

Información y experiencias de aplicar una perspectiva de mujeres o una perspectiva de género en el trabajo con Indígenas y Manejo de Recursos Naturales

Sistematización del sondeo de la Red IGNARM¹

Índice

Introducción	1
Sistematización	3
1. Obstáculos y problemas experimentados.....	Error! Bookmark not defined.
Respuestas.....	5
2. Lecciones aprendidas positivas y negativas.....	7
Respuestas.....	8
3. Características y roles de los hombres y las mujeres indígenas.....	12
Respuestas.....	13
4. Recomendación.....	15
Respuestas.....	16
Comentarios finales.....	18
Anexo 1	19
Propuesta de áreas principales a discutir durante el Taller del 20-24 de septiembre, 2004: ..	Error! Bookmark not defined.

Introducción

A finales del año 2003 y principios del 2004 las cinco organizaciones participantes, WWF-Dinamarca, IWGIA, KULU- Mujeres y Desarrollo, DIIS y Nepenthes enviaron dos cuestionarios a sus respectivas redes. El propósito era recoger información general existente en el campo emergente de la intersección entre indígenas, género y manejo de recursos naturales y saber de las experiencias de otras organizaciones.

El primer cuestionario se dividió en cuatro secciones con los asuntos relacionados con las áreas de trabajo de las cinco organizaciones de la Red IGNARM y los temas principales de nuestro sondeo:

1. Temas relacionados con indígenas/Pueblos Indígenas (PI)
2. Temas relacionados con género
3. Temas relacionados con el Manejo de Recursos Naturales
4. Temas relacionados con la documentación de experiencias

¹ La Red por sus siglas en inglés: IGNARM (Indigenous Peoples, Gender and Natural Resource Management)

El segundo cuestionario incluye cuatro preguntas cualitativas del trabajo y las experiencias de las organizaciones encuestadas dentro de los tópicos siguientes:

1. Obstáculos y problemas experimentados al aplicar una perspectiva de mujeres o una perspectiva de género en el trabajo con PI y Manejo de Recursos Naturales, dentro de las comunidades /organizaciones indígenas, con el personal y personal de manejo o dirección de la organización así como también dentro de los sectores gubernamentales.
2. Lecciones aprendidas positivas y negativas de la experiencia con indígenas, género y Manejo de Recursos Naturales.
3. Características y roles de los hombres y mujeres indígenas que los proyectos/programas deben respetar o tener en cuenta en el manejo y propiedad de los recursos naturales.
4. Recomendación sobre la mejor manera de asegurar la perspectiva de género/mujeres en las actividades relacionadas con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales.

Aproximadamente 287 cuestionarios breves fueron enviados a ONG colaboradoras, algunos y algunas investigadoras y unas pocas instituciones en todo el mundo. También se estableció contacto con otros proyectos/iniciativas trabajando dentro del mismo área de interés. KULU invitó a organizaciones, instituciones e investigadores e investigadoras en el mundo a través de boletines de novedades/noticias y listas de redes electrónicas para que solicitaran el cuestionario por correo electrónico/email, enviando como resultado de ello, 88 cuestionarios. De los 287 cuestionarios enviados, 67 respuestas fueron recibidas.

Algunas de las organizaciones que contestaron al primer cuestionario, mostraron un alto grado de interés en el tema, otras indicaron que la combinación de las tres áreas no era el mayor enfoque de su trabajo.

Cada una de las organizaciones participantes en la Red IGNARM han sido sistematizado la información resultante de las respuestas del primer cuestionario breve. Dichas sistematizaciones pueden ser vistas en la página web de la Red IGNARM: www.cdr.dk/IGNARM.

El segundo cuestionario fue enviado a 64 organizaciones que trabajan con hombres y mujeres indígenas así como también con manejo de recursos naturales. Seis de las anteriores no habían recibido previamente el primer cuestionario breve. Las organizaciones están localizadas en los siguientes países:

Africa: Camerún, Namibia, Nigeria, Kenia, Sudáfrica, Tanzania, Uganda
Asia: Azerbaijón, China, India, Malasia, Pakistán, Mongolia, Nepal y Tailandia
El Pacífico: Nueva Zelanda, Indonesia (Papua Occidental), Islas Salomón y Filipinas
Centroamérica y el Caribe: Belice, Centroamérica (WWF²), Costa Rica, Dominica, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, San Vicente
Sudamérica: Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Perú, Surinam
Norteamérica: Canadá
Europa: Noruega, Italia, Suiza, Los Países Bajos y el Reino Unido

² WWF por sus siglas en inglés es el Fondo Mundial para la Naturaleza

De estos 64 cuestionarios se recibieron 17 respuestas. Algunas fueron recibidas después de solicitarlas varias veces y algunas organizaciones se refirieron explícitamente a la falta de tiempo y carga de trabajo por no responder, subrayando que no era debido a falta de interés.

Debe tenerse en cuenta que las respuestas recibidas al segundo cuestionario varían respecto a su calidad y profundidad. Parece ser que a mayor profundidad de las respuestas hay más experiencia con la integración de los tres temas. Sin embargo, pudiera ser el caso que las respuestas que parecen incluir poca información y experiencia no hayan podido transmitir la experiencia real de la organización en particular.

Sistematización

A continuación la sistematización de las respuestas recibidas:

	WWF	IWGIA	KULU	Nepenthes
Número de cuestionario No. 1 y cuestionario No. 2 recibidos en cada organización	22/11	22/1	19/4	2/1
Porcentaje %de organizaciones que respondieron trabajar con organización indígenas /PI	100	100	74	100
Porcentaje %de organizaciones que respondieron trabajar con Manejo de Recursos	100	68	84	50
Porcentaje %de organizaciones que respondieron trabajar con aspectos de género	80	82	74	100

Cada una de las 5 organizaciones de la Red IGNARM tiene su propia perspectiva y ángulo de enfoque de trabajo con los tres temas principales. Sin embargo las respuestas recibidas siguen en alto grado las mismas líneas de interés y enfoque. Por ejemplo, la mayoría de organizaciones dentro de la red de IWGIA (trabajando con los derechos indígenas) y la red de KULU (trabajando con derechos de las mujeres) también presentan un alto grado de enfoque en manejo de recursos naturales (68% y 84% respectivamente).

Por otra parte, de la red del Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) solamente el 27% de las organizaciones trabajando con indígenas/PI confirman incluir los derechos indígenas en su trabajo, mientras el 40% trabajan con género/derechos de las mujeres. Sólo dos de las organizaciones que contestaron (13%) mencionan que los asuntos de género/mujeres tienen un enfoque especial en su trabajo.

Dentro de las respuestas de IWGIA el 72% afirman tener cómo área principal los asuntos de género/mujeres y el 82% menciona tener una estrategia de género. Ello no significa necesariamente

que tengan una estrategia institucionalizada en forma escrita y formalmente adoptada, pero debería tal vez ser entendido como una forma implícita de trabajar en sentido amplio.

Aún así, pocas organizaciones parecen combinar los tres temas de indígenas/PI, género y Manejo de Recursos Naturales en su trabajo, aunque muchas expresan la necesidad de hacerlo. También al menos dos conferencias internacionales se han realizado, tomando entre otros temas³, los de la Red, lo que indica un creciente interés por éste área.

Muchas organizaciones trabajando con Manejo de Recursos Naturales incluyen en sus actividades formación y educación. Dentro del sistema del WWF, 87 % de las respuestas lo mencionan, seguidos por la red de KULU con 68% e IWGIA 55%.

