



Un proyecto con el apoyo de



Escalando Soluciones de Adaptación al Cambio Climático para la Resiliencia y Reducción de la Migración en el Corredor Seco Centroamericano

Estrategia de Género

Proyecto ESCALAR

2023 – 2026

Autoría

Gretel Guerra
Donaji García
Laura Rodríguez
José Suchini

Amílcar Aguilar
Anthony Gamboa
Ricardo Padrón



Contenido

I.	Presentación	3
II.	Introducción	4
III.	Contexto de partida	5
3.1	Marco Normativo.....	5
3.2	Contexto de la Región del Trifinio	5
IV.	Marco de Referencias Conceptuales.....	6
V.	Objetivos de la Estrategia.....	7
5.1	Objetivo General.....	7
5.2	Específicos	8
VI.	Ejes de acción de la estrategia.....	8
6.1	Eje 1 Desarrollo de capacidad instalada y sensibilización en los equipos de las organizaciones e instituciones socias implementadoras y Escalar	8
6.2	Eje 2 Incorporación del enfoque de género y lenguaje inclusivo en metodologías, material de difusión y comunicación a utilizar en las diversas acciones de ESCALAR	9
6.3	Eje 3 Promoción de la gestión y difusión del conocimiento relacionado con la aplicación del enfoque de género y la equidad	9
VII.	Participantes en la implementación de la estrategia	10
VIII.	Mecanismo de implementación de la estrategia de género	10
IX.	Bibliografía	12
X.	Anexos	13

I. Presentación

En su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza), estableció directrices para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades con el fin de promover un Desarrollo Verde Inclusivo (DGI) en América Latina y El Caribe. Este plan se centra en la formación de capital humano, el desarrollo de capacidades, el fortalecimiento institucional para la investigación y desarrollo, y la proyección externa. Además, el PEI incorpora de manera específica temas de género y fomenta una mayor inclusión social en varias de sus acciones estratégicas. Como parte de este plan, en el 2022, se revisó y reformuló la política de género que estableció como meta “Apoyar la igualdad de oportunidades de género en el desarrollo sostenible de la agricultura, para la promoción del desarrollo verde inclusivo, la eliminación del hambre y la pobreza, y la mejora del bienestar ambiental, étnico y rural”.

Este instrumento está basado en seis grandes principios: i) Desarrollo Verde Inclusivo, ii) Compromiso, participación e inclusión, iii) Igualdad y No Discriminación iv) Perspectiva de género, v) Compromiso con la Diversidad, y vi) Principios de los derechos humanos. Además, estos principios y la nueva Política están influenciados por compromisos enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (en particular el ODS 5), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), así como otros acuerdos y planes de acción para la región de América Latina y El Caribe, sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, como un elemento de derechos humanos que ocupa atender nuestra sociedad.

En línea con estos instrumentos institucionales, el proyecto ESCALAR se ha comprometido a promover la igualdad y equidad de género como parte del reconocimiento de los derechos humanos y la inclusión social de los grupos de la población que se encuentran en condición de vulnerabilidad en el Corredor Seco Centroamericano de El Salvador, Guatemala y Honduras, dentro de la región Trifinio, por medio de una estrategia género. La transversalización de esta debe responder a indicadores específicos que nos retan a tener una óptica de inclusión social en las acciones a implementar para superar las brechas existentes entre mujeres y hombres que habitan en el territorio de incidencia del proyecto. La estrategia, ofrece una hoja de ruta clara y realista sobre las acciones que puede realizar el proyecto junto a las organizaciones socias implementadoras con las que trabaja, para incidir en los siguientes elementos sociales:

- Disminuir la brecha en el acceso a espacios de participación y toma de decisiones para mujeres y juventudes del territorio.
- Fortalecimiento de capacidades en mujeres y juventudes que potencialicen herramientas transformadoras de su entorno en todas las escalas: familiar, espacios laborales, organización social y comunitaria.
- Facilitar el acceso y fortalecer capacidades de mujeres rurales para la gestión integral de las unidades productivas (que están heredando circunstancialmente por la migración masiva de los hombres), desarrollando actividades de fortalecimiento técnico, económico y materiales didácticos.
- Como parte de la estrategia de comunicación de ESCALAR y en correspondencia con los ejes comunicacionales de la Cooperación Sueca, se desarrollarán y divulgarán mensajes clave que contribuyan a la sensibilización y posicionamiento de los temas de equidad de género desde el enfoque de Derechos Humanos.

