



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

GÉNERO, EQUIDAD Y CAMBIO CLIMÁTICO

MEDIO AMBIENTE

REDD+

PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES POR LA DEFORESTACIÓN
Y DEGRADACIÓN DE LOS BOSQUES | REPÚBLICA DOMINICANA



08
VOLUMEN

SERIE

REDD+ Educa
REPÚBLICA DOMINICANA
MÁS BOSQUES MÁS VIDA

CARTILLAS EDUCATIVAS DEL PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES POR
DEFORESTACIÓN Y DEGRADACIÓN DE LOS BOSQUES | REPÚBLICA DOMINICANA



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MEDIO AMBIENTE



PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES POR DEFORESTACIÓN
Y DEGRADACIÓN DE LOS BOSQUES | **REPÚBLICA DOMINICANA**



MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Viceministerio de Cooperación Internacional
Dirección de Adaptación y Mitigación del Cambio Climático
Unidad Técnica de Gestión Proyecto REDD+

Nathalie Flores González

Directora de Adaptación y Mitigación del Cambio Climático

Mercedes Socorro Pantaleón Inoa

Coordinación General

Ramón Ovidio Sánchez Peña

Coordinación Técnica

Piedad Castillo

Especialista Social

Jean Alexis Gauge

Especialista Legal

Carola Amelia Caba Viñas

Especialista de Comunicación

Evelin González

Especialista Financiera

Elba Russo

Especialista de Compras

Juan Manuel Grillo

Encargado de Fortalecimiento de Capacidades Locales

Janibel Muñoz Torres

Encargada de Operaciones

César Abrill Cáceres

Técnico Social

Benedito Faña

Técnico Ambiental

Esther Villalona

Asistente Técnico Administrativo

Juan Carlos Quezada en Amigo del Hogar

Diseño y Diagramación

Kutty Reyes

Dibujos y animaciones

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ASFL: Asociaciones Sin Fines de Lucro

ASODEFOREST: Asociación para el Desarrollo Forestal Sostenible de Restauración

BM: Banco Mundial

CD: Comité Directivo

CTA: Comité Técnico Asesor

CMNUCC: Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático

CO₂: Dióxido de Carbono

CONALECHE: Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomentación de la Industria Lechera

