contribuir a reducir inequidades en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado en el programa de PSA.		Objetivo específico del Programa: Promover la participación de mujeres en la gestión y en los beneficios que generan la protección de recursos naturales y ambientales realizados por personas con derecho al uso de una propiedad y que tiene una función ecosistémica, favoreciendo la calidad de vida de comunidades humanas.	
1. Ha mejorado la visibilidad y la valoración del aporte de las mujeres en las cadenas productivas agropecuarias y forestales.	1.1. Generar información de línea base sobre la participación de las mujeres en el programa PSA de cada uno de los sectores priorizados por REDD+RD, como base para el desarrollo de indicadores.	1.1.1. Establecer acuerdos para definir los criterios e indicadores con las EE para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la línea base.	1.1.1. se incluye en el presupuesto del POA 2021 (OCR).
		1.1.2. Elaborar la línea base e integrar de manera regular la información relativa de la participación de las mujeres en el programa de PSA, a partir de la segregación de datos en el periodo de selección de beneficiarios y hasta los 3 primeros meses de ejecución del programa.	1.1.2.y 1.1.3 dependen del Programa de PSA/PREDD. La OCR coordinará con la Entidad Ejecutora correspondiente para apoyar con recursos para la implementación de las actividades.
		1.1.3. A partir de la línea de base establecer las metas precisas a 5 años para fortalecer la participación de la mujer en este programa.	
		1.1.4. La OCR coordinará con la ONE, MEPyD para integrar la actividad de reforestación en las encuestas y estudios periódicos de uso del tiempo, a partir del módulo de uso del tiempo de la encuesta ENHOGAR 2016, con el fin de visibilizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres en los proyectos y programas priorizados por REDD+.	1.1.4. depende de la coordinación con el Oficina Nacional de Estadísticas y el MEPyD.
	1.2. Facilitar el acceso a la información y a la participación de los actores involucrados, con atención especial a las organizaciones de productores/as y de mujeres, para garantizar tomas de decisiones libres e informadas sobre los asuntos concernientes a REDD+.	1.2.1. Capacitar a mujeres y líderes de organizaciones de base comunitarias sobre REDD+, reforestación, enfoque de género y participación de las mujeres en el programa y toma de decisiones vinculadas, considerando entre los costos el de transporte de las mujeres y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde.	1.2.1. y 1.2.2 se incluirán en el presupuesto POA 2021.
		1.2.2. Capacitar a los encargados de comunicación de EE, a periodistas y comunicadores para la integración del enfoque de género en los procesos de comunicación sobre REDD+, el proceso de reforestación y el potencial del PSA para el manejo sostenible de los bosques.	1.2.3. depende de la coordinación con el Ministerio de la Mujer.
		1.2.3. La OCR coordinara con el Ministerio de la Mujer y la Entidad ejecutora el desarrollo del Plan de comunicación y elaboración de material de difusión visualizando la participación de la mujer en el programa y su aportación a la economía familiar.	



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	1.3. Promover la equidad de género bajo la visión de cadenas de valor en el ámbito de los sistemas productivos sustentables.	<p>1.3.1. Establecer con claridad en el Reglamento de los Comités de Distribución de Beneficios (a nivel Nacional y los comités de Beneficiarios) una cuota mínima sugerida del 35% para la participación de mujeres en la representación y toma de decisiones.</p> <p>1.3.2. Con visión de cadenas de valor, fortalecer la participación femenina en todas las etapas del programa PSA.</p> <p>1.3.3. Establecer cuota de género de 35 % en los beneficiarios del programa.</p> <p>1.3.4. Adjudicar un valor de compensación por el trabajo invisible de las mujeres en el uso sostenible de los bosques.</p> <p>1.3.5. Identificar productos del bosque que permitan generar alternativas económicas para las mujeres y mantener el bosque a futuro.</p>	<p>1.3.1 la OCR promoverá vía el CD, la incorporación de una cuota de género en los Reglamentos, conforme la realidad de cada sector.</p> <p>1.3.2 a 1.3.5 dependen del Programa de PSA/PREDD. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.</p>
	1.4. Identificar y difundir posibles fuentes de financiamiento para actividades relacionadas al PSA y uso sostenible de los bosques que promuevan los beneficios y pago por resultados segregados por género.	<p>1.4.1. Identificar todas las fuentes de financiamiento para el PSA y desarrollo sostenible existentes en el país.</p> <p>1.4.2. Difundir información sobre fuentes de financiamiento y como las mujeres pueden acceder a ellas y participar en los beneficios.</p> <p>1.4.3. Identificar como se divulga la información sobre estas fuentes de financiamiento.</p> <p>1.4.4. Identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a esta información.</p>	1.4 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026, todas las actividades se realizarán en coordinación con las EE.
<p>2. Ha aumentado el número de organizaciones que integran la participación de las mujeres en la membresía y en sus órganos directivos en los programas y proyectos priorizados por REDD+.</p> <p>Mujeres participando de manera activa en los programas priorizados por REDD+</p>	2.1. Promover la participación de jóvenes y mujeres en las federaciones y asociaciones de agricultores y contribuir a su empoderamiento mediante acciones de capacitación, para ampliar su participación en los grupos de coordinación local de REDD+.	<p>2.1.1. Identificar las organizaciones participantes en los programas de PSA.</p> <p>2.1.2. Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de participación de las mujeres y jóvenes en los órganos directivos</p> <p>2.1.3. Acordar con las Organizaciones un porcentaje de mujeres en la directiva.</p> <p>2.1.4. Capacitar a mujeres y jóvenes en liderazgo y dirección, considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde.</p> <p>2.1.5. Monitorear el incremento de mujeres y jóvenes en los puestos de toma de decisión.</p>	2.1. dependen de la EE. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.
	2.2. Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades responsables de implementar las acciones REDD+ para la aplicación del enfoque de equidad de género.	<p>2.2.1. Designar personal responsable de transversalizar el plan de acción de género dentro de la Entidad ejecutora y durante la aplicación del Programa.</p> <p>2.2.2. Destinar presupuesto específico para implementar el Plan de acción de género.</p> <p>2.2.3. Capacitar regularmente al personal técnico de la EE para que integren dicho enfoque en sus actividades y como medio de transmisión hacia los beneficiarios.</p> <p>2.2.4. Brindar regularmente capacitación específica a hombres y mujeres para la aplicación del enfoque de género desde las estructuras de gobernanza de REDD+, en las cuales participa el Ministerio de la Mujer, incluyendo salvaguardas específicas para garantizar la equidad de género.</p>	2.2. dependen del Programa de PSA/PREDD. La OCR coordinará con la EE correspondiente para apoyar la implementación de las actividades y los recursos.

RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
3. Se han reducido las brechas de acceso a la mujer a la tenencia y uso de la tierra y a la actividad productiva en los proyectos priorizados por REDD+.	3.1. Validar el Plan de Acción de Género por las diferentes instancias de REDD+, Comité Directivo de REDD, CTA, EE, para garantizar el desarrollo de acciones que promuevan mayor participación de las mujeres.	3.1.1. Llevar a cabo eventos de difusión y validación con CD, CTA y EE.	3.1.1 se incluyen en el presupuesto POA 2021 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género).
	3.2. Incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.2.1. La OCR coordinará con el PSA propuesta/s para incorporar el enfoque de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. ⁴¹ Entre las cuales se pueden recomendar: el diseño de un formulario que contemple la identificación de las mujeres como co-propietarias, o co-poseedoras ; proveer por parte del IAD, un certificado de co-propietaria/co-poseedora para que las mujeres puedan acreditar su tenencia o posesión en caso de tramites (bancarios, de acceso a beneficios de proyectos, entre otras.	3.2.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Propuesta incorporación del enfoque de género en los mecanismos de acceso a la tierra).
	3.3. Propiciar y fortalecer que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de las EE incluyan las necesidades, opiniones y oportunidades para las mujeres a nivel local.	3.3.1. La OCR integrará información segregada en el SIS y MQRC.	3.3.1 se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Segregación de información de género en el SIS y MQRC).
	3.4. En coordinación con la EE dirigir los incentivos existentes a la inclusión de mujeres y jóvenes en el desarrollo de programas de PSA.	3.4.1. Desarrollar actividades de extensión dirigidas a mujeres y jóvenes, para fomentar su incorporación en la cadena de valor de los programas de PSA y conservación de bosques considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde. 3.4.2. Fomentar la inclusión de jefas de hogar en los incentivos asociados a los programas de PSA. 3.4.3. OCR, el Ministerio de la Mujer y la EE realizarán un análisis conjunto de los incentivos existentes para la conservación de bosques y pago por servicios ambientales y establecerán mecanismos efectivos para el acceso a los incentivos por parte de mujeres y jóvenes.	3.4.1, y 3.4.2. se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2. 3.4.3. dependen de la coordinación con el Ministerio de la Mujer

⁴¹ Una primera aproximación podría considerar la firma de ambos conyugues en los contratos PSA. Otra alternativa podría ser incluir una cuota (por ejemplo, el 35%) de contratos de PSA exclusivos con mujeres.



RESULTADOS ESPERADOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	CANAL DE IMPLEMENTACION (OCR/EE-Otros)
	2.5. En articulación con programas sociales del gobierno incorporar una cuota de género en la aplicación de los mecanismos para el reconocimiento de derechos de tenencia de la tierra. (Vinculado a líneas de acción del Eje 3 de la END, del Eje 5 del PES Agropecuario y del PNSSA).	3.5.1. Identificar iniciativas públicas y privadas que hayan registrados barreras y potenciales soluciones al respecto. 3.5.2 Fomentar con instituciones y programas sociales del gobierno, ONGs y proyectos de cooperación, para la incorporación de las lecciones aprendidas a los programas del PSA. 3.5.3. Incluir a las organizaciones de mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de los planes de manejo de los proyectos PSA.	3.5.1. y 3.5.2, se incluirán en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (Fomento y capacitación de las EE en enfoque de género) Puede articularse con las actividades 2.2.
	2.6. Garantizar que los mecanismos de distribución de beneficios y recursos sean sensibles a la situación de mujeres y hombres y que se ejecuten de forma apropiada de forma que las mujeres puedan acceder a pagos por resultados igual que los hombres, bajo principios de solidaridad y justicia.	2.6.1. Promover que la versión final del PDB incluye dentro de los Criterios para de distribución de beneficios la participación de la mujer.	3.6.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).
	2.7. Incrementar las actividades de extensión dirigidas a mujeres y jóvenes, para fomentar su incorporación en los programas de PSA y conservación de bosques.	2.7.1. Desarrollar actividades de extensión dirigidas a mujeres y jóvenes, para fomentar su incorporación en la cadena de valor de los programas de PSA y conservación de bosques, considerando entre los costos el de transporte y apoyo para responsabilidades de cuidados, si corresponde. 2.7.2. Promover la incorporación de nuevas actividades a las cadenas de valor de usos sostenible del bosque, destinadas a mujeres y jóvenes, en coordinación con programas de fomento a la agricultura familiar y programas sociales del gobierno.	3.7.1, se incluirá en el presupuesto de la OCR 2022-2026 (inclusión del enfoque de género en el PDB).

Indicadores Manejo Forestal Sostenible:

- Aumento en el número de mujeres que participan de manera activa en el Programa PSA, antes y 5 años después de la implementación del Plan de Acción de Género.
- Número de mujeres que participan de manera activa en el programa de PSA antes y a los 5 años de implementación del Plan de Acción de Género.
- Proporción de mujeres que participan del Comité de Distribución de Beneficios
- Proporción de mujeres que participaron de mecanismos de distribución de beneficios.

PLAN DE ACCIÓN DE GENERO

Anexo Análisis de Genero

República Dominicana

Ministerio de Ambiente y
Recursos Naturales

Marzo 2021

LISTADO DE ACRÓNIMOS

ADOPEM	Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CCAD	Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo
CD	Comité Directivo
CEDAF	Centro para el Desarrollo Agropecuario y Forestal
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNCCMDL	Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio
CNE	Comisión Nacional de Energía
COE	Centro de Operaciones de Emergencia
COP	Conferencia de las Partes
CTA	Comité Técnico Asesor
END	Estrategia Nacional de Desarrollo
ENHOGAR	Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples
ENREDD+	Estrategia Nacional REDD+
ERPD	Programa de Reducción de Emisiones
ER-PIN	Nota de Idea de Proyecto para el Programa de Reducción de Emisiones
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FCPF	Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques
FEDOMU	Federación Dominicana de Municipios
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Fondo MARENA	Fondo Nacional para el Medio Ambiente y los Recursos Naturales

GEF	Global Environment Fund
GEI	Gases de efecto invernadero
GGO	Oficina Global de Género
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación Técnica
IDG	Índice de Desigualdad de Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IDIAF	Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales
IPCC	Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
JAD	Junta Agroempresarial Dominicana
LGBIT	Lesbiana, Gay, Bisexual, Intersexual y Transgénero
MARN	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales de República Dominicana
MDL	Mecanismo de Desarrollo Limpio
MEPyD	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MIN Mujer	Ministerio de la Mujer
MQRC	Mecanismo de recepción de Quejas, Reclamos y Resolución de conflictos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONE	Oficina Nacional de Estadística
PAGCC-RD	Plan de Acción en Género y Cambio Climático de República Dominicana
PATCA	Proyecto de Apoyo a la Transición Competitiva Agroalimentaria
Plan DECC	Plan Económico Compatible con el Cambio Climático
PLANEG	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género
PMR	Prevención y Mitigación de Riesgo
PNACC-RD	Plan Nacional para la Adaptación al Cambio Climático en la República Dominicana (2015-2030)
PNCC	Política Nacional de Cambio Climático
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RE	Reducción de Emisiones
REDD+	Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación, el rol de la conservación, manejo sostenible de los bosques y aumento de las reservas de carbono forestal
R-Package	Paquete de Preparación para REDD+
R-PP	Propuesta de Preparación para la Reducción de Emisiones Causadas por la Deforestación y Degradación de los Bosques
SESA	Evaluación Estratégica Ambiental y Social
SESA	Sistema de Evaluación Social y Ambiental
SIS	Sistema de Información de Salvaguardas
TAP	Panel Técnico Asesor
UTG	Unidad Técnica de Gestión



INDICE DE CONTENIDO

1.	Introducción	79
1.1.	Contexto del estudio Análisis de Género	79
1.2.	Marco conceptual para la transversalización de género en REDD+	80
2.	Contexto de la igualdad de género en la República Dominicana	82
2.1.	Marco legal institucional de la igualdad de las mujeres	82
2.2.	Brechas en la educación y Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC	86
2.3.	Brechas en la salud de las mujeres	87
2.4.	Brechas en el acceso y condiciones respecto al trabajo	88
2.5.	Pobreza de las mujeres	90
2.5.1	Contexto COVID 19 y pobreza de las mujeres	91
2.6.	Brechas en el uso del tiempo: Trabajo no remunerado y cuidados	92
2.7.	Violencia contra las mujeres y las niñas	92
2.8.	Brechas respecto al medio ambiente y recursos naturales, gestión de riesgo de desastres y cambio climático	93
3.	Contexto REDD+ y género en la Republica Dominicana	94
3.1.	Género y cambio climático	97
3.2.	Políticas, planes y programas. Marco legal institucional para el CC y REDD+ en la República Dominicana	98
3.3.	Deforestación, degradación forestal y conservación en la RD	103
3.3.1	La producción forestal y género	104
3.4.	Tenencia, uso de la tierra y género	105
3.5.	Mujeres y producción agropecuaria	106
3.5.1	Crédito agropecuario	108

4.	Brechas de género y barreras existentes en los programas y proyectos REDD+ en la República Dominicana	110
4.1.	Contexto	110
4.1.1	Limitaciones vinculadas al COVID 19	111
4.2.	Metodología	112
4.2.1	Justificación de la entrevista a distancia como técnica de investigación	112
4.2.2.	Muestra	113
4.2.3	Categorías y guía de preguntas	114
4.2.4.	Fase piloto	114
4.2.5	Entrevistas finales	114
4.3.	Resultados de las entrevistas a productores/as en sectores y áreas priorizadas para Programas REDD+ en la República Dominicana	118
4.3.1	Brechas de género en el acceso, control, voz y agencia en torno a recursos forestales y su manejo (participación, toma de decisión y capacidades) y en la distribución de beneficios.	118
4.3.2	Actividades productivas que realizan las mujeres	119
4.3.2	Participación en las asociaciones de producción	121
4.3.3	Relación con el bosque, productos forestales y beneficios del bosque y la producción	123
4.3.4	Rol de la comunidad, hombres y mujeres en la protección y degradación del bosque	124
4.3.5	Uso del tiempo y control de beneficios	127
4.3.6.	Propiedad de la tierra y acceso al crédito ¿Quién posee qué?	129
4.3.7.	Participación en la toma de decisión respecto a procesos productivos ¿Quién decide qué?	131
4.4.	Barreras tradicionales y de comportamiento a la participación de las mujeres en la producción en áreas seleccionadas para REDD+ en la República Dominicana	134
4.5.	El programa REDD+	140
4.5.1.	Necesidades críticas de formación y capacitación de mujeres en relación con programas y proyectos REDD+	141
5.	Brechas y barreras institucionales	142
5.1.	Grupo Focal Especial	142
6.	Conclusiones	147
7.	Bibliografía	149
	Apéndice I: Listado de personas entrevistadas	154
	Apéndice II: Cuestionario Entrevistas Finales	154
	Apéndice III: Guía de Preguntas para el Grupo Focal Especial	159



Índice de tablas

Tabla No. 1	Marco legal institucional para la igualdad de hombres y mujeres en la República Dominicana
Tabla No. 2:	Marco político, legal institucional para la adaptación y la mitigación al cambio climático en la República Dominicana
Tabla No. 3:	Evolución porcentual del área boscosa dominicana 1967-2018
Tabla No. 4	Composición porcentual de los productores/as agropecuarios/as correspondientes a personas físicas, por sexo del productor
Tabla No. 5:	Descripción de la muestra piloto de productores/as asociados/as entrevistados / as
Tabla 6:	Edad por sexo de hombres y mujeres fase final de entrevistas
Tabla 7:	Nivel educativo y sexo entrevistado/a
Tabla No. 8	Distribución por sexo y sector productivo de entrevistados/as
Tabla 9:	Provincias de residencia de las personas entrevistadas por sexo
Tabla No. 10:	Brechas de género en la participación en la producción
Tabla 11:	Productos agrícolas y forestales producidos en el bosque por comunidades
Tabla No. 12:	Brechas de género en los beneficios del bosque
Tabla No. 13:	Brechas en uso del tiempo y beneficios
Tabla No. 14:	Distribución de tierras de las mujeres productoras asociadas entrevistadas
Tabla No.15:	Brechas de género en la propiedad de la tierra
Tabla no. 16:	Brechas de género en la toma de decisión
Tabla No.17:	Demanda de programas de capacitación
Tabla No. 18:	Conocimiento del Programa REDD+
Tabla No.19:	Experiencias y propuestas de tomadores/as de decisión a diferentes niveles

Índice de gráficos

Gráfico No. 1	Brecha salarial de género en agricultores y ganaderos calificados
Gráfico No. 2	Índice de feminidad por niveles de pobreza general, 206-2020
Gráfico No. 3	Pobreza general por zona de residencia según sexo, junio 2019-junio 2020.
Gráfico No. 4	Población femenina ocupada en la agropecuaria 2014-2020



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto del estudio Análisis de Género

El presente Análisis de Género forma parte del Plan de Acción de Género para el Programa de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de los bosques de República Dominicana¹, cuyo objetivo principal es garantizar la transversalización de género en el diseño e implementación de REDD+ y de los mecanismos del Programa de Reducción de Emisiones, con la meta final de dar iguales beneficios a mujeres y niñas, hombres y niños.

Como participante en los fondos FCPF Readiness Fund y el FCPF Carbon Fund, la República Dominicana se prepara para reducir emisiones por deforestación/degradación de bosques, conservar reservas forestales de carbono, y promover el manejo sostenible de bosques y el mejoramiento de las reservas forestales de carbono. En el marco de estas actividades, el país se acoge a los lineamientos de inclusión social del FCPF. Este marco prioriza la inclusión de las mujeres en los procesos de REDD+ asumiendo un enfoque de transversalización de género. La República

Dominicana se identifica con esta perspectiva y la ha hecho parte de su Estrategia Nacional de Desarrollo END 2030, mediante la cual fue establecida la política transversal de equidad de género y se incorporaron objetivos y líneas de acción para la adaptación y mitigación del cambio climático. El país también ha desarrollado, bajo la responsabilidad del Ministerio de la Mujer, la tercera versión del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), instrumento de política esencial para la transversalización de la perspectiva de género en las estrategias y planes nacionales y sectoriales pertinentes. Además de ese instrumental, se cuenta con el Plan de Acción de Género y Cambio Climático, elaborado de manera participativa en 2018²

A nivel internacional la investigación ha permitido avances en la comprensión de la interacción de las variables de género, uso y manejo del bosque y beneficios del bosque. Igualmente, en la comprensión de las barreras existentes para la plena participación de las mujeres en la actividad productiva ligada al bosque y específicamente en programas

¹ Tanto el Plan de Acción de Género como el Análisis de Género se realizaron en cooperación entre el personal técnico de MARN y las consultoras Lourdes Meyreles y Olga Luciano de FLACSO, a través de la contratación de la consultoría Ensuring a Gender-Informed Emission Reduction Program in Dominican Republic, concluida en Enero 2021.

² Según consta en el documento, bajo el liderazgo del CNCCMDL en la elaboración de este plan participaron el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, el Ministerio de la Mujer, el MEPyD, el Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales de la Vicepresidencia de la República, la Red Ambiental de Universidades Dominicanas (RAUDO), el INTEC, ECORED, ADOPEM ONG, FLACSO-RD, la UICN y la USAID





REDD+.³ En la República Dominicana es necesario profundizar en el conocimiento de las interacciones género bosque, así como en las posibles barreras a la incorporación de las mujeres en el programa REDD+. El presente estudio aporta a esa comprensión de manera que las acciones que se propongan utilicen un enfoque de género para abordar las barreras de género existentes que limitan la plena participación de las mujeres.

Este estudio se ha guiado por el enfoque teórico/metodológico que sigue:

- El enfoque de inclusión social
- Una metodología participativa e inclusiva
- El abordaje de la problemática de género en REDD+ a través del análisis de las brechas e inequidades existentes entre hombres y mujeres en la toma de decisión en torno a los recursos forestales y participación en los beneficios, análisis del uso del bosque y recursos forestales por hombres y mujeres, roles diferenciados, entre otros.
- El análisis de las barreras existentes, tanto de las “barreras tradicionales”, a saber, “institucionales, económicas, políticas y legales”; y de las “barreras de comportamiento”, a saber, “psicológicas, culturales, sociales y de restricciones materiales”.
- La valorización de la economía del cuidado como uno de los elementos clave a considerar para la comprensión de brechas, inequidades y barreras para la participación plena de las mujeres en la toma de decisión y beneficios relacionados a REDD+.

1.2. Marco conceptual para la transversalización de género en REDD+

La incorporación de un enfoque de género en la planificación e implementación de políticas y programas REDD+ se fundamenta en una visión del desarrollo basada en los derechos humanos y la inclusión social (UN: 2011). Esta visión se

muestra cada vez más fortalecida gracias a los esfuerzos que se llevan a cabo a nivel global, tanto de creación de marcos normativos, planificación de políticas e inversión de recursos para la igualdad de género. Sin embargo, a pesar de estos avances, la desigualdad de género prevalece (UN: 2011; 12).

Las relaciones de género son estructurantes en las sociedades, entendiéndose por esto que dan forma a las relaciones sociales, económicas, políticas, culturales, incluyendo las relaciones con el medio natural y los recursos, así como a normas, valores y conocimiento (Harding: 1991) (Fox-Keller:1992). Asimismo, conforman un elemento clave de la identidad y la percepción de sí mismos/as y de la sociedad que tienen las personas. Estas relaciones desiguales, así como la vulnerabilidad que generan son socialmente construidas y, por lo tanto, están sujetas al cambio. La interacción diferenciada de hombres y mujeres con el medio ambiente y los recursos naturales debe ser comprendida en toda su complejidad social, económica, política y de conocimiento. Los roles específicos de hombres y mujeres, sus derechos y responsabilidades, así como sus formas particulares de uso de recursos (en el caso de este estudio, de recursos del bosque), así como sus conocimientos, dan formas diferenciadas a sus experiencias (UN-REDD:2011;5). La desigualdad de género y las formas diferenciadas en que hombres y mujeres responden a cambios económicos y medioambientales influyen en la forma en que las mujeres pueden responder al cambio climático. (Agarwal:1992)

El Banco Mundial especifica en su Estrategia de Género la importancia de la inclusión de las mujeres y la reducción de brechas como elementos críticos para el desarrollo efectivo. Identifica tres áreas claves de la desigualdad de género: dotaciones, oportunidad económica y voz y agencia. Propone cuatro pilares para lograr la inclusión y cierre de brechas:

- Mejorar las dotaciones a las personas
- Remover los obstáculos a más y mejores empleos

³ Ver bibliografía.

- Remover las barreras a la propiedad y el control de las mujeres a bienes
- Mejorar la voz y agencia de las mujeres incorporando también a niñas, niños y hombres (WBG: 2016).

Desde la teoría social y ecológica con perspectiva de género se han propuesto marcos de análisis que ayudan a comprender cómo las relaciones desiguales de género pueden influir en las formas diferenciadas en que hombres y mujeres se adaptan al cambio climático. A su vez, visibilizan las brechas generadas y permiten fortalecer las políticas y estrategias de adaptación. Los estudios de género y feministas han abordado específicamente las estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático, y específicamente la estrategia REDD+. Se consideran cuatro aspectos de las relaciones de género que impactan las capacidades de hombres y mujeres para adaptarse a los riesgos climáticos. Estas incluyen: 1) La participación en la toma de decisión y la política; 2) La división sexual del trabajo; 3) Acceso a recursos y control sobre estos, y 4) Conocimiento y habilidades (Bee:2011; 78). Estos elementos resultan de utilidad en este marco para el análisis de las brechas de género en torno a la implementación de la estrategia REDD+ en la República Dominicana, los que a su vez se encuentran reflejados en marcos conceptuales de organismos y agencias de desarrollo.

Para la adecuada comprensión de estos aspectos, es necesario asumir una perspectiva, una epistemología, que permita comprender la realidad en la que las relaciones de género ocurren y que sitúe esa realidad material en la cotidianidad y la interacción con la naturaleza (Bee: 2016). También debe abordarse desde la complejidad de las categorías género y mujer, ya que estas no son categorías homogéneas. La perspectiva interseccional visibiliza esta complejidad al analizar las múltiples dimensiones que componen estas categorías, a saber, clase social, etnia, diversidad sexual, y procedencia. La política para manejo de los procesos que pueda generar el cambio climático y su impacto en la consecución del desarrollo sostenible se beneficia de este enfoque, ya que coloca el foco de la política en

la realidad vivida y particular de comunidades y personas.

El marco de análisis debe abordar también el hecho de que las desigualdades de género, clase, y otras se verán exacerbadas por las situaciones de desastres y crisis que puede generar el cambio climático. Por lo tanto, es importante tomar en cuenta a las poblaciones que pueden ser más afectadas debido a su lugar de exclusión o invisibilidad generada por la desigualdad. En este sentido se debe tomar en cuenta que las mujeres contribuyen de manera significativa a las economías del hogar, locales, nacionales, regionales y a nivel internacional, así como a la gestión ambiental, la reducción de riesgo de desastres y la resiliencia al cambio climático en diferentes niveles (CEDAW:2018).

Asimismo, se debe considerar el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres, dado que la excesiva y extensiva carga de trabajo doméstico y responsabilidades de cuidado familiar limitan las posibilidades de participación en procesos productivos, beneficios y toma de decisión. La participación de las mujeres se asume como categoría clave por igual para el análisis de la estrategia para la inclusión y transversalización de género en los procesos de adaptación y mitigación al cambio climático, incluyendo las estrategias REDD+, procesos ambientales, estrategias y planes. Esta categoría ha sido estudiada, entre otras, por las autoras Agarwal y Larson. (Agarwal:2001). Agarwal logra establecer cinco tipos de participación de las mujeres en procesos ligados a políticas forestales: 1) Participación nominal, 2) Participación pasiva, 3) Participación consultiva, 4) Participación específica a actividades; y 5) Participación activa e interactiva. Larson analiza la importancia de la participación en los procesos REDD+ y las barreras que generan lo que Agarwal llama la “participación excluyente” (Larson: 2015).

Se reconoce la necesidad de conocer mejor cómo hombres y mujeres se relacionan con los recursos, sus usos, su conocimiento, necesidades y acceso. La importancia de la comprensión de esta dimensión de género tiene un rol clave en la consecución de la meta del desarrollo sostenible.





2. CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

2.1. Marco legal institucional de la igualdad de las mujeres

La República Dominicana ha hecho explícita su adhesión a los principios de igualdad y, específicamente, a la igualdad de las mujeres. Los principales instrumentos nacionales que guían esta política oficial son la Constitución Nacional (modificada sustancialmente en 2010); la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END), aprobada mediante la Ley 1-12 de enero 2012, y la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la cual el país es compromisario. A partir de estos marcos referenciales se ha elaborado el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PLANEG III), con el “objetivo de garantizar coherencia con las políticas nacionales de desarrollo, vigentes, así como con los compromisos internacionales signados

por el país.” (Ministerio de la Mujer, s/f:22). El PLANEG III da continuidad a los instrumentos de planificación para la igualdad de género anteriores, PLANEG I y PLANEG II.

La Constitución prescribe el respeto a la dignidad de la persona (artículo 38); y declara que el Estado debe promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres (artículo 39); el derecho a la integridad personal, que condena la violencia intrafamiliar y de género (artículo 42); derechos de la familia, por los que la mujer y el hombre “*gozan de iguales derechos y deberes y se deben comprensión mutua y respeto recíproco*” (artículo 55); y por último se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo, independientemente del sexo (artículo 62).

La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 establece siete políticas transversales y una de ellas corresponde al enfoque de género.

TABLA NO. 1. MARCO LEGAL INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Constitución de la República Dominicana	<p>Título II De los Derechos, Garantías y Deberes Fundamentales (Capítulo I)</p> <p>Artículo 39. Derecho a la igualdad</p> <p>Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. Numeral 3) sobre la efectividad de la igualdad; numeral 4) sobre la prohibición de actos que menoscaben la igualdad; numeral 5) garantía de participación de hombres y mujeres a cargos electivos.</p> <p>Artículo 62. Derecho al trabajo 1) garantía de este derecho para hombres y mujeres.</p>
Ley No. 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer Decreto No. 56-10 que crea Ministerio.	<p>Garantizar la igualdad de género en las políticas públicas y velar por el cumplimiento de las condiciones para la igualdad.</p> <p>Responsabilidad de diseñar y monitorear un Plan Nacional de Equidad de Género</p> <p><i>PLANEG I 2000-2004, PLANEG II 2007-2017 y PLANEG III 2020-2030.</i></p>
Decreto No. 974-01	Crea las oficinas de equidad y género
Ley No. 1-12, del 26 de enero de 2012, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo	<p>Artículo 5. Visión: Promoción de la equidad y la igualdad de oportunidades</p> <p>Capítulo III. Políticas Transversales</p> <p>Artículo 11. Derechos Humanos</p> <p>Artículo 12. Enfoque de Género: Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.</p>
Ley 33-18, de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos, del 13 de agosto del 2018	<p>Considerando sexto: Reconocimiento y viabilización de los derechos políticos de las mujeres.</p> <p>Artículo 24. Deberes y obligaciones: Numeral 6) garantía de democracia interna y de equidad e igualdad de género; establecimiento de cuotas de participación de la mujer en los organismos de dirección.</p> <p>Artículo 53. Cuota de género: Para postulaciones y candidaturas.</p>
Ley 176-07, del Distrito Nacional y los Municipios	<p>Artículo 6. Conceptos y Principios. h) Equidad de Género: la equidad de género como principio transversal.</p> <p>Artículo 18.- Marco General: Equidad de género como principio.</p> <p>Artículo 19. Competencias Propias del Ayuntamiento: h) Promover la prevención de la violencia intrafamiliar y de género, así como de apoyo y protección de derechos humanos.</p>





	<p>i) Desarrollo de políticas públicas focalizadas a mujeres jefas de hogar y madres solteras.</p> <p>Artículo 34. Equidad de Género en las Postulaciones a Cargos Municipales: preservar y estimular la participación de la mujer en sindicaturas. Establece 33% de candidaturas para mujeres.</p> <p>Artículo 124.- Las Oficinas Municipales de Planificación y Programación. Garantizar políticas sectoriales y de equidad de género.</p> <p>Artículo 226. Participación Ciudadana; Párrafo I.-Garantía de participación de mujeres (50%); Párrafo II.- Establecimiento de metodologías de trabajo para el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres.</p> <p>Artículo 238. Principios: El Sistema de Presupuesto Participativo Municipal e) garantiza equidad de género.</p> <p>Artículo 368. Enfoque de Género: Ayuntamientos deben contemplar la equidad de género y el 33% de representatividad.</p>
<p>Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Reconoce las violencias basadas en el género contra la mujer, diferenciando la VCM y la Violencia Intrafamiliar.</p> <p>Ministerio de la Mujer: Programa de Prevención y Atención a la VCM: atención y prevención a violencia contra la mujer.</p> <p>56 Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer</p> <p>46 Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo, OEGD atención y prevención de VCM en los territorios a nivel nacional.</p> <p>Ministerio Público: Desde 2005, Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Contra la Mujer.</p> <p>15 Casas de Acogida a 2021 para protección de víctimas de violencia y de sus hijos e hijas.</p> <p>Dirección General de Violencia de Género de la PGR, 2017: Supervisar las hasta ahora 24 Unidades de Atención Integral a la Violencia de Género, Intrafamiliar y Delitos Sexuales, así como la Línea Vida. Centros Regionales de Atención a Sobrevivientes, Intervención Conductual para Hombres.</p> <p>Poder Judicial: Comisión de Igualdad de Género del Poder Judicial: Implementa la “Política de Igualdad de Género del Poder Judicial Dominicano;</p> <p>Observatorio Judicial contra la Violencia Intrafamiliar y de Género y Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género (DIFNAG).</p>
<p>Fuente: Elaborada a partir de Luciano, Olga y Pola, Susi.</p>	
<p>Institucionalidad de la igualdad de género</p>	<p>Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, MEPYD: Política institucional de género; Comité institucional de género del MEPYD.</p> <p>Ministerio de Agricultura: Oficina Sectorial Agropecuaria de la Mujer (OSAM).</p> <p>Ministerio de Trabajo: Dpto. de Equidad de Género.</p> <p>Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales: Departamento de Género.</p>

Consejo Nacional de Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio: Plan de acción de género y cambio climático 2018.