II. Introducción

La presente Estrategia refleja el compromiso de CATIE, institución para la cual y en donde, el trabajo por la equidad incluye acciones que favorezcan el acceso igualitario a oportunidades, derechos, alternativas, responsabilidades y el desarrollo pleno de las capacidades individuales. La meta es que hombres y mujeres de todas las edades, etnias y sectores sociales puedan disfrutar, beneficiarse y participar activamente de dichas oportunidades, derechos y responsabilidades. Por lo tanto, las acciones promovidas en todos los ámbitos institucionales contribuyen a reducir las inequidades existentes, tomando a mujeres, jóvenes y pueblos indígenas como elemento clave en los procesos de desarrollo y lucha contra la pobreza.¹

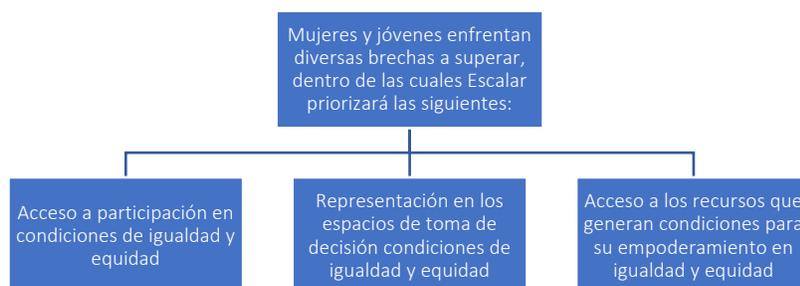
El proyecto ESCALAR se alinea con el compromiso institucional de transversalizar el enfoque de género, respondiendo a las necesidades e intereses particulares de la población destinataria. Este enfoque, es necesario e importante para trabajar en comunidades rurales, caracterizadas por la alta diversidad cultural de los sitios en donde se está implementando el proyecto, específicamente en 23 municipios ubicados en el Corredor Seco de El Salvador, departamentos: Santa Ana y Chalatenango; Guatemala en los departamentos: Chiquimula y Jutiapa y Honduras departamentos: Copán y Ocotepeque.

Para ESCALAR, promover la igualdad y equidad de género parte del reconocimiento de los Derechos Humanos y la inclusión social de los grupos de la población que se encuentran en condición de vulnerabilidad. El eje transversal de género reta a tener una óptica de inclusión social en las acciones a implementar para superar las brechas existentes entre mujeres y hombres, principalmente.

La Estrategia será implementada por el equipo del Proyecto ESCALAR y las organizaciones e instituciones socias implementadoras.

Este documento propone las acciones estratégicas que permitan transversalizar los principios de igualdad y equidad, en la implementación de ESCALAR; entendiendo que incidirá en las normas y procedimientos, cultura organizacional, recursos humanos y desarrollo de capacidad en las organizaciones socias implementadoras y el equipo del proyecto. En el mismo se establecen directrices para la incorporación del Enfoque de Género, abordando el desafío de hacerlo en un territorio caracterizado por su diversidad cultural. El objetivo es incidir en la reducción de las brechas de género previamente identificadas.

Gráfica 1
BRECHAS DE GÉNERO



¹ Estrategia de equidad e igualdad de género/Jackeline Siles Calvo, Isabel Gutiérrez Montes y Felicia Ramírez Agüero. 1ª ed. Turrialba, CR CATIE, 2012. Pág. 7

III. Contexto de partida

3.1 Marco Normativo²

La presente estrategia viabiliza el compromiso de ESCALAR con el marco normativo e institucional, en favor de las mujeres, jóvenes y pueblos originarios, con que cuenta Guatemala, Honduras y El Salvador, partiendo de las normativas internacionales mismas de las que en su mayoría han sido signatarios los países que conforman la región del Trifinio, y han incorporado en su normativa nacional, creando para su cumplimiento la institucionalidad específica con competencia en favor de las mujeres.