Aunque muchas organizaciones parecen incluir la dimensión de género en su trabajo, solamente pocas lo hacen en una forma sistemática o a través de una estrategia de género, y muy pocas utilizan datos/estadísticas desagregadas por género. Esto ocurre inclusive dentro de la red de KULU y aunque la mayoría de las organizaciones hayan dicho que las estrategias son herramientas importantes.

Algunas de las respuestas expusieron confusión en la comprensión de datos/estadística desagregada por género y asuntos de género y asuntos de mujeres. Las respuestas del WWF muestran que el 80% incluye aspectos de género/mujeres en sus actividades con el Manejo de Recursos Naturales y 87% los incluye en las actividades con indígenas/PI. Sin embargo no se facilitó documentación escrita o electrónica de las experiencias con indígenas/PI, género y Manejo de Recursos Naturales. Por lo tanto parece que existe una necesidad general de herramientas y estrategias en éste área.

En cuanto a la documentación, poco se ha recibido en la Red, aunque muchas organizaciones mencionan que tienen documentación escrita sobre la combinación de los tres asuntos. Del material que ha sido enviado, parece que en realidad a menudo solamente dos de los tres asuntos se incluyen o que uno de los asuntos tiene un papel de poca importancia. No se conoce la causa de que pocas organizaciones hayan enviado el material que aducen tener.

Para mayor información acerca de las respuestas recibidas por cada una de las organizaciones de la Red IGNARM y una lista completa de los grupos indígenas a que se hace referencia, consulte en nuestra página web: www.cdr.dk/IGNARM.

A continuación cada sección comienza con un análisis general de las respuestas recibidas a las cuatro preguntas del segundo cuestionario, seguido por una lista de las respuestas presentadas por las diferentes organizaciones. No todas las respuestas se incluyen para no duplicar información, aunque algunas respuestas han sido extraídas para el análisis y pueden aparecer de nuevo en el texto.

1. Obstáculos y problemas experimentados al aplicar una perspectiva de las mujeres o de género en el trabajo con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales, tanto dentro de las comunidades/organizaciones indígenas, con el personal general y de

³ El segundo simposio Mundial sobre Género y el área Forestal, Agosto 1 – 10, 2004 en Arusha, Tanzania. Y la Declaración de Baguio de la 2^{da} Conferencia de Mujeres Indígenas de Asia, Marzo 8, 2004, Ciudad Baguio, Filipinas. Página web (en inglés): www.tebtebba.org/tebtebba_files/gender/aiwcdec.html.

Deleted: And ¶
Deleted: Declaration
Deleted: of the
Deleted: "
Deleted: ^d
Deleted: Asian Indigenous Women's Conference
Deleted: ch
Deleted: th
Deleted: City
Deleted: Philippines
Deleted: Homepage
Deleted: ¶

dirección o manejo de las organizaciones cómo también dentro de los sectores gubernamentales.

Los obstáculos y problemas experimentados se han dividido en tres categorías: a) dentro de las comunidades/ organizaciones indígenas/PI, b) con el personal general y de dirección o manejo de las organizaciones y; c) dentro de los sectores gubernamentales.

Parece haber un acuerdo general, de que la cultura y las diferencias culturales juegan un importante papel, y que los conceptos occidentales de género no pueden ser aplicados directamente a las culturas indígenas. Se necesita herramientas para percibir otra cultura, para acercarse a las mujeres indígenas quienes a menudo son tímidas y no participan en los procesos de toma de decisiones de sus propias comunidades y tal vez, para acercarse a los hombres indígenas para tomar los asuntos de género. Las organizaciones que tienen algunas de estas herramientas y las han utilizado en la práctica, afirman que ellas han sido muy útiles.

Generalmente, dentro de cada una de las tres categorías se encuentran obstáculos, aunque varían de grado de acuerdo al grupo indígena, interés del personal y contexto nacional. Algunas organizaciones se encuentran con resistencia a metodologías de género dentro de los grupos indígenas, personal y empleados de gobierno; otros (pocos) afirman que parece ser más un problema de falta de conocimientos que de resistencia. Una organización menciona que las mujeres indígenas son doblemente invisibles por ser mujeres y por ser indígenas.

El análisis de género parece no ser importante para muchos indígenas/PI, y por eso sus organizaciones pueden considerar a las ONG trabajando con perspectiva de género, intrusas o intimidantes/dominantes. Las mujeres indígenas están pobremente representadas en las organizaciones indígenas/PI, las cuales a menudo pueden ser dirigidas con puntos de vista de predominio masculino y por ello puede que a las perspectivas de las mujeres no se consideren de importancia o interés.

Respecto al personal de trabajo de campo y dirección o manejo de las organizaciones, se halla un pronunciamiento general cuando se habla de utilizar una perspectiva de género: de que existe falta de formación, herramientas, técnicas y comprensión en general del tema cuando se trabaja con comunidades indígenas/PI. También pueden haber dificultades en aceptar el conocimiento y el liderazgo de mujeres, aún sobre asuntos de género. La dificultad de encontrar personal profesionalmente calificado entre mujeres indígenas o para trabajo en el campo, puede entorpecer el mismo trabajo. Pocas organizaciones afirman que la resistencia del personal no es un problema o que ése no es oposición sino más bien la falta de práctica.

Otro problema mencionado es el conflicto de intereses que a menudo existe entre las comunidades indígenas/PI y el estado. Los estados generalmente se interesan en la explotación de recursos naturales o en la conservación de la naturaleza, y ambos intereses afectan el uso y manejo tradicional de los recursos por los indígenas /PI. Aún los programas de titulación de tierras que generalmente solo benefician a hombres indígenas pueden contribuir a quebrantar prácticas de género más equitativas tradicionales y causar nueva discriminación de las mujeres. El estado puede también imponer leyes y códigos patriarcales. Los programas estatales no encierran un análisis de género, políticas y formación y se ha sugerido que se canalice dinero específicamente para ello. Un problema general parece ser la falta de confianza en el liderazgo de las mujeres y la falta de mujeres dentro de los cuerpos decisivos en el ámbito estatal

Respuestas

1. Obstáculos y problemas experimentados en la aplicación de una perspectiva de las mujeres o perspectiva de género en el trabajo con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales, tanto dentro de las comunidades/organizaciones indígenas, con el personal general y de dirección o manejo de las organizaciones cómo dentro de los sectores gubernamentales.

a) dentro de las comunidades y organizaciones indígenas/PI:

- La interpretación de una “perspectiva de mujeres” y una “perspectiva de género” varía culturalmente y puede también variar de acuerdo al género y la edad.
- La percepción general de que las mujeres no pueden tener voz en el Manejo de Recursos Naturales. Los recursos naturales principalmente controlados por hombres.
- Influencia de las normas y valores patriarcales. Los indígenas hombres son generalmente escépticos hacia proyectos que ponen énfasis en la participación de mujeres.
- Una cultura indígena de no-acumulación de dinero o recursos.
- Aunque las mujeres indígenas a menudo trabajan tanto en la agricultura, pesca, la casa, juegan un papel reproductivo y se encargan del cuidado de los hijos e hijas, ellas son excluidas de los procesos de toma de decisiones y no disfrutan de los mismos derechos que los hombres.
- Promover roles para mujeres fuera de los que tradicionalmente les han sido asignados, puede resultar en una carga adicional a la vida de por sí bastante ocupada de ellas. Aún más si se trata de madres solas cuyos esposos han emigrado a trabajar.
- Niños y hombres se benefician de la mayoría de oportunidades de educación.
- Falta de concientización sobre las diferencias de género.
- Las ONG internacionales que trabajan con una perspectiva de género pueden ser percibidas como intrusas o intimidantes por las organizaciones indígenas/PI.
- Algunas organizaciones indígenas pueden ser dirigidas con puntos de vista de predominio masculino y por ello las perspectivas de las mujeres no pudieran haber tenido importancia o interés.
- Las indígenas son pobremente representadas en las organizaciones indígenas/PI.
- El conflicto de intereses entre el Manejo de Recursos Naturales indígena y los del estado de explotación y propiedad de los recursos naturales.
- La protección del medio ambiente continuamente infringiendo los derechos de los PI. “Desarrollo ecológico” de los recursos naturales generalmente transferidos a las agencias estatales o a contratistas.
- Las comunidades indígenas/PI dudan o sienten temor de presionar al gobierno.

b) dentro del personal de trabajo en el campo y personal de dirección:

- Falta de un entendimiento común sobre que implica género y las perspectivas de género, causan problemas y malentendidos entre el personal de trabajo en el campo y los informantes. Y entre las mismas mujeres.
- Falta de constante formación en género para e personal de las ONG.