Comisión Nacional de Emergencia CNE: Equipo Consultivo Género, protección y edad.

Defensa Civil: Oficina de género y planificación.

Gabinete de Política Social: Observatorio de Política Social: Impulsa la perspectiva de género en programas y acciones, así como en la investigación y divulgación de información pertinente.

Oficina Nacional de Estadística, ONE: Departamento de Investigaciones y Estadísticas de Género.

Ministerio de Educación: Dirección De Equidad de Género y Desarrollo;
Departamento de Educación Género y Desarrollo; Mesa Nacional Consultiva de Género del Ministerio de Educación.

Ministerio de Salud: Oficina de Equidad de Género y Desarrollo; Plan de transversalización de la igualdad de género en el sistema de salud.

Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES: Programa de Empresarialidad Femenina 2018.

Fuente: elaboración propia datos PLANEG III; MEPYD; ONE; OPSD;

A nivel internacional la República Dominicana ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1979, y su Protocolo Facultativo en 2001, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en 1994. Además, múltiples convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT); entre ellos, de igualdad de trabajo (1951), sobre discriminación de empleo y trabajo (1958), protección de la maternidad (2000) y trabajo doméstico (2011). De igual modo, el país ha participado en las principales cumbres mundiales realizadas en los últimos 50 años, destacándose en el campo de la mujer las siguientes:

- Primera conferencia mundial sobre la mujer, 1975
- Segunda conferencia mundial sobre la mujer, 1980
- Tercera conferencia mundial sobre la mujer, 1990

- Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, 1995
- Conferencia Regional de la Mujer y sus Respectivos Consensos Regionales (CEPAL)
- Consenso de Montevideo sobre planificación y desarrollo (2013)
- Consenso de Santo Domingo de la Duodécima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2013)

En el país la desigualdad de género persiste a pesar de la clara intención de lograr la igualdad de género en su marco legal y normativo. El Índice Global de la Brecha de Género sitúa a República Dominicana en el puesto No. 74 de 144 países, con una brecha de 70.1%, una de las más desiguales de la región.⁴ Es el país de Latinoamérica con las mayores brechas de género en pobreza, en el mercado laboral y baja representación en el sector público, entre otras brechas (Marques-Garacia:2020). La representación de las mujeres en los gabinetes ministeriales era de solo un 18.2% para el 2016 de acuerdo con el Sistema de Indicadores de

⁴ República Dominicana - Índice Global de la Brecha de Género 2018 | datosmacro.com (expansion.com)



Género de la Oficina Nacional de Estadística (ONE). Si bien ha habido avances en algunos aspectos de la participación política de las mujeres en el país, y el marco legal así lo muestra, los principales partidos no tienen una representación equitativa entre hombres y mujeres en sus órganos de toma de decisión. El PLANEG III contextualiza esta situación y presenta los datos de solo un 11% de mujeres en el Comité Político del PRSC, un 17% en el Comité Político del PLD, en el PRD, un 22.7% y en el PRM, partido de gobierno, un 14%. Estos datos muestran la desigualdad existente en la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. También evidencian cómo los avances en el cierre de brechas se han limitado a aspectos que no abarcan los derechos fundamentales de las ciudadanas.

2.2. Brechas en la educación y Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC

Está comprobado que las mujeres dominicanas asisten más a los centros educativos que los hombres. Pero a pesar de que esto las coloca en una situación de ventaja con respecto a los hombres, en cuanto a formación se refiere, no las ayuda a competir en igualdad de condiciones con ellos en ninguno de los espacios sociales donde ambos se desenvuelven (CEG INTEC: 2019).

El Plan Nacional de Acción de Género, PLANEG III 2020-2030, analiza el contexto educativo de la República Dominicana en cuanto a las brechas de género existentes. Refiere que efectivamente, “Al año lectivo 2016-2017 la tasa neta de cobertura por sexo es mayor en las mujeres, en todos los niveles de instrucción, con relación a los hombres, y también al culminar los estudios de primaria y secundaria el porcentaje de mujeres que concluyen es superior al de los hombres” (2019). Esta situación es similar en el nivel técnico profesional donde se registra un 50.2% de mujeres y un 49.8% de hombres. Sin embargo, esto no se traduce en mejores salarios, acceso a puestos directivos, o mayor participación en espacios de toma

de decisión. Otros datos presentados en el PLANEG III sitúan la participación femenina en educación superior en un 64%, pero, aun así, las mujeres no escogen carreras tradicionalmente masculinas como ciencias, matemáticas, o ingenierías. La situación varía por zona urbana o rural, las zonas urbanas presentando un mayor índice de paridad de género en educación para 2017-2018, de 98.98 y más bajo en las zonas rurales, un 89.06.⁵

Igualmente ha habido una feminización del personal docente en el país. A nivel de educación preuniversitaria, el 76% del personal son mujeres, y a nivel de educación superior, el 74% del personal docente son mujeres.

Un dato más reciente lo arroja la encuesta sobre impacto del COVID 19 realizada por la RED ACTUA, en la cual se vio que las mujeres jefas de hogar suelen tener mayor nivel educativo que los hombres jefas de hogar (RED ACTUA: 2020).

En este sentido, Luana Márquez-García Ozemela dice lo siguiente: “(...) el país aún observa significativas brechas de género, principalmente económicas, en materia de salud, violencia y liderazgo político. En República Dominicana, las mujeres, aunque accedan más al sistema educativo que los hombres, enfrentan una mayor tasa de pobreza, menor participación en la fuerza laboral, menores ingresos laborales, marcada segregación en carreras de poco dinamismo y baja participación en los espacios de decisión. Los emprendimientos de mujeres se caracterizan por actividades de escaso valor agregado, poca integración con mercados internacionales y baja productividad. Además, la población femenina enfrenta altas tasas de mortalidad por enfermedades de transmisión sexual, feminicidios, violencia física y sexual, y embarazo en adolescentes (...)” (2020; 8).

La participación femenina en el uso de tecnologías de la información y la comunicación, las cuales se consideran importantes en la inserción laboral de calidad, así como en las actividades productivas

⁵ OPSD/Infografía ODS4 Educación de calidad. <http://enfoquesocial.gob.do/seguimientos/infograf%C3%ADas-ods/>

de futuro, es baja, igual que la masculina y amplios sectores de la población dominicana. El PLANEG III en su sección de Igualdad de Género y TIC plantea que el nivel de acceso de la población a internet de banda ancha está por debajo del promedio nacional en un 87.5% de las provincias. Según la ENHOGAR 2017, solo el 30% de hogares dominicanos tienen acceso a internet. Las zonas rurales en foco para este estudio tienen mucho menor acceso que las zonas urbanas, un 15% frente a un 34%. Y solo un 2% de hogares más pobres y vulnerables tienen acceso a internet. Aparentemente los datos por sexo no son muy diferenciados solo en cuanto a la edad y el uso del internet, ya que las mujeres a partir de los 30 años de edad presentan una disminución drástica en el uso de internet. Esto coincide tanto con la edad productiva como con la reproductiva del ciclo de vida, por lo que se infiere que debe impactar en esto la sobrecarga de cuidado y trabajo doméstico de las mujeres, la cual determina que su disponibilidad de tiempo sea menor que la de los hombres.

2.3. Brechas en la salud de las mujeres

En el área de la salud, las mujeres dominicanas enfrentan brechas importantes respecto a la seguridad social, la salud sexual y reproductiva y la violencia. El PLANEG III contiene el más reciente análisis del contexto de salud y mujer del país y se han tomado algunos datos ilustrativos a los fines del presente análisis. El trabajo doméstico remunerado y el cuidado remunerado aún no se incluyen como categoría en la seguridad social dominicana dejando a una cantidad importante de mujeres sin protección básica. Respecto a salud sexual y reproductiva, analizando algunos indicadores es posible observar que existe una necesidad insatisfecha de anticonceptivos en 11% de mujeres y en un 27% de adolescentes.

La mortalidad materna sigue siendo muy alta, de las más altas de la región, con 104.4 muertes por cada 100 mil nacidos vivos para el 2017. La mortalidad neonatal representa el 72% de las muertes infantiles. Este tipo de mortalidad es un reflejo de la salud de las madres y de

la calidad de la atención materno-infantil. La lactancia materna solo ocurre en el 4.7% de los casos, a pesar de la promoción de la Ley 8-95 de lactancia materna (PLANEG III: 2019). El aborto sigue siendo inseguro en el país sin la aprobación de legislación que permita realizar abortos de manera segura para las mujeres y adolescentes.

Respecto a los embarazos adolescentes, uno de los principales problemas de salud de las mujeres dominicanas, el país registra una de las tasas de fecundidad en adolescentes más altas de la región, siendo las más afectadas las adolescentes pobres y que viven en ruralidad. Para el 2014 el 20% de las mujeres entre 15-19 no asistió a la escuela porque estaba embarazada (UNDP: 2014). En la actualidad las zonas urbanas presentan un porcentaje mayor de adolescentes embarazadas solteras (8.4%) que la zona rural que tiene un 5.1% (ONE:2020). *“Por niveles de riqueza, los datos de la ENDESA identifican tasas que alcanzan 35.1% en el quintil más pobre y 8.7% en el quintil más rico”* (BID: 2020; 32). Existe un vínculo entre pobreza y embarazos adolescentes e igualmente con el alto índice de matrimonios infantiles del país de un 37%.

El país aún no tiene una política de igualdad de género frente al VIH. República Dominicana tiene una tasa de mortalidad por VIH en mujeres muy alta en comparación con la región. Por cada 100.000 mujeres mueren 24.7 por VIH, que es casi 6 veces el promedio de la región de 4.4. En República Dominicana cada día mueren 4 mujeres por VIH (Márquez-García: 2020:31).

Igualmente, la violencia de género se inserta en el tema de la salud, ya que es una de las principales causas de muerte en mujeres en edad reproductiva (15-49 años) y se cataloga como un problema prioritario de salud pública. En cuanto a salud y discapacidad las mujeres con esa condición son el 56.3% de la población con discapacidad, un 12.3% de la población total del país. Persisten retos importantes para la atención a esta población, así como para su inserción participativa en la vida social. (PLANEG III:2019)



2.4. Brechas en el acceso y condiciones respecto al trabajo

Un estudio realizado por la Oficina Nacional de Estadística (ONE) titulado “Mercado Laboral Dominicano 2018” (ONE:2019), pone de relieve cuál es la situación laboral dominicana, en cuanto a sexo se refiere. Si bien el estudio resalta que en 2018 se registró un ligero cambio en cuanto a la inserción laboral de la mujer, con respecto al 2014, persisten otros sesgos que mantienen a las mujeres en desventaja frente a los hombres en el mercado laboral.

Resulta relevante el hecho señalado por el estudio que asegura que sigue perpetuándose en los hogares una división sexual del trabajo que deja a la mujer la mayor carga de trabajo no remunerado y al hombre como el proveedor del hogar. Dice también que hay sectores laborales feminizados, como enseñanza, salud y asistencia social, y sectores masculinizados, como construcción, agricultura y ganadería, transporte y comunicaciones. Ambos hallazgos constituyen huellas culturales. El estudio deja claro que la participación laboral masculina es definitivamente mayor, independientemente de si es formal o informal. Al verse los datos desde la perspectiva de la zona de residencia, la brecha por sexo se agranda en la zona rural con respecto a la urbana.

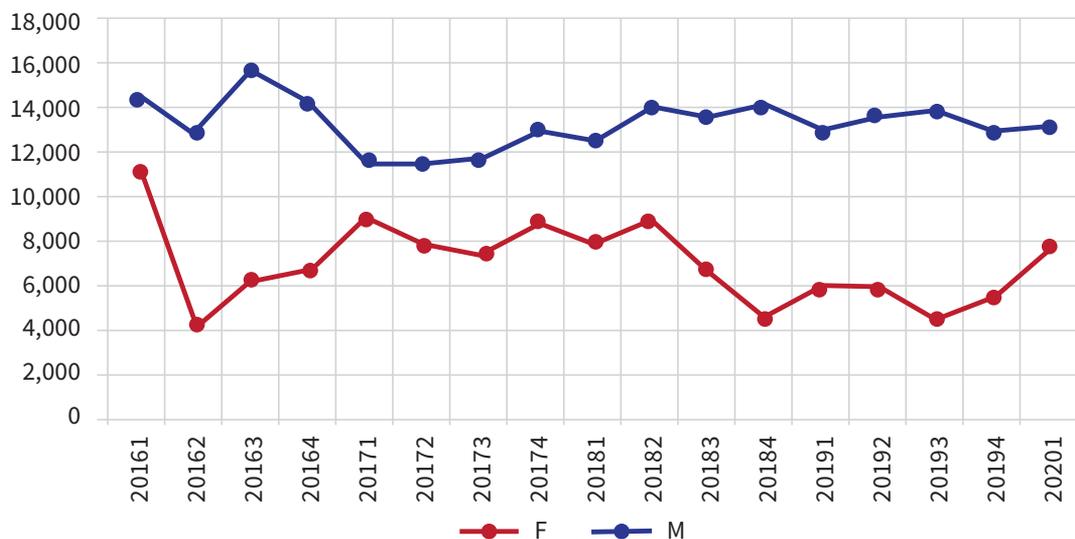
Otro aspecto que evidencia el estudio es que las horas laborales remuneradas a la semana son 13.6 horas menos entre las mujeres, que entre los hombres y que tanto en los sectores formales como en los informales las mujeres dedican en promedio menos horas semanales que los hombres y perciben menos ingresos por su trabajo.

En la República Dominicana, la población económicamente activa (PEA) es un indicador clave de la brecha en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Respecto a esto la ENHOGAR 2018 arrojó los siguientes resultados: en las zonas urbanas la población masculina económicamente activa para el 2018 era de un 59.3%, frente a una población femenina económicamente activa de un 40.7%. En las zonas rurales la diferencia es mayor, con un 67.7 % de población masculina activa frente a

un 32.3% de población femenina (ONE:2019). Para el 2019 de acuerdo con los datos de la Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo del Banco Central, la PEA por sexo muestra un aumento desde el 2004 en la participación femenina, sin embargo, esta sigue siendo muy diferenciada, con un 52.3 % de mujeres frente a un 78.6% de hombres (ENCFT). Se muestra una diferencia entre los datos de ambas encuestas, pero la tendencia queda clara.

Para los fines de este estudio, los sectores de población ligados a las actividades agropecuarias y forestales son de interés, y aunque se analizará más adelante en detalle la situación de estos grupos es importante ver la amplia brecha de población ocupada masculina frente a la femenina. La ENHOGAR 2018 presenta que en la población ocupada según los grupos ocupacionales agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros había un 94.9 % de hombres frente a un 5.1% de mujeres. En la población de 10 años y más ocupada por sexo en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca había un 92.5% de hombres y un 7.5% de mujeres.

Otro estudio, realizado por Consuelo Cruz (CEGES-INTEC, 2019), aborda también la participación laboral de la mujer y el tema de los ingresos. Los datos manejados en el campo laboral constatan la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres, a favor de éstos, y también reflejan las diferencias que se dan dentro de las mismas mujeres, a partir de factores como la edad, la procedencia rural o urbana, la vulnerabilidad por discapacidades, nivel de estudios, origen nacional y nivel socioeconómico, entre otros. En la participación laboral la autora destaca las ventajas importantes, favorables a algunos grupos femeninos, como las de 20 a 59 años (64.5%); las de mayores niveles de estudios, destacando las que tienen estudios universitarios (77.3%) frente a las que solo tienen estudios medios (52.9%); las que viven en zona urbana (50.4%) y las no pobres (52.8%). El grupo de mujeres con discapacidad tiene una baja participación laboral (35.9%). Entre los inmigrantes procedentes de Haití, hay una diferencia sustancial de inserción por

GRÁFICO NO. 1 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN AGRICULTORES Y GANADEROS CALIFICADOS

Fuente: ONE <https://oig-rd.gob.do/portfolio/mercado-laboral-dominicano-2018-analisis-de-las-brechas-salariales-entre-hombres-y-mujeres/>

el sexo: entre los hombres es de 91.2% y en las mujeres 52.1%.

En relación con el ingreso, el texto se hace eco de su persistente desigualdad, en contra de las mujeres. También destaca que un 29.7% de éstas, mayores de 15 años, no tiene ingresos propios, en oposición al 12.6% de los hombres. La mayor dependencia económica se presenta entre las mujeres de 15 a 24 años (49.1%) y las mujeres rurales (36.4%). En términos generales el ingreso promedio mensual de las mujeres representa el 83.4% del que reciben los hombres, mientras que en el sector formal equivale al 89.1%, en el sector informal equivale al 64.2%. Un dato relevante que aporta el estudio tiene que ver con el nivel de estudio de la mujer, que no importa que sea superior al del hombre, éste gana más. En el caso de las que tienen estudios universitarios sus salarios equivalen al 71.5% de los hombres con igual nivel de estudios. Esto lo corrobora el estudio del mercado laboral dominicano realizado por la Oficina Nacional de Estadística, ONE, que plantea que los hombres representan una mayor proporción en los puestos de alta jerarquía y en aquellos de mayor productividad, siendo mejor pagados que las mujeres. (ONE: 2018)

Un ejemplo de la brecha salarial en el sector agropecuario lo presenta otro estudio de la

Oficina Nacional de Estadística, ONE, sobre Brecha Salarial en la RD. En las ocupaciones de operarios y artesanos y agricultores y ganaderos calificados, las mujeres recibieron casi la mitad de la remuneración de los hombres. La brecha salarial entre ambos grupos fue de 90.3% y 89.5%, respectivamente. (ONE:2020).

Otro estudio realizado por la ONE y el Ministerio de la Mujer destaca el tema del trabajo no remunerado en el país (ONE-Ministerio de la Mujer, 2018). Esta publicación se refiere al uso del tiempo dedicado al trabajo no remunerado en la población dominicana. Su objetivo principal es poner de relieve los datos de brecha de género en relación con el uso del tiempo. Su fuente es la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) 2016, que realiza periódicamente la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana. En ella se resalta una forma de división social del trabajo en la que se relega a las mujeres a funciones privadas, de cuidado en el hogar, contrario a los hombres, que desempeñan en la sociedad papeles públicos.

Según los datos recogidos en esa encuesta las mujeres dominicanas dedican más horas al trabajo no remunerado que los hombres. Ellas dedican 31.2 horas a la semana a trabajo



no remunerado, cuando los hombres apenas trabajan 9.6 horas semanales. Esta situación se revierte en el caso del trabajo remunerado, al que los hombres dedican 37.1 horas semanales y las mujeres solamente 19.5 horas. Por otro lado, el estudio revela que en las zonas rurales su población consagra un poco más de tiempo al trabajo no remunerado; en especial las mujeres, con un promedio de 33.9 horas semanales.

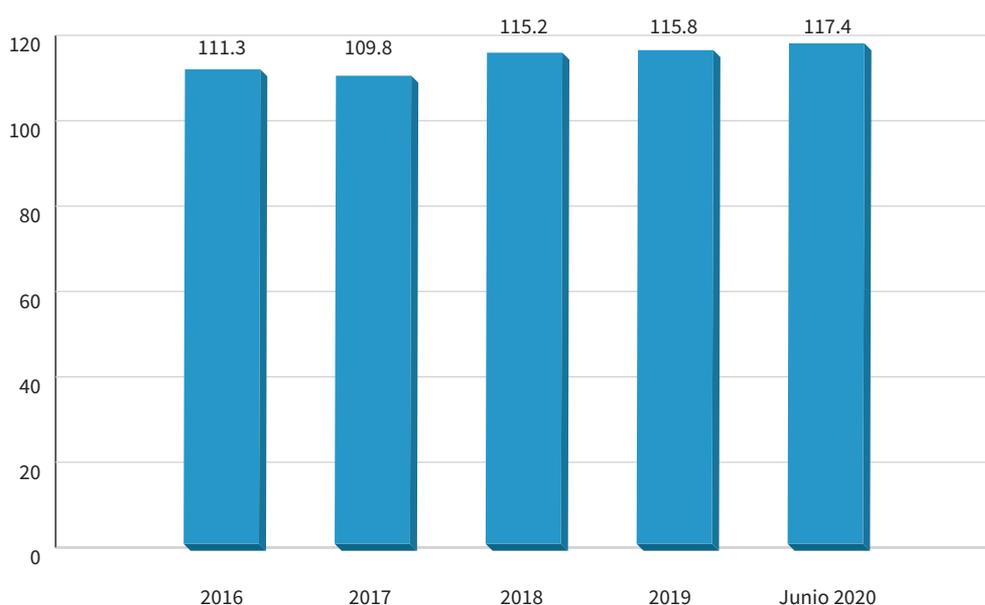
Otro indicador de la situación económica de las mujeres dominicanas es la posibilidad de adquirir bienes y servicios, siendo la vivienda uno de los más importantes. De acuerdo con el contexto económico de las mujeres en República Dominicana presentado en el PLANEG III, el 28% de los hogares encabezados por mujeres son residentes como hogares secundarios con familiares, dato del Censo del 2010. Esto es una muestra de la dificultad que tienen las mujeres para adquirir sus propias viviendas.

2.5. Pobreza de las mujeres

En la República Dominicana la pobreza tanto general como extrema ha disminuido en los últimos años. Pero a pesar de ese hecho, se señala que la proporción de personas pobres es mayor en la zona rural (37.9%) que en la urbana (26.6%), y en los hogares de jefatura femenina (26.7%) que en los de jefatura masculina (20.9%). Del mismo modo, hay un mayor porcentaje de mujeres (30.37%) pobres que hombres (27.4%), siendo las más afectadas dentro de las primeras las procedentes de las zonas rurales (40.41%) (CEGES-INTEC, 2019:9).⁶

La feminización de la pobreza ha aumentado en la República Dominicana, según datos de la CEPAL presentados en el PLANEG III. Para el 2017 este fenómeno había afectado la pobreza extrema y la general, con índice de 140 mujeres por cada 100 hombres en el caso de la pobreza moderada y 154 mujeres por cada 100 hombres en pobreza extrema. Sin embargo, datos más recientes elaborados por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, MEPyD, en contexto COVID 19, arroja el dato de un índice de feminización de la pobreza de 117 mujeres por cada 100 hombres para el segundo

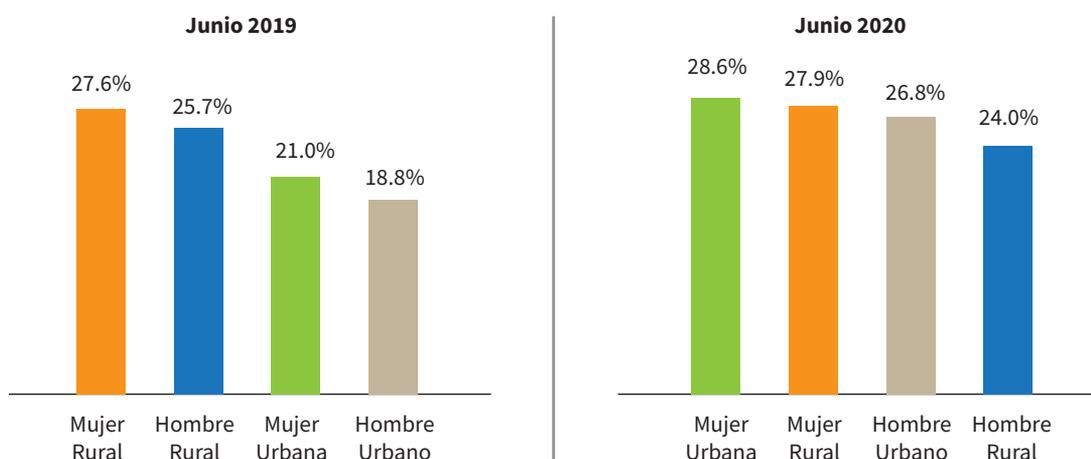
GRÁFICO NO. 2. ÍNDICE DE FEMINIDAD POR NIVELES DE POBREZA GENERAL, 2016-2020



Fuente: MEPyD COVID bajo la lupa (2020); pág12

⁶ Su fuente es la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) 2016, que realiza periódicamente la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana.

GRÁFICO NO. 3: POBREZA GENERAL POR ZONA DE RESIDENCIA SEGÚN SEXO, JUNIO 2019-JUNIO 2020.



Fuente: MEPyD COVID bajo la lupa 2020 pág. 13

trimestre del 2020, analizando que esto implica un aumento de este índice respecto al 2019, cuando el mismo fue de 115.8 (MEPyD: 2020))

En el país el concepto de pobreza como fenómeno multidimensional, el cual analiza la pobreza no monetaria de las personas, es utilizado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Analizando la pobreza desde esta perspectiva, el PLANEG III presenta los datos del MEPyD en los cuales se muestra una reducción de este tipo de pobreza en los hogares con jefatura femenina entre el 2000 y el 2016, de un 35% a un 20%. Sin embargo, el documento plantea la preocupación de que, a pesar de este tipo de mejoría, las mujeres dominicanas siguen presentando condiciones de persistencia de pobreza debido a otros factores importantes como la dependencia económica, especialmente en mujeres rurales, “36.4% de las mujeres de zonas rurales en comparación con el 13.4% de los hombres de dichas zonas no cuenta con ingresos propios”.⁷

La situación específica de las mujeres en el sector agropecuario se analiza en otra sección de este estudio.

2.5.1 Contexto COVID 19 y pobreza de las mujeres

La pandemia del COVID 19 ha tenido como una de sus consecuencias más importantes el aumento de los niveles de pobreza, y específicamente en los hogares con jefatura femenina. En base a la Segunda Encuesta sobre Impacto Socioeconómico del COVID 19 efectuada por la RED ACTUA la población en condición de pobreza general aumentó de 19.9% a 27.8% en comparación con el 2019 en las zonas urbanas. Sin embargo, hubo una caída de la pobreza general en las zonas rurales, situándose en un 25.9%. En el caso de la pobreza extrema, en las áreas urbanas incrementó a 5.3 %. En las zonas rurales, la tasa de, 4.4 % se mantuvo. (RED ACTUA: 2020)

En los hogares con jefatura femenina, la encuesta revela que el 12.2% de hogares donde una mujer es la principal generadora de ingresos tuvo pérdida permanente de empleo, y en un 30.2% de estos hogares hubo disminución de ingresos frente a un 40.2% de hogares donde un hombre es el principal generador de ingresos. Es importante notar que un 51.2% de los hogares encuestados tenía jefatura femenina. Igualmente, importante es destacar que estos hogares tienen mayor porcentaje de personas vulnerables por condiciones de salud. Este hecho aumenta los niveles de pobreza de estos

⁷ Datos de la CEPAL 2018, citados en PLANEG III, contexto economía y desigualdad de género.



hogares por los costos involucrados, pero igual por la sobrecarga de trabajo que esto implica para las mujeres.

Para junio de 2020 la tasa de pobreza en las mujeres aumentó 6.4 puntos porcentuales respecto a junio 2019 y la de los hombres en 6.2 puntos. Y como se mencionó antes el índice de feminización de la pobreza fue de 117 mujeres por cada 100 hombres (RED ACTUA: 2020).

“Tras la COVID, la feminización de la pobreza se fortalece haciendo que tanto las mujeres que viven en zonas urbanas como las que viven en zonas rurales tengan tasas de pobreza superiores a las de los hombres”.

Es interesante el dato de que la pobreza rural se presenta como menor que la urbana en el contexto COVID 19. Igualmente hubo una disminución de la pobreza en las personas de los sectores de agricultura, ganadería, enseñanza, salud, administración pública y defensa. Las causas de estos indicadores no se han indagado en este estudio, aunque podría suponerse que se vinculan con el impacto de la pérdida de empleos por la pandemia que se ha presentado con mayor incidencia en las zonas urbanas.

En cuanto a los datos sobre empleo, para junio 2020 la encuesta presenta una reducción del empleo formal femenino de un 4.4% y de un 15.5% del empleo informal femenino. Entre junio 2019 y junio 2020 se perdieron 85,461 empleos, de los cuales, 81.5 % eran empleos femeninos y 18.5 % masculinos.

2.6. Brechas en el uso del tiempo: Trabajo no remunerado y cuidados

La división sexual del trabajo ha asignado roles diferenciados a hombres y mujeres, que sitúan a la mujer en la reproducción y cuidado y al hombre en la producción. Al igual que el resto de las mujeres del mundo, las mujeres dominicanas son las responsables en sentido general de las labores domésticas y de las tareas de cuidado de la infancia, personas envejecientes, personas con discapacidad y enfermedad. La Constitución reconoce el

trabajo del hogar como actividad económica, sin embargo, no se aprecian cambios en los roles tradicionales de género ni en las políticas que podrían generar cambios, como la educativa, la salarial y la impositiva, entre otras.

Como se ha descrito con más detalle en la sección 2.4 Brechas en el acceso y condiciones respecto al trabajo, del presente Análisis de Género, en República Dominicana las mujeres dedican una importante parte de su tiempo a tareas de cuidado, siendo las **“mujeres rurales las que más trabajo de cuidado realizan, con un total de casi 34 horas a la semana”** (ONE:2018). Esta carga laboral generalmente no reconocida es una de las principales barreras a la participación plena de las mujeres en la producción, sus beneficios y en los procesos de toma de decisión. La segunda encuesta de impacto del COVID 19 de RED ACTUA revela el dato de que entre las principales razones que dan las encuestadas del porqué no están buscando trabajo luego de perderlo, un 39.9% de estas mujeres dijo que no lo hace debido a las responsabilidades del hogar y tareas de cuidado.

2.7. Violencia contra las mujeres y las niñas

La República Dominicana cuenta con un marco normativo que condena y sanciona la violencia en todas sus formas, incluyendo la violencia de género. Sin embargo, la baja aplicación de este marco e importantes elementos culturales influyen en la persistencia de este tipo de violencia en contra de las mujeres y las niñas. La República Dominicana tiene una de las más altas tasas de feminicidios en la región. Según datos de la Oficina Nacional de Estadística, ONE, publicados en el Atlas de Género 2020, entre 2016 y 2018, 273 mujeres fueron víctimas de feminicidio en el país. Igualmente aumenta anualmente la cifra de denuncias por violencia de género, delito sexual, violencia intrafamiliar, incluyendo violencia psicológica, física, y verbal. Para el 2018, el porcentaje de mujeres de 15 años o más que habían sufrido violencia por parte de una pareja era de un 68.1% para la zona urbana y de 71.9% para la zona rural

(ONE: 2020). La violencia de género en las comunidades es sufrida por un 39.5% de las mujeres urbanas y un 38.1% de mujeres rurales.