Siendo estas: Secretaría de la Mujer, es una Institución que Rectora la Política Pública, en pro de las mujeres, niñas y género, a fin de garantizar una auténtica igualdad y justicia de género en Honduras, El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), es la institución responsable de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de Política Nacional de la Mujer, promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales, así como también, tiene el compromiso de propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil en El Salvador, y La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), es la entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática. La SEPREM es una institución de asesoría técnica y funciona bajo la conducción inmediata de la Presidencia de la República en Guatemala.

Son estos mismos organismos que llegan a los territorios del Trifinio a través de estrategias de territorialización, contando con oficinas municipales o departamentales. En este sentido, los procesos de empoderamiento de las mujeres y la promoción de su participación en las actividades productivas han sido dispares, pues se han impulsado en gran medida desde las municipalidades y de ello ha dependido la importancia que se le ha dado al enfoque de género (UNESCO – PHI & UICN, 2016)³; que permite articular los esfuerzos de ESCALAR con el fin de implementar acciones que respondan a las características específicas de la población destinataria en el área de trabajo, viabilizando la sostenibilidad de estas.

3.2 Contexto de la Región del Trifinio

La región constituye una unidad ecológica, territorial y trinacional de 7,541 km², de los cuales 44.7 % corresponde a Guatemala, 40 % a Honduras y 15.3 % a El Salvador. El territorio abarca 45 municipios, 22 de los cuales pertenecen a Honduras, 15 a Guatemala y 8 a El Salvador. Hay 2,993 comunidades en la región, 47.18 % corresponden a Guatemala, 40.19 % a Honduras y 12.63 % a El Salvador. Además, el territorio comprende 5 fronteras terrestres y 11 áreas protegidas (SICA y Plan Trifinio, 2020).

La población de la Región Trifinio es de 932,457 habitantes, es decir, casi un millón de personas. Las mujeres representan 50.20 % de la población de la región y los hombres 49.8 %. A nivel de área

² Anexo 1 se incorporan las Normativas Nacionales e Internacionales en favor de las mujeres, jóvenes y pueblos originarios, con que cuenta Guatemala, Honduras y El Salvador relativas a

³ Las mujeres en la Región Trifinio de Centroamérica: Caracterización Territorial Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, agosto 2020 Las mujeres en la Región Trifinio de Centroamérica: Caracterización Territorial

geográfica, 71 % de la población se encuentra en el área rural. Con respecto a la autoidentificación étnica, el 11.8 % de las familias de la región se autoidentifica como indígena, 68 % como mestiza y 20.2 % no sabe. Los principales grupos indígenas con los que se autoidentifica la población son Maya (76.7 %), Lenca (18.4 %) y Xinca (1 %).

La región presenta importantes brechas de género a superar, como lo reporta el Informe Global de la Brecha de Género 2023 y el Informe Global de la Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial ⁴, en el que se refiere a un progreso en el incremento hacia la paridad de género desde 2017. América Latina y el Caribe ha reducido el 74.3% de su brecha de género general, con un aumento de 1.7 puntos porcentuales en la paridad de género general desde el año 2022, sin embargo, a nivel general en Brechas de Género en el 2023, Guatemala está dentro de los más bajos del ranking al estar en el puesto 117 a nivel mundial y a nivel regional de 21 países el puesto 21 con una puntuación de 0.659 cambiando de puntuación en comparación del 2022 que fue de -0.006, a diferencia El Salvador que se encuentra en el puesto 68 a nivel mundial y el 17 a nivel regional con una puntuación de 0.714 cambiando de puntuación en comparación del 2022 que fue de -0.013 y finalmente Honduras se localiza en el puesto 53 a nivel mundial y el 12 a nivel regional con una puntuación 0.735 cambiando de puntuación en comparación del 2022 que fue de 0.030.