- Bajo las duras realidades a las que están sometidas las mujeres en las comunidades indígenas/PI, el personal de trabajo en el campo y personal de dirección encuentran difícil ubicar punto de entrada (cómo iniciar).
- Falta de herramientas, técnicas y puntos de entrada para iniciar la participación, para ayudar a las mujeres indígenas a organizarse tomando en cuenta sus dificultades.
- Desacuerdos entre el personal de las ONG sobre la importancia de las consideraciones de género – miradas occidentales de predominio masculino todavía prevalecen en algunas ONG.
- Personal profesional masculino en las ONG o promotores indígenas en trabajo en el campo tienen dificultades en aceptar el personal femenino/ promotoras indígenas en un plano de igualdad de capacidades, aún sobre temas de género..
- Algunas veces es difícil encontrar mujeres profesionales calificadas indígenas y no indígenas para trabajar en el trabajo en el campo de los proyectos..
- El personal no se opone pero tiene poca práctica en los temas de género y de mujeres..
- No hay problema

c) dentro de los sectores gubernamentales:

- Diferencia en la comprensión del concepto de género e ignorancia de las tradiciones indígenas. Leyes y códigos patriarcales impuestos por el estado y la sociedad dominante.
- Puntos de vista dominantes de los hombres (masculinos) arraigados en niveles gubernamentales, temor de alterar el estatus. Falta de participación de las mujeres en todos los niveles de los sectores gubernamentales
- Sectores gubernamentales no se oponen pero no tienen práctica y conocimientos.
- Falta de dinero para llevar a cabo análisis de género dentro de los programas y políticas gubernamentales y para la formación de personal.
- Falta de confianza en los empleados públicos hacia el liderazgo femenino en los programas de manejo forestales.
- Los que toman las decisiones pueden no tomar en serio al personal femenino de las ONG.
- Militarismo y violaciones de derechos humanos las áreas indígenas y rurales.
- Sectores gubernamentales tienden a enfocar en la capacitación de los promotores de campo y éstos son siempre hombres.
- Problemas con los horarios, contactos, actitudes y relaciones con la maquinaria del gobierno.
- Discriminación en los sistemas de tenencia de las tierras.
- El cumplimiento estricto de las regulaciones de preservación forestales entran en conflicto con las tareas/intereses de las mujeres indígenas (por ejemplo: recoger leña, plantas medicinales, frutas y raíces silvestres, etc.).
- La promoción de granjas de agricultura ha causado incurrir en préstamos y pérdidas que conducen a los indígenas/comunidades/PI a intensificar la división del trabajo por género en la producción familiar/ de cada hogar.

2. Lecciones aprendidas positivas y negativas de la experiencia con indígenas/PI, género y Manejo de Recursos Naturales.

Las lecciones aprendidas han sido divididas en las siguientes categorías: a) Estrategias y metodologías organizacionales (Institucionales), b) Guías para proyectos/ programas, metodologías, técnicas y herramientas y; c) formación y capacitación. La impresión general es que las estrategias y metodologías organizacionales/institucionales incluyendo las estrategias de género son herramientas útiles para promover la concientización de género y para aumentar la participación de las mujeres en la planeación y ejecución de tal forma que tensiones innecesarias puedan ser evitadas o disminuidas. También se ha demostrado que a través del enfoque en las mujeres indígenas, el efecto de un proyecto puede fluir a un nivel más profundo dentro de las comunidades, como es el caso de las actividades generadoras de ingresos.

Las diferentes herramientas y técnicas pueden promover un grado mayor de participación entre las mujeres de la comunidad y las herramientas pueden ayudar a entender y documentar muchas de las prácticas comunitarias. La organización FAO menciona a SEAGA (el programa socioeconómico y formación en análisis de género por sus siglas en inglés), pero también se afirma que la formación en género debe estar acompañada de herramientas concretas, un mandato organizacional/institucional claro y recursos para poder llevar a cabo ese mandato.

Una organización ha experimentado que las propias mujeres indígenas se han vuelto más articuladas en sus roles y han ganado mayor acceso al conocimiento científico. Aunque las “lecciones negativas son que las mujeres continúan siendo víctimas del tráfico humano de mujeres”. Esto indica que el conocimiento no es suficiente, se necesita también cambios en la práctica. Como afirma una organización: la formación en género debe transformar las comunidades e inspirar cambio, no solamente pasar por el conocimiento y la concientización..

Una metodología o enfoque de derechos es mencionado como una herramienta útil para promover la apropiación en el Manejo de Recursos Naturales y para lograr cambios en las esferas sociales, políticas y de medio ambiente. Otra herramienta mencionada es la formación de las mujeres indígenas en recoger y facilitar la colección de historias orales como una forma de desarrollar la capacidad colectiva en la resolución de problemas y para apoyo mutuo.

La capacitación y la formación en género del personal se consideran necesaria, ya que actualmente solamente pocas personas del personal (generalmente mujeres) tienen capacidad/competencia en género. La formación en liderazgo y capacitación del personal, las contrapartes o socios, las organizaciones indígenas/PI, los empleados públicos podría ser útil. A una de las organizaciones el donante le presionó para que ejecutaran la formación de género y solamente más tarde se dieron cuenta lo útil que había sido.

Sin embargo, las estrategias y guías no son suficiente; a éstas se les debe hacer seguimiento o monitoreo y se les debe evaluar a lo largo del proyecto y no solamente al final del mismo. La práctica cultural aplicada y el enfoque de abajo-arriba en todas las etapas del proceso también son muy importantes.