El país ha realizado esfuerzos para mejorar la prevención y la atención en casos de violencia de género e intrafamiliar. El Ministerio de la Mujer ha desarrollado un servicio de auxilio y casas de acogida. Asimismo, se han creado 23 Unidades de Atención Integral a la Violencia de Género en las Fiscalías de las ciudades cabecera de provincia (CEG INTEC: 2018). Estos datos muestran el alcance limitado de estos esfuerzos, lo que deja fuera de la protección a la mayoría de las mujeres del país. En este sentido, es importante notar la escasa cobertura de protección que tienen las mujeres rurales.

2.8 Brechas respecto al medio ambiente y recursos naturales, gestión de riesgo de desastres y cambio climático

El país carece de información que permita hacer un análisis de género respecto al uso, manejo, y distribución de los recursos naturales. Las estadísticas ambientales no están desagregadas por sexo. Igualmente se hace difícil analizar impactos diferenciados de los desastres en el país, ni de los impactos del cambio climático en hombres y mujeres. El último PLANEG III presenta la información más actualizada respecto al género en este sector. Algunos esfuerzos que se realizan para la incorporación de la perspectiva de género al sector medio ambiental y de cambio climático incluyen:

- El proyecto de preparación para REDD+
- El programa de reforestación Quisqueya Verde
- El proyecto Conservación de Bienes y Servicios Ecosistémicos en Paisajes Productivos de Montaña Amenazados
- La Estrategia Nacional de Saneamiento (ENS).

Es importante señalar que, en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la

proporción en el gabinete ministerial para septiembre de 2018 era de un 42.86% de mujeres.

En el sector de gestión de riesgo de desastres en la República Dominicana no existen mecanismos legales para la inclusión de la perspectiva de género. La ley 147-02 de Gestión de Riesgo no tiene perspectiva de género. La adhesión del país a los convenios y marcos internacionales para la gestión de riesgo de desastres obligan al país a avanzar en incorporar una mirada de género en la planificación y algunas acciones en el sector. El Marco de Sendai incluye la temática de género de manera transversal y así el país ha ido asumiendo esta perspectiva. La Comisión Nacional de Emergencia, órgano rector del sector, incluye un Equipo Consultivo de Protección Género y Edad. Asimismo, el último Plan de Reducción de Riesgos de la RD 2017-2030 plantea incorporar de manera transversal la perspectiva de género y se materializa en algunas acciones presentadas. Asimismo, la Defensa Civil cuenta con la Oficina de Género y Desarrollo y el Centro de Operaciones de Emergencia, COE, ha integrado al Ministerio de la Mujer a sus mesas de respuesta. Sin embargo, existen enormes retos culturales, institucionales y presupuestarios para una efectiva incorporación de la perspectiva en el Sistema Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta y por lo tanto en la gestión de riesgo de desastres.

Para la adaptación y mitigación al cambio climático, el país cuenta con una Política Nacional de Cambio Climático 2012, la cual aborda elementos del impacto del cambio climático en las mujeres, relacionados con salud y educación. Asimismo, el país ha desarrollado el Plan Nacional de Igualdad de Género y Cambio Climático en el 2018. Son pocos los avances en el contexto de vulnerabilidad en el cual se encuentra el país respecto a los impactos del cambio climático dada su condición de pequeña isla y por su localización geográfica. Las mujeres y otros grupos vulnerables no tienen un marco para la prevención, mitigación, respuesta y reducción de riesgo de desastres.





3. CONTEXTO REDD+ Y GÉNERO EN LA REPUBLICA DOMINICANA

El proceso de preparación para REDD+ en la República Dominicana se inició en 2010. Este mecanismo forma parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático para la reducción de emisiones por deforestación y degradación de bosques, REDD+. La formulación de la estrategia nacional para REDD+ se inició en 2011, con el apoyo del Programa Regional REDD / CCAD-GIZ, en cuyo marco se desarrolló un análisis regional para la inclusión de género en las áreas piloto REDD+, donde se incluyó a la República Dominicana. Se podría decir que ese análisis da inicio a la incorporación de una perspectiva de género en REDD+ en la República Dominicana. Si bien este análisis no se completó, arrojó información clave para situar las brechas y barreras existentes para la incorporación de las mujeres.

En el año 2013 el país presentó al Fondo Cooperativo para la Protección de los Bosques (FCPF) su “Propuesta de Preparación para la Reducción de Emisiones Causadas por la Deforestación y Degradación de los Bosques” (R-PP) y obtuvo una donación de USD 3.8 millones del FCPF, administrada por el Banco Mundial, para apoyar el diseño e implementación de las actividades de preparación y su estrategia, mediante un proceso participativo e incluyente de diferentes

actores sociales. A partir de abril de 2015, el país definió los arreglos institucionales y mecanismos para la gobernanza que permitiera una gestión participativa y transparente de REDD+.

Desde diciembre de 2016, República Dominicana inicia la preparación de su Programa de Reducción de Emisiones (ERP), el componente más importante de la Estrategia REDD+ del país, debido a que su meta principal es reducir significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y es el requisito para la participación de fondos para sistemas de beneficios por rendimiento.

En el 2017, el país formaliza su compromiso con la incorporación de la perspectiva de género al proceso REDD+ a través de la integración del Ministerio de la Mujer a los mecanismos de gobernanza del proyecto. Como resultado de esta decisión esa institución se ha integrado en el diseño y la implementación de los mecanismos de REDD+ en la República Dominicana, incorporándole el tema de la igualdad de género.

En el 2018 fue publicado el Plan de Acción Género y Cambio Climático en la República Dominicana (PAGCC-RD). Es un documento oficial para promover la acción del Estado en

las actividades de mitigación y adaptación al CC, con la visión de que las mujeres y hombres tengan iguales oportunidades para luchar contra este fenómeno global y para avanzar hacia el desarrollo sostenible. Enlaza la política nacional con los acuerdos internacionales en materia de género y cambio climático. Su horizonte temporal es hasta el 2030, de acuerdo con otras iniciativas de políticas nacionales conectadas con este plan, en cuanto a fines se refiere. Surgió como respuesta a los acuerdos tomados en la Vigésima Conferencia de las Partes (COP20), de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC). Este Plan de Acción incluye en su propuesta el sector forestal y analiza la situación de las mujeres en el sector, la inclusión de la perspectiva de género en el mismo, así como los avances que el país ha tenido. Entre estos menciona la creación del Programa REDD+ en el país, la participación de las mujeres en el área forestal en el Plan Nacional Quisqueya Verde, y otros avances en la institucionalidad y los planes estratégicos sectoriales con perspectiva de género. Entre las propuestas se encuentran la sensibilización y capacitación de hombres y mujeres en inclusión, la capacitación de mujeres en aspectos técnicos forestales, generar mecanismos para la inclusión de las mujeres en proyectos de pagos por servicios ambientales, financiamientos específicos para mujeres y su incorporación en sistemas de comercialización.

En marzo de 2018, el país presentó al Comité de Participantes del FCPF un Informe de Medio Término (MTR, por sus siglas en inglés) sobre la implementación del donativo recibido. Fruto de este primer desempeño logró un financiamiento adicional para ampliar y expandir la preparación para REDD+, el desarrollo de la Estrategia Nacional REDD+ y los Sistemas de Monitoreo de Bosques y Salvaguardas.

En 2019 fue presentado el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), aplicable a nivel nacional y que se considera el instrumento de gestión ambiental y social de REDD+

para la EN-REDD+ y para el Programa de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de los Bosques (PREDD). República Dominicana está desarrollando su Programa de Reducción de Emisiones (PRE), que representa la base para la implementación de la Estrategia Nacional (ENREDD+), la cual se está formulando con la participación de los distintos actores claves. El Sistema de Información de Salvaguardas, SIS, la Evaluación Estratégica Social y Ambiental, SESA, y el Mecanismo de Quejas, Reclamos y Manejo de Conflictos, MQRC, son parte de este proceso. Se ha hecho un esfuerzo por incluir la temática de género en estos documentos, convocando a participar en las consultas realizadas a mujeres de las zonas y sectores priorizados, así como a organizaciones de mujeres. De las conclusiones que se han podido sacar de estos ejercicios destaca la preocupación por la inclusión de grupos vulnerables en la distribución de beneficios, incluyendo a las mujeres y a las personas con tierras no tituladas, . Igualmente, un llamado a incrementar recursos técnicos y financieros en temas de género, a fortalecer a las organizaciones que promueven los derechos de las mujeres, y al respeto por las costumbres locales, entre otros.

De forma paralela a la preparación para REDD+, el país viene preparando el Documento del Programa de Reducción de Emisiones (ERPD) a partir de diciembre de 2016. La última revisión de este documento se hizo en agosto del 2019. Con este programa se promoverá la regeneración de áreas degradadas y el establecimiento de sistemas agroforestales de café, cacao y silvopastoril para convertir el país en un reservorio neto de carbono⁸. El país ha elaborado el Plan de Distribución de Beneficios (PDB) para la distribución de lo que se espera serán *“USD 25 millones a cambio de la entrega de 5 millones de tCO₂e de RE, medidas, reportadas, y verificadas al Fondo del Carbono (FC) del FCPF t”* (MARN:2020).

El Plan de Distribución de Beneficios tiene como objetivo *“asegurar que los pagos que se*

⁸ En el documento “Paquete de Preparación para REDD+ de República Dominicana (R-Package), de febrero de 2019, se compilan los avances del proceso de preparación para REDD+ en República Dominicana.



TABLA NO. 2. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE CONFORMAN EL PREDD+

Planes, programas y proyectos	Ministerio responsable	Principales tipos de acciones
Plan Nacional Quisqueya Verde	MARN	Reforestación, agroforestería, forestería social
Sistema Nacional de Áreas Protegidas	MARN	Conservación de Recursos Naturales, Planes de Manejo de ANP
Programa Agroforestal	Interministerial	Plantaciones de café, frutales, reforestación
Sistema Agroforestal con cacao bajo sombra	Ministerio de Agricultura	Plantaciones de cacao
Sistema Agroforestal con café bajo sombra	Ministerio de Agricultura	Plantaciones de café
Sistema silvopastoril y conservación de bosque en fincas ganaderas	Ministerio de Agricultura, DIGEGA, CONALECHE	Restauración, regeneración natural, conservación
Proyecto integrado de agricultura resiliente y manejo de recursos hídricos	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	Conservación de bosques, plantaciones de cacao y café
Manejo forestal sostenible	MARN	Manejo forestal, reforestación
Pago por servicios ambientales Cuenta Yaque del Norte	MARN	Plantaciones y manejo de café, conservación de bosques

generen por la implementación del Programa sean repartidos de forma transparente y equitativa a los diferentes actores que realizarán los esfuerzos necesarios para lograr la reducción de emisiones que el Programa tiene como metas". Estos pagos serán utilizados para atender a las causas de deforestación y la promoción de actividades de secuestro de carbono, incorporando a individuos, familias, pequeños y medianos productores asociados o no.

Los planes, programas y proyectos que participan en el PRE se presentan en el Tabla No. 2, que es el mismo cuadro No. 2.2.2 del ERP⁹. Se observa que el Proyecto Integrado de Agricultura Resiliente y Manejo de Recursos Hídricos dependía de un préstamo de 80 millones de dólares con el Banco Mundial, que fue excluido de las prioridades gubernamentales a causa de la pandemia del COVID-19. Dada esa situación, el mismo no

ha sido considerado como parte del Plan de Acción de Género, pero además se toma en cuenta que en su diseño fueron incorporados los estándares sociales del Banco Mundial, que incluyen la equidad de género.

El Programa de Reforestación Quisqueya Verde es uno de los programas que implantó la política de impulsar la participación de las mujeres en la reforestación, asignándoles incluso el rol de capatazas de las brigadas encargadas de reforestar que se crearon por todo el país. Entre los años 2011 y 2017, bajo el proyecto Manejo Integrado de la Cuenca Hidrográfica Transfronteriza del Río Libón, el cual comprendió al municipio de Restauración, en la provincia Dajabón, y a diversos territorios de Haití, donde nace dicho río, se identificó que, para la parte correspondiente al país, se reveló una inclinación a reemplazar a las mujeres capatazas por hombres cuando por alguna condición ellas tenían que renunciar

⁹ Documento del Programa de Reducción de Emisiones (ER-PD), versión en español, presentado para fines de revisión al FCPF el 14 de agosto de 2019.

a su función (PLANEGIII: 2019). Uno de los resultados de este proyecto, presentado en el informe realizado por el Ministerio de Medio Ambiente (2017) fue el establecimiento de una cuota mínima de tres mujeres en cada brigada, lo que permitía que se asegurara una representación femenina de aproximadamente el 35% de las brigadas. El salario que devengaban las capatazas era mayor que el del resto de brigadistas, lo que generó efectos significativos con respecto a mejoras en las viviendas, hijos e hijas alimentados de mejor modo, compra de animales, aumento del valor de sus tierras y una participación y liderazgo considerable en las instituciones comunitarias.

El proyecto Conservación de Bienes y Servicios Ecosistémicos en Paisajes Productivos de Montaña Amenazados incorpora el diseño y aplicación de un paquete de extensión con una perspectiva de género y susceptible a distinciones de tipo generacional. En su diseño el proyecto incluye el fomento de medios de vida a través de acciones sostenibles para robustecer los trabajos de las microempresas de las mujeres y los jóvenes, así como el fortalecimiento institucional por medio a la implantación del enfoque de género en la estructura orgánica y funcional de los Ministerios de Medio Ambiente y de Agricultura en las zonas de implementación del proyecto, como son los municipios específicos de Yamasá, en la provincia Monte Plata; Rancho Arriba, en la provincia San José de Ocoa; y La Descubierta, en la provincia Independencia.

El enfoque de género se está adoptando en todos los programas que se coordinan desde el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, que cuenta con la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, y con un Equipo Focal de Género en todas las Direcciones Provinciales del país, estructuras que participan de manera activa en las Jornadas de Concientización sobre los Derechos de las Mujeres Empleadas del Estado, que se efectúan en el ámbito nacional.

A su vez, los planes de capacitación para mujeres capatazas de las brigadas de reforestación del Programa Nacional Quisqueya Verde, la Estrategia para la Transversalidad

de Género en la Gestión Ambiental, la Guía de Sensibilización en Género para la Gestión de los Recursos Naturales y los foros de Género y Cambio Climático que se celebran en todo el país, son algunos resultados específicos de los avances logrados en este campo.

3.1. Género y cambio climático

En términos generales no existe abundante información publicada respecto de la relación entre cambio climático e impactos diferenciados de género en la República Dominicana. De ahí que no se tenga información recolectada ni disponible del acceso de mujeres y hombres a los bienes y servicios de los ecosistemas y de los recursos naturales desde una visión general. Tampoco se tiene información sobre el impacto de las personas en la alteración del entorno ambiental. Se puede suponer que dado que hombres y mujeres intervienen en las labores productivas desde escenarios muy distintos, los impactos del cambio climático serán diferenciados.

Si bien algunos estudios relevantes realizados en el país sobre los efectos del cambio climático y la contribución del país al mismo mencionan la desigualdad de género (MARN) como uno de los aspectos sociales a tomar en cuenta en el análisis, no se han encontrado datos ni acciones específicas que atiendan a la desigualdad de género. Sin embargo, información accesible recopilada por la Vicepresidencia de la República Dominicana en el año 2017 indica que las mujeres dominicanas, especialmente las del sector rural, presentan un acceso reducido a los siguientes medios: posesión de la tierra, capacidad para recibir créditos, entrenamientos especializados, información, participación activa de los entornos de decisión, tecnología, entre otros aspectos relevantes, lo que restringe sus competencias para ajustarse al cambio climático.

Otro estudio realizado en el país sobre los impactos y acciones frente al cambio climático a nivel rural menciona a los hogares con jefatura de madres solteras como un grupo





vulnerable a priorizar en acciones preventivas o de respuesta (del Rosario: 2013). El Índice de Vulnerabilidad ante Choques Climáticos, menciona el interesante hallazgo de que los hogares con jefatura femenina registrados en el SIUBEN son menos vulnerables frente a choques climáticos debido a que las mujeres hacen una mejor gestión del riesgo que los hombres (PNUD: 2018). Este hallazgo contradice la visión generalizada de que al ser los hogares más pobres éstos son los más vulnerables. La explicación de ese dato contradictorio aun es una deuda, pero podría suponerse que los niveles más altos de educación de las jefas de hogar podrían impactar sobre esta baja en la vulnerabilidad de estos hogares. Es posible que otro dato aporte a reflexionar sobre estos hallazgos. En diversas poblaciones rurales las mujeres son las protectoras de las prácticas y conocimientos ancestrales tradicionales que se difunden inter generacionalmente y que se pudieran considerar como contribuciones significativas para atenuar los efectos del cambio climático y generar adecuados modos de adaptación.

En sentido general, las mujeres se muestran como las actoras del proceso más vulnerables, ya que carecen de suficientes recursos para poder afrontar las dificultades. De modo particular en las mujeres que habitan las zonas rurales estas desventajas se acentúan

significativamente. Cuando ocurren fenómenos climáticos severos, la división sexual del trabajo existente menoscaba a las mujeres debido a que aumenta el tiempo de trabajo no retribuido, principalmente para aquellas en condiciones de vulnerabilidad o las que viven en sectores rurales o costeros.

El país cuenta con un Plan de Acción de Género y Cambio Climático elaborado de manera participativa en el 2018, uno de los pocos instrumentos cuyo objetivo específico es incorporar la perspectiva de género a los procesos ligados al cambio climático y sus efectos en el país, incorporando acciones que visibilizan a las mujeres y por lo tanto hace un aporte importante.

3.2. Políticas, planes y programas. Marco legal institucional para el CC y REDD+ en la República Dominicana

Un conjunto de instituciones públicas es responsable de la adaptación y la mitigación al cambio climático en la República Dominicana. Estas incluyen ministerios, consejos y comisiones especializadas, responsables de implementar al menos siete políticas. La siguiente tabla muestra el detalle.

TABLA NO. 3. MARCO POLÍTICO, LEGAL INSTITUCIONAL PARA LA ADAPTACIÓN Y LA MITIGACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Políticas relevantes	Instituciones responsables	Legislaciones principales
Política Nacional de Cambio Climático (PNCC)	MARN y Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio, (CNCCMDL)	Ley 64-00: Crea el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) como órgano rector de la gestión del medio ambiente, de los ecosistemas y de los recursos naturales. Este ministerio ostenta la Secretaría del Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL), creado mediante Decreto No. 601-08.

Políticas relevantes	Instituciones responsables	Legislaciones principales
		<p>Ley 1-12: Establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, la cual se articula en torno a cuatro ejes estratégicos, que definen el modelo de desarrollo sostenible nacional y establece la política transversal de igualdad de género. Su Cuarto Eje Estratégico procura una sociedad de producción y consumo ambientalmente sostenible, que se adapta al cambio climático, y que gestiona con equidad y eficacia los riesgos.</p> <p>Decreto No. 269-15 oficializa la PNCC. Incorpora enfoque de género en temas relevantes para las mujeres en la adaptación al cambio climático.</p>
Políticas nacionales de desarrollo sostenible	Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD)	<p>Ley 496-06: Crea y define la estructura orgánica del MEPYD, como órgano rector del Sistema Nacional de Planificación Le asigna la función de “Conducir y coordinar la formulación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas macroeconómicas y de desarrollo sostenible.”</p> <p>Ley 498-06: regula el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.</p> <p>Ninguna de estas leyes contiene la perspectiva de género de manera explícita.</p>
Políticas fiscales	Ministerio de Hacienda	<p>Ley 494-06: Organiza el Ministerio de Hacienda, cuya principal función es dirigir la política fiscal global del gobierno, sus ingresos, gastos y financiamiento, garantizando que sea sustentable.</p> <p>Ley 5-07: Crea el Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado;</p> <p>Ley 424-06, orgánica del Presupuesto del Sector Público.</p> <p>Ley 64-00: Consigna la competencia del Ministerio de Hacienda para coordinar con el de Medio Ambiente y Recursos Naturales la reglamentación de la aplicación de tasas e incentivos relacionados con la emisión de contaminantes, la violación de las normas ambientales o las inversiones para proteger y mejorar el medio ambiente y hacer un uso sostenible de los recursos naturales.</p> <p>Bajo la ley 94-00 el Ministerio de Hacienda es miembro del Fondo Nacional para el Medio Ambiente y los Recursos Naturales (MARENA).</p> <p>No contiene perspectiva de género.</p>



Políticas relevantes	Instituciones responsables	Legislaciones principales
Políticas ambientales	MARN	<p>Ley 5856-62: Sobre conservación forestal y árboles frutales, para regular la conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación forestal, el tratamiento y comercio de los productos que de ella se deriven, así como la administración nacional del servicio forestal y desarrollo e integración adecuada de la industria forestal.</p> <p>Ley 64-00: De medio ambiente y recursos naturales. Crea el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, como organismo rector de la gestión del medio ambiente, los ecosistemas y los recursos naturales;</p> <p>Ley 202-2004: Sectorial sobre áreas protegidas.</p> <p>Ley 333-15: Sectorial de Biodiversidad, garantiza la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad.</p> <p>Ley No. 44-18: Pago por Servicios Ambientales, para la conservación, preservación, restauración y el uso sostenible de los ecosistemas, a fin de garantizar los servicios ambientales o ecosistémicos que estos prestan”.</p> <p>Ley 57-18: Sectorial forestal, regula y fomenta el manejo forestal sostenible de los bosques, su conservación, aprovechamiento, producción, industrialización y comercialización, y la protección de otros recursos naturales dentro de sus ecosistemas, manteniendo su biodiversidad y regeneración.</p>
Política exterior y negociaciones internacionales de cambio climático	Ministerio de Relaciones Exteriores, MEPYD, MARN y el Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL)	<p>Ley 314: Orgánica de la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores, coordina la política exterior y de seguimiento de los acuerdos multilaterales de medio ambiente.</p> <p>Ley 496-06 (Capítulo IV): Define la estructura y funciones del Viceministerio de Cooperación Internacional del MEPYD.</p> <p>Ley 64-00: Confiere al Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales la gerencia de los acuerdos multilaterales de medio ambiente en coordinación con Relaciones Exteriores.</p> <p>Decreto 601-08: Crea el Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL), para formular, diseñar y ejecutar las políticas públicas necesarias para la prevención y mitigación del cambio climático..</p> <p>No contienen perspectiva de género.</p>
Políticas de ordenamiento territorial	MEPyD, MARN, y Ayuntamientos, entre otros.	<p>Ley 496-06: Crea dentro de la estructura del MEPyD la Dirección General de Ordenamiento y Desarrollo Territorial (DGODT), como responsable del ordenamiento y Ordenación del territorio.</p> <p>Ley 64-00: Que define al ordenamiento territorial como uno de los instrumentos de gestión del medio ambiente y los recursos naturales.</p>

Políticas relevantes	Instituciones responsables	Legislaciones principales
		<p>Ley 202-2004: Define las distintas categorías de protección y límites de las áreas protegidas.</p> <p>Ley 176-07: Del Distrito Nacional y los Municipios, a los cuales otorga competencias para el ordenamiento territorial urbano, su planeamiento, gestión del suelo y ejecución. Contiene perspectiva de género. (Ver Tabla No. 1. Marco legal institucional para la igualdad de hombres y mujeres en la República Dominicana de este documento.)</p>
Políticas agropecuarias y de tenencia de la tierra	Ministerio de Agricultura, Instituto Agrario Dominicano	<p>Ley 8 de 1965: Crea la Secretaría de Estado (hoy Ministerio) de Agricultura, órgano rector de la política agropecuaria del país.</p> <p>Ley 5879 de 1962: De reforma agraria, crea el Instituto Agrario Dominicano (IAD), adscrito a la entonces Secretaría de Estado de Agricultura. Bajo esta ley el IAD tiene la facultad de distribuir tierras del Estado para el asentamiento de familias de agricultores y agricultoras de escasos recursos. No tiene perspectiva de género.</p>
Política de gestión de riesgos	<p>1. Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres.</p> <p>2. Comisión Nacional de Emergencias.</p> <p>3- Comités Regionales, Provinciales y Municipales de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres.</p>	<p>Ley No. 147-02: De Gestión de Riesgos, crea el Sistema Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres, SNPDR, y la Comisión Nacional de Emergencias, presidida por el director de la Defensa Civil y el Centro de Operaciones de Emergencias (COE).</p> <p>No contiene enfoque de género, aunque la CNE incorporó al Ministerio de la Mujer y al CTN, así como a las mesas de trabajo del COE. También la CNE creó el Comité Consultivo de Género Protección y Edad.</p>

Programas, Planes y Estrategias	Instituciones responsables	Aspectos relevantes relativos a inclusión de género
Políticas relevantes		
Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático en la República Dominicana 2015-2030	MARN Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio	Menciona entre sus antecedentes la inclusión de la perspectiva de género.



Programas, Planes y Estrategias	Instituciones responsables	Aspectos relevantes relativos a inclusión de género
Políticas relevantes		
Estrategia Nacional de Adaptación al Cambio Climático en el sector Agropecuario de la República Dominicana 2014-2020	Ministerio Agricultura	Incluye a la Confederación de la Mujer del Campo CONAMUCA entre actores importantes y los hogares con jefatura femenina están considerados como más vulnerables.
Plan Estratégico Sectorial Agropecuario de la República Dominicana 2020 / 2030 -Visión 2050-	Ministerio de Agricultura	Plantea en su visión la implementación de acciones con enfoque de género y uno de sus cuatro ejes transversales es el de Política de Género.
Programa de reforestación Quisqueya Verde.	MARN	Participación de las mujeres en la reforestación y fortalecimiento del liderazgo de las mujeres como capatazas y miembros de las brigadas de reforestación.
Plan de Acción de Género para el Cambio Climático	Consejo Nacional de Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio	Instrumento específico para la transversalización de género en las acciones frente al cambio climático.
Plan de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III)	Ministerio de la Mujer	Constituye la política de gobierno para la transversalizar la igualdad de género en la planificación de todos los sectores, incluyendo Medio Ambiente.
Estrategia para la Transversalidad de Género en la Gestión Ambiental; Equipo Focal de Género (en todas las Direcciones Provinciales del país), Jornadas de Concientización sobre los Derechos de las Mujeres Empleadas del Estado.	MARN	En desarrollo.
Proyecto Conservación de Bienes y Servicios Ecosistémicos en Paisajes Productivos de Montaña Amenazados.	MARN y Ministerio de Agricultura, con participación del PNUD, FAO, CONACADO, FEDOMU, ADESJO, gobiernos locales y el Fondo de Agua de Santo Domingo, entre otros.	Estrategia para la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión y proyectos de medios de vida, en el ámbito de iniciativas de agroforestería, relacionadas con café y cacao, y de procesos de ordenamiento territorial sostenible.
Guía de Sensibilización en Género para la Gestión de los Recursos Naturales.	MARN	

3.3. Deforestación, degradación forestal y conservación en la RD

En la actualidad la actividad forestal dominicana es un complejo entramado económico, que empieza con viveros, bosques naturales y plantaciones, que derivan en procesos industriales que generan diferentes productos madereros y otros procedentes también de los bosques, pero que no son madereros. Los usos que se dan a esos bienes son muy amplios, incluyendo todo tipo de construcción, alimentación, energía y salud, entre otros. Este complejo mundo económico crea un amplio mercado laboral, poco estudiado, en el que intervienen hombres y mujeres, sin que se sepa con cierta precisión la modalidad de su participación, ni la dimensión en la que lo hacen.

Históricamente la República Dominicana fue un país productor de madera comercial, sobre todo a partir del siglo XIX, cuando se notó ya cierta degradación del bosque por su uso y manejo excesivo. Pero a pesar de la alarma sobre el problema, el aprovechamiento del recurso no se detuvo hasta muy entrado el siglo XX, cuando se evidenció una profunda crisis. En 1967 se dieron a conocer los resultados de un estudio de la Organización de Estados Americanos OEA (OEA, 1967), que alertó sobre la existencia de una enorme deforestación. El gobierno de entonces dispuso medidas legislativas drásticas, como la ley 206-67, por la cual encargó a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional del cuidado de los bosques, traspasando la Dirección General Forestal, desde la Secretaría de Agricultura, a la de las Fuerzas Armadas. Se estableció un control estricto sobre el manejo de los recursos forestales. Se prohibió también la exportación de madera nacional (1967) y el corte de árboles sólo fue autorizado excepcionalmente por el Poder Ejecutivo (1969). Las medidas represivas implantadas fueron acompañadas de

campañas educativas. El manejo de esta crisis se mantuvo hasta 1982, cuando fue votada la ley 705 que creó la Comisión Nacional Técnica Forestal (CONATEF) y se introdujeron cambios considerables, sobre todo en el manejo forestal y la administración de esta actividad.

Entre los cambios que produjo la ley 705 estuvo el traspaso a autoridades técnicas y civiles la administración de la foresta; la creación de un Plan de Ordenamiento Forestal Nacional, luego del cual sería abierta la explotación comercial de los bosques naturales del país; se permitirían los aprovechamientos industriales de las plantaciones forestales de proyectos específicos, previo al sometimiento de planes de manejo¹⁰; se autorizaron los raleos de las plantaciones, por indicaciones técnicas y la autorización del corte o tala de árboles para el establecimiento de proyectos agrícolas, ganaderos o agroindustriales, con la aprobación de las autoridades. La nueva política siguió avanzando en la dirección del fomento y apertura forestal, con las leyes 290 y 291 de 1985, de incentivo al desarrollo forestal, que entre otros puntos promovieron, de forma complementaria, la inversión en proyectos de reforestación con fines de aprovechamiento y para cualquier uso, incluyendo el energético.

El ordenamiento forestal establecido a partir de 1982 duró hasta diciembre de 1999, cuando se promulgó la ley 118, considerada como código forestal, por la cual fue creado el Instituto Nacional de Recursos Forestales (INAREF). Esta legislación tuvo muy corta duración, pues fue suplantada por la ley 64-00.

Durante el largo período desde 1967 hasta el presente, las condiciones de los recursos forestales dominicanos mejoraron sustancialmente, según lo evidencian las diferentes evaluaciones que se muestran en la tabla siguiente:

¹⁰ En el artículo 4, definiciones de la ley 57 del 2018, la ley forestal dominicana, se define el plan de manejo de la siguiente manera: "Es el documento técnico que...contiene el conjunto de acciones y procedimientos que tiene por objeto el ordenamiento de un predio para el logro del manejo forestal sostenible, y que incluye las actividades de cultivo, protección, conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos, de tal manera que se respete la integridad funcional y las capacidades de carga de los ecosistemas de los que forma parte."



TABLA NO. 4: EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL ÁREA BOSCOSA DOMINICANA 1967-2018

OEA 1967	FAO 1973	CRIES 1980	FAO 1990	Secretaría de Medio Ambiente, 2001	Ministerio de Medio Ambiente, 2012	Ministerio de Medio Ambiente, 2018
11.7	22.9	14.3	19.6	27.52	39.2	43.6

Las cifras permiten apreciar un incremento sustancial del área boscosa, desde que fueron tomadas las dramáticas medidas de 1967. Para revertir la situación, además de las medidas contenidas en las leyes citadas, los distintos gobiernos apoyaron importantes programas de reforestación. De acuerdo con datos de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) en el país se reforestaron 210,738 hectáreas de tierra y se plantaron 240,098,155 árboles, desde 1972 hasta 2018¹¹. En el período 1996-2000 el gobierno implementó el Plan Nacional Quisqueya Verde (PNQV), de reforestación. Para ejecutarlo se implementó un esquema de frente con brigadas compuestas de 10 personas, aproximadamente, incluyendo mujeres¹². Las plantaciones se hicieron fundamentalmente en terrenos privados, luego que los propietarios aceptaban que sus fincas fueran reforestadas por el gobierno. Todos los costos eran cubiertos con fondos del presupuesto nacional.

Entre 2000-2004, hubo un nuevo gobierno y se mantuvo la reforestación, cambiando el modelo del PNQV. Se conservaron las brigadas, pero sin la noción de los frentes de reforestación. En lugar de éstos se habló de plantaciones en cuencas, en los sectores privado y ganadero, en operativos y plantaciones promisorias. La financiación también corrió por cuenta del presupuesto nacional y en los sectores privados el Estado sólo suministró las plantas, iniciándose una metodología llamada autogestión, que pocos años más tarde se denominó cogestión.

La política de reforestación masiva iniciada en 1996 no se ha detenido desde entonces. Se ejecutan con regularidad planes de manejo

forestal y se otorgan también certificaciones de plantación con derecho a corte.

3.3.1 La producción forestal y género

El Pre-Censo desarrollado en el año 2015 por la Oficina Nacional de Estadística arrojó datos sobre el área total ocupada por las unidades productivas forestales, que era de 72,558 hectáreas, el 4% de toda el área agropecuaria nacional. A ese 4% hay que agregar otras 19,257 hectáreas (1%) dedicadas a foresta/ganadería. En síntesis, estos datos evidencian la reducida importancia numérica y relativa de la foresta dominicana en relación con las demás actividades agropecuarias.