DIGEGA: Dirección General de Ganadería

ENREDD+: Estrategia Nacional REDD+

FC: Fondo de Carbono

FCPF: Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques

GEI: Gases de Efecto Invernadero

INDOCAFE: Instituto Dominicano del Café

MEPyD: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

OCR: Oficina de Coordinación para REDD+

ONG: Organización no Gubernamental

OSC: Organizaciones de la Sociedad Civil

PDB: Plan de Distribución de Beneficios

PMAS: Planes de Manejo Ambiental y Social

PO: Política Operacional

PREDD: Programa de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación

PSA: Pagos por Servicios Ambientales

RD: República Dominicana

RE: Reducción de Emisiones

SINAP: Sistema Nacional de Áreas Protegidas

SIS: Sistema de Información de Salvaguardas

tCO₂eq: Tonelada Equivalente de Dióxido de Carbono

UTEPDA: Unidad Técnica Ejecutora de Proyectos de Desarrollo Agroforestal

UTG: Unidad Técnica de Gestión

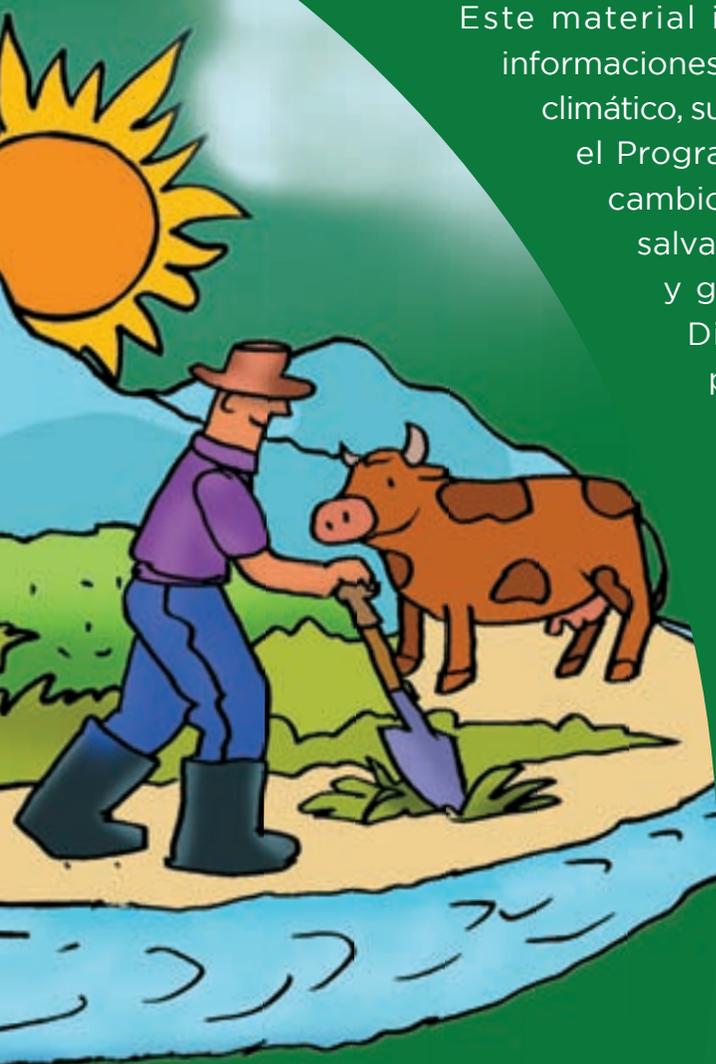


PRESENTACIÓN

Este material informativo-educativo busca proporcionar informaciones y conocimientos sobre temas relativos al cambio climático, sus efectos negativos, la importancia de los bosques, el Programa REDD+ como estrategia de mitigación del cambio climático y otros aspectos relevantes como las salvaguardas sociales y ambientales, la participación y gobernanza del Programa REDD+ y el Plan de Distribución de Beneficios del mismo. Además, pretende generar preguntas sobre situaciones que nos afectan de manera cotidiana, pero de las que no necesariamente tenemos consciencia.

En ese sentido, esperamos que pueda generar la motivación necesaria para que de manera individual y colectiva puedan elaborar explicaciones y respuestas que conduzcan a asumir responsabilidad para la acción comprometida de todos y cada uno.

Esta cartilla tiene el objetivo de presentar e informar sobre AGREGAR ASPECTOS DE GÉNERO.



Algunas sugerencias Metodológicas para el conocimiento y el debate

El contenido y presentación de los temas se acompaña de ejercicios y preguntas que permitan la reflexión individual y/o colectiva.

Algunas recomendaciones para la lectura individual

- ▶ Haga su lectura en un lugar tranquilo en la que se encuentre cómodo o cómoda.
- ▶ Si desea, tómese un café, un jugo o agua.
 - ▶ Puede ser útil tener lápiz y papel a mano.
 - ▶ Otra alternativa es utilizar el celular para grabar sus respuestas
 - ▶ Si tiene dificultad para la lectura solicite ayuda a un familiar (hijo, hija, nieto, nieta, vecina).



- ▶ Lea la cartilla completa, sin detenerse a responder las preguntas y tome en cuenta las inquietudes que le surgen de la lectura.
 - ▶ Vuelva a leer, pero ahora deténgase en cada sección. Tome notas, realice comentarios, responda las preguntas.
 - ▶ Tome un tiempo para reflexionar y responda cómo se relaciona lo aprendido vida y que puede hacer al respecto.

Sugerencias para la lectura colectiva

El formato de la cartilla permite una lectura compartida. Puede ser enriquecedor trabajar en grupos y asociaciones de la comunidad. Esto favorece compartir diferentes puntos de vista (respetando todas las opiniones), motivar que personas con timidez se atrevan a participar u otras con dificultades para lectura puedan aportar desde su experiencia y conocimientos. Al mismo tiempo, permite la construcción colectiva del conocimiento a través de la reflexión, análisis y debate entre los y las participantes, contribuyendo a fortalecer prácticas democráticas en la toma de decisiones, respetar las diferencias y establecer acuerdos colectivos. . .



Algunas recomendaciones previo al trabajo de grupos

Acordar una fecha, hora y lugar para el encuentro o reunión. La convocatoria es compromiso de todos y todas, aunque la iniciativa sea de una o pocas personas. Designar responsables para cada encuentro. Tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- ▶ Identificarse un lugar apropiado. Es decir que tenga espacio para que la cantidad de personas que se esperan puedan sentarse, preferiblemente con poco ruido a su alrededor cuidando que no existan condiciones que puedan afectar la salud e integridad física. Es común que existan locales comunitarios y/o de asociaciones que puedan ser utilizados.
- ▶ Se sugiere que se designen una o dos personas que coordinen y organicen el trabajo previo al encuentro, lidere la convocatoria, contribuyan a la motivación para la participación y coordinen la preparación del lugar.
- ▶ Esta función puede ser realizada por técnicos de la Entidad Ejecutora que le acompaña (café, cacao, ganadería, forestal, según sea el caso), líderes comunitarios o alguna persona que la comunidad conozca y tenga las condiciones necesarias para animarle al trabajo. (técnicos de ONG, u otras instituciones, etc.)
- ▶ Una vez identificado el lugar y designado los responsables de la animación se prepara la convocatoria, verbal o escrita y se distribuye. Preferiblemente realizarla con tiempo suficiente y a través de visitas a la casa del vecino, vecina, compadre, comadre, amigo, amiga y miembros de los grupos y asociaciones de la comunidad.
- ▶ Podemos utilizar el celular y WhatsApp para enviar recordatorios a las personas que hemos invitado.