Respuestas

2. Lecciones aprendidas positivas y negativas de la experiencia con indígenas/PI, género y Manejo de Recursos Naturales.

a) *Enfoque y estrategia organizacional (¿Son las definiciones de enfoques/metodologías y estrategias organizacionales útiles para promover los aspectos de género o aspectos de mujeres a nivel práctico en las actividades relacionadas con los proyectos/programas, relacionadas con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales? ¿De qué manera y por qué?):*

- Las estrategias organizacionales/institucionales no son realmente útiles para promover los aspectos de género o aspectos de mujeres. Ellas pueden evolucionar, cambiar a través del tiempo o ser interpretadas en forma diferente por el personal.
- Sin embargo, las estrategias organizacionales pueden proveer de un marco exterior, pero debe dárseles seguimiento o monitoreo y ser evaluadas a lo largo del proyecto.
- Las estrategias organizacionales son útiles, pero la mayor parte de la experiencia se deriva de aplicar la práctica cultural en el momento oportuno..
- Las estrategias organizacionales pueden ser muy útiles para promover los aspectos de género y aspectos de mujeres. Por ejemplo pueden demostrar en la práctica que las mujeres son tan capaces como los hombres para ejecutar los programas de manejo forestal o enfocar en la formación de habilidades para mujeres para disminuir la presión sobre algunos recursos naturales.
- La planeación deliberada atenta a crear concientización de género e introduce y aumenta la participación de las mujeres en cada fase de planeación y ejecución del proceso.
- Aparte de comprender la situación, la planeación estratégica es necesario para poder involucrar a las mujeres y asegurar una perspectiva de género de tal forma que tensiones innecesarias puedan ser evitadas o disminuidas. Y esto debe estar de acuerdo con la estrategia y el enfoque de la organización.
- Las estrategias organizacionales en favor de los aspectos de género pueden dar un balance de género en la situación, dándole prioridad a los proyectos que aumenten las oportunidades para las mujeres indígenas. Por ejemplo las experiencias en las islas Salomón ilustran que los beneficios de los proyectos generadores de ingresos dirigidos a las mujeres indígenas fluyen con más profundidad en las comunidades.
- Un enfoque/metodología de derechos es útil para promover la participación y la apropiación en el Manejo de Recursos Naturales y para lograr cambios en las esferas sociales, políticas y de medio ambiente.
- Los asuntos de las mujeres indígenas no logran tener prioridad. Por ello se necesita una estrategia organizacional sensitiva entre las organizaciones indígenas/PI para mejorar la posición de las mujeres indígenas. Esto definitivamente ayudará a promover los programas prácticos relacionados con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales.
- Las estrategias y metodologías/enfoques logran consenso y garantiza que las mujeres participen oficialmente en todas las actividades y a todos los niveles de la ejecución..

Experiencia:

- Nosotros llevamos a cabo una investigación participativa activa a través de la formación de mujeres indígenas activistas como recolectoras de historias orales y organizadoras. Tratamos de aumentar su habilidad en la definición de problemas y acciones entre las mujeres de la comunidad indígena. Como seguimiento al proyecto de recolección de historias orales, iniciamos escuelas nocturnas en nueve poblaciones. Estas se convirtieron en organizaciones 'sombrija' para reclutar activistas y desarrollar varios programas de acuerdo con las necesidades expresadas por las mujeres indígenas participantes en las escuelas nocturnas. En el

programa de campo experimental, nosotros animamos a las mujeres indígenas a formar pequeños grupos para desarrollar capacidad colectiva en resolución de problemas y apoyo mutuo. A través del desarrollo de activistas y pequeños grupos en varios proyectos relacionados con la escuela nocturna, intentamos involucrar a más mujeres indígenas para que participaran en la identificación de necesidades, buscando soluciones y tomando decisiones.

b) *¿ Guías, metodologías, técnicas y herramientas para proyectos/programas? (¿Son útiles? ¿Porqué?¿Cómo? (Por favor especifique su experiencia y adjunte copias si fuera posible)*

- Es importante tenerlas, pero es crítico hacerle seguimiento y evaluar su utilidad a través del proyecto y no solamente al final del mismo.
- Un enfoque de abajo-arriba beneficia más el proyecto que se involucre comunidades indígenas//PI en todas las etapas del proceso así como también al personal de la ONG.
- Las técnicas y metodologías deberían ser adaptadas/desarrolladas dentro del contexto indígena y cultural. Por ejemplo lo que da sentido a las comunidades para promover la participación de todos los participantes (hombres y mujeres). También incluir consideraciones a los individuos de la comunidad. Las técnicas y herramientas de la Metodología de Diagnóstico Rural (DRA) son útiles así como también oportunidades para reflexionar y documentar experiencias.
- Es importante considerar la formación en género también para hombres indígenas.
- Los manuales pueden ser útiles en el sentido de proveer guías y estudios de caso para trabajar con diferentes secciones de las comunidades, por ejemplo enfocando la distribución del conocimiento en las sociedades y también en las relaciones de poder.
- Las diferentes herramientas y técnicas pueden promover un mayor grado de participación entre las mujeres de grupos de base.
- Las herramientas pueden ayudar a entender y documentar muchas de las prácticas comunitarias relacionadas con el Manejo de Recursos Naturales.
- El consentimiento libre con anterioridad e informado necesita ser aplicado en nuestros programas y políticas diseñadas para un Manejo de Recursos Naturales sustentable en las regiones montañosas de Nepal.
- La experiencia con la iniciación de SEAGA (El programa de formación socioeconómica y análisis de género por sus siglas en inglés) de la organización FAO (ver http://www.fao.org/sd/seaga/index_en.htm). Hay muchos problemas y potenciales. Yo fui sin embargo formadora en género de la FAO por cinco años y la formación de género puede ser efectiva pero no si la misma se implementa/ejecuta sin herramientas concretas y un mandato organizacional claro, así como también con recursos para llevar a cabo dicho mandato.
- En términos de mujeres indígenas, ellas se han vuelto más articuladas respecto a sus roles y han ganado mayor acceso al conocimiento técnico.

Experiencias

- Si, las herramientas son útiles– de otra forma los aspectos de género pasarían desapercibidos. Por ejemplo- a menos que nuestro gobierno deliberadamente introdujera la regla de que se debería reservar puestos para mujeres en el Panchayat (institución hindú similar a un consejo municipal) habría difícilmente representación de las mujeres en los Panchayats. Anteriormente jamás se les permitía ocupar un puesto a las mujeres en el Panchayat. En los comités de Manejo de Recursos Naturales de la población deberíamos requerir una regla del 50% de cuotas reservadas para las mujeres, o de otra forma permanecería como un dominio de los hombres como era antiguamente. Primero nosotros iniciamos un comité de mujeres y después nosotros

las empoderamos a través de formación y a través de facilitarles información para que posteriormente se sienten con los hombres haciendo preguntas, después eligiendo los comités de Manejo de Recursos Naturales comunes con 50% de puestos reservados para las mujeres. En los comités ejecutivos de nuestras organizaciones los hombres ocupan el 33% de los puestos.

- Nosotros hemos adoptado la recolección de historias orales como investigación participativa activa que involucra a las mujeres indígenas como colectoras de historias orales y organizadoras. Anterior a la recolección de historias orales, entrenamos a los y las activistas de cada población, discutiendo con ellos la clase de asuntos que les ocasionan más problemas en sus poblaciones. Después de identificar los asuntos, nosotros trabajamos con ellos y ellas para lograr una comprensión más profunda de esos asuntos reconociendo la necesidad de mirar el impacto que los problemas ocasionan en los individuos y sus familias. A través de estos ejercicios de identificación de problemas, podemos involucrar a las mujeres indígenas de la comunidad para que desarrollen una lista de validación de preguntas que les permita un entendimiento empático/simpático de los asuntos y los individuos de sus poblaciones. Dicha implicación puede aumentar la participación de las mujeres indígenas en la definición de problemas en sus comunidades y estimular sus iniciativas para afrontar estos retos. Las iniciativas sin embargo, pueden ser fácilmente frustradas por alcance y seriedad de los problemas que van más allá de sus habilidades y las nuestras para ayudar.

c) Formación y capacitación. (¿Son útiles la formación y la capacitación del personal, sus contrapartes, las organizaciones indígenas /PI, gobiernos, etc.?)¿De qué manera y porqué? Por favor especifique su experiencia.):