Según el Pre-Censo 2015, apenas 1,472 personas producían árboles maderables, el 0.6% de todos los productores nacionales, que junto a otros 408 (0.2%) combinaban foresta y crianza de animales. Del primer grupo 163 eran mujeres y del segundo había 41, demostrando estas cifras que existían mujeres dedicadas a la foresta, pero en una cantidad irrelevante, estadísticamente hablando.

Datos del Viceministerio de Recursos Forestales dan cuenta de algunas de las actividades que realiza dicha entidad, a través de los programas de reforestación que ha ejecutado y ejecuta en la actualidad. Estas cifras no ocultan las pocas actividades que se registran en la foresta dominicana, así como el papel mínimo que desempeña en ella la mujer. Algunas de las actividades en las que ellas están presentes son la entrega de plantas para reforestación. Otro dato que delata la actividad femenina en la reforestación son los certificados de plantación con derecho a corte.

¹¹ Datos procedentes de la ONE: <https://www.one.gob.do/medioambiente>; bajados el 2020, 8-1.

¹² Existe lo que se llama el modelo de reforestación de Quisqueya Verde, cuya metodología fue recogida en una publicación hecha en el 2012, por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con el título de Documentación de la metodología desarrollada por el Plan Nacional Quisqueya Verde en la República Dominicana.

También hay registros de mujeres con planes de manejo. Otras estadísticas demuestran cómo las mujeres participan en los programas de reforestación como mano de obra, en los viveros, en donde su presencia es muy destacada, y en las brigadas de reforestación, donde en unos casos laboran como capataces y en otros como obreras. En algunas de las entrevistas realizadas en el marco de este estudio se da cuenta de que también cocinan para las brigadas de reforestación y para los trabajadores de los planes de manejo que administran sus espesos.

Estos datos son escasos y presentan una baja participación de las mujeres en la producción forestal. Sin embargo, se puede notar que las actividades en las que participan son variadas y representativas de la cadena de procesos productivos y de comercialización, así como de gestión del bosque.

Las estadísticas demuestran la poca importancia económica de la foresta dominicana, pese al incremento notable de la cobertura boscosa nacional, no sólo numérica, sino también paisajística. A pesar de todos esos cambios, se han identificado las principales causales directas e indirectas (“drivers”) de la deforestación y degradación de los bosques y la disminución o estancamiento de las reservas de carbono forestal de República Dominicana. Éstas son al menos seis principales¹³, y se muestran a continuación:

- Agricultura de tumba y quema y ganadería extensiva
- Manejo forestal inadecuado
- Extracción de madera y productos forestales no madereros
- Incendios forestales
- Expansión urbana y de áreas turísticas no planificadas
- Pestes y Enfermedades Forestales,

Además de estas causales directas se han identificado otras consideradas indirectas, como debilidad institucional para aplicar las

leyes de gestión del sector forestal y otras vinculantes; educación ambiental deficiente; impactos de la migración internacional sobre la foresta, la pobreza e inequidad social y la tenencia de la tierra (Ministerio de Medio Ambiente, 2019:34).

3.4. Tenencia, uso de la tierra y género

Legalmente en República Dominicana, las tierras son de propiedad privada o estatal y se rigen por la ley No. 108-05 de Registro Inmobiliario, pero en el país está muy arraigada una forma de propiedad no regulada, basada en el uso consuetudinario. El derecho al uso en este caso se basa en posesión material de la propiedad. Otra forma de tenencia de la tierra ha sido fomentada por los programas de reforma agraria que se han hecho en el país. De acuerdo con cifras del Instituto Agrario Dominicano, de 1961 a 2004 en el país fueron asentados 110,524 parceleros, con una carga familiar de 654,040 personas, en una superficie de 766,909 tareas (43,233 ha). A los beneficiarios se les otorgaba un certificado de título provisional,

Un estudio del Programa REDD/CCAD-GIZ del año 2013 dice que *“una de las debilidades relacionadas con la propiedad de las tierras radica en que la mayoría de los pequeños productores carecen de un título de propiedad respecto de los predios que sus familias han trabajado por generaciones.”* (MARN, 2019:39)

Otro de los aspectos muy destacado de la tenencia de la tierra en el país es la existencia de una estructura muy desigual de su distribución. Esto queda evidenciado en los distintos censos agropecuarios efectuados desde 1920, que demuestran la existencia de reducidos números de latifundios que contrastan severamente con minúsculos predios en poder de gran número de propietarios.

Respecto a las mujeres y la tenencia y propiedad de la tierra, una de las brechas más

¹³ Ministerio de Medio Ambiente, 2018:13; Ministerio de Medio Ambiente, 2019:32.





importantes de género en el área rural y en la producción agropecuaria es el poco acceso a la tierra que tienen las mujeres dominicanas. La condición de desigualdad de la mujer dominicana se podía caracterizar por el hecho de que esta no tenía acceso a la propiedad de la tierra, especialmente años atrás cuando a la población dominicana era mayoritariamente rural. Sigue siendo una realidad que caracteriza a la condición de la mujer rural y una de las causas del bajo registro de su participación en la agropecuaria. En la República Dominicana el reciente estudio de la ONE, *Medición del aporte de la mujer en las actividades agropecuarias en la República Dominicana* (ONE:2018) tiene como objetivo iniciar el registro estadístico de la actividad de la mujer en la agropecuaria dominicana. Si bien el mismo no aporta datos estadísticos sobre la mujer en el campo, sí ayuda a comprender posibles causas del subregistro de mujeres en la agropecuaria dominicana. El estudio es revelador de las diferentes formas de propiedad de la tierra que muestran las mujeres, así como de las distintas formas de obtener la tierra que tal vez habían quedado fuera de estadísticas anteriores en el país. Entre estas se encuentran:

- Omisión de la participación de la mujer en la propiedad, cuando se entrevista al hombre solamente.
- Posesión sin seguridad /conocimiento de titulación.
- Titulaciones conjuntas con la pareja.
- Tenencia única sin título.
- Tenencia de subexplotaciones.

Tradicionalmente y hasta la actualidad, la mujer dominicana accede a la propiedad de la tierra fundamentalmente a través de mecanismos fuera del mercado, como son la herencia, y el trabajo compartido con la pareja o cónyuge. Esto sin embargo no garantiza formal propiedad de la tierra que trabajan ya que muchas veces desconocen el estatus legal de la propiedad (ONE: 2018; p 32).

Una muestra de la brecha de género existente en el país respecto a la propiedad de la tierra la dan los siguientes datos del mencionado estudio: de un total de 177,799 personas

físicas propietarias de tierra, un total de 1,654 personas poseen 5 parcelas y más de tierra; de estas, 1582 son hombres y 72 son mujeres. Es igualmente una muestra de la alta concentración de la propiedad de la tierra en pocas manos en la República Dominicana (ONE:2015).

3.5. Mujeres y producción agropecuaria

Los censos agropecuarios levantados en el país registran la presencia de las mujeres como productoras agropecuarias, no sólo como propietarias, sino también como asalariadas. Estos instrumentos de medición, al tiempo de situar a la mujer en el proceso productivo del campo, certifican que su presencia allí tiene poca relevancia numérica, en comparación con la de los hombres, que son los verdaderos protagonistas de ese sector productivo.

Históricamente se ha marcado esta tendencia. En el Censo Nacional Agropecuario del 1950, de los 276,848 productores/as agropecuarios/as registrados/as, el 86.4% eran hombres y el restante 13.6% mujeres (SEIC: 1950). De las personas ocupadas en el mismo sector, de un total de 690,171, el 4% eran mujeres que trabajan por una remuneración, mientras que un 18% de los hombres lo hacía por la misma razón. El 77.7% de las personas en el campo eran trabajadores sin remuneración, de los que el 61% eran varones y apenas el 16% mujeres.

Para la década de los 70 del siglo pasado, datos del Sexto Censo Nacional Agropecuario de 1971 muestran que, de 221,085 explotaciones con un personal ocupado de 480,023 personas, el 85% eran hombres, una situación muy parecida a la descrita en el cuarto censo agropecuario del 1950, reflejando esto un cambio poco significativo, luego de haber pasado 21 años. En cuanto a las personas asalariadas las cifras relativas indican que las mujeres disminuyeron levemente su participación, al situarse en el 5.7% (ONE: 1971)

En los datos del Registro Nacional de Productores del año 1998 aumentó ligeramente el número de mujeres productoras, al disminuir

en la misma proporción el porcentaje de hombres. (SEA: 2004)

El más reciente Pre-Censo Agropecuario del 2015, que además destaca la data desagregada por sexo en el sector agropecuario indica, por su parte, que de las personas físicas (excluye a las empresas) el 16% de los productores agropecuarios eran mujeres, contra el 84% de hombres, indicando otro ligero aumento de las primeras. (ONE: 2016)

TABLA NO. 5. COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LOS PRODUCTORES/AS AGROPECUARIOS/AS CORRESPONDIENTES A PERSONAS FÍSICAS, POR SEXO DEL PRODUCTOR

Número de productores/as	Porcentajes de productores/as		
	Total	Hombres	Mujeres
177,799	100	83.7	16.3

El conjunto de datos mostrados en esta sección del estudio se puede resumir de la siguiente manera: durante 65 años de información levantada en el país, la participación de la mujer en la producción agropecuaria se ha mantenido más o menos constante, girando alrededor del 10 al 16%, en cuanto al acceso a la tierra. No obstante, ha sido más baja su participación como personal asalariado.

Otras características del espacio rural y las diferencias de género se analizan en el trabajo de Pedro Juan del Rosario y Julio Morrobel, *Ocupación y pobreza rural en la República Dominicana* (IDIAF; 2018). La población rural, en ese momento compuesta por 3,408,158 de habitantes, se caracteriza por una mayoría de hombres, un 4% más que mujeres.

Del Rosario y Morrobel también destacan que más de la mitad de esa población está por debajo de los 30 años, pero que, en este aspecto, los hombres jóvenes duplican en proporción a las mujeres. Económicamente caracterizan aquel espacio como un lugar en el que su población no sólo vive de la actividad agropecuaria. Para ellos crece de forma notable el número de personas que trabajan en las zonas urbanas, especialmente las mujeres, que se mueven hacia actividades laborales

no agropecuarias (Rosario y Morrobel: 2018). Los autores también observan que en la zona rural existe una alta disponibilidad de mano de obra, pero con una tasa de ocupación baja, lo que refleja un mercado deficiente para captar la oferta de la mano de obra. En términos de género caracterizan dicho mercado como extremadamente desigual y excluyente para las mujeres. Explican que la mano de obra rural por cuenta propia es no profesional, de bajo nivel educativo y de baja calificación (ambas características mayores entre los hombres que en las mujeres). Los ingresos los califican de bajos (mucho más altos entre los hombres que entre las mujeres) y por tal razón estiman que impiden la salida de la pobreza. Además, se distribuyen de forma desigual, concentrándose en pocas manos. Entre otros hechos se destaca la inferioridad numérica de las mujeres con respecto a los hombres.

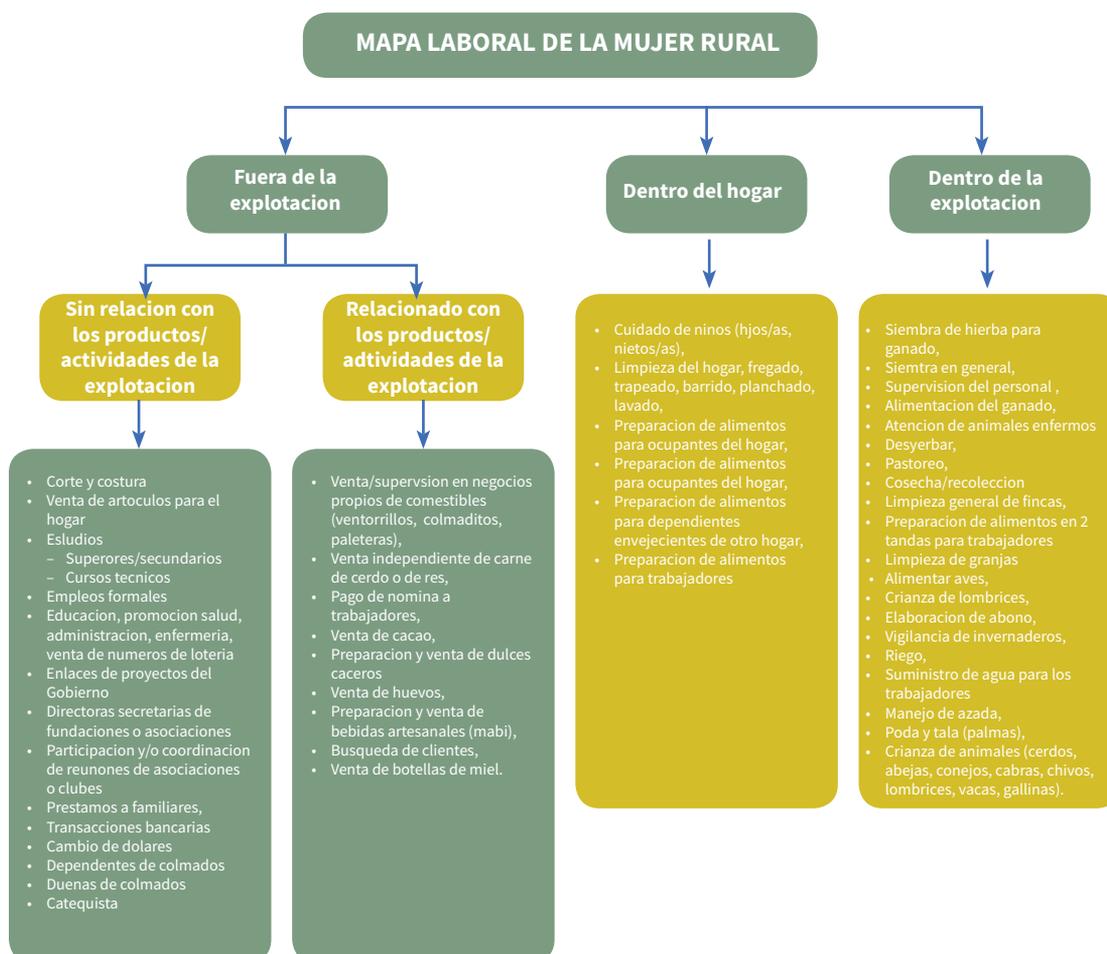
Otro hecho señalado por Del Rosario y Morrobel es el rasgo ocupacional de la población rural que mostraba que la mayoría de las mujeres tenía empleos no agrícolas, siendo relevantes los negocios no-agrícolas manejados por ellas. No obstante, en el libro se destaca el crecimiento del trabajo femenino en cultivos extensivos para exportación, como frutales, vegetales y productos de invernaderos. La tasa de desocupación de las mujeres con respecto a los hombres es de 7.8% entre las primeras y 5.5 entre los segundos. (IDIAF:2018)

Las mujeres rurales también se involucran en migraciones temporales hacia otros territorios rurales, por el carácter estacional de la agricultura.

Este registro muy bajo de la participación de la mujer en la agropecuaria no necesariamente refleja la situación real de las mujeres del campo ni su contribución a la producción de alimentos y a la seguridad alimentaria. Esto se ha establecido a nivel mundial. En la República Dominicana el rol de las mujeres en la agricultura familiar requiere de más estudio y promoción. Este sector debe ganar relevancia en los esfuerzos de vinculación de prácticas sostenibles inclusivas. El reciente estudio de la ONE, *Medición del aporte de la*



GRÁFICO NO. 4: CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTIVIDADES DE LA MUJER RURAL EN REPÚBLICA DOMINICANA



Fuente: ONE, 2018. Medición del aporte de las mujeres en las actividades agropecuarias en República Dominicana

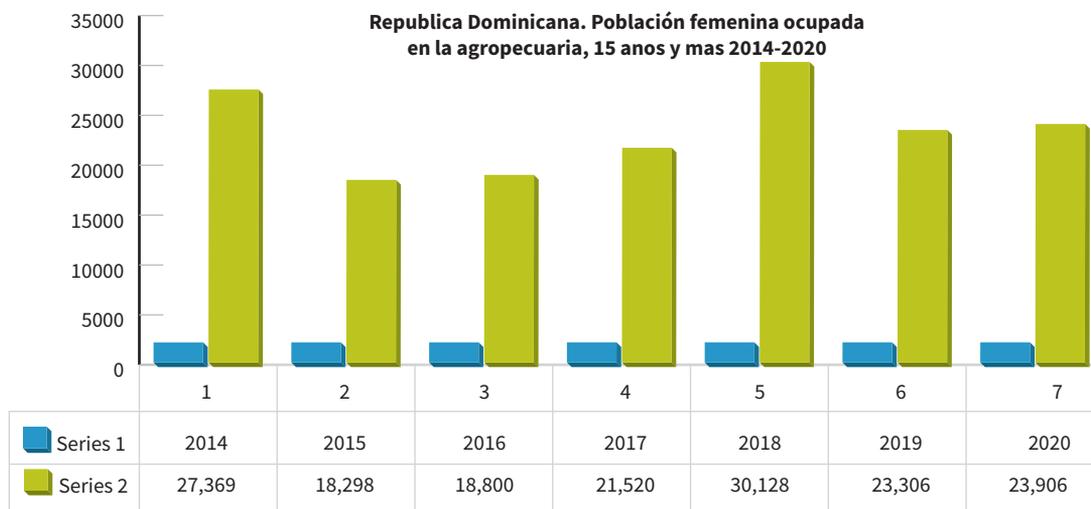
La mujer en las actividades agropecuarias en la República Dominicana (ONE:2018) tiene como objetivo iniciar el registro estadístico de la actividad de la mujer en la agropecuaria dominicana. De acuerdo con este estudio, la actividad agropecuaria dominicana, además de caracterizarse por condiciones de desigualdad en cuanto a distribución de la tierra y recursos, también se caracteriza por la existencia de brechas de género importantes en acceso a la tierra, crédito, la participación en la toma de decisión, servicios del Estado entre otros elementos (ONE: 2018; pp.10).

El siguiente gráfico es elocuente para comprender las características del mapa de actividades de la mujer rural, y de la necesidad de mejorar el registro de las actividades de la mujer en la agropecuaria.

Datos más recientes provenientes de la ENCFT-2020, enero-marzo, revelan que el volumen de la mano de obra femenina en el campo dominicano ha tenido un comportamiento irregular durante el periodo 2014-2020, si se analizan los datos del cuarto trimestre de cada uno de esos años. En la siguiente gráfica se puede valorar esta información. Como se puede comprobar, en el 2018 se produjo el pico más elevado de la serie, contrastando de forma más evidente con los años 2015, 2016, 2017, 2019 y 2020, lo que implica una merma sustancial de la presencia de la mano de obra femenina en estos últimos años, con respecto al primero e incluso al 2014.

3.5.1 Crédito agropecuario

El tema del crédito agropecuario dirigido a mujeres está muy poco dilucidado. Las

GRÁFICO NO. 5. POBLACIÓN FEMENINA OCUPADA EN LA AGROPECUARIA 2014-2020

Fuente: Banco Central de la República Dominicana: ENCFT, enero marzo,

principales fuentes generadoras de recursos para este grupo no incluyen en sus reportes noticias al respecto. Ni el Banco Agrícola (ONE: Boletín Estadístico 2019) ni la Asociación de Bancos Comerciales de la República Dominicana¹⁴ o el Ministerio de Agricultura¹⁵ hacen distinción por sexo de su labor crediticia

en el ámbito agropecuario.¹⁶ Sin embargo, ha sido posible identificar que instituciones ligadas al microcrédito, como el Banco ADOPEM¹⁷, que fue inicialmente una ONG para el desarrollo de las mujeres, tienen entre éstas al 67% de sus clientes.

¹⁴ Véase “Aportes de los bancos al desarrollo de RD. Reflexiones de la Asociación de Bancos Comerciales de la República Dominicana,” s/f. Hace un análisis de su aporte al crédito agropecuario nacional, usando datos de hasta el 2017.

¹⁵ Véase el boletín Estadísticas del sector agropecuario, en el que se desglosan todas las informaciones relacionadas con el sector, incluyendo la crediticia.

¹⁶ “Según informaciones del 2018, las mujeres con acceso a crédito al crédito del banco agrícola representan un 25%, muchas veces por causas de la garantía.” Opinión de participante en Grupo Focal Especial 3/11/2020.

¹⁷ Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer, Inc.



4. BRECHAS DE GÉNERO Y BARRERAS EXISTENTES EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS REDD+ EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

4.1. Contexto

El análisis de las condiciones y las relaciones en las que hombres y mujeres interactúan en las áreas productivas forestales, y los roles de hombres y mujeres en la producción en áreas prioritarias a REDD+, proviene para el presente estudio de dos fuentes de información básicas:

- La información documentada existente en el país sobre esas condiciones, y específicamente la que aborda la condición de las mujeres. Esta incluye fuentes documentales secundarias de análisis y fuentes documentales de información primaria, como censos y encuestas ad hoc.
- La información primaria recogida a través de la realización de grupos focales con productores y productoras ligadas a el programa REDD+ en las áreas priorizadas, así como entrevistas a expertos /as y tomadores/as de decisión vinculados al Programa REDD+.

La propuesta metodológica original para la recolección de información primaria establece la realización de grupos focales en 4 zonas prioritarias del país para los programas REDD+. Estos grupos estarían conformados por productores/as integrantes de las asociaciones relacionadas con el Programa en esas zonas. El diseño de la metodología para los grupos focales se organizaba alrededor de tres momentos:

Primer momento: Inducción (Setting the stage): Objetivo: Puesta al día sobre REDD+ y sus avances en el país; sensibilizar sobre las brechas de género (tradicionales y de comportamiento) que podrían conspirar contra el éxito de los proyectos de reducción de emisiones y sobre las salvaguardas relativas a la igualdad de género que son mandatorios para los proyectos de REDD+ y para las iniciativas apoyadas por el Banco Mundial.

Segundo momento: Consulta Guiada: Objetivo: Identificar las brechas y oportunidades

de género, particularmente en las áreas priorizadas por el MARN para los programas y proyectos de Reducción de Emisiones. Para este momento se desarrolló una guía de preguntas que permitiera la identificación de brechas, además de los roles de hombres y mujeres en la producción forestal y agroforestal en los sectores pertinentes, acceso a recursos, y participación en la toma de decisión.

Tercer momento: Recabar propuestas para superar las brechas de género identificadas:

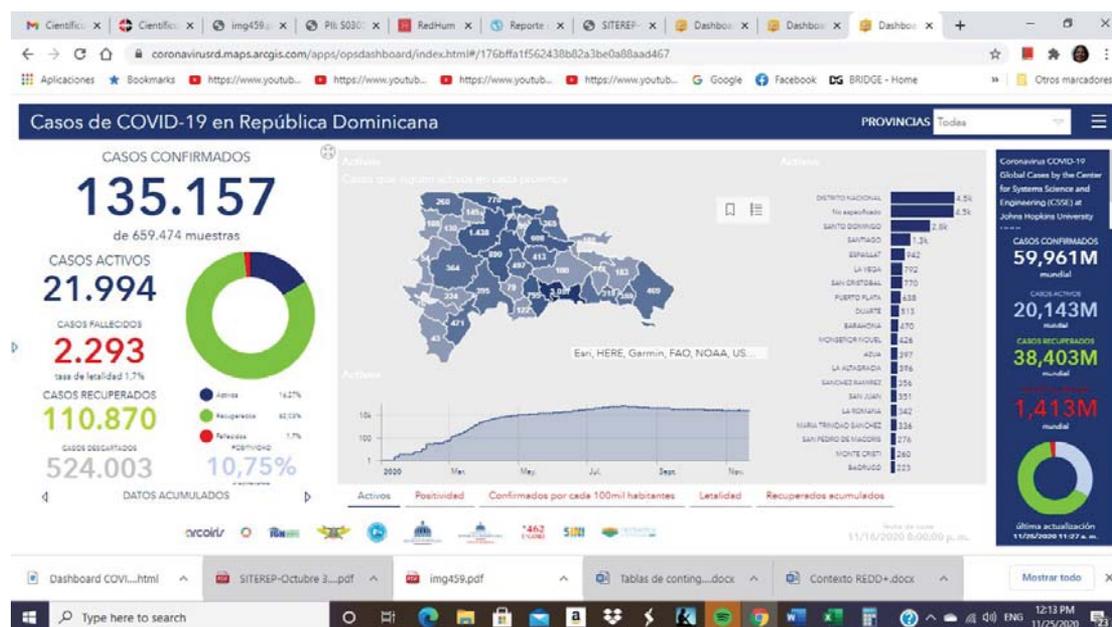
Esto incluye la identificación de las necesidades de entrenamiento y desarrollo de capacidades particulares de las mujeres dentro de los programas y proyectos del Programa de Reducción de Emisiones.

4.1.1 Limitaciones vinculadas al COVID 19

El contexto surgido a partir de la pandemia del SARS COV 2, COVID 19 a nivel mundial generó una situación limitante al desarrollo del presente Análisis de Género como se había planteado originalmente, por la imposibilidad de reuniones presenciales y el impacto en las tareas y tiempos laborales institucionales y personales. A pesar de estas limitantes, se pudo cumplir con los objetivos establecidos para la realización del Análisis de Género.

El primer caso de coronavirus en la República Dominicana fue confirmado por el Ministerio de Salud Pública el 1 de marzo de 2020. El 12 de marzo el gobierno creó una comisión para dar seguimiento al COVID-19, encabezada por el Ministerio de la Presidencia, y conformada además por el Ministerio de Salud Pública, el de Turismo, el Ministerio de Defensa, la Policía Nacional y la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales. El día 15 de marzo fueron celebradas las elecciones municipales en todo el territorio nacional, que habían sido suspendidas el 16 de febrero, tras el fracaso del voto automatizado. Al día siguiente, 16 de marzo, el Ministro de Salud Pública anunciaba que se habían confirmado 10 casos más de COVID-19, para un total de 21, además de la primera muerte y del primer contagio local.

Bajo esta situación, el martes 17 de marzo, el entonces presidente Danilo Medina se dirigió al país para anunciar una serie de medidas para hacer frente a la pandemia del coronavirus, entre ellas la declaratoria de la emergencia nacional, que sería autorizada por el Congreso Nacional mediante la Resolución número 62-20 del 19 de marzo de 2020. En la misma fecha, mediante el decreto 134-20, el presidente Medina declara el estado de emergencia hasta el 13 de abril, y mediante el decreto 135-20 del 20 de marzo, estableció el toque de



<https://coronavirusrd.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/176bffa1f562438b82a3be0a88aad467>

queda en todo el territorio nacional, el cual rige actualmente, desde las 5:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Bajo estas medidas quedaron prohibidas las aglomeraciones, las reuniones de grupos y prohibida la circulación de personas para actividades no esenciales para el funcionamiento de los servicios básicos. El sábado 11 de marzo, el Congreso Nacional autorizó la prórroga del estado de emergencia hasta el 30 de abril de 2020. Las elecciones nacionales fijadas para el 17 de mayo de 2020, para elegir presidente, vicepresidente, diputados y senadores, fueron pospuestas para el 5 de julio, tratando de cumplir con la fecha establecida constitucionalmente para el traspaso de gobierno, que es el 16 de agosto.

Al 31 de octubre, el país había reportado 127,332 casos confirmados y 2, 249 fallecimientos, con 19,794 casos activos. Las tres provincias que registraban la mayor cantidad de casos eran el Distrito Nacional (33,243); Santo Domingo (25,560) y Santiago (14,084). Se registraba una mortalidad de 215.25 personas por millón de habitantes y una tasa de letalidad de 1.77%.

4.2 Metodología

Se acordó una alternativa viable en el contexto del COVID 19 consistente en el uso de tecnologías de la comunicación y redes sociales para realizar entrevistas a distancia a la población indicada. Dado el contexto de accesibilidad a los medios de comunicación por parte de los actores clave, se evaluó inviable la realización de grupos focales virtuales. Se decidió en el uso del celular y la aplicación del sistema WhatsApp para la realización de las entrevistas, debido al uso generalizado de éstos por la población en general.

La metodología seleccionada incluyó los siguientes pasos:

- Análisis del contexto de accesibilidad de actores clave de los programas y proyectos vinculados a REDD+ en los diferentes sectores y territorios.
- Un primer contacto con informantes clave, escogidos por el Equipo del Proyecto del MARN a través de llamadas telefónicas,

elaborando el itinerario de citas para las entrevistas. Esto para garantizar la accesibilidad y disponibilidad de informantes.

- Envío de un mensaje Whatsapp introductorio y explicativo para asegurar la comprensión del proceso, fines y usos de las informaciones recogidas a través de las entrevistas.
- Realización de las entrevistas individuales telefónicas, utilizando la guía de preguntas elaborada para los grupos focales, adaptada al formato de entrevista individual.

Mediante estos pasos se logró mantener la estructura original del trabajo diseñado para la recogida de información.

4.2.1 Justificación de la entrevista a distancia como técnica de investigación

Existe una literatura abundante en las ciencias sociales que sustenta el uso de técnicas de investigación virtuales para la recogida de información empírica. Entre las técnicas sugeridas por la literatura se encuentra la entrevista telefónica, la cual no es una innovación reciente, sino que tiene un historial largo en la investigación social (Castañeda y Jiménez: 2009). La entrevista telefónica ha sido ampliamente utilizada tanto en la investigación académica como en la investigación de mercado y la investigación con fines políticos. Autores clásicos de la metodología de la investigación social, como Hernández Sampieri (Hernández Sampieri et al: 2014), la señalan como una técnica válida. La entrevista telefónica ofrece ventajas tales como la reducción de costos, el anonimato, acceso a actores geográficamente dispersos, mayor seguridad personal, entre otras (Drabble et al:2016). También ver Aníbal Quispe (2007) sobre las ventajas de las tecnologías virtuales y la entrevista telefónica. Entre las desventajas está que se limitan a un número reducido de preguntas, y no permiten manejo complejo de variables (Hernández et al; 2014).

Más recientemente, estudios de condiciones post desastre, entre otras, han redimensionado

el uso del teléfono, celular y otras tecnologías de la comunicación y la información como técnicas y metodologías de investigación para la recolección de información primaria, en sustitución de las entrevistas presenciales y la observación participante (Bonilla: 2020). Yarimar Bonilla analiza los impactos del huracán María en Puerto Rico en un estudio a distancia desde Nueva York a través de entrevistas por celular y presenta las ventajas de este tipo de técnica. Menciona su cualidad “confesional”, la cual permite que el/la entrevistado/a pueda sentirse totalmente libre para expresarse. Igualmente explica su uso durante la pandemia del COVID 19 como técnica de investigación adecuada en el contexto de distanciamiento obligatorio. Menciona que es una forma interesante de “representar la experiencia vivida” (Bonilla: 2020). El mismo Banco Mundial promueve ya desde 2009 el uso de encuestas y sondeos vía celular, con entrega de celulares y pagos de minutos, para temas como la medición de la pobreza, con resultados exitosos, y promueve el uso de éstas y otras tecnologías innovadoras para la investigación¹⁸.

Debido a la pandemia del Covid-19 ha surgido más literatura en línea, así como grupos de apoyo para la difusión de técnicas de investigación en línea. Tanto las entrevistas, encuestas y grupos focales se pueden realizar de forma remota a través de la adaptación de estas técnicas clásicas de la investigación social al trabajo en línea¹⁹. Un aspecto importante para destacar es el tema de la espontaneidad vs la reflexividad a la que lleva la interacción remota. Sin embargo, se concluye que, aunque aumenta la carga de reflexividad, esto no implica que las respuestas no sean verdaderas.

4.2.1.1 Experiencias locales de buenas prácticas con metodologías virtuales

A partir de la pandemia del COVID-19 todas las actividades han tenido que adaptarse a la exigencia del distanciamiento físico, no sólo en la República Dominicana, sino en el resto del mundo. Se ha generalizado el uso de las

plataformas digitales para la docencia en todos los niveles educativos, para el trabajo en casa, consultas médicas, reuniones, seminarios, talleres. Incluso las cumbres de jefes de Estado y de gobierno han tenido que adaptarse a la modalidad virtual.

4.2.2. Muestra

El cambio metodológico conllevó una revaloración de parte del equipo del proyecto del MARN de la población a ser entrevistada a distancia. Fue importante establecer criterios claros para la determinación de la representatividad de la selección a entrevistar, con foco en productores/as vinculados a proyectos REDD+. En los casos de estudios de enfoque cualitativo como el presente, es importante dejar claro que la muestra a estudiar responde a características preestablecidas. En estos casos el criterio numérico para determinar la muestra a estudiar no es considerado. Puede determinarse un número mínimo de unidades muestrales en función de criterios de tiempo y recursos (Hernández Sampieri et al: 2014). En este estudio la calidad de la muestra es la base fundamental del mismo. La cantidad depende de criterios cualitativos de la misma, así como de la disponibilidad de tiempo y otros recursos.