Recomendaciones a la persona seleccionada que facilitará el encuentro

- ▶ Crear un ambiente favorable y de confianza
- ▶ Evite actuar como la persona ordena o manda. Sea respetuoso, cortés y escuche las sugerencias
- ▶ Verificar que cuente con los materiales necesarios y previstos para la actividad. Por ejemplo, la cartilla.

Para desarrollar la actividad se proponen cuatro (4) momentos:

- 1 ▶ El momento de la Bienvenida.** Puede compartirse café, jugo o agua en caso de que se disponga. Cada persona que llega se registra en una hoja (previamente preparada para colocar nombre completo, edad, nombre de su organización y sexo. (Esto es opcional para las personas y grupos). El tiempo estimado es de 15 a 20 minutos.
- 2 ▶ La primera plenaria.** Momento para presentar los objetivos, contenidos, la metodología o forma de trabajo a utilizar y los tiempos disponibles para las actividades.
- 3 ▶** Dependiendo de la cantidad de participantes se puede realizar la lectura en conjunto o crear grupos más pequeños. Tiempo estimado de 15 a 20 minutos

Sugerencias para dividir en grupos pequeños

Los grupos deben conformarse con un máximo de 4 a 6 personas dependiendo de la cantidad de personas en plenaria.

Procurar que los grupos NO se formen sólo con personas muy cercanas entre sí. Es favorable que se mezclen los participantes de modo que puedan ir conociéndose mejor. Una forma de realizarlo es al azar. Por ejemplo, si la plenaria se va a dividir en grupos pequeños de tres personas cada uno, se solicita a una primera persona que se nombre como número 1, a la siguiente (la de al lado), como número 2 y luego la siguiente es la número 3. Si los grupos pequeños son de 4 o 5 personas prosiga de la misma manera hasta llegar al número que es igual a la cantidad máxima de participantes del grupo pequeño. En este caso al llegar a 3 si el grupo tendrá 3 integrantes o 5, si el grupo tendrá 5 participantes. Se inicia de nuevo el conteo de 1 a 3 o de 1 a 5 hasta que todos los presentes tengan un número.

- ▶ Una vez que cada persona sabe su número, se solicita que los unos se junten, los dos se unen y así sucesivamente. Se indica un lugar en el salón donde trabajará cada grupo, procurando que no estén muy cerca para que la voz no moleste a los demás.

Otra forma de dividir en pequeños grupos es por sexo, por el lugar donde viven, por la actividad productiva a la que se dedican, la edad u otra que se considere adecuada.

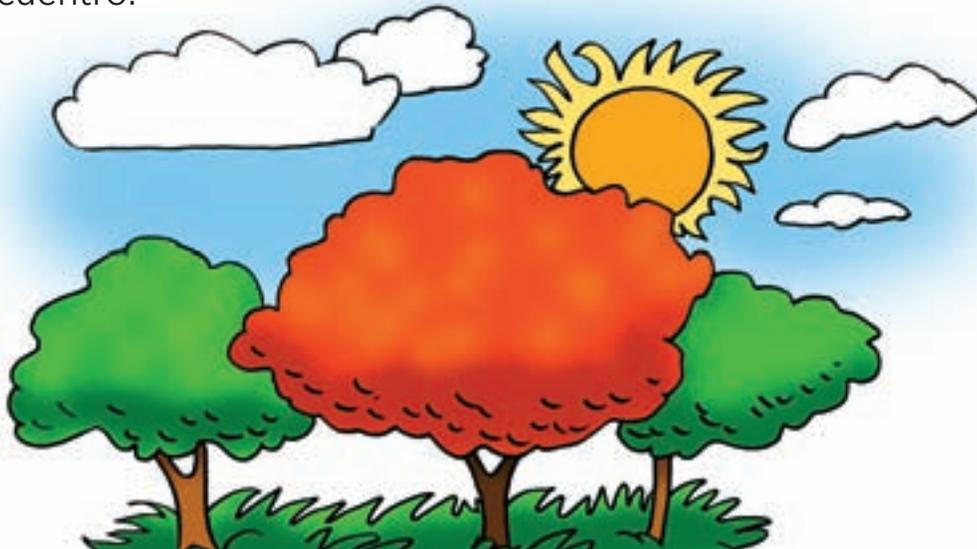
- ▶ El animador o animadora deberá informar el tiempo disponible para el trabajo. Por lo general 30 o 45 minutos son suficientes.