- Es esencial desarrollar una comprensión y enfoque común de género entre las personas involucradas en los proyectos y asegurar que los conceptos “occidentales” de equidad de género no sean impuestos a las comunidades indígenas. El trabajo debería ser realizado con los miembros y miembros de la comunidad para acertar cuál es su concepto de equidad de género y asegurar que el personal del proyecto trabaje con base a él.
- La formación (de género y otras) debería transformar las comunidades y animar/inspirar cambios, no solamente pasar un conocimiento y concientización.
- Todas las personas del personal de las ONG deberían recibir formación de género y capacitación – lo que actualmente no es el caso. Es típico que unas pocas personas del personal tengan competencia/capacidad en género (usualmente personal femenino) y eso no es satisfactorio.
- La capacitación es clave para las acciones de conservación. Es importante que aquellos y aquellas involucradas en la conservación de recursos naturales reconozcan cómo los aspectos de género tienen influencia en por ejemplo, el conocimiento, la toma de decisiones, los intereses en los diferentes productos naturales, etc.
- Es importante promover la oportunidad para que tanto hombres como mujeres indígenas tomen sus propias decisiones en las relaciones de todos los miembros y las miembros del grupo étnico al que pertenecen y con el cuál se identifican.
- La falta de educación y conocimientos técnicos sobre el uso apropiado de los recursos ha marginado aún más a las mujeres indígenas y las hacen ser más dependientes económicamente de los hombres. Se encuentra por eso que faltan mujeres indígenas líderes involucradas en los procesos de toma de decisiones con respecto al Manejo de Recursos Naturales y conservación.

- Empodérenos a nosotras las mujeres indígenas para ejercitar las habilidades que tenemos sobre vida, salud, educación y toma de decisiones para poder jugar papeles importantes en nuestras familias, comunidades y el movimiento de pueblos indígenas.
- Llevar a cabo programas con sensibilidad de género dentro de las organizaciones y comunidades indígenas.
- El rol y la percepción de las mujeres no deberían seguir estereotipos y las mujeres que son calificadas y tienen experiencia deberían ser elegidas como líderes.
- Oportunidades para exponer y visitas se les debería ofrecer a las mujeres indígenas para que aprovecharan de la experiencia de las otras.

3. Características y roles de los hombres y las mujeres indígenas que los proyectos /programas deberían tener en cuenta en los proyectos/programas de manejo y apropiación de los recursos naturales.

Existe una pronunciada variedad en el manejo y apropiación indígena de los recursos naturales de acuerdo a la cultura, geografía y tipo de recursos naturales, etc. En algunas comunidades solamente los hombres tienen los derechos de propiedad sobre los recursos naturales, en otras los recursos naturales son igualmente de la comunidad conduciendo al acceso colectivo y en otras la propiedad se dice que pertenece solamente a Dios, quién le ha dado a su gente iguales derechos y obligaciones para usar y proteger los recursos naturales.

A menudo el uso por las mujeres de los recursos naturales está más relacionado con el área de trabajo doméstico mientras que los hombres tienden a utilizar los recursos naturales para cazar, pescar y en actividades generadoras de ingresos. Pero esto está lejos de ser siempre el caso y es importante que los proyectos y programas tomen en consideración dichas diferencias. La diferencia de trabajar con ambos, hombres y mujeres dentro del Manejo de Recursos Naturales se menciona varias veces. Como asegura una persona: desarrollar una responsabilidad conjunta entre hombres y mujeres para la conservación y Manejo de Recursos Naturales sustentables es otra forma de lograr un impacto ambiental a largo plazo.

Varias respuestas notan el fuerte conocimiento que las mujeres indígenas tienen de los recursos naturales, hábitat, usos, etc.; un conocimiento que a menudo se niega en la toma de decisiones dentro de la comunidad, o por los empleados públicos gubernamentales así como también por los proyectos de desarrollo. Esto se debe a que las mujeres no toman parte en la toma de decisiones; por otra parte las regulaciones sobre conservación de la naturaleza pueden a menudo inhibir solamente los usos para generar ingresos de los recursos naturales por los hombres. Esto puede forzar a los hombres a conseguir trabajo fuera de sus comunidades cambiando las rutinas cotidianas de las comunidades en muchos otros niveles.

Una consecuencia de no poseer el título sobre la propiedad de la tierra puede ser la falta de acceso a préstamos bancarios, elevar las variedades de cosechas y el trabajo de granja extensivo. Esto puede también socavar o debilitar el conocimiento tradicional que las mujeres poseen sobre agricultura y Manejo de Recursos Naturales.

Algunas respuestas indican que los problemas radican en que el estado posee la propiedad de los recursos naturales, más que en las diferencias de género sobre la propiedad. El estado inclusive

puede otorgar la propiedad de la tierra solamente a los hombres, a pesar de los sistemas tradicionales de tenencia y con ello privar a las mujeres de sus derechos tradicionales.

Respuestas

3. Características y roles de los hombres y las mujeres indígenas que se deben respetar y tomar en consideración en los proyectos y programas sobre el manejo y propiedad de los recursos naturales.

a) Características y roles en el manejo de recursos naturales. (¿Se relacionan los hombres y las mujeres indígenas en forma diferente con los recursos naturales? ¿Cómo? ¿Porqué? ¿Cuáles son las consecuencias? ¿Tienen los hombres y las mujeres indígenas diferentes roles en el manejo de recursos naturales? ¿Cómo? ¿Porqué? ¿Cuáles son las consecuencias?):

- Hay diferencias significativas de género respecto a como las mujeres y los hombres se relacionan con el manejo de recursos naturales, pero ello varía bastante de acuerdo a la geografía, cultura, tipo de recurso natural, etc.
- En algunas culturas las mujeres tienen una relación más indirecta con los recursos naturales, por ejemplo relacionado con los derechos de uso, mientras que en otras ellas pueden tener el control y manejo directo de recursos naturales.
- Las mujeres juegan un papel central en (proporcionar) la nutrición de las familias, salud y necesidad de ingresos a través de la pesca, agricultura indígena, provisión de agua y leña, recoger plantas medicinales en los bosques/selva y productos medicinales naturales de recursos marinos, así como en la transformación de recursos naturales a productos para la venta en mercados locales o globales. Apoyar a las mujeres indígenas puede fácilmente resultar en un ambiente bien manejado y en bienestar para la comunidad.
- Los hombres son responsables de la caza – las mujeres son responsables de la cocina y deciden que debe ser cazado. Actividades de concientización para disuadir/prevenir la caza de especies particulares debe ser dirigida a tanto hombres como mujeres y algunas veces también hacia niños y niñas.
- Las mujeres a menudo se preocupan más de la sustentabilidad a largo plazo que los hombres. Los hombres se sienten mucho más amenazados por las intervenciones exteriores.
- Las mujeres consideran la selva/bosque como su “Mayke”(casa de los padres). Los hombres tienen el derecho y la propiedad sobre los recursos naturales. Donde las mujeres no tienen esos derechos dependen totalmente de los recursos naturales.
- En nuestros proyectos, las mujeres indígenas se relacionan más con los recursos naturales para asegurar la subsistencia, tales como leña, vegetales y comida para los animales domésticos. Los hombres tienden a esforzarse por recursos desarrollando agricultura comercial para ingresos económicos, tala comercial de árboles, y plantaciones frutales.
- Las mujeres indígenas históricamente han jugado y continúan jugando un rol fundamental en la conservación, protección y uso sostenible forestal de bosques, diversidad biológica y mantener los ecosistemas. Nuestros ancianos y ancianas y nuestras ciencias cuentan de los severos impactos de la explotación y destrucción de la biodiversidad.
- Los roles en la propiedad son desiguales debido a los diferentes roles y decisiones asignados a los hombres respecto a ceremonias, caza y recolección. El tipo de conocimiento asignado a cada género es también un factor que crea diferentes roles dentro y fuera de la comunidad.