Con base a lo expresado se realizó el levantamiento de información primaria sobre hombres y mujeres integrantes de asociaciones de productores/as de los sectores prioritarios para REDD+ en el país y residentes en las zonas priorizadas. La población integrante de asociaciones tiene características que la distinguen del resto de la población ligada a la agropecuaria, especialmente en el caso de las mujeres. Las mujeres asociadas tienen que ser propietarias tituladas de sus tierras, condición poco frecuente en el país. Este hecho impacta de manera importante en la percepción que tienen las entrevistadas y entrevistados respecto a roles de hombres y mujeres, así

¹⁸ [Bancomundial.org/es/news](https://www.bancomundial.org/es/news)

¹⁹ <https://www.torresburriel.com/weblog/2020/04/17/focus-groups-en-remoto-en-tiempos-del-covid-19/>





como sobre las brechas existentes en la producción agropecuaria ligada al bosque.

4.2.3 Categorías y guía de preguntas

Las categorías definidas para el Análisis de Género están alineadas con la estrategia de género del BM que considera las diferencias de género en dotaciones, oportunidades económicas, voz y agencia. Específicamente el objetivo es identificar las brechas y oportunidades de género, a través del análisis de: causas de posibles diferencias de género en el acceso, control y distribución de beneficios en torno a dotaciones forestales; rol de hombres y mujeres en deforestación y degradación del bosque; necesidades de capacitación de las mujeres; barreras críticas, tanto tradicionales como de comportamiento, psicológicas, culturales, sociales y de autonomía. Las preguntas de la guía, creada originalmente para los grupos focales y revisada para las entrevistas, están referidas a estas categorías y se organizaron a partir de las dos barreras a analizar. La prueba piloto sirvió para probar el instrumento elaborado y demostró la necesidad de ajustes en cuanto a la claridad de las preguntas.

4.2.4. Fase piloto

Se realizó una prueba piloto de la metodología propuesta, implementado la técnica sugerida de entrevistas individuales vía WhatsApp chat y WhatsApp llamada a participantes del Proyecto REDD+ escogidos por el equipo del programa. Esta se realizó entre los días 29 de mayo al 7 de junio, 2020.

Para probar la propuesta metodológica y la técnica de entrevista remota, fueron seleccionadas 21 personas: 10 hombres y 11 mujeres, integrantes de los diferentes sectores involucrados en el Proyecto REDD+ y con las cuales se han establecido vínculos²⁰. De éstas, respondieron al primer contacto WhatsApp 19 personas (90% de

la muestra) y fueron entrevistadas 12 (57% de la muestra seleccionada), de las cuales 7 fueron mujeres (63% de la muestra), y 5 hombres (50% de la muestra). Las edades de las mujeres entrevistadas se encuentran en el rango de 30 a 54 años, y las de los hombres en el rango de 43 a 57 años. Entrevistados y entrevistadas provienen de los sectores y áreas geográficas involucrados en proyectos REDD+. Se entrevistaron 3 del sector café, 2 mujeres y un hombre, quien también trabaja cacao, localizados en Jarabacoa, Monte Plata y Barahona. Del sector ganadero se entrevistaron 2 mujeres, una de Hatico Viejo, Dajabón, y la otra de Puerto Plata, y un hombre de Ranchadero, Guayubín, Monte Cristi. Del sector forestal fueron entrevistados 2 hombres y 2 mujeres; los primeros de Mao, Valverde y del Área Protegida Loma Quitaespuela, en San Francisco de Macorís, provincia Duarte, y las mujeres de la provincia Dajabón, integrantes de ASODEFOREST. Del sector cacao se entrevistaron dos personas, además del mencionado anteriormente, un hombre de Salcedo y una mujer de Tenares, ambos en la provincia Hermanas Mirabal. Esta muestra es representativa de las áreas geográficas priorizadas en el programa REDD+. La lista de las personas contactadas se encuentra en el Apéndice I (no disponible para publicación en resguardo de datos personales)

4.2.5 Entrevistas finales

Luego de la realización exitosa del piloto y presentación de resultados, se pasó a la realización de las entrevistas finales. El Equipo del Proyecto del MARN seleccionó las asociaciones de productores /as de los sectores y zonas geográficas priorizadas. Se realizaron 42 entrevistas a un conjunto de personas ligadas al programa REDD+ y/o localizadas en las áreas priorizadas en la República Dominicana, entre finales del mes de agosto y parte del mes de septiembre del 2020. Se aplicó la metodología probada en la fase piloto para realizar las entrevistas finales. La muestra para entrevistar fue escogida a partir de las listas

²⁰ La prueba piloto tuvo como objetivo probar la efectividad de la técnica de entrevista remota por llamada WhatsApp, no producir data válida para el Análisis de Género. Sin embargo, dado que el proceso resultó exitoso se decidió incluir la data recolectada y su sistematización en el Análisis de Género.

TABLA NO. 6. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA PILOTO DE PRODUCTORES/AS ASOCIADOS/AS ENTREVISTADOS /AS

SEXO	EDAD	SECTOR/ASOCIACION	LUGAR
F	41	Café/ Directora Ejecutiva Cluster de Café	Jarabacoa, La Vega
F	54	Café/ Presidenta MCCU	Los Guineos, Sabana Grande Boya Monte Plata
F		Ganadería/ FEDERANORTE	Puerto Plata Imbert
F	33	Ganadería /Asociación de Ganaderos de Partido, Encargada del recinto	Hatico Viejo, Partido, Dajabón
F	43	Forestal/ ASODEFOREST; miembro. EL esposo es de la Directiva	Restauración, Dajabón
F	30	Forestal/ ASODEFOREST, Tesorera (hace 8 años)	Dajabón, pueblo
F	33	Cacao/ Asociación de Productores del Cacao APROCASI, Gerente Directiva	Tenares, pueblo Hnas. Mirabal
M	53	Forestal/ASOINFOREST, Presidente	Valverde, Mao
M	45	Café-Cacao/Asociación Agropecuaria Paraíso, Presidente	Paraíso, Barahona
M	57	Cacao/ Asoc. de Productores del Cacao- APROCASI	Conuco, Salcedo
M	56	Forestal/Área Protegida-Loma Quitaespuela	San Fco. de Macorís pueblo
M	43	Ganadería/ Presidente de la Asociación Agropecuaria de Ranchadero, Guayubin.	Guayubín, Ranchadero
TOTAL 12 M 7 H 5			

de contactos de asociaciones de productores/as en áreas priorizadas para el programa REDD+. Está compuesta por 497 entradas de organizaciones, con los datos pertinentes.

A partir de esta fuente el equipo de investigación realizó una preselección de 45 personas para ser entrevistadas, de donde resultaron las 42 entrevistas hechas. La lista fue aprobada por el equipo REDD+ del MARN. De la lista original de 330 organizaciones se excluyeron las 167 organizaciones sin teléfono, de donde resultó la selección final. Aprobada la lista se procedió a realizar un proceso de llamadas que tuvo tres etapas: 1: contacto con el teléfono listado; 2: una llamada inicial a la persona seleccionada para ser entrevistada y envío de mensaje WhatsApp explicativo del estudio, y 3: la llamada para realizar la entrevista, según lo pactado en el paso anterior.

Algunos inconvenientes en torno a contactos telefónicos dilataron el proceso por la necesidad de llamar a varias personas antes de lograr la entrevista. Sin embargo, hubo entusiasmo de parte de los/as entrevistados/as.

4.2.5.1 Caracterización de la muestra de entrevistas finales

De las 42 entrevistas realizadas 29 fueron a hombres y 13 a mujeres. Es importante notar que se hicieron esfuerzos por contactar más mujeres para las entrevistas y esto no fue posible, lo que es indicativo de la proporción de mujeres involucradas en las asociaciones productivas en relación con los hombres.

La edad media de los/as entrevistados/as es de 56.8 años. La edad máxima registrada fue de 74 años y la mínima de 34.



TABLA 7. EDAD POR SEXO DE HOMBRES Y MUJERES FASE FINAL DE ENTREVISTAS

Edad entrevistada/o	Sexo entrevistado/a		Total
	Mujer	Hombre	
34	1	0	1
35	0	1	1
37	0	1	1
38	1	0	1
41	1	0	1
42	0	2	2
43	1	0	1
45	0	1	1
47	0	1	1
48	0	1	1
50	0	1	1
51	0	1	1
52	1	1	2
53	0	1	1
56	0	1	1
57	2	0	2
58	1	0	1
59	0	1	1
60	0	2	2
62	1	3	4
63	1	0	1
64	0	3	3
65	0	1	1
66	0	1	1
67	0	1	1
68	0	1	1
70	1	2	3
71	1	1	2
72	1	0	1
74	0	1	1
Total	13	29	42

En la tabla No. 7 puede verse que, de las 13 mujeres, 9 tienen menos de 60 años (69%). De los 29 hombres, 13 tienen menos de 60 años (45%). Las mujeres productoras son proporcionalmente mucho más jóvenes que los hombres.

TABLA 8. NIVEL EDUCATIVO / SEXO ENTREVISTADO/A

			Sexo entrevistado/a		Total
			Mujer	Hombre	
Nivel Educativo	Básico	Recuento	1	1	2
		% en relación con cantidad de entrevistados/as	7.7%	3.4%	4.8%
	Medio	Recuento	6	14	20
		% en relación con cantidad de entrevistados/as	46.2%	48.3%	47.6%
	Superior	Recuento	6	14	20
		% en relación con cantidad de entrevistados/as	46.2%	48.3%	47.6%
Total		Recuento	13	29	42
		% en relación con cantidad de entrevistados/as	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA NO. 9. DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y SECTOR PRODUCTIVO DE ENTREVISTADOS/AS

		Sexo entrevistado/a		Total
		Mujer	Hombre	
Sector productivo	Agricultura	2	2	4
	Cacao	3	5	8
	Café	4	13	17
	Foresta	1	2	3
	Foresta/Cacao	0	1	1
	Ganado	3	6	9
Total		13	29	42

Entre las personas entrevistadas hay una mayor proporción de mujeres (7.7%) con educación básica que hombres (3.4%). Casi igual la proporción de ambos de educación media: mujeres 46.25%; hombres 48.3%, repitiéndose los mismos porcentajes en educación superior.

Las personas entrevistadas pertenecen a los sectores productivos priorizados para REDD+. Café (17 personas), ganado (9), cacao (8), agricultura (4) y foresta (4). La distribución por

sexo es la siguiente:

En estos resultados también influyó la cantidad de asociaciones dedicadas a los sectores productivos contenidos en la lista fuente del estudio. En ésta la mayor cantidad de asociaciones identificables por su nombre son las de café y luego de éstas siguen las de ganado y cacao. Para estos resultados hay que tomar en consideración la cantidad de organizaciones con las cuales se logró hacer contacto y finalmente realizar las entrevistas²¹.

²¹ Es importante hacer notar que la lista no sólo contiene nombres de asociaciones. Desde la entrada No. 217 aparecen abundantes nombres como: Alcalde Distrital, Alcalde Municipal, Alcalde pedáneo, Asociación de P., Consejo Municipal de Desarrollo, Coordinador del Ingeñito, Coordinador de la Comunidad, Coordinador de la Iglesia, Defensa Civil, Director de Medio Ambiente - provincia San Juan, Encargado de Medio Ambiente, Iglesia Evangélica, Padre Iglesia Católica, Representante de la Iglesia Católica, Representante de la Iglesia Evangélica, Representante del Ministerio de Agricultura, Técnico de Agricultura, etc. Muchas de las personas que representaban estos cargos en el ámbito político y gubernamental fueron reemplazadas por efecto de las elecciones celebradas este año 2020 en el país.



Afiliación organizativa

Todos/as los/as entrevistados/as están afiliados/as a una organización de productores/as principal. La mayoría forma parte de la directiva (25 en total), 7 mujeres entrevistadas y 18 de los 29 hombres entrevistados. Una mayoría de entrevistados/as pertenece también a otra organización; sólo 5 de 13 mujeres se hallan en esta situación, en tanto que 20 hombres sí son miembros de otras organizaciones.

Ubicación geográfica de entrevistados/as

La República Dominicana tiene diez niveles de división territorial, aparte de un distrito nacional, donde radica la capital del país. Se solicitó información de 8 de estos niveles, a saber, provincias, municipios, distritos municipales, zonas urbanas, secciones rurales, parajes, barrios y sub-barrios (ONE, 2020:16). Algunas de estas informaciones les fueron solicitadas a entrevistados/as, con fines de ubicación.

Provincias de residencia

Las provincias de residencia de las personas entrevistadas se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 10: PROVINCIAS DE RESIDENCIA DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS POR SEXO

	Sexo entrevistado/a		Total
	Mujer	Hombre	
Azua	1	4	5
Bahoruco	1	1	2
Barahona	2	2	4
Dajabón	1	1	2
Duarte	1	0	1
El Seibo	0	1	1
Elías Piña	0	3	3
Hato Mayor	1	1	2
Independencia	1	0	1

	Sexo entrevistado/a		Total
	Mujer	Hombre	
La Altagracia	0	1	1
La Vega	0	2	2
María Trinidad Sánchez	1	0	1
Monseñor Nouel	0	1	1
Monte Plata	1	1	2
Montecristi	0	3	3
Puerto Plata	1	1	2
San Cristóbal	1	0	1
San José de Ocoa	1	0	1
San Juan	0	1	1
Sánchez Ramírez	0	2	2
Santiago	0	2	2
Santiago Rodríguez	0	1	1
Valverde	0	1	1
Total	13	29	42

Dentro de las provincias se hicieron entrevistas en 36 municipios, 19 distritos municipales y 18 parajes.

4.3 Resultados de las entrevistas a productores/as en sectores y áreas priorizadas para Programas REDD+ en la República Dominicana

4.3.1 Brechas de género en el acceso, control, voz y agencia en torno a recursos forestales y su manejo (participación, toma de decisión y capacidades) y en la distribución de beneficios.

Las entrevistas realizadas permiten acceder a la forma en que hombres y mujeres dedicados a la producción agropecuaria e integrantes de asociaciones productivas perciben el rol que juegan las mujeres en la producción ligada al bosque, a través de las siguientes preguntas:

¿Tienen las mujeres dominicanas integrantes de estas asociaciones y en general, actividad productiva? ¿Usan y manejan el bosque igual que los hombres? ¿Qué hacen las mujeres y qué beneficios obtienen?

Los hombres y las mujeres entrevistados/as están de acuerdo en que las mujeres participan en actividades económicas productivas en la agropecuaria en todos los sectores de interés para este estudio. En ambos grupos se percibe que la producción de café es la actividad en la que más se involucran las mujeres, y la mayoría de las mujeres entrevistadas participan en este sector. Las entrevistadas son propietarias de tierra, asociadas y plantean su percepción principalmente a partir de su propia experiencia como mujeres adultas productoras, propietarias. Además del café, estas mujeres se dedican a la ganadería y crianza de animales incluyendo aves de corral, cerdos y chivos. Son productoras de cacao y una es productora forestal.

En sentido general en todas las áreas productivas, las mujeres perciben que tienen una mayor participación en la producción que la percepción que tienen los hombres sobre esta participación. Las entrevistas también dicen que las mujeres involucradas en la producción son pocas. Esto significa, por tanto, que, aunque hay acuerdo de que las mujeres participan en los distintos sectores productivos consultados, la cantidad de mujeres que participan en la producción agropecuaria es reducida.

Entrevistados/as plantean que la causa fundamental de la reducida cantidad de mujeres involucradas en la agropecuaria tiene que ver con el poco acceso a la tierra que tienen las mujeres. Estas llegan a ser propietarias frecuentemente a través de la herencia, a causa de la pérdida de cónyuges o parientes consanguíneos. Por este hecho fortuito algunas mujeres optan por permanecer en la actividad productiva en la zona rural. Es el caso de la mayoría de las mujeres integrantes de las asociaciones de producción. Otras mujeres plantean que están en el trabajo agropecuario porque se unen a sus compañeros para producir juntos,

como “*estrategia de sobrevivencia familiar*”. Un ejemplo es la circunstancia imprevista que introdujo a una mujer entrevistada de 34 años, de la Entrada, de Cabrera, en la agropecuaria. Su esposo se vió afectado por una enfermedad que lo inhabilitó para la actividad productiva y ella se vió en la obligación de asumir el relevo de forma súbita.

Otra causa que entrevistados/as plantean de porqué las mujeres se integran a la actividad agropecuaria se refiere a los roles tradicionales de género y la división sexual del trabajo. Entrevistados/as enfatizan que hay mujeres que están en la producción porque son las encargadas de la preparación del desayuno y la comida de los/as trabajadores/as. También existen los casos de inclinación personal, como destaca una entrevistada de Los Guineos, de San Cristóbal:

“Siembro de todo. Lo único que no hago es coger el machete. Me encanta la agricultura, recoger, administrar, lavar el café, su limpieza. Sé cuántos quintales se recogen, pero el dinero es para la casa”.

4.3.2 Actividades productivas que realizan las mujeres

La información recogida en las entrevistas indica que las mujeres realizan muchas actividades variadas en la producción agropecuaria: administración, producción, manejo y control, soporte, aprovechamiento y comercialización. Pero adicionalmente, las mujeres cumplen funciones de asalariadas. Estas se realizan desde diversos roles: como productoras principales, como sub-productoras o productoras conjuntas. Existe una “*articulación de tareas y procesos en la agropecuaria*” incluyendo ocupaciones complementarias con las que las mujeres mejoran sus ingresos y su calidad de vida y la de sus familias. (ONE:2019)

A pesar de reconocer los estereotipos existentes sobre el trabajo de hombres y mujeres en la sociedad dominicana, las personas entrevistadas pusieron de manifiesto la variedad específica de las actividades que realizan las mujeres en el





campo. Estas actividades están en muchos casos articuladas en procesos de cadenas de valor de los productos. Empezando en viveros, entrevistadas/os destacan que las mujeres también siembran y velan por el desarrollo adecuado de sus productos. Una mujer de Bayaguana señala: *“La base del cacao es la poda,”* en la que ella se esmera. Otra entrevistada, de los Naranjos, en Castillo, señala, refiriéndose al mismo producto: *“Las mujeres visitan las fincas y hacen limpieza.”* También están en las distintas etapas de los cultivos, dicen varios/as entrevistado/as.

En ganadería la situación es parecida, abunda un entrevistado de Hato del Medio Arriba, en Guayubín:

“Las mujeres que se dedicaban (antes) y las que quedan se les dice patronas, porque ellas se encargan de todo y hacen de todo en la ganadería.”

En Zambrana, de Cotuí, por ejemplo, las mujeres hacen agroforestería, al igual que los hombres, desde hace poco más de 35 años y han producido miles de pies cúbicos de acacia mangium y otras especies maderables, comenta otro de los hombres entrevistados.

CUADRO NO. 1. CASO MUJER, CAFÉ Y BOSQUE

Un caso representativo de las mujeres dedicadas a la foresta es una de las entrevistadas, mujer pobre de 63 años, viuda y madre. Reside en Las Petacas, una sección del municipio de Neiba. Posee 185 tareas (11.64 hectáreas), que dedica en parte a la producción de café. Estas tierras se encuentran situadas en plena sierra, en un lugar escasamente poblado, donde vivió con su marido, hasta enviudar. La soledad del sitio le hizo emigrar. De vez en cuando visita su cafetal, pero ya tiene algún tiempo que participa como integrante de una de las brigadas de reforestación del Programa de Desarrollo Agroforestal Sostenible, que ejecuta el gobierno en la región sur del país. En este grupo de trabajo ella ha hecho diferentes actividades. Ha plantado árboles, junto a otras mujeres. Describe su papel y el de sus compañeras como las plantadoras. Los hombres hacen las coronas y los hoyos y tras cumplir esta última tarea, ella, junto a las demás mujeres, introducen los árboles en los hoyos, hasta dejarlos plantados. Sus lugares de trabajo han estado en Rancho Viejo, Los Peñá, La Tala y Regadera, vecinos de Las Petacas.

Además de lo anterior, participa en las labores de cocina para los/as integrantes de su brigada. También recoge leña para el fogón donde se cuecen los alimentos y ayuda a cocinarlos.

Ella es una mujer que no conoce fronteras de género a nivel de producción. En sus palabras: *“(…) todo lo que los hombres hacen yo lo sé hacer y hay ciertas cosas que yo hago que ellos no saben hacerlas. Allá se tiene dicho (en su cafetal), no, usted no es una mujer, yo no sé qué era lo que iban a hacer con usted. A usted la iban a hacer un hombre, lo que pasa es que volvieron atrás. Parece que sí, (dice ella) que era un hombre al que iban a hacer, pero pensaron que era mejor que me hicieran una mujer.”*

Tanto hombres como mujeres valoran la forma en que las mujeres se integran a la producción. La percepción de los hombres entrevistados es que muchas veces las mujeres mismas toman las riendas de las actividades. Un ganadero de El Seibo, acotó que las mujeres trabajan *“como los hombres. Trabajan las fincas. Conozco*

tres que se fajan como los hombres.” Una opinión parecida emitió otro entrevistado de Jarabacoa, productor de café:

“siembran mucho y trabajan también en la recogida. Las mujeres se fajan.”

En Polo, Barahona, uno de los municipios donde más café se produce en el país y de una calidad superior, razón por la cual es uno de los más cotizados en el mercado mundial, un hombre entrevistado dice conocer a mujeres que producen café y otras que lo cosechan. Sostiene también que en las organizaciones, hombres y mujeres participan por igual, que forman parte de sus directivas y que toman decisiones dentro de ellas y dice conocer mujeres propietarias de cafetales. Aparte de ese involucramiento directo, las mujeres dirigen a los hombres en el proceso productivo, como indica un hombre de Don Juan, en Yamasá, *“contratan y ellas administran y supervisan”*. O como sustenta otro entrevistado de Hato del Medio Arriba, Guayubín:

“Ellas saben hacer de todo, pero por lo general tienen su personal que lleva a cabo las labores y ellas supervisan.”

Las entrevistas plantean que en la etapa final del proceso las mujeres también se empoderan de la comercialización y lo hacen competentemente. Al referirse a las labores de postcosecha del café, antecedente a su venta, una entrevistada explica que las mujeres lo preparan mejor que los hombres. *“Las mujeres le dan más cariño al café, para que se vea más bonito. Eso significa precio.”* Pero también ellas no se limitan a vender lo que producen, sino que les compran a otros/as productores/as para revender, como cita un productor de cacao de Arroyo Toro, Bonaó.

Hay mujeres asalariadas en foresta, especialmente por el Estado. En el cacao, otras trabajan para productores/as privados/as, ellas pican el fruto maduro para iniciar su aprovechamiento; las mujeres trabajan también en los secadores, como apunta un entrevistado de El Platón, en Paraíso. Pero ni en foresta o en el cacao abunda tanto la mano de obra femenina como en el café. En este rubro el papel preponderante de las mujeres está en la cosecha, que la hacen dominicanas y haitianas. Dice un cafetalero, de Solimán, en Hatillo Palma:

“Las mujeres se involucran (pueden involucrarse) en todas las actividades, ellas saben hacer de todo, pero se dedican a la recolección del café.”

4.3.2 Participación en las asociaciones de producción

En las entrevistas realizadas para el estudio piloto, cuya muestra consiste más en integrantes de la administración de las asociaciones productivas, igual se establece que las mujeres participan en el sector agropecuario y en la producción, aunque aquí la mayoría percibe que las mujeres ligadas a las asociaciones suelen estar más involucradas con los aspectos de gestión de las empresas productivas, de las asociaciones u organizaciones y del comercio, mientras los hombres están más involucrados directamente con el trabajo productivo en las plantaciones. Esta participación en las áreas administrativas de las asociaciones la atribuyen al nivel de formación y educación de las mujeres. Perciben que estas suelen tener un nivel educativo más alto que los hombres, inclusive a nivel profesional. En varios casos las mujeres han estudiado contabilidad, y han ido escalando en la jerarquía de las organizaciones o asociaciones de productores, hasta ocupar puestos de dirección ejecutiva, aunque son casos muy escasos. Los hombres participan más en las labores de producción directa en los predios, debido a que el trabajo es *“muy pesado”* para las mujeres. Tanto hombres como mujeres expresan esta misma opinión. Estas opiniones diferenciadas de las entrevistas finales pueden explicarse por el rol que estas personas desempeñan, más ligado a lo administrativo, donde aparentemente hay muchas mujeres en los puestos gerenciales medios y administrativos.

Respecto a la participación en la producción, el entrevistado de ASOINFOREST²² en Mao, Valverde, lo expresa claramente:

“Las mujeres por lo general no participan en las labores directas de manejo forestal, porque son labores muy pesadas. Destacan

²² ASOINFOREST – Asociación Industrial Forestal del Cibao Central



por sus capacidades para los negocios y su habilidad como emprendedoras. Saben manejar la industria mejor que los hombres, porque son más preparadas”.

En general las entrevistas realizadas durante el piloto revelan que tanto hombres como mujeres valoran la capacidad de las mujeres igual que la de los hombres, pero la realidad del trabajo de campo hace que éstas no opten por participar en él. El entrevistado de Fundación Loma Quita Espuela, San Francisco de Macorís, provincia Duarte, comenta que de 10 guardaparques solo 1 es mujer. “... las mujeres tienen la misma capacidad de los hombres” para los proyectos forestales, y las que tienen pequeñas plantaciones de cacao “se dedican a tiempo completo al trabajo productivo, pero para la cosecha buscan apoyo de hombres”.

En el sector cacao las respuestas son iguales:

“Pocas mujeres en la producción de cacao en las asociaciones. Los hombres mayores han ido muriendo, las esposas asumen y los hijos las suplantán. El trabajo es muy pesado para las mujeres, pocas se fajan”, dice el entrevistado de

APROCASI de Conuco, Salcedo.

Las mujeres se expresan de manera similar. En el sector café, la entrevistada, Directora Ejecutiva del Cluster del Café, en Jarabacoa, La Vega, dice: “*El esfuerzo físico que conlleva la producción de café dificulta la participación femenina*”. En el sector de ganadería, la respuesta del entrevistado, presidente de la Asociación Agropecuaria de Ranchadero, Guayubín, apoya lo dicho en las otras entrevistas y considera que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, y la “*asociación trata de equilibrar la participación de las mujeres*”, pero “*pocas mujeres participan en la producción ganadera; a las que participan les va igual que a los hombres.*” Una mayoría “*no quiere hacer trabajo fuerte*”.

Más hombres que mujeres se dedican a la actividad agropecuaria, de acuerdo con las entrevistas realizadas, dato que apoya los datos oficiales sobre la participación de las mujeres. La causa fundamental de esta ausencia de mujeres es el poco acceso que tienen las mujeres dominicanas a la propiedad de la tierra. Pareciera que, en la mayoría de los casos, las que participan lo hacen casi de

TABLA NO. 11. BRECHAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN

Categoría	Participación en la producción
Hallazgo brechas de género en la participación de las mujeres en la producción agropecuaria	Existen pocas mujeres en la producción agropecuaria y especialmente forestal. Existe poco acceso a la propiedad de la tierra (Se accede por herencia, viudez, estrategia económica de sobrevivencia familiar). Los estereotipos de género de hombre fuerte y mujer más delicada influyen en el tipo de trabajo que se realiza. La realidad del trabajo físico de la agropecuaria con poca tecnificación hace que las mujeres tengan que pagar por trabajos más pesados lo que implica menos ganancia y beneficios para ellas. La división sexual del trabajo responsabiliza a las mujeres de las tareas de cuidado, lo que genera una sobrecarga de trabajo no remunerado.
Valoración hombres	Las mujeres trabajan “ <i>como los hombres. Trabajan las fincas. Conozco tres que se fajan como los hombres.</i> ”
Valoración mujeres	“ <i>Siembro de todo. Lo único que no hago es coger el machete. Me encanta la agricultura: recoger, administrar, lavar el café, su limpieza. Sé cuántos quintales se recogen, pero el dinero es para la casa</i> ”.

manera fortuita, al llegar a ser propietarias por herencia o viudez. Esto hace que también se encuentren pocas mujeres integrantes de las asociaciones productivas.

Las mujeres se dedican en sentido general a todas las actividades ligadas a la producción y se entiende que tienen las mismas capacidades que los hombres para todas las tareas, aunque algunos/as entrevistados/as plantean, la mayoría hombres, que el trabajo agropecuario es muy fuerte físicamente para las mujeres. También queda claro que los estereotipos de género y la división sexual del trabajo impactan en la forma en que se percibe la actividad de las mujeres, siempre en comparación con los hombres, y son las encargadas de las tareas de alimentación en los contextos productivos, en muchos casos aumentando así su carga de trabajo. Además de las tareas domésticas y de cuidado dentro del hogar, también se dedican a ocupaciones complementarias fuera del hogar para aumentar los ingresos familiares.

4.3.3 Relación con el bosque, productos forestales y beneficios del bosque y la producción

Entrevistados y entrevistadas perciben que su producción está localizada en el bosque. En algunos casos se menciona que no hay mucha diferencia para ellos/as entre su propiedad y el bosque percibiendo un solo espacio en el cual se desarrollan diversas actividades y diferentes niveles de interacción con la naturaleza. Las mujeres se expresaron más en este sentido. En función del sector productivo, forestales, cafetalero/as y cacaoteros/as respondieron positivamente sobre su relación con el bosque. Ganaderos y ganaderas en menor medida se relacionan con el bosque.

La principal relación con el bosque para entrevistados/as es económica, aunque es claro que existe una interacción variada. Esto es así sobre todo entre quienes producen café y cacao. Como la producción de estos rubros se realiza en el país bajo sombra, ésta se protege y se incentiva en caso necesario. Se da el caso de que, en algunas fincas de café, se plantan cedros como sombra, un árbol que puede servir también para fines maderables, como lo

menciona un entrevistado en Los Charquitos, en Polo, y una mujer entrevistada de El Guineo, en San Cristóbal. En la ganadería se menciona la protección de las aguadas, de la que depende el ganado, como la forma en que se interactúa con el bosque y la importancia que este tiene para la producción.

Están también los productores forestales directos, que aprovechan el bosque de manera programada, mediante planes de manejo certificados por el MARN. Cinco de los hombres entrevistados tienen planes de manejo en Restauración, Sabaneta, Zambrana, Cotuí y San José de las Matas. Ninguna entrevistada tiene esa condición. Una mujer de Neiba es integrada a una brigada de reforestación del gobierno como asalariada.

Respecto a qué producen en el bosque y qué beneficios obtienen, los productos agrícolas mencionados con más insistencia por los/as entrevistados/as como los más producidos en el bosque en sus comunidades son los que se muestran en la tabla No. 12 (incluyen tanto su producción, como los productos no ligados directamente a ésta).

TABLA 12: PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y FORESTALES PRODUCIDOS EN EL BOSQUE POR COMUNIDADES

Productos Agrícolas	Café
	Cacao
	Plátano
	Guineo
	Aguacate
	Yuca
	Limón
	Yautía
	Habichuela
	Numerosas especies forestales: caoba, cedro, corazón de paloma, grevilea, guama, sablito y acacia mangium.





Estos productos tienen uso familiar y comercial, y tanto hombres como mujeres reciben beneficios por igual. Como dice una entrevistada del sector café: *“En los grupos (de trabajo) algunos participan más otros menos, pero reparten igual”*; *“todos somos hombres y todos somos mujeres”*. También se menciona que los hombres pueden obtener productos *“más pesados”* como leña y troncos, y las mujeres productos más *“livianos”*, como plantas para uso medicinal, para artesanía, cacao para hacer chocolates, proyecto que está en proceso de desarrollo para las mujeres porque *“ese es un trabajo delicado”*. Como muestra la tabla, los productos del bosque que más se aprovechan son fundamentalmente el café y el cacao, además de distintas variedades de frutas. Los productos maderables son aprovechados por los productores forestales. Una de las entrevistadas menciona el aprovechamiento de madera para casas y muebles. Solamente un hombre de El Aguacate, en Sabaneta, menciona el aprovechamiento de la miel de abeja.

Entrevistados/as entienden que son las comunidades, no solo individuos, las que sacan provecho del bosque y en su mayoría la primera reacción es que, en casi en todos los casos, por igual hombres y mujeres sacan provecho del bosque. Sin embargo, se debe notar que una proporción mucho mayor de las mujeres concuerda positivamente que ambos sexos aprovechan por igual el bosque. Las personas de los sectores de producción de café, cacao y forestales sienten que sí aprovechan el bosque. Interesante que en estos sectores los hombres entienden que ellos sacan mayor aprovechamiento del bosque que las mujeres. Entrevistados/as del sector ganadero y los que se dedican a la agricultura perciben que no sacan provecho del bosque.