Trabajo en Grupo

Una vez reunido, cada grupo nombra a un coordinador, que ordenará la discusión asignando los turnos en la medida en que los soliciten. También se escogerá una persona que tome notas por escrito acerca de los acuerdos a que llegó el grupo y los desacuerdos. Esta será presentada en plenaria.

Sugerencias para el trabajo del grupo pequeño

- ▶ En el grupo se lee la cartilla completa, sin detenerse en las preguntas. (es bueno que alguien la lea en voz alta)
- ▶ Luego se lee por sección respondiendo las preguntas de reflexión o realizando los ejercicios sugeridos.
- ▶ Es preferible que se lea, discuta y responda pregunta por pregunta. Recordar que se debe tomar notas para presentar en plenaria.
- ▶ No es que se escriba cada cosa que se dice. Lo principal es presentar las conclusiones o acuerdos y las diferencias.
- ▶ Se cierra el trabajo de común acuerdo entre las personas que conforman el grupo al completar la sección o por solicitud de la persona que anima el encuentro.



(4) Cuarto momento, de nuevo a la Plenaria

- ▶ Todos y todas vuelven al salón de trabajo. El animador o animadora explicará la forma en que se realizará el trabajo de la plenaria. Para esta parte se sugiere un máximo de 45 minutos.
- ▶ Cada grupo presenta lo acordado y si fuera el caso, las diferencias en no más de 5 minutos.
- ▶ El animador o animadora pregunta al grupo que presentó si tienen otra cosa que añadir.
- ▶ Cada grupo pequeño realiza su presentación.
- ▶ Cuando los grupos completan su presentación, el animador o animadora permite y anima a la plenaria para que se realicen comentarios. Es importante que puedan identificar los aspectos en común entre las respuestas de los grupos y las diferencias. Se sugiere realizar un resumen.

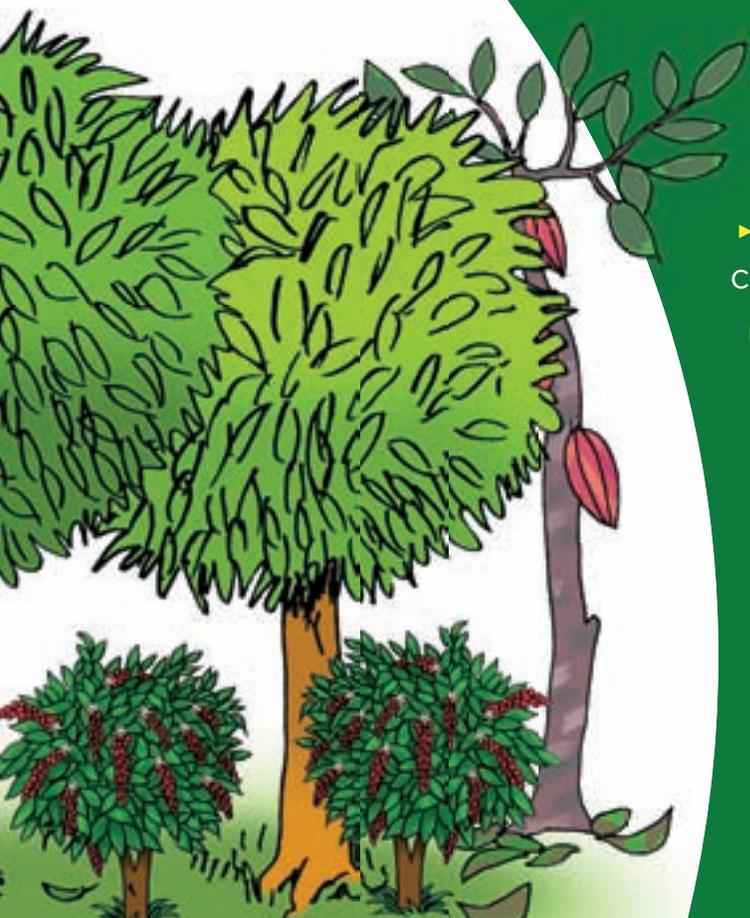


Evaluación

Es importante realizar una evaluación del trabajo realizado y la forma de trabajo. Identificar posibles mejoras o sugerencias para los próximos encuentros.

Se sugiere que se prepare algunas preguntas para que los y las participantes evalúen lo siguiente:

- ▶ Organización de la actividad. Asistieron las personas invitadas, hubo o no discriminación en la convocatoria, llegó a tiempo la invitación, funciona lo del WhatsApp.
- ▶ Identificar si el lugar usado es bueno, cómodo, permitió el trabajo en grupo.
- ▶ El tiempo asignado para cada momento fue suficiente.
- ▶ La cartilla es comprensible. Permite entender los temas.
- ▶ El trabajo fue conducido con respeto, entretenido o muy cerrado.
- ▶ Se lograron los objetivos.
- ▶ Sugerencias de mejora.