- **Problemas de las mujeres indígenas respecto al manejo de recursos naturales**

- Se niega la contribución de las mujeres indígenas en el manejo de recursos naturales..
- Las mujeres indígenas no tienen el control sobre la tierra y sobre los recursos.
- Las mujeres indígenas no se involucran en el proceso de la toma de decisiones para el Manejo de Recursos Naturales y conservación.
- Las mujeres indígenas les hace falta educación y conocimientos técnicos sobre el uso apropiado de los recursos.
- Las mujeres indígenas se benefician económicamente menos de los recursos naturales, mientras que los hombres controlan el mercadeo y la producción.

Ejemplos

- El cumplimiento estricto de las regulaciones de preservación naturales no ha afectado seriamente el acceso de las mujeres indígenas a recursos de consumo doméstico, pero han afectado significativamente el acceso de hombres indígenas a ingresos económicos. Aunque ambos hombres y mujeres reconocen la necesidad de proteger su medio ambiente, ambos condenan las regulaciones para la preservación natural que hacen sus vidas miserables. Como resultado de ello, hombres y jóvenes abandonan sus familias en busca de trabajo en otros sitios, para poder ganar el sustento que les permita enfrentarse con producción inadecuada de alimentos, gastos médicos y de educación para aquellos y aquellas que han dejado, etc.
- En las áreas rurales, las mujeres indígenas tienen muchos conocimientos sobre recursos forestales tales como leña, alimentos para animales y hierbas medicinales porque ellas son las principales recolectoras de estos productos. Ellas poseen el conocimiento indígena sobre los recursos de los bosques/selvas y sobre su uso eficiente. Las mujeres indígenas explotan varios y diferentes bosques y numerosas áreas dentro de la selva. Ellas caminan hasta seis horas desde las colinas en los valles hasta los altos en las montañas desde sus poblaciones. Durante la primavera y el otoño las mujeres indígenas van a los bosques bajos y en el invierno van a los bosques de los altos de las montañas no solamente para recoger leña, alimentos para animales, alimentos y hierbas – casi de responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino también para cortar *nigalo*, una especie de caño/bamboo, para que los hombres de la población puedan trabajarlo. Por lo tanto, las mujeres rurales indígenas saben cómo identificar especies, sus nombres, sus usos, su localización geográfica y en general ellas saben acerca de la disposición y conservación de los recursos naturales..

b) Características de género y roles en la apropiación de los recursos naturales. (¿Tienen los hombres y las mujeres indígenas el mismo acceso a la propiedad de los recursos naturales? Por favor especifique ¿Cómo? ¿Porqué? ¿Cuáles son las consecuencias?):

- Generalmente los hombres y las mujeres indígenas no tienen el mismo acceso a la propiedad de los recursos naturales, pero ello varía de grupo a grupo de indígenas/PI y clase de recurso natural.
- Si, los hombres y mujeres indígenas tienen el mismo acceso a la propiedad, pero la diferencia radica en las actividades específicas que ellos y ellas llevan a cabo con recursos naturales específicos. Desarrollar una responsabilidad conjunta entre hombres y mujeres para la conservación y manejo sostenible de los recursos naturales es otra forma de lograr un impacto ambiental a largo plazo.

- Los recursos naturales son propiedad conjunta (igualdad) de la comunidad de tal forma que el acceso a tierras, bosques, agua de ríos y mares sea colectivo.
- Hay diferentes tradiciones de propiedad matrilineal o patrilineal e inclusive dentro de la propiedad de un clan, pero muchos otros pueden tener derechos de uso sobre los recursos. Hay diferentes derechos de uso que permiten diferentes grados de participación en los procesos de toma de decisiones afectando los recursos naturales. Adicionalmente no hay conformidad entre la legislación constitucional y la legislación consuetudinaria.
- En algunos casos las mujeres tienen derecho a quedarse con el dinero producto de la venta de plantas medicinales silvestres y hongos, mientras que los hombres tienen derecho a quedarse con el dinero producto de la venta de madera.
- Los recursos naturales son muy importantes para las mujeres, porque ellas no tienen acceso a otros recursos. Entonces las mujeres deberían tener derechos sobre los recursos naturales.
- La acción agresiva del gobierno central en la protección del medio ambiente de nuevo, continuamente viola los derechos de los indígenas/PI de propiedad y acceso a los recursos naturales en su ecología, mientras que el “desarrollo ecológico” de los recursos naturales es generalmente transferido a las agencias estatales o a contratistas del estado.
- La falta de control de las mujeres (indígenas) de las montañas sobre los recursos productivos significa que ellas no pueden encontrar codeudores para los préstamos bancarios e inhibe los esfuerzos de mejorar o expandir sus actividades de granja para obtener ingresos económicos.
- Debido a que a menudo las mujeres no tienen el acceso a la tierra o a codeudores, los servicios extensivos evaden/evitan a las mujeres.
- Ello margina el rol de las mujeres en los sistemas de producción agrícola haciendo énfasis en las cosechas de alto rendimiento a las cuales las mujeres tienen poco acceso.
- Ello también debilita/socava el conocimiento tradicional que las mujeres poseen sobre agricultura y manejo de recursos.

Ejemplo

- Existen áreas especiales en las ceremonias de recursos naturales a donde las mujeres se les niega el acceso. La justificación es la subordinación de las mujeres en la cultura tradicional. Por ejemplo en determinadas culturas se cree que la menstruación, el conocimiento de las mujeres y similares, no le permiten a las mujeres orar por el trabajo de dios. Inevitablemente la visión tradicional es aceptada generalmente.

4. Recomendación sobre la mejor manera de asegurar la perspectiva de género/ de las mujeres en actividades con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales.

Una recomendación general que se da es siempre hacer actividades, acciones y formas basadas en la cultura existente. Ser sensible/ sensitivo y ser guiado de cerca por la realidad que se encuentra. Establecer estrechas relaciones tanto con hombres como con mujeres indígenas; y siempre hacerle seguimiento a las actividades y a la formación. En términos de actividades productivas, hacerle seguimiento a toda la cadena de mercadeo no solamente a la actividad con indígenas/IP. Usar perspectivas “occidentales” para construir perspectivas indígenas/PI pero no imponerlas a ellos y ellas; y cuando el conocimiento “occidental” se aplique, monitorearlo o hacerle seguimiento para que no tenga efectos colaterales inesperados.

Se menciona especialmente la importancia de la igualdad al acceso de las mujeres a la tierra, propiedad y control sobre los recursos naturales. Así como la propiedad sobre la tierra y el acceso a los recursos naturales son prerequisites para la mayoría de asuntos de desarrollo entre los indígenas/PI, la igualdad de acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y acceso a los recursos naturales parece ser a menudo un prerequisite que se olvida para el desarrollo sostenible. Otra organización dice que la cultura indígena no debía cambiar demasiado en nombre del desarrollo, que la hace como caminar sobre una cuerda para equilibristas basada en cada PI.

Es importante incrementar el acceso de las mujeres a los roles de toma de decisiones. Formar y entrenar mujeres para tomar decisiones sin infringir a los hombres. El lobby o cabildeo para que halla más mujeres en los órganos/cuerpo de toma de decisiones dentro de las organizaciones indígenas/PI, instituciones gubernamentales y personal de proyectos.