Sin embargo, una segunda reacción a la distribución de beneficios de los productos forestales arroja razones por las cuales las mujeres pueden no tener los mismos beneficios que los hombres. Una razón mencionada es la brecha salarial entre hombres y mujeres. Un entrevistado de Restauración, dice que: *“En cacao se paga más a los hombres que a las mujeres”*. Otra razón es el tamaño de las

propiedades y/o empresas. Una entrevistada expresa que *“Hay muchos empresarios grandes, pero no mujeres. El tamaño influye.”* Desde la perspectiva de un hombre de Peral, y una mujer entrevistada de Neiba, las mujeres tienen menores beneficios y la diferencia se debe a la mayor dependencia que tienen las mujeres de trabajadores asalariados que les den apoyo. En palabras del primero: *“A la mujer le renta menos porque hay trabajos que el hombre puede hacer y que la mujer no y por esos ella debe pagar.”* La segunda sintetiza en que las mujeres *“dependen del trabajo asalariado”*. La respuesta de uno de los entrevistados se fija en la cultura, en el sentido de la percepción de los roles de género, de una manera harto razonada:

“Se da el caso de que a nivel del campo se da siempre un problema de que, aunque se haya trabajado mucho el hombre a veces se impone. Y aunque las mujeres participan, pero siempre el hombre en su gran mayoría saca mayor beneficio que la mujer. Aunque se use una parte en problemas familiares, pero siempre el hombre en su gran mayoría es determinante en la parte económica.”

Las causas de esta situación varían. Para una de las mujeres entrevistadas influye la pobreza: *“Aquí somos muy pobres y los hombres son los dueños.”* Otro de los entrevistados arguye que las mujeres tienen que pagar más trabajos que los hombres porque: *“Han desarrollado menos técnicas”*. Uno de los hombres pone de relieve lo que sigue:

“Existe un problema de machismo, en gran parte hay hombres que se imponen. No es la generalidad, pero es un problema que nosotros a veces estamos trabajándolo y hablando, pero se da.”

4.3.4 Rol de la comunidad, hombres y mujeres en la protección y degradación del bosque

El amor por la naturaleza explica para algunos hombres entrevistados la realización de labores de protección como, por ejemplo, promover el cuidado de los árboles, como dicen varios hombres de Padre Las Casas, en

Azua y de Boca del Sano, en El Valle, de Hato Mayor. La protección de las laderas de las montañas y combatir de ese modo la erosión del suelo, es otra actividad mencionada por un entrevistado de Peralta, Azua. Y están quienes tienen una relación con el bosque porque sus tierras limitan con áreas protegidas, como es el caso de una entrevistada de Caño Hondo, en Sabana de la Mar.

La gran mayoría de los/as entrevistados/as consideran que en sus comunidades se hacen actividades de protección del bosque. Es poco significativa la diferencia de esta respuesta a partir del sexo. Según el sector productivo sí se aprecian algunas diferencias, al considerarse que en ganadería y agricultura es menor la protección.

Según los/as entrevistados/as las actividades comunitarias para la protección del bosque son variadas. Esto revela la conciencia comunitaria sobre los problemas ambientales, su dimensión, sus causales y soluciones. La deforestación se plantea como el principal problema y en tal virtud, a esta se dedican mayor cantidad de actividades de protección. Aquí se mencionan algunas;

- Participación en programas de reforestación del Ministerio de Medio Ambiente
- Jornadas de reforestación organizadas por la comunidad
- Reforestación de ríos y arroyos y protección de sus márgenes

Además de esas tres, que son las fundamentales, se realizan otras:

- Control de incendios
- Eliminación de quema de carbón.
- Eliminación de tumbas del bosque
- Hacer obras de conservación de suelos
- Aumento de la conciencia del cuidado de los bosques
- Prohibición el uso de pesticidas y de herbicidas
- Control de desechos
- Capacitación sobre conservación del bosque

- Inspección del bosque por autoridades oficiales
- Protección de los bosques.
- Creación de sistemas silvo-pastoriles
- Control de la captura de especies animales de los ríos.

Hombres y mujeres por igual plantean el mismo tipo de actividad. Sin embargo, hay que notar que los hombres se expresan de una manera más técnica respecto a las actividades de protección del bosque, lo que puede implicar que estos estén más involucrados en estas tareas de forma más directa.

Sobre la participación en programas de reforestación del MARN, un entrevistado de La Cucarita, en San Juan, sostiene:

“Como parte del proyecto, hay brigadas que trabajan todo el tiempo, cuidando el bosque, lo siembran, lo limpian. En las brigadas trabajan hombres y mujeres y les pagan RD\$7,000.”

En Los Naranjos, Castillo, una entrevistada comenta: *“Prohibimos el uso de pesticidas, no tiramos plásticos ni botellas. No se tumba palos, hacemos limpieza de la tierra que es muy importante con el cacao y estamos haciendo siembra de cacao y naranjos”*. Se mencionan jornadas comunitarias de reforestación; reforestación de ríos y arroyos, entre otras.

Casi todas estas actividades de protección del bosque se atribuyen indistintamente a hombres y mujeres de cualquier edad, por ejemplo, estudiantes, y trascienden el ámbito de la producción.

Respecto a la degradación del bosque, los daños mencionados por entrevistados y entrevistadas causados a los bosques desde las comunidades donde viven y producen son los siguientes:

- Deforestación
- Incendios
- Contaminación
- Introducción de ganado en lomas.
- Siembra de limón persa en grandes extensiones.





En el caso de la deforestación y de los incendios, los segundos son antecedentes de los primeros y se incendia para hacer conucos de habichuela, o maíz yautía, que al cosecharse dejan el suelo yermo. Pero también se deforesta con otra finalidad, para aprovechamiento ilegal de árboles y hasta para robarlos.

Otras causas de degradación del bosque son mencionadas por varios entrevistados. Un tema recurrentemente mencionado es la percepción del papel de los migrantes haitianos en la degradación del bosque con expresiones como: *“Tumban los palos, queman carbón. El haitiano es un destructor del medio ambiente”*, especifica un entrevistado de Pedro Santana. Igualmente se reconoce que *“los que tienen tierras baldías (refiriéndose a los ganaderos dominicanos) ponen a inmigrantes haitianos a sembrar habichuelas y tumban el monte”* plantea un ganadero de La Otra Banda. *“Las lomas de Nisibón están peladas.”* Localmente se reconoce el problema de la deforestación por el conuquismo²³, pero también se entiende que es un problema con múltiples factores, incluyendo las condiciones de vulnerabilidad de los migrantes haitianos y

las prácticas agrícolas tradicionales y de escasa sustentabilidad ambiental para la isla. Uno de los hombres de Paraíso, en Barahona, dice que los conucos los *“hacen las personas más pobres, que no tienen qué darle a su familia y por eso siembran maíz y ñame en el bosque.”* Recuerda otro entrevistado sobre el origen de esta práctica:

“Es una tradición del pasado. Tumban bosques para hacer conucos.”

Las mujeres no tienen los mismos beneficios de la producción, ya que deben pagar por trabajos o tareas que no pueden realizar, sea por la fuerza requerida o por las actividades de cuidado u ocupaciones complementarias que puedan tener las mujeres, las cuales limitan su tiempo de dedicación. También debido a barreras culturales existentes que colocan al hombre en una posición de ventaja en los aspectos económicos. Respecto a la protección y degradación del bosque, si bien existe bastante literatura defendiendo la idea de que las mujeres están más cercanas a la naturaleza tanto por la división sexual del trabajo que las coloca en el cuidado, como porque suelen estar más cercanas al hogar y a la administración

TABLA NO. 13. BRECHAS DE GÉNERO EN LOS BENEFICIOS DEL BOSQUE

Categoría	Relación con el bosque y beneficios
Hallazgo: brechas de género en los beneficios obtenidos del bosque	<ul style="list-style-type: none"> • La realidad del trabajo físico de la agropecuaria con poca tecnificación hace que las mujeres tengan que pagar por trabajos más pesados lo que implica menos ganancia y beneficios para ellas. • Brecha salarial: los hombres ganan más que las mujeres por trabajo asalariado. • Las mujeres tienen menos conocimiento técnico. • Persisten actitudes sexistas y machismo en la producción agropecuaria.
Valoración hombres	<p><i>“En cacao se paga más a los hombres que a las mujeres”</i></p> <p><i>“Y aunque las mujeres participan, pero siempre el hombre en su gran mayoría saca mayor beneficio que la mujer”.</i></p> <p><i>“Existe un problema de machismo, en gran parte hay hombres que se imponen”</i></p>
Valoración mujeres	<p>Las mujeres <i>“dependen del trabajo asalariado”</i></p> <p><i>“Aquí somos muy pobres y los hombres son los dueños”</i></p>

²³ Conuquismo: práctica agrícola basada en la fertilidad ‘natural’ de los suelos y de la vegetación de los bosques o montes. En dicha actividad, los campesinos talan y queman extensiones de terreno para posteriormente dedicarlas al cultivo de varios rubros, especialmente aquellos de ciclo corto o de alguna demanda del mercado. Entre los preferidos se encuentran: las habichuelas, guandules, maíz, yautía, auyama, ñame, tayota, guineos, plátanos, rulos, etc.

de alimentos, las entrevistas no dan muestras de esta diferencia con excepción de lo que respecta a las acciones que pueden impactar en la degradación de los bosques.

Es importante notar que no se hace mención, de parte de los y las entrevistados/as, de la relación directa que tienen sus actividades agropecuarias en la degradación del bosque en la República Dominicana. Se entiende que, a nivel nacional, las *principales causas directas de la deforestación* son: la ganadería comercial y la tala ilegal del bosque natural, ambas identificadas como de muy alta prioridad, seguido de la agricultura entre otras. Igualmente, causas indirectas incluyen el pastoreo del ganado en el bosque, planes de manejo mal gestionados/mal ejecutados, los incendios forestales, entre otras. (MARN: 2019) También se ha mencionado la implementación de sistemas agroforestales como el del café y el cacao, como causas de degradación del bosque (CNCCMDL: 2018)

4.3.5 Uso del tiempo y control de beneficios

Los hombres usan la mayor parte de su tiempo en la producción, no es el caso de las mujeres, que realizan múltiples actividades en la vida diaria en el campo, de acuerdo con entrevistados/as. Los hombres se ausentan temprano a sus puntos de trabajo y ejercen diferentes funciones, según la naturaleza y dimensión de sus empresas. Algunos entrevistados mencionan que solo desempeñan tareas de supervisión y “mandan”, mientras que otros se dedican directamente en realizar las labores productivas. Hay administradores. Hay profesionales y artesanos que combinan estas actividades con la producción agropecuaria.

Algunos hombres realizan actividades en el hogar para apoyar a sus mujeres. Sobre éstos, la entrevistada de Las Petacas, de Neiba, señala: “Hay hombres que ayudan en la casa. Mi marido me llevaba el desayuno al río. Pero en el campo son pocos así.” Las actividades diarias de los hombres se concentran en la producción, en función del sector donde se desenvuelven.

Según se pudo constatar, las mujeres realizan

múltiples actividades en la vida diaria en el campo. Una frase dicha por el entrevistado de El Aguacate, en Sabaneta, al referirse a su esposa, resume la percepción de lo que hacen las mujeres:

“Ella es muy interactiva con el trabajo. Controla la parte del hogar. Arregla la cama. Vamos juntos a la finca. Cocina para los trabajadores. Es la última que se acuesta. Ayuda en las labores de la finca. Asiste a reuniones, a actividades sociales. Trabaja más que yo.”

Las principales tareas de las mujeres de acuerdo a los y las entrevistados/as son las del hogar, que incluyen limpieza, lavado, cocinar alimentos, que no las eximen de involucrarse en actividades de la producción agropecuaria, tampoco a realizar trabajos fuera de la casa, complementarios, como empleadas o profesionales. Tampoco las exime de estudiar, ni del cuidado de los hijos/as y los maridos. Algunas de las entrevistadas trabajan exclusivamente en sus hogares, otras trabajan fuera del hogar en la mañana y en la tarde se concentran en la casa.

En las fincas participan en la preparación de los alimentos para los trabajadores. Desayuno y comida. Un hombre entrevistado, de Guayabal, en Azua, lo ejemplifica de este modo:

“La esposa me cocina a mí y a los obreros. Atiende a los animales. Ayuda en el conuco.”

Las que producen en el campo tienen una agenda apretada, como manifiesta una de las entrevistadas de los Guineos, en San Cristóbal:

“No se me pasan 3 días sin ir al conuco. A veces voy la semana entera y cocino en la tarde.”

Al referirse a las ocupaciones de las mujeres en sentido general, se plantea que, aunque pocas, están las que trabajan fuera del hogar como profesionales, como empleadas privadas y públicas, como maestras, artesanas, empleadas de instituciones públicas o en la empresa privada. El entrevistado de Jaibón-Pueblo Nuevo, en Mao, se refiere así de las obreras del guineo:



“Las mujeres que trabajan en el banano trabajan desde las 7 de la mañana hasta las 7 de la noche. Solo les dan la comida al medio día y trabajan de pie todo el día. Regresan a sus casas a las 8 de la noche y a esa hora muchas tienen que ponerse a cocinar y atender a sus hijos.”

Además del trabajo productivo agropecuario, y las tareas domésticas y de cuidado, las mujeres se dedican a actividades gremiales, sociales y religiosas. El mayor obstáculo para que las mujeres participen en la producción, de acuerdo con otra entrevistada es la

“mayor responsabilidad en el área de la casa y en el cuidado de niños y niñas; si hay un niño enfermo los hombres se van, pero las mujeres se quedan; eso lo hace más difícil”.

Las mujeres entrevistadas en la prueba piloto trabajan fuera del hogar, en empleos en las asociaciones, en colmados, venta de ropa, empleos como contables, y algunas en producción agropecuaria. Y todas son las responsables del trabajo doméstico. Algunas mencionan cambios en estos roles, y algunos hombres por igual, planteando que ya las parejas comparten las responsabilidades de la casa y que las mujeres tienen la responsabilidad de generar ingresos. Al mismo tiempo reconocen que ellas dedican más tiempo a las labores domésticas y de cuidado. Los hombres comentan que ha habido cambios en los roles de género de las mujeres. Estas

salen a trabajar fuera de la casa, pero el trabajo doméstico es su responsabilidad.

Las propuestas mencionadas en las entrevistas tanto por hombres como mujeres también expresan la necesidad de cambio en la carga de trabajo doméstico de las mujeres;

“se requiere ayuda para una superarse y también tener ayuda con quehaceres domésticos; ese chin es duro”. Ganadera Federanorte, Imbert, Puerto Plata.

Respecto al manejo de los beneficios de su trabajo, agropecuario y de otro tipo, en general las respuestas de las entrevistas expresan que hombres y mujeres *“reciben lo que cada uno/a vende”*. Según una de las entrevistadas: *“Se ve mucho que el hombre tiene su producción y la mujer la suya. Cuando la venden cada uno tiene lo suyo. Por eso no hay problema.”* Un hombre entrevistado lo expone en estos términos:

“La Asociación les entrega a las productoras y los productores lo que les corresponde por la venta de su producción.”

Se indagó si las mujeres tienen el control del dinero que ganan en sus actividades productivas y para la gran mayoría la respuesta es positiva. Todas las mujeres tuvieron esta misma opinión, sin embargo, cuatro de los hombres entrevistados dijeron que no, que estas no tienen el control.

“La familia tiene el control de “los cuartos”; “son los esposos y los hijos los que trabajan”

TABLA NO. 14. BRECHAS EN USO DEL TIEMPO Y BENEFICIOS

Categoría	Uso del tiempo y producción
Hallazgo Principal Brechas en el uso del tiempo y manejo de beneficios	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres se dedican a todo tipo de tareas productivas, pero su tiempo está limitado por las obligaciones de las tareas domésticas y de cuidado. Estas tareas sobrecargan a las mujeres.²⁴ La gestión y formas de trabajo femenino en la agropecuaria implica diversos roles. Esto tiene consecuencias de invisibilizar muchas de las tareas productivas que las mujeres realizan, muchas de ellas como ocupaciones secundarias, por ejemplo, de apoyo a las tareas productivas de las parejas.

²⁴ “las brechas de género incluyen largas jornadas de labores agropecuarias, domésticas y de cuidado dentro y fuera de las explotaciones que frecuentemente son mal remuneradas o sin retribución alguna”. (ONE: 2019; p. 4-9)

Categoría	Uso del tiempo y producción
	<ul style="list-style-type: none"> Si bien se dice en las entrevistas que las mujeres manejan los beneficios de su producción, el hecho de que mucho de su trabajo no es remunerado y de que ganan menos, además de las actitudes machistas que se señalan hace pensar que efectivamente existen brechas en la autonomía del manejo de los recursos económicos.
Valoración Mujer	El mayor obstáculo para que las mujeres participen en la producción, es la <i>“mayor responsabilidad en el área de la casa y en el cuidado de niños y niñas; si hay un niño enfermo los hombres se van, pero las mujeres se quedan; eso lo hace más difícil”</i>
Valoración Hombre	<i>“La esposa me cocina a mí y a los obreros. Atiende a los animales. Ayuda en el conuco.”</i>

4.3.6. Propiedad de la tierra y acceso al crédito ¿Quién posee qué?

Las personas entrevistadas son en su mayoría propietarios y propietarias privados/as. Solo 10 entrevistados/as tienen propiedades familiares. La mayoría de las mujeres, 10 de ellas, tienen tierras propias y tres trabajan en tierras familiares, una trabaja tierras prestadas. Los hombres entrevistados mencionan otras formas de tenencia, como el arrendamiento y la propiedad asociada.

El tamaño de las propiedades de entrevistados/as y su percepción sobre el sexo y la propiedad de la tierra corrobora los datos nacionales más recientes. En total la extensión de tierra de las personas entrevistados/as suma 1.606 has (25,542 tareas), y de estas 1.194 has (19,300 tareas) pertenecen a los hombres entrevistados. Estos números delatan dos inequidades tipificadas hace muchos años atrás en la sociedad dominicana: (i) la prevalencia rampante del latifundio²⁵ en la distribución de las tierras destinadas a la producción agropecuaria y (ii) la baja participación de las mujeres en el reparto de este bien. Las mujeres tienen propiedades entre 6.29 has (100 tareas) y 62.9 has (1000 tareas). Los hombres entrevistados llegan a tener propiedades de hasta 389.9 ha (6,200 tareas).

En las entrevistas realizadas en la etapa piloto, hombres y mujeres dejan claro, en todos los

sectores productivos, que los hombres son, en su mayoría, los propietarios de las tierras y de la mayor cantidad de tierras. En las asociaciones a las que pertenecen las personas entrevistadas, los hombres son los propietarios de las tierras. Las mujeres, en sentido general, llegan a poseer las tierras cuando enviudan, y en la mayoría de esos casos los hijos hombres manejan las tierras. De las entrevistadas las pocas mujeres que han comprado tierras, se trata en general de pequeñas propiedades. Cuando se trata de propiedades grandes en las cuales las mujeres son propietarias, estas tierras suelen ser patrimonio familiar que incluyen a las mujeres de las familias como propietarias. Se deja claro en las entrevistas que, en estos casos, las mujeres reciben los mismos beneficios que los hombres, aunque no se involucren directamente en la administración o en la producción.

4.3.6.1. Cantidad de tierra en la que trabajan

La cantidad de tierra en la que trabajan las personas entrevistadas varía entre 1 tarea, que posee una mujer que trabaja en un invernadero, hasta las 6,200 tareas de un ganadero. Estos extremos son representativos de la realidad de la propiedad de la tierra en República Dominicana; ganaderos y forestales poseen la mayoría de la tierra y los hombres poseen las propiedades más extensas.

²⁵



TABLA NO. 15: DISTRIBUCIÓN DE TIERRAS DE LAS MUJERES PRODUCTORAS ASOCIADAS ENTREVISTADAS

Cantidad de Tierra		
Tareas (Hectáreas)	Mujeres	Sector
1 (0.063 ha)	1	Agricultura
37 (2.33 ha)	1	Café
50 (3.44 ha)	2	Café
100 (6.29 ha)	1	Café
110 (6.92 ha)	1	Café
117 (7.36 ha)	1	Cacao
150 (9.43 ha)	1	Cacao
160 (10.06 ha)	1	Ganado
185 (11.64 ha)	1	Foresta
500 (31.45 ha)	1	Ganado
800 (50.31 ha)	1	Cacao
1000 (62.89 ha)	1	Ganado
3,310 (208.18 ha)	13	

La mayoría de las entrevistadas, 10 mujeres, poseen extensiones de tierra hasta las 11.64 ha (185 tareas). Esto nos indica un promedio de 6.35 ha (101 tareas) por mujer. Estos datos corroboran las estadísticas más recientes sobre la mujer y la propiedad de la tierra en la República Dominicana. El Pre-Censo Agropecuario del 2015 recoge el dato de que solo 72 mujeres en el país poseen 5 parcelas de tierra o más, frente a 1,582 hombres (ONE: 2019;161). Estos datos de nuevo muestran claramente las brechas existentes en el país respecto al acceso a la tierra. La mayoría de las mujeres entrevistadas tienen propiedades dedicadas al café, pero parcelas pequeñas. Las que trabajan cacao, tienen parcelas un poco más grandes y en ganadería hay tres mujeres productoras y una tiene 62.89 ha (1,000 tareas), la propiedad más extensa de las entrevistadas.

Entrevistados/a responden positivamente a la pregunta de si conocen otras mujeres propietarias, pero está claro que no son muchas mujeres y que la cantidad de tierra que poseen es poca.

Los hombres entrevistados poseen mayor cantidad de tierra, llegando a 188.6 ha (3,000

tareas) y 389.8 ha (6,200 tareas), las parcelas de dos entrevistados dedicadas a la foresta. Igual hay que destacar que la mayoría de los productores entrevistados poseen parcelas pequeñas, la mayoría en el sector café, con un tamaño promedio de 5.8 ha (92.52 tareas). En sentido general estos datos reafirman la baja extensión de las propiedades cafetaleras dominicanas. En promedio, en todos los sectores, los hombres entrevistados poseen 7.7 veces el promedio de tareas de la mayoría de las mujeres entrevistadas. Algo similar ocurre con el cacao, el productor con la mayor extensión posee 50.3 ha (800 tareas). En este rubro, 5 de los 8 productores trabajan en fincas de 7.5 ha o menos (120 tareas) y los dos restantes tienen propiedad entre las 22 y las 12.5 ha (350 y 200 tareas). Lo que es también compatible con los datos nacionales. En lo tocante al ganado, de 9 productores, 5 trabajan en propiedades por encima de las 31.4 ha (500 tareas), de los cuales 4 son hombres.

Entrevistados/as se expresan respecto a su conocimiento de mujeres propietarias en los diferentes sectores productivos. Se dice que se conocen más mujeres productoras en el sector café tal vez porque más mujeres de ese sector fueron entrevistadas, y también se mencionan programas de incentivos para incluir a mujeres en la producción cafetalera como causa del mayor número de mujeres en el sector. En cuanto al sector cacao, los hombres entienden que son pocas las mujeres dueñas de cacaotales. Sin embargo, las mujeres piensan que no son tan pocas. Se ha visto que las mujeres se insertan en diversas etapas de la producción de cacao, especialmente en empaque y elaboración de productos derivados, tareas consideradas más delicadas. En el sector forestal dominicano las entrevistas corroboran los datos nacionales, una sola entrevistada se dedica al sector forestal. En el país, como hemos señalado, existen 163 mujeres dedicadas a la producción forestal maderable en el país, el 11% del total de personas dedicadas a esta actividad productiva. Quienes producen foresta y crianza de animales son solo 41 mujeres a nivel nacional. (ONE:2019). También hemos mencionado en la sección 3 de este trabajo que este sector incluye a mujeres en variadas actividades que incluyen viveros, dirección de

viveros, actividades de reforestación, como capatazas en algunos caos. Las entrevistas solo recogen 1 caso de esta experiencia. En ganadería solo 3 de las entrevistadas finales se dedican a este sector, si bien en las entrevistas piloto 2 de las 7 mujeres entrevistadas son ganaderas, dedicadas a la ganadería. Como vemos en la tabla anterior, estas son las mujeres que poseen la mayor cantidad de tierra.

Respecto a la propiedad de animales, todas las personas entrevistadas están de acuerdo con que las mujeres poseen animales.

4.3.6.2. Condiciones en las que trabaja la tierra

Por la condición de ser productores/as en tierras propias la mayoría de entrevistados/as trabajan en condiciones de propietarios/as individuales o en trabajo familiar por paga, condición que tienen algunos hombres.

4.3.6.3. Acceso al crédito

Tanto hombres como mujeres propietarias/as y con títulos, tienen acceso al crédito. Entre los entrevistados hubo algunos que eran pequeños propietarios y por no tener títulos definitivos de sus tierras, no tienen acceso a crédito. Esto es igual para hombres y para mujeres. La oferta de crédito no necesariamente es considerada adecuada ni en cantidad ni calidad, reflejando la realidad nacional respecto al crédito agropecuario y a la baja oferta de opciones para el crédito específica para mujeres.

Las mujeres entrevistadas son propietarias miembros de asociaciones productivas. No son

representativas de la mayoría de las mujeres del campo dominicano. Sin embargo, aún estas mujeres son una muestra de la enorme brecha de género que existe respecto a la propiedad de la tierra en la República Dominicana. Queda claro con esta pequeña muestra, que los hombres son propietarios de la mayor cantidad de tierra en el país. Sin embargo, es importante notar que la pobreza de la población rural en general está ligada a la poca extensión de tierra que poseen no solo las mujeres sino también los hombres. Esta condición impide mejor acceso a crédito, programas de apoyo, acceso a tecnología entre otros bienes para la mejora de la producción.

4.3.7. Participación en la toma de decisión respecto a procesos productivos ¿Quién decide qué?

Desde la perspectiva de entrevistados y entrevistadas que forman parte activa de la gestión de las asociaciones, la participación de las mujeres en la toma de decisión en estas se percibe baja. Existe acuerdo en que las mujeres están presentes, e incluso se entiende que ha habido cambios en este sentido ya que antes no era frecuente ver la participación de mujeres en las asociaciones, pero la cantidad de mujeres presentes es baja. En relación con esto de la participación de las mujeres a nivel asociativo, una entrevistada de El Guineo, en San Cristóbal dice que *“la cosa ha cambiado mucho, pero hay más hombres que mujeres.”* Y remarca que pertenece a la Asociación de Caficultores La Esperanza (ASOCAE), de San Cristóbal, en la que tras 40 años de existencia tienen por primera vez una coordinadora.

TABLA NO.16. BRECHAS DE GÉNERO EN LA PROPIEDAD DE LA TIERRA Y ACCESO AL CRÉDITO

Categoría	Propiedad de la tierra
Hallazgo principal Brechas en la propiedad de la tierra y el acceso al crédito	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas mujeres poseen tierras y las poseen en poca cantidad. • Las propiedades más grandes están en manos de los hombres • Muy pocas mujeres pueden acceder a la propiedad de la tierra a través del mercado • Baja oferta de opción de crédito específicas a mujeres
Valoración Mujer	<i>“Aquí somos muy pobres y los hombres son los dueños. La mayoría de las mujeres emigra.”</i>
Valoración Hombre	<i>“Son pocas las dueñas de terreno. La mayoría es de los hombres. Las que tienen lo han heredado.”</i>





El criterio básico para asociarse es el de la propiedad de la tierra. Por lo tanto, no es raro que pocas mujeres participen en las asociaciones. A nivel de administración de éstas sí hay mujeres y de acuerdo con entrevistados/as hay cada vez más mujeres en los departamentos de contabilidad y de administración y gestión.

En los órganos directivos, sin embargo, participan pocas mujeres y por lo general ocupan cargos menores (como vocales, por ejemplo). No obstante, los hombres entrevistados de todos los sectores entienden que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres para tomar decisiones, y algunos expresan que incluso más que los hombres, porque son “*más serias*”. Se menciona con frecuencia que la presencia de las mujeres en las directivas de las asociaciones responde a que han enviudado y representan a las familias en éstas. Muchas veces, son sustituidas por sus hijos varones.

La mayoría de entrevistados/as entiende que las mujeres participan “muchas veces” en la toma de decisión en las asociaciones. Sin embargo, es importante destacar las opiniones contrarias, ya que nos permiten conocer aspectos de las barreras culturales existentes en torno a la igualdad de las mujeres. Dos de los entrevistados entienden que las mujeres no toman decisiones. Quienes piensan así son un productor forestal, de Restauración, y un ganadero de Barrancón, en Luperón. Ambos argumentan la misma idea expresada de manera diferente: su escasa presencia en la organización y la falta de la experiencia organizativa hace que no puedan participar en las decisiones. Uno de los entrevistados ve una muestra de esto en el hecho de que el 90% de los socios son hombres y el otro nos dice que en su asociación hay apenas dos mujeres dentro de la directiva. Una de ellas pasa mucho tiempo fuera del país y la otra está muy cargada de compromisos. Un asunto no común mencionado por uno de ellos es que

“cuando se presentan problemas en las plantaciones somos los hombres los de la solución. Somos más agresivos.”

La solución sugerida para superar la situación, a juicio de los dos depende de las mismas mujeres, mediante la incorporación de éstas a la producción y a las directivas de las asociaciones donde se toman las decisiones.

4.3.7.1. Toma de decisión en la producción

A nivel de la producción y labores de campo, en los casos donde las mujeres forman parte de la gestión de plantaciones o pequeños comercios alrededor de productos, como pequeñas productoras de cacao, su participación en la toma de decisión es igual que la de los hombres. Sin embargo, como demuestran las entrevistas, hay poca participación de mujeres en el trabajo productivo en el campo.

Está claro que para un conjunto sobresaliente de entrevistados/as las mujeres son las que toman las decisiones en sus propiedades, en amplia discrepancia con quienes opinan que ellas sólo lo hacen a veces. Y es importante apreciar que sólo una persona, una mujer, por cierto, dijo que son otras personas que deciden por ellas. Llama la atención que los hombres consideren en mucho mayor proporción que son las mujeres las que toman las decisiones en sus propiedades, sin menospreciar la opinión al respecto de las mismas mujeres. Es interesante notar que la entrevistada que respondió que no toma decisiones en su propiedad de Rancho Arriba, alegó que en su caso particular y debido a la epidemia del COVID, ella delegó la responsabilidad en uno de sus hermanos. Esta situación coyuntural muestra de nuevo el impacto de la división sexual del trabajo, la dedicación exclusiva del cuidado a las mujeres. Con la pandemia del COVID 19 se ha visto el impacto que ha tenido en la vida de las mujeres encargadas de cuidar a familiares, así como en la pérdida de espacios de trabajo y salarios. En este caso, la pérdida de la participación en la toma de decisión.

Las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres para tomar decisiones

Prevalece el criterio casi absoluto de que las mujeres poseen la misma capacidad que los hombres para la toma de decisiones en

las organizaciones. La insignificante opinión opuesta al respecto fue sustentada únicamente por hombres.

Fueron solamente tres hombres los que pusieron reparo a la pregunta relativa a si ellos y las mujeres tienen las mismas capacidades para la toma de decisiones. Uno de esos puntos de vista, bastante arbitrario, por cierto, lo sostiene el entrevistado de Restauración, para quien: *“Los hombres disponen y las mujeres hacen”*. Para otro hombre de El Valle, el obstáculo que tienen las mujeres es producto de su falta de experiencia: *“Las mujeres no están tan fogueadas como los hombres. Éstos tienen más experiencia”*. El otro planteamiento procede del entrevistado de Arroyo Toro-Masipetro, en Bonaó. A su juicio en el ámbito de las asociaciones de cacao las mujeres no tienen las mismas capacidades porque ellas *“desconocen ese producto”*, para el *“que hay que tener experiencia vivida”*. Reconoce que hay algunas mujeres que *“estudian, se hacen técnicos y tienen conocimientos”*, por lo que no descarta que las hay

“que sí tienen capacidad para dirigir y tomar decisiones, pero son muy pocas.”

Capacidades de hombres y mujeres para dirigir las actividades productivas

Para una mayoría muy elevada de los/as consultados/as los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades para dirigir las actividades productivas. Esto es así para prácticamente la totalidad de las mujeres, diferenciándose muy poco los hombres.