Buenos días a todos y todas!

En esta jornada queremos compartir con ustedes algunas ideas que permiten desde nuestro punto de vista, entender la realidad en la que se desarrolla la vida de las comunidades, las familias, las mujeres y hombres que se dedican a las actividades relacionadas a la producción de café, cacao, ganadería, manejo sostenible del bosque, su aprovechamiento, la reforestación y su conservación.

Así introduce Manuel, el encuentro que para el Día Mundial de la Tierra han organizado las asociaciones y organizaciones que acogen a productores, productoras y de personas dedicadas al uso de los bosques y de plantaciones forestales.





En su breve intervención continúa diciendo, que este encuentro pretende mirar y analizar la situación diferenciadas de mujeres y hombres en cuanto al cambio climático en el marco de REDD+ de la República Dominicana.

Y le pasa el turno a Josefa, quien les recuerda a las y los presentes, que este encuentro se hace en el marco de la convocatoria hecha por REDD+, mecanismo de mitigación del cambio climático, que busca, con el esfuerzo común de diferentes sectores, disminuir y/o evitar emisiones del gas llamado como dióxido de carbono (CO_2), que se genera por la práctica de la deforestación y la degradación de los bosques.

Al tiempo que promueve la conservación, el manejo forestal sostenible y el aumento de la capacidad del país para secuestrar el carbono, evitando que se vaya al aire (la atmósfera), y contribuyendo con este granito de arena, a evitar el calentamiento global del planeta.

Pero para que esto sea más efectivo, se requiere echar algunas miradas al tema de género, es decir que lo definamos y lo entendamos.



Entonces ¿Qué es género?

El concepto está definido por las siguientes tres dimensiones:

- ▶ **Dimensión biológica**, se refiere a esas cuestiones físicas e internas del cuerpo de las personas, que permiten establecer por condiciones biológicas y anatómicas (como el sexo), que somos hombres o mujeres.
- ▶ **Dimensión social**. Aquí entran los roles que se le asignan a hombres y mujeres sobre quiénes son y qué deben hacer, separándolos en masculino y femenino.
- ▶ **Dimensión Psicológica**. Esta se refiere a que cada persona se autodefine, asumiendo, reproduciendo o cuestionando los roles socialmente asignados, que les permiten crear su identidad de género.

Recogiendo estas dimensiones, podemos decir que el **Género** de una persona se refiere a lo construido socialmente, que define el modo de ser hombre o mujer, donde se entretengan roles y estatutos atribuido en función del sexo, en la que cada persona internaliza esa combinación y construye su propia identidad de género.

Como vemos, el género se construye en función de lo aprendido, de lo que nos dicen que somos, y de una condición biológica que ha sido asumida culturalmente para que nos clasifiquen sobre lo que podemos hacer y lo que debemos hacer.



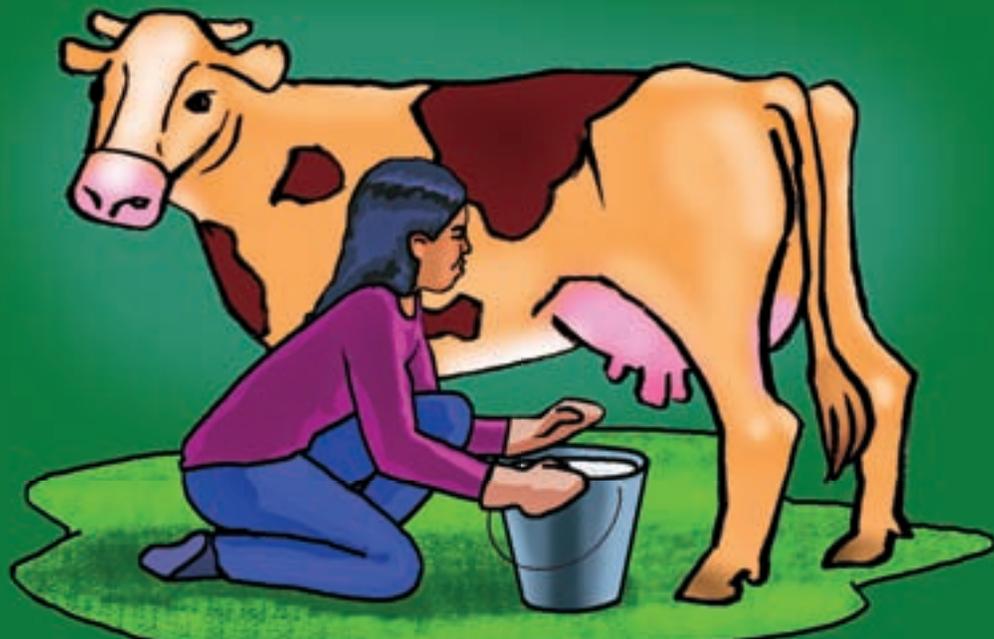
Pero ¿a qué nos referimos cuando hablamos de roles?