No se mencionan guías específicas ni se incluyen en el material recibido, aunque varias organizaciones tienen experiencia con ciertas metodologías y algunas tienen estrategias de género. Bastante de las recomendaciones pudieran también aplicarse para promover y mejorar los derechos de las mujeres y su participación en general, pero el enfoque principal es alrededor de temas culturales, para mencionar algunos: siempre entender, respetar y construir con base a la cultura indígena, hace que las metodologías recomendadas sean diferentes. Sobre las metodologías mencionadas, la recolección de historias de la localidad es particularmente útil para las culturas indígenas orales y/o culturas indígenas donde las mujeres pueden ser tímidas y no están acostumbradas a participar en las esferas de toma de decisiones de las comunidades.

Respuestas

4. Recomendación sobre la mejor manera de asegurar perspectivas de género/mujeres en actividades relacionadas con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales.

4. De acuerdo a su experiencia, ¿Cuál es la mejor forma de asegurar las perspectivas de género/mujeres en actividades relacionadas con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales? (¿Cuáles recomendaciones podría compartir con nosotros con el fin de asegurar tanto el conocimiento, relaciones con los recursos naturales e involucración de hombres como mujeres indígenas en los proyectos/ programas de Manejo de Recursos Naturales?)

- Pregúnteles. Trabajar con las organizaciones indígenas/PI, diseñar proyectos dirigidos a describir la amplitud del Manejo de Recursos Naturales, tanto tradicionalmente, en relaciones modernas y en perspectivas “occidentales” así como también con perspectiva indígena. Utilizar los recursos inherentes a las organizaciones indígenas/PI, ellas tienen gran capacidad e interés en tener sus tradiciones documentadas. El desafío es hacerlo respetando las diferentes tradiciones y puntos de vista. El conocimiento tradicional es clave en un buen y seguro manejo de recursos naturales pero para poder hacerlo visible es necesario documentarlo y retado.
- Asegurar que los programas de desarrollo/ayuda tengan sensibilidad cultural, en otras palabras incrementar oportunidades que no resulten en una alteración de dinámicas familiares/del hogar que resulten en mayor violencia doméstica, etc.
- Entender y comprender su conocimiento, tradiciones y prácticas culturales desde su perspectiva antes de hacer planes e intervenciones. Incluir en lo más posible indígenas/PI de grupos étnicos determinados dentro de los equipos de trabajo.

- Nunca tratar de convencerles de que deben tomar parte en programas de desarrollo, ya que las comunidades/PI son vulnerables. Si se hace, su autoestima se hiere y jamás van a cooperar. Haga lo contrario y eleve su autoestima y trate de convencerles de ayudar a los demás con su magnanimidad.
- Bases en acciones que están en camino y señale nuevas prioridades y estrategias para acciones futuras transversalizando responsabilidades para el personal en todos los niveles y asegure capacitación continua y desarrollo profesional.
- Incrementar el acceso de las mujeres a los roles de toma de decisiones, incrementar las oportunidades de educación para tanto hombres como mujeres indígenas y asegurar el apoyo para cuidado de los hijos e hijas mientras atienden la escuela; proveer incentivos para que las mujeres continúen su educación. Aceptar que es un proceso largo.
- Existe necesidad de formación con sensibilidad de género entre las organizaciones indígenas, gobiernos para proteger las políticas con sensibilidad de género y las medidas para empoderar a las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, especialmente en términos de igualdad de acceso de las mujeres a la tierra, propiedad y control sobre los recursos naturales.
- Asegurar fondos para la formación en género.
- Formación y capacitación en género y otros temas de los proyectos deben tomar en consideración a todos los interesados principales a lo largo de la cadena productiva, desde el momento en que el recurso se caza o se toma hasta el momento en que se consume o entra en el mercado.
- El Manejo de Recursos Naturales está estrechamente ligado al derecho a la tierra y la tenencia de la misma es imperante para que el Manejo de Recursos Naturales tenga éxito. El fundamento del derecho a “condiciones/medio de vida” y a la vida de los y las indígenas/PI, es su derecho a la tierra/territorio. Pudiera ser que los y las indígenas/PI en algunas áreas no respeten los derechos de las mujeres o que la discriminación entre ellos y ellas mismas resulte en violaciones a los derechos humanos. La fusión de ideas occidentales y los sistemas de conocimiento indígena pueden beneficiar a la conservación. Se necesita más estudios acerca de éstos.
- El papel o rol de las mujeres en el Manejo de Recursos Naturales necesita con urgencia de ser sobresaltado tanto al nivel local como gubernamental. A través de capacitación intensiva especialmente diseñada para asegurar la participación de las mujeres, así como la activa integración de las en otros cursos de capacitación y en diagnósticos participativos llevados a cabo por las comunidades indígenas, será posible incrementar su participación (de las mujeres) en la toma de decisiones y asegurar la integración de una perspectiva de género en los proyectos de Manejo de Recursos Naturales.
- [Nuestra organización] ha analizado las lecciones aprendidas de los últimos 6 años sobre la aplicación de una perspectiva de género. La conclusión práctica fue que la estrategia de la organización debía ser ajustada.
- La continua interacción con hombres y mujeres después de ganar su confianza es una forma de promover la igualdad de género.
- Los y las indígenas/PI piensan que los recursos naturales son un regalo de los dioses. Ellos y ellas no piensan nunca en hacer un negocio de ellos, pero se consideran cómo sus guardas. Esta ideología debería ser promovida. La tierra, agua, bosques y energía no deberían estar sujetos al mercado y controlados solamente por los “poderosos”.
- La capacidad de organización entre hombres y mujeres indígenas es una condición importante para que el Manejo de Recursos Naturales sea efectivo y que satisfaga sus necesidades.

- Involucrar más a las mujeres indígenas en plantaciones de árboles, consolidación de la tierra, sistemas ambientales favorables de granjas, aforestación con propósitos múltiples en tierras marginadas, participación comunitaria y producción de cosechas rentables.
- Impartir educación sobre usos prácticos y eficientes de energía, uso de estufas mejoradas y tecnología renovable energética.
- Proveer educación formal e informal para hacerles (mujeres y hombres) concientes de la importancia de la conservación de los recursos naturales.
- Lobby o cabildeo, defensoría/advocacy y concientización/sensibilización de los gobiernos, las ONG, ONG internacionales y los medios de comunicación
- Investigación y documentación.

Comentarios finales

Se puede concluir que existe una necesidad de guías y herramientas adicionales/suplementarias para aplicar una perspectiva de mujeres o una perspectiva de género en el trabajo con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales. Se necesita de herramientas concretas, lo cual se puede expresar no solamente como intenciones en documentos de estrategia sino en la práctica desde el acercamiento inicial a la comunidad indígena a través de la ejecución del proyecto y hasta la evaluación final del proceso. Parece ser que se necesita de herramientas en todos los niveles de la ejecución de proyectos para los indígenas/PI, así como también para las ONG y los empleados públicos gubernamentales. La mayoría de las guías deberían acomodarse a las muy diversas culturas y realidades en que los y las indígenas/PI viven en el mundo.

La Red IGNARM ha promovido sondeos sobre experiencias en aplicar perspectivas de mujeres o perspectivas de género en el trabajo con indígenas/PI y Manejo de Recursos Naturales en seis regiones: Africa, Asia, el Pacífico, Centroamérica incluyendo México y el Caribe, Sudamérica y Norteamérica y Europa. Todos los sondeos están a la disposición en el Internet en nuestra página web: www.cdr.dk/IGNARM. Cuatro asesores indígenas visitarán la Red IGNARM en Dinamarca en septiembre de 2004 para discutir las necesidades y las herramientas y para dar recomendaciones para la elaboración adicional/suplementaria de herramientas. Los temas seleccionados para las discusiones se encuentran en el Anexo 1. Se espera que a finales del año 2005 estas herramientas se encuentren a la disposición, impresas o en el Internet.