Entre quienes están en desacuerdo con relación a la igualdad de las mujeres con respecto a los hombres para dirigir las actividades productivas esgrimen argumentos conectados, unos identificando la causa y otros dando las soluciones. El entrevistado de El Caimito, en San José de Ocoa, observa: *“El hombre coge*

adelante todo el tiempo. Él mantiene a la mujer”, una opinión cargada de contenido sexista. Para otro hombre de Restauración, a las mujeres: *“Les falta la experiencia de los hombres”*. Esta es una idea que con distintas palabras resalta otro de los entrevistados de Peralta: *“Las mujeres todavía no han desarrollado capacidad. Les falta conocimiento técnico. En un 99% no han podido desarrollar esas habilidades.”* Una sola mujer de las entrevistadas rechaza que las mujeres tengan las mismas capacidades de dirección de la producción que los hombres. Ella es la entrevistada de Rancho Arriba, pero su inquietud es cómo superar la situación, sugiriendo que: *“Hay que capacitarlas, no todas lo están”*. Otro entrevistado de El Valle, expone, de su lado, cómo las mujeres encaran el asunto:

“En el cacao ellas buscan quien las ayude.”

Juventud y participación en la producción

Hay que notar que las asociaciones tienen poca membresía joven.²⁶ En las entrevistas frecuentemente se menciona que la juventud no está interesada en continuar con el manejo de la producción en los diferentes sectores; la juventud no quiere estar en el campo. Las familias optan por financiar los estudios de sus hijas, para que puedan obtener empleos cuya remuneración es más valorada que las ganancias de la producción, sea cacao, café o ganadería. Aun los productores más grandes se expresan así, e igual los hijos varones que se van a estudiar no tienen interés en volver a las fincas.

Es importante notar el tipo de participación que tienen las mujeres, ya que su participación nominal no implica superar brechas. Igualmente es importante complejizar la categoría mujer para tener una clara comprensión a partir de edad, educación y tipo de propiedad y cantidad de tierra que

²⁶ Estadísticamente la juventud es considerada entre los 15-24 años de edad. Sin embargo, no existe definición fija, aceptada universalmente para las edades correspondientes al concepto de juventud. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/youth/index.html#:~:text=No%20existe%20una%20definici%C3%B3n%20internacional,entre%2015%20y%2024%20a%C3%B1os>.

En el caso de este estudio se quiere destacar que el sector productivo estudiado está conformado por personas mayores de 40 años en sentido general. Al hablar de juventud nos referimos fundamentalmente a la generación que les sigue a esta población entrevistada.



TABLA NO. 17: BRECHAS DE GÉNERO EN LA TOMA DE DECISIÓN

Categoría	Toma de decisión
Hallazgo principal Brechas en la toma de decisión	<ul style="list-style-type: none"> Existen muy pocas mujeres en las directivas de las asociaciones de productores/as y en general tienen roles que no participan en la toma de decisión, como por ejemplo vocales. Las mujeres entienden que participan en la toma de decisión, sin embargo, los argumentos de los hombres que explican por qué no lo hacen son claros y contundentes. Visión estereotipada del conocimiento y la capacidad técnica de las mujeres influye en su participación en la toma de decisión. Las múltiples actividades productivas y reproductivas limitan la posibilidad de las mujeres para participar en la toma de decisión.
Valoración Mujer	Las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres para la toma de decisiones.
Valoración Hombre	<p><i>“Cuando se presentan problemas en las plantaciones somos los hombres los de la solución. Somos más agresivos.”</i></p> <p><i>“Las mujeres todavía no han desarrollado capacidad. Les falta conocimiento técnico. En un 99% no han podido desarrollar esas habilidades.”</i></p>

posee, igual que la posesión de otros bienes familiares, de la participación y el tipo de participación en la toma de decisión. Para las mujeres más jóvenes, y con menos tierra, bienes o sin propiedad, la brecha es mayor. Y este factor puede influir en la decisión de migrar o de dedicarse a otras actividades fuera de la agropecuaria.

4.4 Barreras tradicionales y de comportamiento a la participación de las mujeres en la producción en áreas seleccionadas para REDD+ en la República Dominicana

En todas las entrevistas realizadas la mayoría de las personas están de acuerdo que existen obstáculos para la plena participación de las mujeres en la producción no solo en condiciones de igualdad con los hombres, sino en condiciones óptimas que las beneficien, junto a sus familias y comunidades. Los siguientes obstáculos para la participación de las mujeres en las actividades productivas fueron mencionados y los listamos en orden de

mención:

- La economía
- La cultura
- Las alternativas que tienen las mujeres
- Los riesgos naturales de la producción
- Desinterés generacional
- Psicología
- Maternidad
- Propiedad de la tierra
- Falta de conocimiento
- Ningún obstáculo

Siguiendo los objetivos de este estudio se presenta lo expuesto por entrevistadas/os sobre estas barreras u obstáculos, organizado en las dos tipologías de barreras mencionadas en el marco conceptual: barreras tradicionales y barreras de comportamiento a la participación de las mujeres y su acceso a recursos.

Barreras tradicionales a la participación de las mujeres en la producción: Estas barreras se refieren a condiciones institucionales, económicas, políticas y legales que generan

brechas entre hombres y mujeres para la participación en la producción²⁷. Las siguientes tres barreras caben en esta tipología.

La economía

Es considerada una de las tres principales barreras que enfrentan las mujeres de acuerdo con entrevistados/as. El término economía hace referencia a la situación económica en la que se encuentran los y las entrevistados/as, así como también a las posibilidades de cambio en esas condiciones. La pobreza en la que vive la mayoría de las personas en las comunidades estudiadas es considerada un gran obstáculo. Un entrevistado de Zambrana, Cotuí, lo dice; *“La mayoría de los hogares son de escasos recursos.”* Y otros hombres entrevistados plantean lo mismo. Esto tiene su manifestación concreta entre las mujeres, de acuerdo con la opinión de otro entrevistado de Hato Nuevo, en San Juan. Dice en tal sentido que a ellas *“no les falta el deseo, pero sí los recursos.”*

Además de la pobreza, los/as entrevistados/as hacen alusión a la falta de crédito para producir. Uno de los hombres de Peralta, piensa: *“Hay restricciones para el financiamiento. En el caso de la mujer esa falta de financiamiento hace que ellas deban tener más recursos para pagar la producción.”* De acuerdo con la entrevistada de Las Petacas, de Neiba, la inversión de las mujeres en el café es mayor que la de los hombres por la siguiente razón: *“Los hombres hay veces que ganan más, porque lo que ellos se fajan no tienen que pagarlo, pero las mujeres, si no tienen quien las ayude, de lo mismo que da el café tienen que hacer el dinerito para pagarles a los hombres o a quien sea.”*

Otro obstáculo es, como manifiesta una mujer de Audon, en Bahoruco, *“que no se han creado oportunidades orientadas directamente a la mujer”*. Esto, por supuesto, no es generalizado.

Varios de los hombres entrevistados mencionan la falta de financiamiento

específico para mujeres para el desarrollo de proyectos productivos y apoyo técnico.

Una de las entrevistadas comenta que

“las mujeres muestran poco interés, especialmente las jóvenes, pero que se interesarían si hubiera beneficio económico”.

Referente al sector cafetalero, una de las entrevistadas expresa que el mayor obstáculo en el café es la falta de financiamiento y apoyo técnico, lo cual es relevante en un sector donde se pasa un año sin producir dinero. Los hombres no se oponen a que la mujer participe, pero el esfuerzo físico que conlleva la producción de café dificulta la participación femenina. Por falta de financiamiento *“la mano de obra haitiana desplazó a las mujeres de las tareas de recolección del café.”*

Las mujeres involucradas en la producción que tienen pequeñas propiedades no encuentran ayuda *“para arrancar”*, como por ejemplo crédito, semillas, apoyo técnico. *“Ni los bancos ni las instituciones apoyan”*, expresa otra de las entrevistadas del sector cafetalero. A esta explicación la entrevistada le agrega el comentario de que

“Donde existe machismo los hombres no quieren que las mujeres participen porque si salen van a aprender a liberarse; hombres que quieren que las mujeres estén en la casa para que les cocinen”.

Lo que sí está claro para diversos/as entrevistados/as es la falta de apoyo para que las mujeres salgan hacia adelante en la producción, como considera un entrevistado de Las Lagunas, en Padre Las Casas. Y en especial del gobierno, según expresa un hombre de Jaibón-Pueblo Nuevo, en Mao.

Un aspecto interesante planteado en las dos fases de las entrevistas y que influye en la decisión de las mujeres a involucrarse en la producción forestal es la oferta económica disponible para las mujeres. Algunos/as de

²⁷ Ver Terminos de Referencia de consultoría Ensuring a Gender-Informed Emission Reduction Program in Dominican Republic. FLACSO -MARN Enero 2021.



los/as entrevistados/as consideran que en la actualidad las mujeres transitan nuevos caminos, en función de las alternativas económicas del mercado laboral. Dice un hombre de Guayaacanal, en Villa Jaragua: *“Las mujeres se dedicaron a estudiar y ser profesionales, especialmente para ser maestras o enfermeras. Las maestras hoy tienen tantos*

beneficios que ninguna quiere regresar al campo porque el campo no les garantiza lo que tienen en educación.” Y *“no les interesa la producción”* agropecuaria, por lo que *“prefieren irse del campo para trabajar o estudiar”*, como plantea el entrevistado de Don Juan, en Monte Plata.

Cuadro No. 2. Valoraciones sobre las barreras a la participación de las mujeres en la producción

Valoraciones

- **Hombres:** La poca rentabilidad de la actividad productiva en comparación con empleos en cargos técnicos y profesionales, para lo cual las familias están dispuestas a invertir en la educación de las hijas.
- **Mujeres:** Los bajos niveles de rentabilidad de la producción en relación con lo arduo de las condiciones del trabajo de campo. Esto hace que las mujeres muestren desinterés por el trabajo en el campo.
- Oportunidades de estudio y perspectivas de mejorar las condiciones de vida atrae a las mujeres más jóvenes las cuales emigran hacia los centros urbanos.

Los riesgos naturales que afectan a la producción

Los efectos de las plagas de la broca y de la roya en el café, un producto considerado tradicional en los campos del país, fueron estremecedores. A pesar de la lenta recuperación, tras la suplantación de las viejas plantaciones, persiste en el imaginario de campesinos y campesinas lo sucedido. Y no es para menos. Así lo recuerda un hombre de Juncalito Abajo, en Jánicó, una de las zonas donde se cosecha el mejor café dominicano: *“Muchas solo saben producir café y después de la situación de la roya, las mujeres quedaron con miedo.”* Pero además de este obstáculo, están las sequías y los ciclones, que afectan por igual a mujeres y hombres.

Propiedad de la tierra

La propiedad de la tierra surge también como obstáculo, en palabras de una entrevistada de Rancho Arriba: *“Aquí somos muy pobres y los hombres son los dueños. La mayoría de las mujeres emigra.”* Una visión similar tiene

el entrevistado de Restauración: *“Son pocas las dueñas de terreno. La mayoría es de los hombres. Las que tienen lo han heredado.”* Mas arriba en este estudio se describen las condiciones de desigualdad y las brechas de género respecto al acceso a recursos, entre estos la propiedad de la tierra, corroborado por los resultados de las entrevistas realizadas. El poco acceso de la mujer dominicana a la propiedad de la tierra es la barrera fundamental para la incorporación de estas a la producción agropecuaria.

Las **barreras de comportamiento** a la participación de las mujeres en la producción se refieren a elementos culturales, psicológicos, así como a restricciones sociales y materiales. Estos se relacionan con roles estereotipados, la división sexual del trabajo y el lugar de las mujeres en el espacio doméstico y el cuidado. Igualmente, a la persistencia del machismo en la sociedad dominicana y las restricciones que este conlleva incluyendo la libertad de movimiento y la autonomía en sentido general. De estas barreras de comportamiento

detallaremos las mencionadas.

La visión del hombre como físicamente más fuerte y la realidad de las condiciones del trabajo en el campo, hacen que se perciba que las mujeres “no pueden”, “le tienen miedo” al trabajo en el campo. “En ganadería las condiciones son difíciles; las mujeres le temen a la ganadería y a la agricultura” dice el presidente de la Asociación Agropecuaria de Ranchadero, Guayubín, y agrega que el “trabajo familiar no les da tiempo” a las mujeres para participar más en la producción. Entrevistados comentan sobre la necesidad de cambio en el rol de las mujeres, en las “formas culturales tradicionales que colocan a las mujeres a un lado y el hombre al campo, para afuera”.

Otro entrevistado cuyas hijas estudian carreras universitarias, comenta que se ha

“dado cuenta que ha sido un fallo educar como educaron a uno; me encantaría que a mis hijas les guste el campo”.

Esa cosmovisión se expresa en estos términos sostenidos por el entrevistado de Arroyo Toro-Masipetro, en Bonaó:

“Entendemos que la mujer se debe quedar en el hogar, cuidando, cocinando. No como una criada, como una asistente en lo que el hombre sale a hacer las actividades del campo.”

Una explicación plausible la da otro entrevistado de El Valle: “Las costumbres de la gente de antes eran que las mujeres no trabajaran en la tierra.” Otro dictamen lo expone un hombre de El Seibo:

“Lo que pasa es que el trabajo del campo no es para las mujeres, para eso estamos los hombres”.

Una de las entrevistadas que ocupa el puesto de gerente administrativa de una de las asociaciones de productores de cacao comenta que:

“Mi puesto fue criticado, se criticó que fuera una mujer que lo tuviera, que una mujer no debería trabajar con cacao y además manejando hombres, que no era apropiado que saliera

del trabajo a las 11 de la noche. Si eso es en un trabajo de oficina, imagínese en producción. Una vez ayudé con la limpieza del cacao y los hombres se lo encontraron raro; una mujer ensuciándose las manos con eso”.

Otra razón es el machismo, que promueve la “resistencia del hombre a darle el espacio a la mujer”, según concluye una mujer de Caño Hondo, en Sabana de la Mar.

El obstáculo para que las mujeres participen en las actividades productivas agropecuarias es recogido en esta sentencia del entrevistado de El Aguacate, en Sabaneta:

“El hombre determina, decide. El hombre en su gran mayoría se impone. Eso es parte de la cultura, el patriarcado.”

Problema generacional

Con frecuencia se menciona durante las entrevistas que las personas más jóvenes de las comunidades y de las familias ligadas a la agropecuaria no están interesadas en permanecer en la actividad productiva. En palabras de un entrevistado: “es que no les interesa, no quieren. Por lo menos las menores de 40”, refiriéndose a la participación de las mujeres más jóvenes en la producción agropecuaria. Se ha evidenciado que los pocos recursos y beneficios, junto al trabajo pesado, influyen en que las mujeres emigren en búsqueda de otras áreas de inserción económica. Otros comentarios se suscitaron en torno a la juventud y el trabajo en el campo, como explica el entrevistado de Don Juan, Monte Plata, haciendo alusión al cacao:

“Los jóvenes quieren todo rápido y ya no quieren trabajar fuerte, entonces el cacao no es atractivo para ellos porque toma tiempo la producción”.

Decisión personal

Las mujeres no sólo dejan de participar en la producción agropecuaria por las razones previas, hay algunas que se inhiben por decisión personal, como dice un hombre de Constanza: “Prefieren estar en sus casas.”





Algo muy parecido señala una mujer de Caño Hondo, Sabana de la Mar: *“Hay mujeres conformistas que se sienten bien estando en sus casas”*.

Maternidad

No se deja de indicar los efectos que tiene la maternidad sobre el rol de las mujeres en la producción, como lo recuerda una entrevistada de Guayabal, en Postrer Río: *“Es muy difícil cuando tienen hijos pequeños y no tienen con quien dejarlos, entonces tienen que estar en la casa.”* A esto se suman *“los compromisos familiares”*, dice un entrevistado de Santa Elena, en Barahona.

Condiciones físicas,

Anteriormente se ha expuesto la opinión de algunos/as entrevistados/as de que el trabajo físico de la agropecuaria es muy *“pesado”* para las mujeres. Esto también es visto como una barrera para su participación en la producción. Como opina una entrevistada de Bayaguana, la mujer no tiene la fortaleza de los hombres, a pesar de ser ella un ejemplo que anula este obstáculo. Otro ejemplo que viene del entorno forestal lo da un entrevistado, de San José de las Matas: *“El trabajo de la madera es cosa de hombre. Es fuerte.”* Una prueba más de la existencia de este escollo lo brinda la entrevistada de Audon, Bahoruco, para ella, que reside en la loma, a cualquier mujer le es difícil participar en las actividades productivas, *“porque requiere mucho trabajo pesado físicamente, que honestamente, sí lo puede hacer un hombre.”*

Soluciones frente a los obstáculos

Las soluciones planteadas por las personas entrevistadas a los obstáculos que enfrentan las mujeres para la producción agropecuaria se enfocan fundamentalmente en brindarles apoyo a éstas a través de la creación de proyectos productivos, programas de capacitación y el financiamiento.

Se contempla que la finalidad de los proyectos sea *“para diversificar y mejorar la producción”*,

como dice un entrevistado de Padre Las Casas. Que sean, además, concretos para mujeres, sugiere otro hombre también de Padre Las Casas. La entrevistada de Audon, Bahoruco comenta:

“Deben crearse proyectos o plazas para las mujeres específicamente.”

Otros/as piden orientar las iniciativas a mujeres concretas, como a las interesadas en permanecer en el campo. Por esto aboga una mujer de Juncalito Abajo, Jánico: *“Hacer proyectos que ayuden a la mujer que desee quedarse y así bajar (reducir) la migración a la ciudad.”* O específicamente para las más jóvenes, deseo del entrevistado de Don Juan, Monte Plata:

“Crear programas con estímulos para las mujeres jóvenes, para que se integren a la producción”.

Se sugieren proyectos concretos de crianzas de animales, elaboración de quesos y yogurt o invernaderos o, como también alienta otro de los hombres entrevistados en base a la experiencia local:

“Hacer proyectos que sean atractivos para ellas. Por ejemplo, CONACADO ha hecho proyectos para mujeres, para obtención de productos derivados del cacao, y estos proyectos han sido positivos.”

Financiamiento

La demanda de financiamiento se hace directamente al gobierno, especialmente al Banco Agrícola. Además, se enfatiza en que haya créditos para mujeres. Tanto hombres como mujeres especifican esto en las entrevistas. Un hombre de Juncalito Abajo, en Jánico, lo dice del siguiente modo: *“Que el Banco Agrícola tenga créditos especiales para la mujer”* Y una mujer de Audon, en Bahoruco, explica el porqué de la solicitud: *“Tenemos el Banco Agrícola, la Banca Solidaria y ADOPEN, pero no tienen programas especiales para mujeres”*.

Programas de capacitación

Los programas de capacitación, al igual que los proyectos, se contemplan casi todos como iniciativas externas, pero no faltó quien postulara recibir adiestramiento; es decir, que por iniciativa propia las personas se capacitaran.

Los pedidos de capacitación no están dirigidos a nadie en particular. Se hacen algunas sugerencias en los contenidos. Sobre esto último hay una solicitud muy concreta de un entrevistado de Hato Nuevo, en San Juan: “Educación para evitar los embarazos en la juventud.” Otra iniciativa de este tenor la ofrece otro hombre de El Aguacate, en Sabaneta, sugiriendo un contenido específico para

las mujeres que se inscribe en la línea de la iniciativa propia: “En la cooperativa queremos hacer un plan de capacitación, sobre todo en género.” Otros entrevistados/as, sugieren que la capacitación tenga “orientación técnica para que sepan dirigir la producción.”

Por otro lado, se pide que los programas de capacitación sean “continuos, con niveles, para desarrollar la capacidad de las mujeres.”

Cambio de actitudes

Las recomendaciones de cambio se orientan a los hombres y se mueven en la esfera de lo cultural y en las ventajas de la modificación de su conducta. En tal sentido el entrevistado de Santa Elena en Barahona, tiene la siguiente

TABLA NO.18. DEMANDA DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Categoría	Demanda de programas de formación y capacitación
Hallazgo Principal Brecha en la demanda de programas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Las demandas se hacen casi todas como iniciativas externas.
Valoración Mujer	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación debe tener “orientación técnica”. Programas de capacitación que sean “continuos, con niveles, para desarrollar la capacidad de las mujeres.” Capacitación en administración y gestión de fincas; contabilidad; comercialización de productos. Capacitación en técnicas agrícolas; conservación de recursos naturales: suelo, agua; silvicultura. En el sector ganadero se planteó la necesidad de formar mujeres veterinarias.
Valoración Hombre	<ul style="list-style-type: none"> “En la cooperativa queremos hacer un plan de capacitación, sobre todo en género”. “...concretamente “para que sepan dirigir la producción.” Capacitación de carácter técnico: elaboración de planes de manejo en áreas forestales; manejo sostenible de recursos naturales; conservación de agua y suelos. Formación económica/ financiera: cómo producir con mayor rentabilidad; manejo de crédito; agregar valor a productos. Uno de los entrevistados mencionó la necesidad de incluir a familias y comunidades en procesos de formación para lograr cambios culturales que favorezcan a las mujeres.



TABLA NO.19. ACCESO AL CRÉDITO

Categoría	Acceso al crédito
Hallazgo principal Brecha acceso al crédito	<ul style="list-style-type: none"> Tanto hombres como mujeres propietarias y con títulos, tienen acceso al crédito, pero se demanda más facilidad para financiamientos, enfatizando que haya crédito específico para mujeres.
Valoración Hombre	“Que el Banco Agrícola tenga créditos especiales para la mujer.”
Valoración Mujer	“Tenemos el Banco Agrícola, la Banca Solidaria y ADOPEL, pero no tienen programas especiales para mujeres.”

inquietud: *“Crear conciencia y que el hombre pueda comprender que el trabajo de la mujer en la producción le beneficia.”*

También contemplan el cambio de actitudes de parte de hombres y mujeres. Salvo estos últimos, todas las iniciativas buscan que el apoyo sea externo, sobre todo gubernamental y de los organismos de cooperación internacional. No falta una nota de desaliento que todo lo da por perdido.

4.5 El programa REDD+

Conocimiento del programa REDD+

Las opiniones sobre el conocimiento de Programa REDD+ prácticamente se polarizan pues 20 de los/as entrevistados/as dijeron conocerlo frente a los 22 restantes que dijeron no conocerlo. Por las preguntas abiertas que fueron formuladas esta discordancia tiene su explicación. En algunos casos el programa fue conocido sólo por algunos miembros de las organizaciones que participaron en eventos pasados hace algún tiempo. Muy pocos/as entrevistados/as recordaron haber participado en actividades recientes, aunque sí hubo unos pocos. Las memorias de varios/as se remontan a una actividad realizada en Santo Domingo, en el hotel Lina. En otros casos recuerdan visitas comunitarias. Varios/as de los/as que dicen conocer a REDD+ se quejan de que, después de los eventos a los que asistieron, no han vuelto a escuchar del programa

Una pregunta clave que se les hizo a los/as

entrevistados/as fue si creían que el programa REED+ podía beneficiar a su comunidad. Sólo 8 la contestaron. Seis lo hicieron positivamente, uno contrario y el último dijo que no sabía. Entre quienes ven el programa REDD+ como favorable para su comunidad se encuentra la entrevistada del Guineo, en San Cristóbal, quien aduce:

“Bueno, yo conocí ese programa REDD, ahora no me recuerdo, un señor que vino y nos dio ese taller, y el Sr. Grillo, que nos ha hablado de eso y me gustó mucho ese programa. Si se cumple con ese programa esta zona va a mejorar mucho.”

Otro entrevistado de Inoa, en San José de las Matas, expresa una opinión optimista al respecto:

“Todo lo que viene aquí beneficia a todos los de la comunidad.”

La única respuesta negativa la dió un hombre de Restauración. Él es agrónomo de profesión. Tiene 65 años y se cuenta entre los mayores terratenientes del grupo estudiado. Para él, respecto a los posibles beneficios para la comunidad del Programa REDD+ plantea lo siguiente:

“yo creo que los beneficios van a ser muy pocos. Yo sé que lo van a pagar en dólares y el dólar multiplicado por 55 rinde. Pero es que una parte de eso va a ir a esto, otra parte... ¿Tú me entiendes? Va dividido el dinero ese que van a pagar por toneladas métricas de la captación de carbono. Hay que ver. Vamos a ver cómo vendrá la cosa.”

TABLA NO. 20. CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA REDD+

Categoría	Conocimiento Programa REDD+
Hallazgo Principal	Las opiniones sobre el conocimiento REDD+ prácticamente se polarizan pues 20 de los/as entrevistados/as dijeron conocerlo frente a los 22 restantes que dijeron no conocerlo.
Brecha conocimiento del Programa REDD+	
Valoración Mujer	<i>“Recibimos un taller; me gustó mucho”.</i>
Valoración Hombre	<i>“Escuchamos una sola vez del programa y no han vuelto”.</i>

4.5.1. Necesidades críticas de formación y capacitación de mujeres en relación con programas y proyectos REDD+

Las respuestas de hombres y mujeres a las preguntas relacionadas con esta área de interés de la consultoría no fueron específicas a REDD+. Se refieren a lo que entrevistados y entrevistadas consideran necesidades de capacitación ligadas a la producción en general en sus sectores.

Los hombres entrevistados plantearon necesidades de formación en los siguientes aspectos:

- Capacitación de carácter técnico: elaboración de planes de manejo en áreas forestales; manejo sostenible de recursos naturales; conservación de agua y suelos.
- Formación económica/ financiera: cómo

producir con mayor rentabilidad; manejo de crédito; agregar valor a productos.

Uno de los entrevistados mencionó la necesidad de incluir a familias y comunidades en procesos de formación para lograr cambios culturales que favorezcan a las mujeres.

Las mujeres entrevistadas plantearon las siguientes necesidades de capacitación:

- En administración y gestión de fincas; contabilidad; comercialización de productos.
- En técnicas agrícolas; conservación de recursos naturales: suelo, agua; silvicultura.

En el sector ganadero se planteó la necesidad de formar mujeres veterinarias.





5. BRECHAS Y BARRERAS INSTITUCIONALES

5.1. Grupo Focal Especial

En el marco del presente análisis de Género se desarrolló un Grupo Focal Especial con el objetivo de crear un espacio de interacción con tomadores y tomadoras de decisión y expertos/as en la temática, para escuchar sus puntos de vista sobre las brechas de género tradicionales y de comportamiento, socializar iniciativas en curso, dificultades existentes, lecciones aprendidas en cuanto a la aplicación del enfoque de género en REDD+ y otros proyectos relacionados, y levantar propuestas que puedan ser incorporadas en el Plan de Acción de Género del PREDD+.

Se presta atención especial a la identificación

de las barreras que forman parte de la cultura institucional dominicana. Se convocó a tomadores/as de decisión representantes de los sectores vinculados a REDD+, como el sector agropecuario y forestal, así como de programas relacionados con experiencia de incorporación del enfoque de género. Igualmente, expertas/os en la transversalización del enfoque de género. La metodología incluyó el envío previo de las temáticas a discutir y el tiempo post evento para devolución de parte de convocados/as.

La indagación se refirió a las brechas de género existentes en la agropecuaria, específicamente el sector forestal, y a nivel institucional para la implementación de proyectos género-inclusivos.

TABLA NO.21: EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS DE TOMADORES/AS DE DECISIÓN A DIFERENTES NIVELES

BRECHA	COMENTARIO
PARTICIPACIÓN Resumen hallazgos Poca participación de las mujeres: <ul style="list-style-type: none"> • nominal • pasiva • específica a actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • “Las mujeres participan de acuerdo con las decisiones que pueden tomar los hombres y de forma que a ellos le favorezca por alguna razón particular y hasta institucional.” • “Existe un bajo liderazgo y participación por parte de las mujeres en ámbitos laborales, judiciales, políticos” • “Escasa participación de mujeres en los sectores productivos más dinámicos (REDD+), siendo la minoría”

BRECHA	COMENTARIO
	<ul style="list-style-type: none"> • “Participación en tareas, pero las mujeres son minoría” • “Presentan mayores restricciones para poder entrar al mercado laboral” • “La participación de las mujeres en los procesos productivos de la agricultura dominicana no es equitativa, dado el androcentrismo de las políticas y las prácticas culturales vigente.”
<p>TOMA DE DECISIÓN Resumen hallazgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las posiciones de toma de decisión están en manos de los hombres • Hombres tienen mayor capacidad para tomar decisiones • Baja representación en espacios de toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> • “Altos cargos encargados de toma de decisiones son hombres, disminuyendo así la presencia de las mujeres” • “Condiciones de desigualdad respecto al acceso al poder político • Persiste la idea de que las decisiones tomadas por los hombres son mejores o más efectivas • “La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones no es equitativa dada la baja representación de las mujeres en los espacios donde se toman decisiones y el androcentrismo de los decisores”.
<p>PROPIEDAD DE LA TIERRA Resumen hallazgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una brecha que es estructural a la tenencia de la tierra en el país, no solo en cuanto a la tierra si no también acceso a servicios técnicos. • La falta de reglamentación en titulación de la tierra influye en la brecha. • Pocas mujeres en la agropecuaria; porcentaje aumenta con ley agraria 1998. 	<ul style="list-style-type: none"> • “La brecha está relacionada con la estructura actual de la propiedad en el país. • “Existe una brecha entre mujeres y hombres propietarios, relacionado a la atención de servicios técnicos que reciben desde los organismos del Estado • “Existe una ventaja comparativa para el que posee una propiedad, digamos que le abre la oportunidad de liderazgo, de créditos y de acceso a servicios. Dado que en nuestra realidad existe una cantidad muy superior de propietarios frente a propietarias, es una situación que históricamente es una brecha en sí.” • “Limitado acceso por falta de reglamentación titularidad de la tierra”. • La República Dominicana posee alrededor de 320,000 unidades productivas agropecuarias (pre-censo agropecuario 2015) de esas unidades un 55% corresponden a pequeñas UPA. De estas un 16.5% corresponden a mujeres, en total son un 16% de las mujeres son propietarias de tierra. • Con la modificación de la ley agraria en 1998 las mujeres con acceso a la tierra de la reforma agraria aumentaron de un 7% a un 23%.
<p>ACCESO AL CRÉDITO Resumen hallazgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe oferta, pero muy poca en sector forestal. • Estereotipos sobre capacidades generan acceso desigual al crédito 	<ul style="list-style-type: none"> • “El acceso para procesos productivos, como son: cacao, café y ganaderías desde el sector público está más disponible.” • Para el sector forestal, el acceso al crédito desde los mecanismos del Estado es escaso. • Se considera que de forma general las mujeres están en menos capacidad de producir de manera rentable sus productos y aunque no esté escrito el mecanismo que otorga los préstamos lo considera para tomar una decisión



BRECHA	COMENTARIO
	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso desigual al crédito de banca comercial (a pesar de ser más responsables en el pago) • Se necesita titulación para acceder al crédito, y muchas mujeres cuentan con la propiedad que trabajan, pero como no tienen el título, no se tramita la solicitud del crédito • Según informaciones del 2018, las mujeres con acceso al crédito del Banco Agrícola representan un 25%, muchas veces por causas de la garantía.
OTRAS	

BARRERAS TRADICIONALES: INSTITUCIONALES, LEGALES

Resumen hallazgos	Valoraciones
<ul style="list-style-type: none"> • Falta enfoque de género en normativas y marcos legales/ institucionales. Las que existen no se aplican • Brecha salarial • Dificultades para acceso a tierra y crédito • Falta de titulación y dificultad para conseguirla 	<ul style="list-style-type: none"> • “La idea generalizada de que los hombres hacen las diligencias que implica generación de ingresos y riquezas.” • Muchas leyes o normativas están escritas para los hombres y no tocan la realidad de las mujeres, lo que implica mayores posibilidades que no cumplan para ellas. • Recursos y compromisos insuficientes en la incorporación de instrumentos legales que permitan la puesta en práctica de políticas públicas con enfoque de género (PLANEG III) • Desigualdad y brecha salarial entre mujeres y hombres • Ampliar las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a los activos tangibles (como tierra) e intangibles (como crédito) • Acceso a la tenencia de la tierra • Posesión informal de terrenos. Si no tienes terrenos, no puedes acceder a ninguna de las actividades productivas. • Imposibilidad de conseguir título de manera legal (el acceso de las mujeres a ir a solicitarlo, al estar dentro de casa resolviendo cosas del hogar...) • División sexual de trabajo • Tal cual nuestra respuesta de la pregunta una del presente formulario, estas barreras están directamente vinculadas a los marcos institucionales y legales con características tradicionales.
<ul style="list-style-type: none"> • División sexual del trabajo • Violencia de género y sexismo • Estereotipos y discriminación • Cultura patriarcal • Niveles de pobreza de la mujer rural • Acceso limitado al mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Los roles tradicionales que ejercen hombres y mujeres en las familias y en las comunidades • La violencia ejercida en las comunidades por parte de la población por lo general tiene una carga sexista y sobre todo afecta a mujeres, niños-as y adolescentes • Suelen ocuparse de las tareas del hogar, lo que favorece que tengan una doble jornada laboral, siendo ésta de trabajo doméstico igual de demandante y no remunerado. Todo eso se debe en gran parte al manejo de roles y estereotipos que se dan en nuestra sociedad, donde el peso del cuidado del hogar se delega en gran medida sobre las mujeres, al ser “la figura de cuidado y responsabilidad de la casa”.