Los roles de género en la sociedad, está referido a como se espera que actuemos, hablemos, nos visitamos, comamos y nos comportemos según el sexo que tenemos y que nos asignaron desde el nacimiento. Por ejemplo, se espera que las mujeres sean complacientes, cariñosas y sumisas. Los hombres se esperan fuertes, agresivos, ágiles e intrépidos.

Cuando los roles socialmente asignados se vuelven rígidos y son determinantes en el comportamiento de hombres y mujeres, se consideran estereotipos, que muchas veces pasan a ser prácticas, actitudes, comportamientos, virtudes, defectos y apariencias que se exigen para hombres y mujeres, que, de no tenerles, pueden ser juzgado socialmente.

Por ejemplo, un hombre que les cambia el pañal a su hijo puede ser juzgado por las personas, por ser considerado eso una tarea para la mujer.

Otro ejemplo, una mujer que prepara la tierra para sembrar, puede ser juzgada porque eso es cosa de hombres y ella se va machorra.



¿En qué contexto se construyen estos roles?

Una parte del desarrollo de humanidad se ha construido en base al control social y político de los hombres, que junto a la acumulación de capital han favorecido para que el poder se vea con rostro masculino, es decir, los hombres se han constituido en referentes con lo que se ha justificado una supuesta inferioridad biológica de las mujeres, que tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se ha proyectado en todo el orden social.

Estas situaciones y condiciones han marginalizado a la mujer y ha provocado una brecha entre hombres y mujeres, favoreciendo a los varones.

A ver, ¿qué es eso de brecha de género?

Se refiere a las dificultades que tienen las mujeres para aprovechar las oportunidades y acceso a servicios, a recursos materiales, remunerativos, educativos o políticos, que colocan a las mujeres en una situación de desventajas. O las ventajas que han tenido los hombres para que las políticas públicas favorezcan su participación como agente sujeto de crédito o de apoyo a sus actividades productivas.

Un ejemplo de eso es la dificultad que tienen las mujeres para acceder a crédito para la siembra, porque entre otras cosas sus ingresos son más bajos y porque las mujeres se les presentan mayores dificultades para poseer un título de propiedad, una condición formal para obtener créditos en el país.

Un factor importante nos lo señala el Pre censo Agropecuario realizado el 2015, cuyos datos revelan que, de cada 100 personas dedicadas a la producción agrícola, 84 son hombres y 16 son mujeres.

¿Por qué la equidad de género?

REDD+ como mecanismo de mitigación sobre el cambio climático promueve los derechos de las personas, de los grupos organizados y de las comunidades. Para su efectividad asume criterios de inclusión, siendo la transversalización de género de suma importancia.

Esto, entre otras cosas, se debe a que las actividades Tipo REDD+ seleccionadas para reducir y evitar emisiones de gases de efecto invernadero, históricamente han sido predominantemente realizadas por hombres.



Sin embargo, desde hace más de 25 años, mujeres, organizaciones de mujeres y movimientos sociales, han venido demandando la inclusión de mujeres en planes agropecuarios, en el financiamiento de sus actividades y en el diseño de políticas públicas inclusivas, que favorezcan el desarrollo de las mujeres, a la vez que contribuyen al desarrollo de los hombres, la felicidad de las comunidades y fortalecimiento de las organizaciones.

Igual los organismos estatales, aunque tímidamente, han venido abriendo espacios de inclusión, que han sido apoyados por organismos como el Banco Mundial, que ve en estas acciones, oportunidades para reducir inequidades.

¿La transversalización de género es solo para las mujeres?

Si se preguntan eso, la respuesta es no, se trata de abrir espacios para la reflexión y la acción para que hombres y mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades, que seamos convencidos todos y todas de que para construir más democracia se debe pasar por el agua de equidad, camino inequívoco a la igualdad.

Es dar a cada quien lo que le pertenece, claro considerando las características de cada persona o de los grupos humanos, sin hacer distinciones por sexo, edad, religión, color de la piel u origen.

¿Qué buscamos con la Perspectiva de Género en REDD+?

Ahora bien, con la perspectiva de género buscamos que las mujeres fortalezcan su participación en el marco de REDD+, esperando que tengan las mismas oportunidades de recibir los beneficios y los co-beneficios que se deriven de las reducciones de emisiones verificadas, a través de la apropiación de sus acciones y decisiones, aprovechando los espacios de participación diseñado por el mecanismo REDD+.

Para eso REDD+ cuenta con un Plan de Acción de Género que ha establecido lo siguiente:

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.