Anexo 1**Propuesta de áreas temáticas a ser discutidas durante el Taller en Dinamarca del 20 al 24 de septiembre de 2004:***1. Beneficios del manejo de recursos naturales con sensibilidad de género y a los indígenas/pueblos indígenas*

- a. ¿Cómo podemos lograr transmitir el mensaje a ONG, comunidades indígenas, líderes indígenas y otros agentes que toman decisiones, de que la integración de aspectos indígenas, de género y de manejo de recursos naturales significa beneficios tanto para las comunidades, los hombres y las mujeres viviendo en dichas comunidades como para los recursos naturales?
- b. ¿Cuáles son los beneficios reales para los recursos naturales al incluir perspectivas indígenas y de género en actividades de manejo de recursos naturales?
- c. ¿En qué forma se beneficia la familia indígena de una orientación de género en actividades de manejo de recursos naturales (por ejemplo: la relación entre hombre y mujer, beneficios económicos, beneficios culturales, autoestima y respeto dentro de la comunidad, otros aspectos)?
- d. ¿Cuáles son los beneficios para las ONG y estructuras gubernamentales?
- e. ¿Cuáles son las limitaciones para lograr una orientación de género en actividades relacionadas a pueblos indígenas y manejo de recursos naturales?

*2. Metodologías con sensibilidad de género y a los indígenas/pueblos indígenas:*2.1 Estrategias para el primer contacto:

- a. ¿Cómo deben ser apoyadas las organizaciones de mujeres para lograr promover los aspectos de género en general y con relación al manejo de recursos naturales en particular?
- b. ¿Cuál es la forma mas adecuada para contactar a las mujeres en una comunidad y para promover el interés de ellas a establecer un diálogo sobre sus necesidades, sus intereses, sus conocimientos/ capacidades, los obstáculos que perciben, etc.?
- c. ¿Cuáles serían las mejores estrategias / metodologías a aplicar para incluir tanto a los hombres como a las mujeres desde el primer momento del inicio de una actividad específica, en otras palabras de entrada?

2.2 Capacitación:

- a. Se menciona muchas veces la necesidad de capacitación, pero ¿qué tipo de capacitación se necesita, cuál debería ser el resultado de la capacitación y qué tipo de capacidades le ayuda a obtener esta facilitación a los capacitados? ¿Qué deben aprender los hombres indígenas? ¿Qué deben aprender las mujeres indígenas? ¿Qué deben aprender hombres y mujeres de las ONG? ¿Qué deben aprender hombres y mujeres en las estructuras gubernamentales?
- b. También se menciona que la capacitación en si no es suficiente y que existe la necesidad de seguimiento. ¿Qué tipo de seguimiento se necesita?

- c. ¿Cuáles serían los beneficios de la capacitación de hombres y mujeres a nivel de la comunidad, en las organizaciones indígenas, en las ONG y en las estructuras gubernamentales? y ¿cómo se debe organizar la capacitación para que anime, inspire e involucre efectivamente a tanto hombres como mujeres?

2.3. Metodologías participativas:

- b. ¿Cómo pueden las metodologías participativas ayudar a promover la inclusión de perspectivas indígenas y de género en actividades relacionadas al manejo de recursos naturales?
- c. ¿Qué tipo de metodologías participativas (Metodología de diagnóstico participativo y otras) son más aptas para facilitar procesos de cambio y transformación de actitudes y prácticas?

3. Mecanismos en la toma de decisiones:

- a. ¿Cuál es la mejor forma de promover los aspectos de género en la toma de decisiones? (por ejemplo para entablar un diálogo y una colaboración constructivos y respetuosos) a diferentes niveles tales como:
- (i) entre hombres y mujeres a nivel de la comunidad (roles/responsabilidades, conocimiento sobre recursos naturales, beneficios económicos)
 - (ii) entre las organizaciones indígenas y las ONG (aspectos democráticos y culturales)
 - (iii) entre las organizaciones indígenas, ONG y las diferentes estructuras gubernamentales (aspectos democráticos, legales y culturales)
- b. Cuando los hombres emigran a otro sitio a trabajar, ¿qué pasa con las mujeres en términos de carga de trabajo y poder de decisión? Los hombres que quedan, ¿todavía tienen el control?
- c. ¿Cómo podemos incluir en forma óptima (mejor) los aspectos de género e indígenas en el trabajo de defensoría/incidencia/advocacy relacionado con el manejo de recursos naturales?

4. Aspectos legales:

- a. Un asunto crítico para la mayoría de las comunidades indígenas es su derecho colectivo a la tierra/territorios y el derecho al acceso, uso y control de los recursos naturales dentro de dicha tierra/territorio. Cuando dichos derechos no existen, ello afecta tanto a hombres como a mujeres, así como también a los recursos naturales ya que existe el peligro que sea (sobre)explotado por desconocidos/otros.
- (i) ¿Cómo enfocar este asunto de una manera tal que asegure que tanto las necesidades y los intereses de los hombres como de las mujeres indígenas sean tomados en cuenta en la reforma agraria/de tierras o en cualquier otra legislación sobre tierras y recursos?
- b. Cuando los derechos colectivos ya existen, las mujeres indígenas algunas veces no se han tomado en cuenta porque las decisiones que tienen que ver con la distribución de la tierra, el uso y control de los recursos son tomadas de acuerdo a las leyes y costumbres consuetudinarias.
- (ii) ¿Debería este asunto tomarse en consideración? Y si es así, ¿en qué forma?
 - (iii) ¿Cómo afectan los derechos territoriales de los indígenas, sin sensibilidad de género a hombres y a mujeres en el manejo de recursos naturales?

5. Mecanismos con sensibilidad de género e indígena en el ciclo del Proyecto:

- a. ¿Cómo se pueden introducir a la comunidad el concepto de género y la idea de involucrar a las mujeres en el ciclo del proyecto? (desde la identificación, formulación, planificación hasta la implementación, seguimiento y evaluación de actividades)
- b. ¿Existen determinadas estrategias/metodologías/argumentos que son más útiles que otros para hacer que los hombres y mujeres comprendan la importancia de involucrar tanto a hombres como a mujeres en todos los niveles del ciclo del proyecto así como en la identificación de los beneficios que ello trae consigo?
- c. ¿Cuáles aspectos y cuáles mecanismos son más importantes cuando se diseña y formula un proyecto que quiere integrar perspectivas indígenas, y de género en el manejo de recursos naturales?
- d. El aspecto de género es a menudo percibido como una condicionalidad/imposición de los donantes – ¿cuáles mecanismos nosotros y nosotras vemos que aseguran la apropiación por la comunidad o grupos involucrados de las actividades con orientación de género e indígena?
- e. ¿Es importante para los hombres y las mujeres indígenas el tema de los beneficios a corto plazo contra el impacto a largo plazo en los proyectos de manejo de recursos naturales? Si es así, ¿porqué y cómo se debe tratar este asunto?
- f. ¿Cuáles son las necesidades y los mecanismos para realizar el seguimiento o monitoreo de actividades de manejo de recursos naturales con sensibilidad indígena y de género?
- g. El valor de las estrategias y políticas organizacionales o institucionales es a menudo cuestionado en algunos de los informes de sondeo de las organizaciones de la Red. ¿Cuál es la utilidad de políticas y estrategias de género para indígenas y para el manejo de recursos naturales? ¿Valen la pena los esfuerzos en consideración a las implicaciones prácticas de dichas políticas y estrategias para los hombres y las mujeres indígenas y para el manejo de los recursos naturales?