- **Descalificación de las capacidades de las mujeres**

- *La mujer rural presenta los niveles más elevados de pobreza, viviendo así con menores oportunidades de desarrollo y mayores dificultades para entrar al mercado laboral formal.*
- *Discriminación basada en desigualdad de género*
- *Manejo de roles y estereotipos, que mantienen la jerarquía de los hombres sobre las mujeres (incluso en generaciones jóvenes).*
- *Cosificación de la mujer que limita la visión que se pueda tener en sentido cultural sobre las mujeres y sus capacidades laborales.*
- *Cultura patriarcal que mantiene a los hombres en élite partidaria.*
- *Educación sexista que refuerza el rol de las mujeres quedarse en casa para atender del hogar.*
- *Paternidad irresponsable ante hogares monoparentales. Mayor responsabilidad para las mujeres en casos de abandono del hogar por parte del padre. Falta corresponsabilidad en tareas domésticas.*
- *Niveles altos de pobreza y desigualdad.*
- *Mortalidad infantil y materna.*
- *La falta de acceso a los recursos y la discriminación que sufren las mujeres: se ha visto que en los lugares donde las mujeres tienen menor acceso a recursos y sufren mayor discriminación, se presentan mayores tasas de mortalidad materna e infantil.*
- *La escala de valores y normas que caracterizan los marcos legales como expresión de las políticas impiden un comportamiento que favorecen la igualdad y equidad de género.*

PROPUESTA 1

- Reforzar la integración de igualdad de género en normas jurídicas, políticas desde un enfoque de derechos que permita así la participación plena y en igualdad de condiciones de las mujeres.
- Propuesta de firma de contrato de propiedad de la tierra con ambos miembros de la pareja; que puedan ser copropietarios y beneficiarse de los recursos que comparten al ser pareja legal.
- Tomar medidas que permitan disminuir brechas de género. Aumentar empoderamiento económico y superación de la pobreza mujeres
- Garantizar que las mujeres participen en los mecanismos de tomas de decisiones, como por ejemplo los comités de distribución de beneficios. Para esto se requiere que las mujeres sean informadas y capacitadas.
- Conocer y reforzar los espacios existentes de participación de las mujeres en sector forestal y agropecuario, como por ejemplo las brigadas de reforestación y los viveros forestales.





PROPUESTA 2	<ul style="list-style-type: none"> • Educación y sensibilización a nivel institucional sobre enfoque de género; desmitificación de roles y estereotipos. • Contar con la participación de especialistas en temas de género en equipos técnicos, investigación, toma de decisiones. • Sensibilización y educar sobre masculinidad positiva. • Fortalecimiento de las unidades de género elevando su jerarquía y dotándola de presupuesto. • Incorporar la transversalización de género en cada una de las instituciones, para hacer posible la visualización de la participación de las mujeres e impulsar el avance en materia de género.
PROPUESTA 3	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los roles y división sexual del trabajo actuales, con el fin de desarrollar políticas que favorezcan una visión con perspectiva de género. • Crear condición de igualdad para participación en toma de decisiones. • Darle poder a la voz de las mujeres respecto a los conocimientos adquiridos que poseen sobre el cuidado y manejo de los recursos naturales y el medio ambiente, enriqueciendo así las propuestas para mejores tomas de decisiones y diseño de actividades que vayan a favor de reducción de daño al ambiente
PARA MUJERES PRODUCTORAS EN REDD+	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar para el empoderamiento de las mujeres, que favorezca su autonomía • Educar en derechos • Capacitación en innovación y tecnología incluyendo la tecnología digital. • Fortalecimiento organizativo
INSTITUCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de políticas que incorporen perspectiva de género, y su puesta en marcha • Sensibilización y formación en conocimientos de igualdad de género • Participación de especialistas en temas de género en equipos técnicos, investigación, toma de decisiones • Fomentar liderazgo y empoderamiento femenino dentro de las instituciones, de la mano con el desarrollo de masculinidades positivas • Promover presupuesto institucional a favor de temáticas de género • Incluir de manera equitativa a hombres y mujeres frente al levantamiento de datos, y al momento de crear y diseñar nuevas propuestas y/o modificaciones a los planes y proyectos
OTRAS QUE CONSIDERE PERTINENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Generar procesos comunicacionales con perspectiva de género



6. CONCLUSIONES

Los objetivos específicos de este Análisis de Género proponen conocer las brechas de género existentes en el país y específicamente en los sectores ligados a REDD+ respecto a la participación de las mujeres en la producción, toma de decisión y acceso a recursos y beneficios. Igualmente, los objetivos se refieren al análisis de las barreras existentes en cuanto a la participación plena de las mujeres y la superación de brechas. Estas se plantean como barreras tradicionales: institucionales, económicas, políticas y legales; y barreras de comportamiento, a saber, psicológicas, culturales, sociales y limitaciones materiales. Todo esto con el fin de conocer la realidad de hombres y mujeres vinculados/as o involucrados/as en sectores REDD+ en el país, para informar su diseño e implementación y además al mecanismo del Programa de Reducción de Emisiones de la República Dominicana.

El estudio ha recogido la percepción de mujeres y hombres productores/as en sectores y áreas priorizadas REDD+ y de personal técnico ligado al mecanismo REDD+ en el país. Son reconocidas importantes brechas respecto a:

- Participación de las mujeres en las actividades productivas agropecuarias y forestales, en la toma de decisión ligada a la producción y en los beneficios de la producción.

- Participación de las mujeres en las asociaciones de producción y en los órganos de toma de decisión de éstas.
- El acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al crédito agropecuario.
- El acceso de las mujeres al bosque y a los beneficios derivados de éste.
- El uso del tiempo y la sobrecarga de trabajo doméstico
- Conocimiento técnico especializado.

El estudio también recoge la percepción de las barreras existentes para la plena participación de las mujeres en sectores productivos REDD+ y sugerencias para superarlas.

La percepción de las personas directamente involucradas en las actividades ligadas a REDD+ en el país a diferentes niveles corrobora, en todos los aspectos, las brechas y barreras encontradas en la revisión de literatura pertinente sobre la igualdad de género en el país, y específicamente en el sector agropecuario y forestal.

Retomando el marco conceptual de este estudio, la experiencia internacional ha demostrado que la participación de las mujeres es central al éxito de REDD+. Es por lo tanto importante el conocimiento de las formas



en que las mujeres participan en todos los aspectos ligados a REDD+ y mencionados en los objetivos de este análisis. Este estudio ayuda a comprender esa participación y las barreras existentes. Sin embargo, es necesario seguir indagando desde una perspectiva situada, tanto en los entornos productivos como institucionales sobre la calidad de la participación, las visiones en torno a la misma y los marcos referenciales existentes de forma que se garantice una participación efectiva de las mujeres y que no profundice situaciones de exclusión o genere nuevos espacios excluyentes.

Respecto al Programa REDD+ en la República Dominicana, las productoras y productores entrevistados en su gran mayoría desconocen el programa. Fueron identificadas necesidades de sensibilización, capacitación y formación a todos los niveles para las mujeres sobre aspectos productivos, tecnología, administración/gestión agropecuaria, entre otros, así como sobre la perspectiva de género.





7. BIBLIOGRAFÍA

Plan Nacional Quisqueya Verde. Trabajando con la comunidad por sus recursos naturales, 1997-2000; Memorias 2000. Santo Domingo: Plan Nacional Quisqueya Verde; 2000.

Población en las áreas geográficas priorizadas por REDD+. Santo Domingo.

Agarwal, B. Participatory Exclusions. World Development Vol. 29 No. 10 pp 1623 -1648 2001

Abt Associates Inc. Diagnóstico Ambiental y Análisis Económico-Fiscal. Informe Final, Volumen 4. Recursos Forestales y Áreas Protegidas. Santo Domingo: Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales; 2002. 234p

Banco Mundial. Un Análisis de los Problemas de Género de la República Dominicana, Haití y Jamaica. Banco Mundial; 2002. 134p

Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo. Informe Sobre la Pobreza en la República Dominicana: Logrando un Crecimiento Económico que Beneficie a los Pobres. Washington: Banco Mundial/BID; 2006. 356p

Bee, B. (2011) Women weathering the climate: Gendered knowledge and adaptive capacities in central Mexico; Dissertation in Geography & Women's Studies; The Pennsylvania State University.

Bee, B. 2016. La construcción de género en REDD+: un estudio de caso en la Sierra Occidental de Jalisco, México; en: Velázquez, M., compiladora, Et al: Transformaciones ambientales e igualdad de género en América Latina: temas emergentes, estrategias y acciones; UNAM, Cuernavaca

Bonilla, Y. Interview - Doing Ethnography Remotely; https://www.youtube.com/watch?v=mrrmm_p9egKc

Brito, Claudia. Santo Domingo: Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH; 2010. 22p

Comisión económica para América Latina. Café y cambio climático en la República Dominicana. Impactos potenciales y opciones de respuesta. México: ONU; 2018.

Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2018 General Recommendation No. 37 on Gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change. CEDAW/C/GC/37

Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio. Plan de acción género y cambio climático República Dominicana (PAGCC-RD) 2018). Presidencia de la República/IUCN/Ministerio de Medio Ambiente. 125p

Cruz, Consuelo. Deudas sociales del país con las mujeres (versión íntegra). Santo Domingo:



CEGES (INTEC); 2019. 50p

Castañeda Abanto, Doris Teresa; Jiménez, Leobardo La entrevista telefónica Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, vol. XIII, núm. 26, diciembre, 2007, pp. 137-162 Universidad de Colima Colima, México <https://www.redalyc.org/pdf/316/31602608.pdf>

Drabble, L. et al. Conducting qualitative interviews by telephone: Lessons learned from a study of alcohol use among sexual minority and heterosexual women Published online 2016 May 14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4722874/>

García Domínguez, Mar. Situación laboral de las mujeres en República Dominicana. Santo Domingo: ONE; 2012. 105p

Gobierno Dominicano. Plan de acción género y cambio Climático, República Dominicana 2018. Santo Domingo: UICN/Gobierno Dominicano/ CNCCMDL; 2018. 125p

Hernández Sampieri (Hernández Sampieri et al: 2014), <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Larson, A. M. et al. 2015. The role of women in early REDD+ implementation: lessons for future engagement. International Forestry Review Vol.17 (1).

Márquez-García Ozemela, Luana. Desigualdades de género en República Dominicana 2018 -2020. Banco Interamericano de Desarrollo; 2019. 61p

Matlick, B. K. James A. Weber y Alfredo Morillo. Programa Exportando Calidad e Inocuidad Análisis de la Cadena del valor del cacao en la República Dominicana. Santo Domingo: Programa Exportando Calidad e Inocuidad (ECI); 2016.

Ministerio de Agricultura. 2020. Plan Estratégico Sectorial Agropecuario de la República Dominicana 2020 / 2030 -Visión 2050-. Enero Santo Domingo.

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo MEPyD. 2020. Covid 19 bajo la lupa. Dirección de Análisis de Pobreza, Desigualdad y

Cultura Democrática. Santo Domingo.

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Política Nacional de Cambio Climático (PNCC). Santo Domingo; 2016.

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo MEPYD/ Oficina Nacional de Estadística ONE. Boletín De Estadísticas Oficiales De Pobreza Monetaria. 2020; 5(7):1-22. ISSN: 2415-0312.

Ministerio de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III) 2020-2030. Santo Domingo: Ministerio de la Mujer; s/f. 271p

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Análisis de las causas directas e indirectas (Drivers) de deforestación y degradación de bosques (DD) en República Dominicana y propuesta de alternativas de uso sostenible del suelo que disminuyen la DD y aumenten los reservorios de carbono del Proyecto Preparación para REDD+. Santo Domingo; 2018. p161

_____. Anexo 9: Uso de la tierra y cambio en el uso de la tierra histórico y proyectado en la República Dominicana. Santo Domingo; 2018. 56p

_____. Cuarto Informe versión 2. Santo Domingo; 2018. p158

_____. Documentación de la metodología desarrollada por el Plan Nacional Quisqueya Verde. Santo Domingo: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales; 2012. 38p

_____. Documento sobre derecho de carbono y transferencia de título de reducción de emisiones. Santo Domingo; 2018

_____. Marco de Gestión Ambiental y Social. Santo Domingo; 2019.

_____. Medio ambiente en cifras. República Dominicana 2005-2011. Santo Domingo: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales; 2012. 68

_____. Paquete de Preparación para REDD+ de República Dominicana para el Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques

- (FCPF). R-Package. Santo Domingo; 2019. 80p
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Plan de Distribución de Beneficios para el Programa Nacional REDD+ de Reducción de Emisiones de República Dominicana. Santo Domingo; 2020.
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Segundo Informe: Importancia económica y social de los bosques para el desarrollo de República Dominicana. Santo Domingo; 2018.
- _____ Sistema de Información de Salvaguardas. Santo Domingo. 72p
- _____ Tercera Comunicación Nacional sobre cambio climático de las Naciones Unidas para la Convención Marco de República Dominicana. Santo Domingo; s/f. 348p
- Ministerio de Medio Ambiente. Libón Verde, una historia de éxito. Recuento de lecciones aprendidas y buenas prácticas. Cooperación Alemana, GIZ, Ministerio de Medio Ambiente, Haití. Sto. Dgo.
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Estrategia nacional de conservación y uso sostenible de la biodiversidad. Plan de acción 2011-2020 (ENBPA). Santo Domingo: USAID/PNQV/TNC; 2011. 116p
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Nivel de referencia de emisiones forestales / Nivel de referencia forestal de la República Dominicana. Para pago por resultados de REDD+ bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Santo Domingo; 2019. 78p
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Medio Ambiente en cifras. República Dominicana 2012-2016. Santo Domingo: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales; 2017. 99p
- Naciones Unidas República Dominicana. 2021 Informe de resultados. RED ACTUA, Segunda encuesta sobre el impacto socioeconómico de la COVID 19. SIUBEN , RED ACTUA.
- Nieves Rico, María. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Santiago de Chile: CEPAL; 2016. 182p.
- Observatorio de. Política Social. ECONOMÍA DEL CUIDADO: TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO E IGUALDAD DE GÉNERO; Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, y Desarrollo; Boletín. Vicepresidencia de la Republica <http://www.opsd.gob.do/media/27975/boletin36-economia-del-cuidado.pdf>
- Oficina Nacional de Estadística. Atlas: Situación poblacional de la República Dominicana en los censos 1920-2010. Santo Domingo: ONE; 2015. 107p
- _____ Condiciones de vida de la población rural: Situación socioeconómica de las zonas rurales en la República Dominicana. Santo Domingo: ONE; 2013. 45p
- _____ División territorial 2019. Santo Domingo: ONE; 2020. 576p
- _____ Encuesta Nacional de hogares de propósitos múltiples (ENHOGAR) 2018. Santo Domingo: ONE; 2019; ISBN: 2518-0444. 198p.
- _____ Mercado Laboral Dominicano 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres. Santo Domingo: ONE; 2019; ISBN: 978-9945-9199-4-. 80p
- _____ Quinto Censo Nacional Agropecuario. Santo Domingo: ONE; s/f. 334p.
- _____ República Dominicana en cifras 2019. Santo Domingo: ONE; 2019. 419p
- Oficina Nacional de Estadística. Sexto censo Nacional agropecuario 1971, vol. 1. Santo Domingo: ONE; s/f. 87p
- Oficina Nacional de Estadística (ONE). Informe de resultados. Encuesta Experimental Agropecuaria · 2017. Santo Domingo: ONE/FLACSO/BID/FAO; 2018. 88p
- Oficina Nacional de Estadística (ONE). Precenso Nacional Agropecuario 2015. Informe de Resultados. Santo Domingo: ONE/UE/FAO/SEA; 2016.
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).





Medición del aporte de las mujeres en las actividades agropecuarias en República Dominicana. Santo Domingo: 2019; ISBN: 978-9945-9155-9-4. <https://cne.one.gob.do/sei/pdf/Estudios/Medici%C3%B3n%20del%20aporte%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20actividades%20agropecuarias%20en%20Rep%C3%ABlica%20Dominicana.pdf>

ONE. 2020. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN REPÚBLICA DOMINICANA 2014-2020 Investigador principal, Gennys Azael Lorenzo Coinvestigador, Enrique Penon . Pág. 42

Organización de Estados Americanos. Reconocimiento y evaluación de los recursos naturales de la República dominicana. Washington: OEA; 1967.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Las cuestiones de género y el acceso a la tierra. Roma: FAO; 2003; ISBN: 92-5-304847-6.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Crecimiento, empleo y cohesión social en República Dominicana. Informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Consulta tripartita de FMI-OIT sobre crecimiento incluyente y generador de empleo en República Dominicana. Santo Domingo: OIT; 2013.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Mapa de desarrollo humano de la República Dominicana. Santo Domingo: PNUD; 2013. 94p

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe sobre Desarrollo Humano República Dominicana 2008. Desarrollo humano, una cuestión de poder. Santo Domingo: PNUD; 2008.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). Nueva ruralidad y desarrollo humano. La nueva ruralidad en República Dominicana: ¿sigue siendo la parte atrás de lo urbano o es una oportunidad para el desarrollo humano? Santo Domingo: PNUD; 2007.

Proyecto Manejo integrado de la cuenca

hidrográfica transfronteriza del río Libón en la República Dominicana / Haití Libón Verde. Libón Verde, una historia de éxito recuento de lecciones aprendidas y buenas prácticas. Santo Domingo: GIZ Caribe; 2017. 31p

Quispe, A. (2007) La entrevista telefónica. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y CENTRO DE ESTUDIOS DE OPINIÓN https://www.researchgate.net/profile/Anibal_Quispe/publication/28233023_La_entrevista_telefonica/links/5485d54b0cf268d28f00469c/La-entrevista-telefonica.pdfdoi: 10.1177/1473325015585613 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4722874/>

Rosario, Pedro Juan del and Julio Morrobel. ocupación y pobreza rural en la República Dominicana. Santo Domingo: IDIAF; 2018; ISBN: 978-9945-448-28-3. 169p

_____ Población rural y desarrollo dominicano. Repuestas urgentes. Santo Domingo: IDIAF; 2011.

Rosario, Pedro Juan et al. Organizaciones para el desarrollo rural territorial en la República Dominicana. Santo Domingo: IDIAF; 2017. 222p

Secretaría de Estado de Industria y Comercio y Banca. Cuarto Censo Nacional Agropecuario, 1950. Ciudad Trujillo; s/f. 290p

Secretaria de Estado de Agricultura. Diagnóstico del sector agropecuario 2004. Santo Domingo: SEA; 2005. 181p

_____ Registro nacional de productores agropecuarios 1998. Santo Domingo: Secretaria de Estado de Agricultura; 2004. 140p

Secretaria de Estado de Agricultura (SEA). Registro nacional de productores agropecuarios. Santo Domingo: SEA; 2004.

Secretaria de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Política Nacional Forestal 2000-2004. Santo Domingo: Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales; 2004.

Segunda Encuesta RED ACTUA Segunda encuesta sobre el impacto socioeconómico de

la COVID 19. Marco de la ONU para la Respuesta Socioeconómica Inmediata al COVID 19, PNUD, OIM, UNICEF, ONUSIDA, UNFPA; 30 DE JUNIO A 28 DE JULIO 2020.

Serrano, Manuel, Ramon Díaz y Víctor Ruiz. La Cuestión Forestal: Quisqueya Verde, Plan Sierra y Sabana Clara. Santo Domingo: CEDAF; 2004. 70p

Suprema Corte de Justicia. Política de Igualdad de Género del Poder Judicial Dominicano. Santo Domingo; 2007.

Tejada de Walter, Angela and Soraya Peralta Bidó. Mercados de tierras rurales en la República Dominicana. Santiago, CL: CEPAL; 2000. 54p

Trabajo no remunerado en República Dominicana: un análisis a partir de los datos del Módulo de Uso del Tiempo de la ENHOGAR 2016. Santo Domingo, Oficina Nacional de Estadística, Ministerio de la mujer, 2018, 97p.

<https://cne.one.gob.do/sei/pdf/Estudios/Trabajo%20No%20Remunerado%20en%20Rep%C3%BAblica%20Dominicana.pdf>

UN-REDD PROGRAMME 2011. The Business Case for Mainstreaming Gender in REDD+; UNDP, UNEP, FAO.

World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020. Suiza: World Economic Forum; 2019; ISBN: 13: 978-2-940631-03-2. 371p Ver Tercera comunicación nacional para la Convención Marco de las Naciones Unidas para el cambio climático. 2017. MARN CNCCMDL GEF PNUD. Santo Domingo.

Territorios rurales y adaptación al cambio climático en República Dominicana Pedro Juan del Rosario Julio Morrobel Amadeo Escarramán IDIAF IDRC 2013

PNUD.2018 Índice de vulnerabilidad ante choques climáticos Republica Dominicana. ONU Medio Ambiente.

WORLD BANK GROUP. (2016). Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth. 2016–2023 GENDER STRATEGY.



APÉNDICE I: LISTADO DE PERSONAS ENTREVISTADAS

La información de las personas entrevistadas no se incluye en la versión publicada en resguardo de datos personales.

APÉNDICE II: CUESTIONARIO ENTREVISTAS FINALES

No. ENTREVISTA _____ FECHA _____ Entrevistador/a: _____

NOMBRE ENTREVISTADO/A: _____ SEXO _____ EDAD: _____

NIVEL EDUCATIVO _____

SECTOR PRODUCTIVO: _____

1. ¿Pertenece a una asociación de productores?
1) Sí _____ 2) No _____ (pase a pregunta 3)
2. ¿Cuál? _____ Es: 1 Dirigente 2 Socio/a
3. COMUNIDAD: Paraje: _____ Sección: _____ Municipio: _____
Distrito municipal: _____ Provincia: _____
4. ¿Pertenece a alguna otra organización y cuál? 1) Si _____ 2) No _____
5. ¿Es propietario/a de la tierra que trabaja?
1) Si _____ 2) No (Pase a la P 6) 3) Propiedad Familiar _____
4) Arrendatario/a 5) Tierra prestada 6) Del estado
6. ¿En qué cantidad de tierra trabaja (tareas) _____
7. ¿En qué condiciones trabaja? (Mencionarle la actividad que aparece en el sector productivo):
1) Capataz 2) Trabajador/a asalariado/a privado
3) Trabajador/a asalariado/ del estado 4) Trabajadoras familiares sin paga
5) Propietario/a 6) Otro _____
8. ¿Cuáles son los productos agrícolas y forestales que se producen en su comunidad? _____

9. ¿Su producción está ligada al bosque?
1) Si _____ 2) No (pase a pregunta 11) _____
10. ¿Que hace en el bosque? _____
11. ¿Qué relación tiene con el bosque?
1) No tiene 2) Si, especifique _____

Identificación de brechas y oportunidades de género

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Sabe si las mujeres participan en las siguientes actividades económicas: (Marcar cuáles)	1) Foresta <input type="checkbox"/> 2) Ganadería <input type="checkbox"/> 3) Producción de Café <input type="checkbox"/> 4) Producción de Cacao <input type="checkbox"/> 5) No participan (Pase a P 13) otros _____
2. ¿Hay muchas mujeres dedicadas a la/s actividad/es que usted mencionó?	1) Sólo yo <input type="checkbox"/> 2) Pocas <input type="checkbox"/> 3) Muchas <input type="checkbox"/> 4) No sabe (Pase a P # 15)
3. ¿En qué condiciones trabajan?	1) Son las dueñas 2) Trabajan por paga para productor privado; 3) Trabajan por paga para el estado; 4) Trabajadoras familiares sin paga; 5) Trabajan convite; 6) Otro _____
4. ¿Qué hacen las mujeres en las actividades productivas en las que participan? (Preguntar por cada una de las mencionadas . Se debe insistir hasta conseguir respuesta)	
5. ¿Por qué las mujeres no se dedican a ninguna de las actividad/es económicas mencionadas?	
6. ¿Hombres y mujeres participan por igual en las organizaciones de productores /as del campo?	1) Si 2) Mas hombres que mujeres 3) Muy pocas mujeres 4) No sabe
7. ¿Hay mujeres dirigiendo las organizaciones a las que pertenecen?	1) Si 2) No (Pase a P 20)
8. ¿Que cantidad de mujeres dirigen organizaciones?	1) Pocas 2) Muchas
9. ¿Las mujeres participan en la toma de decisiones dentro de las organizaciones de productores del campo?	1) No 2) Pocas veces (Pase a P 22) 3) Muchas veces (Pase a P 22) 4) Siempre (Pase a P 22) 5) No sabe (Pase a P 22)
10. ¿Por qué no participan las mujeres en la toma de decisiones en las organizaciones de productores?	
¿Cuáles son los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la toma de decisión en las organizaciones de productores agropecuarios?	
11. ¿Qué habría que hacer para que a las mujeres participen en la toma de decisiones de las organizaciones de productores agropecuarios?	
12. ¿Hombres y mujeres tienen la misma capacidad para tomar decisiones en las organizaciones de productores agropecuarios?	1) Sí 2) No (Pase a P 25) 3) No sabe (Pase a P 25)



13. ¿Por qué cree que los hombres y las mujeres no tienen las mismas capacidades para toma de decisión en las organizaciones de productores agropecuarios?	
14. ¿Qué se puede hacer para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en las organizaciones de productores agropecuarios?	
15. ¿Conoce mujeres que sean propietarias de tierras?	1) Sí 2) No (Pase a P 29) 3) No sabe (Pase a P 29)
16. ¿Qué cantidad de mujeres conoce que poseen tierra?	1) Pocas 2) Muchas 3) Ninguna
17. ¿Conoce mujeres propietarias de animales de crianza?	1) Sí 2) No (Pase a P 30) 3) No sabe (Pase a P 30)
18. ¿Qué cantidad de mujeres conoce que poseen animales de crianza?	1) Pocas 2) Muchas 3) Ninguna
19. ¿Conoce mujeres propietarias de cafetales?	1) Sí 2) No (Pase a P 32) 3) No sabe (Pase a P 32)
20. ¿Qué cantidad de mujeres conoce que poseen animales de crianza?	1) Pocas 2) Muchas 3) Ninguna
21. ¿Conoce mujeres propietarias de cacaotales?	1) Sí 2) No (Pase a P 34) 3) No sabe (Pase a P 34)
22. ¿Qué cantidad de mujeres conoce que poseen cacaotales?	1) Pocas 2) Muchas 3) Ninguna
23. ¿Sabe si en las propiedades que poseen las mujeres, son ellas las que toman las decisiones de producción?	1) Sí 2) No (Pase a P 36) 3) Ellas en algunos casos 4) Lo hacen otras personas por ellas 5) No sabe (Pase a P 36)
24. ¿Por qué cree que no son ellas que toman las decisiones?	
25. ¿En general hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para dirigir actividades productivas?	1) Sí 2) No (Pase a P 38) 3) No sabe (Pase a P 38)
26. ¿Por qué cree que las mujeres no están capacitadas?	
27. ¿Hombres y mujeres obtienen beneficios por igual de sus actividades productivas?	1) Sí 2) No (Pase a P 41) 3) No sabe (Pase a P 41)
28. ¿En que se diferencian?	

29. ¿Por qué las mujeres no obtienen beneficios igual que los hombres?	
30. ¿Cuáles son los mayores problemas que tienen las mujeres para participar en las actividades productivas agropecuarias?	
31. ¿Qué se puede hacer para superar los problemas que tienen las mujeres para participar en las actividades productivas agropecuarias?	
32. ¿Se realizan actividades de protección del bosque en su comunidad?	1) Sí 2) No (Pase a P 45) 3) No sabe (Pase a P 45)
33. ¿Cuáles actividades se hacen?	
34. ¿Las mujeres participan en esas actividades?	1) Sí 2) No (Pase a P 47) 3) No sabe (Pase a P 47)
35. ¿Qué hacen las mujeres para la protección del bosque en su comunidad?	
36. ¿Hombres y mujeres hacen actividades que dañen el bosque en su comunidad?	1) Si, ambos 2) Solo hombres 3) Solo mujeres 4) No se llevan a cabo.
37. ¿Qué cosas hacen que dañen el bosque?	
38. ¿Conoce el mecanismo llamado REDD+?	1) Sí 2) No (Pase a P 51)
39. ¿Cómo conoció de REDD+?	
40. ¿Conoce alguna actividad realizada por el mecanismo REDD+?	1) Sí 2) No (Pase a P 54)
41. ¿Qué sabe que ha hecho REDD+?	
42. ¿Cree que lo hecho por el mecanismo REED+ puede beneficiar a la comunidad?	
43. ¿Hombres y mujeres sacan productos del bosque?	1) Si, ambos 2) Hombres (Pase a P 56) 3) Mujeres (Pase a P 55) 4) No se sacan productos (Pase a P 57) 5) No sabe



44. ¿Qué productos sacan las mujeres?	
45. ¿Qué productos sacan los hombres?	
46. ¿Quién recibe el dinero que generan los del bosque y las actividades productivas que realizan?	
47. ¿Sabe si las mujeres tienen control sobre el dinero que ganan por sus actividades productivas agropecuarias?	1) Sí 2) No (Pase a P 60) 3) No sabe
48. ¿Por qué piensa que las mujeres no tienen el control sobre el dinero que ganan?	
49. ¿Qué hacen las mujeres, en un día normal, desde que se levantan hasta que se acuestan?	
50. ¿Qué hacen los hombres, en un día normal, desde que se levantan hasta que se acuestan?	



APÉNDICE III: GUÍA DE PREGUNTAS PARA EL GRUPO FOCAL ESPECIAL

GRUPO FOCAL ESPECIAL

Objetivo: Crear un espacio de interacción con tomadores y tomadoras de decisión y expertos/as en la temática, para escuchar sus puntos de vista sobre las brechas de género tradicionales y de comportamiento, socializar iniciativas en curso, dificultades existentes, lecciones aprendidas en cuanto a la aplicación del enfoque de género en REDD+ y otros proyectos relacionados, y levantar propuestas que puedan ser incorporadas en el Plan de Acción de Género.

GUIA DE PREGUNTAS

En aras de agilizar el encuentro virtual y de aprovechar mejor el tiempo, le pedimos que reflexione y nos ofrezca sus aportes a la temática de transversalización de género y REDD+, respondiendo a las preguntas claves planteadas abajo, fundamentadas en la estrategia de género del Banco Mundial.

Partiendo de su experiencia con la temática, sea desde la institucionalidad con la gestión de proyectos de transversalización de género o específicamente de REDD+; desde posiciones de toma de decisión institucional respecto a temas de género; o desde la investigación sobre igualdad de género en la República Dominicana:

1. ¿Qué brechas de género existen en contextos productivos en la República Dominicana en cuanto a acceso, control, voz y agencia, y sobre dotaciones, manejo de recursos y beneficios?
2. ¿Cómo se reflejan estas brechas de género en proyectos productivos forestales, ganaderos, de café y / o cacao ligados a REDD+? Especifique para cada aspecto detallado en la tabla que sigue:

BRECHA	COTEJO	COMENTARIO
PARTICIPACIÓN		
TOMA DE DECISIÓN		
PROPIEDAD DE LA TIERRA		
ACCESO AL CRÉDITO		
OTRAS		

3. ¿Cuáles son las principales barreras para superar las brechas existentes?

BARRERAS TRADICIONALES: INSTITUCIONALES, LEGALES	
BARRERAS DE COMPORTAMIENTO: CULTURALES, PSICOLÓGICAS,	

- 4 Si conoce iniciativas de transversalización del enfoque de género en proyectos REDD+, u otros que valga la pena socializar, favor de resumirlas en las tablas que se proporcionan a continuación (puede agregar las que desee):

NOMBRE DE LA INICIATIVA:	
RETOS Y DIFICULTADES ENCONTRADOS	
LECCIONES APRENDIDAS REPLICABLES	

NOMBRE DE LA INICIATIVA:	
RETOS Y DIFICULTADES ENCONTRADOS	
LECCIONES APRENDIDAS REPLICABLES	

NOMBRE DE LA INICIATIVA:	
RETOS Y DIFICULTADES ENCONTRADOS	
LECCIONES APRENDIDAS REPLICABLES	

5. ¿Qué propone para superar las barreras existentes?

PROPUESTA 1	
PROPUESTA 2	
PROPUESTA 3	

6. ¿Qué necesidades de capacitación y entrenamiento considera prioritarias para superar las brechas?

PARA MUJERES PRODUCTORAS EN REDD+	
INSTITUCIONALES	
OTRAS QUE CONSIDERE PERTINENTES	