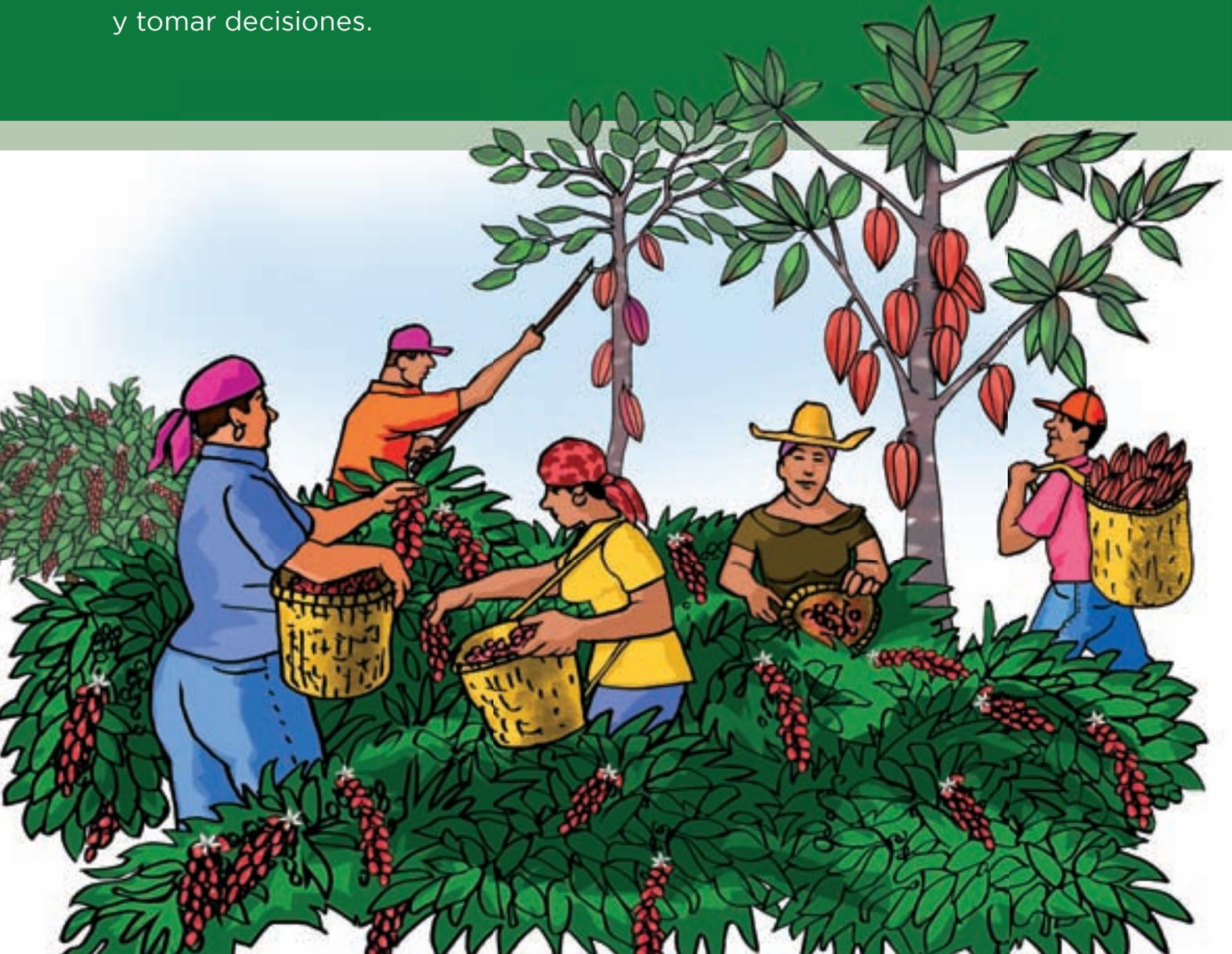
Pero, ¿a cuáles condiciones responde la necesidad de trabajar género en REDD+?

- ▶ A vuelo de pájaro, recordamos que existen condiciones que dificultan la inclusión de las mujeres en la actividad agropecuaria.
- ▶ La mayoría de los productores agropecuarios son hombres. En el sector forestal, según el pre-censo agropecuario de la ONE en 2015, solo el 0.59 % de las mujeres productoras se dedican a esa labor.
- ▶ Eso quiere decir que el aprovechamiento de los árboles y la comercialización de los productos del bosque son dominados por los hombres.

- ▶ Las mujeres aprovechan productos menos rentables, como son leña, frutas, aunque contribuyen a la calidad de vida de las familias.
- ▶ La Oficina Nacional de Estadística (ONE) publicó el estudio “Medición del Aporte de la Mujer en las Actividades Agropecuarias en República Dominicana”, con la colaboración y asesoría técnica de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), identificó que el 25% de la tierra es propiedad de mujeres, pero ese mismo estudio, nos indica que muchas no son las productoras principales, a pesar de participar en las tomas de decisiones.
- ▶ No existen en el mercado productos de crédito adaptados al tipo de negocio de las mujeres que trabajan en los bosques. A ello se une que no poseen ni propiedades que les sirvan como colaterales para acceder a crédito ni conocimiento del funcionamiento del sector financiero.
- ▶ Las mujeres tienen acceso más reducido al transporte por lo que su participación en el mercado se limita frecuentemente al área local. El alto coste del transporte público y la dificultad para acceder a vehículos propios por falta de recursos.
- ▶ Las normas y las costumbres culturales influyen en la división del trabajo en las cadenas de valor y en las actividades domésticas y económicas de los participantes en esas cadenas.

Recordemos cuales son esos espacios de Participación

Para hacer viable la participación de hombres, mujeres, productores, técnicos y otros actores institucionales, se han aprobado y acordado espacios en que las personas se puedan ver, intercambiar informaciones, elaborar propuestas y tomar decisiones.



En un alto nivel, tenemos al Comité Técnico Asesor (CTA), espacios en el que participan representantes de organismos estatales relacionados directamente con las actividades Tipo REDD+, instituciones públicas vinculadas a la ejecución de políticas públicas que atañen a REDD+ (por ejemplo, Ministerio de la Mujer) y las organizaciones sociales que desarrollan actividades Tipo REDD+. (caficultores, caficultoras, cacao cultores, ganaderos, ganaderas, personas que trabajan en el manejo de bosque de forma sustentable, reforestación).

El mismo es un espacio para analizar y generar propuestas que aumenten las posibilidades de lograr una reducción de 5 millones de toneladas de dióxido de carbono (CO₂) para los próximos 5 años o sea hasta final del año 2024.

El Comité Nacional para la Distribución de Beneficios (CNDB)

Este es un espacio para garantizar que los procesos de distribución de beneficios se hacen bajo los criterios de justicia y transparencia y posibilitan que aumenten las iniciativas que contribuyan a la reducción de emisiones. Está conformado por organizaciones de productores, organismos estatales llamadas Entidades Ejecutoras y organizaciones de observación que completan el cuadro de organismos.

Estos organismos son el Ministerio de La Mujer y una asociación de mujeres del nivel nacional, cuya presencia garantiza que las acciones se hagan considerando a las mujeres y la situación en que estas se desenvuelven.

Algunas Conclusiones

- 1 › Acceso y derecho equitativo a la tenencia de la tierra para mujeres y hombres.
- 2 › Distribución equitativa de beneficios entre mujeres y hombres.
- 3 › Mejorar los medios de vida y el bienestar de las mujeres.
- 4 › Buena gobernanza - liderazgo y empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones.
- 5 › Mantener y mejorar la biodiversidad y servicios ambientales para el beneficio equitativo de mujeres y hombres.
- 6 › Participación igualitaria plena y efectiva de las mujeres y hombres.
- 7 › Acceso equitativo y pertinente a la información por parte de mujeres y hombres.
- 8 › Cumplimiento con leyes, tratados y convenciones locales, nacionales e internacionales sobre derechos de las mujeres.

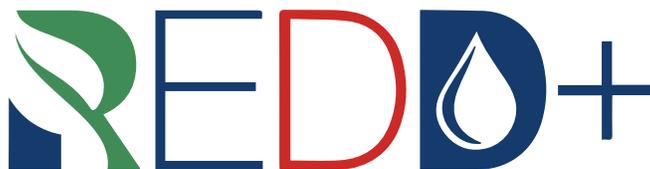


¡Viste!

¡Entender REDD+
es simple! Ahora...

¡Participa!, ya sabes
cómo hacerlo.

**MÁS BOSQUES,
MÁS VIDA**



PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES POR DEFORESTACIÓN
Y DEGRADACIÓN DE LOS BOSQUES | REPÚBLICA DOMINICANA

MÁS BOSQUES MÁS VIDA

**DIRECCIÓN DE ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO, MINISTERIO
DE MEDIOAMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | REPÚBLICA DOMINICANA**

Avenida Cayetano Germosen, esq. Avenida Gregorio Luperón,
Ensanche El Pedregal, Santo Domingo, R. D.
www.ambiente.gob.do • Tel.: 809-567-4300

08
SERIE
VOLUMEN

REDD+ *Edica*
REPÚBLICA DOMINICANA
MÁS BOSQUES MÁS VIDA
CARTILLAS EDUCATIVAS DEL PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES POR
DEFORESTACIÓN Y DEGRADACIÓN DE LOS BOSQUES | REPÚBLICA DOMINICANA