La situación expuesta en el párrafo anterior varía en brechas específicas como Participación y Oportunidades Económicas, donde Guatemala continua en el puesto 117 con una Puntuación 0.580 en un rango de (0–1), El Salvador baja al puesto 103 con una Puntuación 0.619 y Honduras baja al puesto 66 con una Puntuación 0.699; para la brecha de género en el Nivel de educación alcanzado Honduras se encuentra entre los primeros con el puesto 1 con una Puntuación 1.000 en un rango de (0–1), El Salvador en el puesto 69 con una Puntuación 0.993 y Guatemala que se mantiene en el puesto 94 con una Puntuación 0.982, en la brecha de género de Empoderamiento político Honduras y El Salvador se ubican en los puestos 52 y 55 con una Puntuación 0.278 y 0.265 respectivamente y Guatemala no presenta avances al ubicarse en el puesto 123 con una puntuación de 0.094.

Entendiendo que los datos reflejados en el informe son a nivel nacional, el contexto de la Región Trifinio presenta desafíos adicionales, como la sequía y la migración, que afectan a su territorio diariamente. En este entorno, ESCALAR implementa acciones para reducir estas brechas en la medida de lo posible.

IV. Marco de Referencias Conceptuales⁵

La desigualdad de género y su impacto en vida de las mujeres, juventud y población indígena en la Región Trifinio, se reafirma con el modelo de género vigente patriarcal, que ha reafirmado y consolidado los obstáculos que inciden en su calidad de vida, colocándoles en condición de vulnerabilidad; partiendo del no acceso a toma de decisiones, ejercer su liderazgo y ocupar puestos de representación, acceso a formación y capacitación en igualdad con equidad.

Para ello se parte de la perspectiva de género, que puede llevar a captar la complejidad social, cultural y política de las relaciones entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques que tienden a describir un mundo androcéntrico, es decir, centrado en el hombre paradigmático, en los hombres concretos. Siendo el enfoque de género la herramienta analítica y metodológica que integra la

⁴ World Economic Forum Global Gender Gap Report 2023 INSIGHT REPORT JUNE 2023

⁵ Anexo 2 se incorporan definiciones y términos que conforman un glosario relativo a la temática de género

categoría perspectiva de género y permite dar cuenta de la forma, partiendo de reconocer las diferencias y desigualdades, sus necesidades específicas y su identidad; comprender los roles de los géneros y las relaciones de poder, permite explicar las opciones disponibles y las elecciones de las personas e implicar a mujeres y hombres. Al igual que asegurar acciones de sensibilización y formación sobre la construcción de identidades de género: las masculinidades, y en cuanto a la posición de género frente a las relaciones de poder y espacios y formas de ejercer el poder desde las mujeres y los hombres.

Es por ello la imperante necesidad de asegurar procesos diferenciados que atiendan necesidades e intereses de mujeres y hombres, y que contribuyan a un cambio en la situación de desigualdad de género; para lograr las transformaciones que buscan desencadenar el proceso de construcción de la igualdad del género.

V. Objetivos de la Estrategia

Desde el cumplimiento de los Derechos Humanos, el desafío consiste en lograr una articulación inclusiva que no excluya a ningún grupo, ya sean mujeres, hombres o pueblos originarios. Es fundamental reconocer los derechos tanto de las mujeres como de los grupos en situación de vulnerabilidad, quienes históricamente han visto invisibilizados sus derechos, tanto a nivel colectivo como individual.

La presente Estrategia busca establecer directrices y crear espacios para abordar la equidad e igualdad entre mujeres y hombres. Además, desarrolla la ruta a seguir para implementar las acciones a través del plan de acción con las acciones que implementaran las organizaciones socias, con la población destinataria.

La ruta operativa para la incorporación del enfoque de género abarcará las acciones a desarrollarse en el marco de los 4 resultados del proyecto ESCALAR, que son: Resultado de efecto directo **1**: Plataformas multi actores apoyan el escalamiento de las IApA y el fortalecimiento / creación de empresas rurales (ER), Resultado de efecto directo **2**: Personas identifican beneficios a partir de las Innovaciones para Adaptación Climática (IApAs) implementadas, Resultado de efecto directo **3**: Juventudes participan en el fortalecimiento / creación de empresas rurales y Resultado de Efecto Directo **4**: Actores clave conocen y tienen las capacidades para acceder a financiamiento.

Resultados que incidirán en la reducción de las brechas de género que enfrentan mujeres, jóvenes y pueblos originarios específicamente en Acceso a participación, Representación en los espacios de toma de decisión y Acceso a los recursos que generen condiciones para su empoderamiento; todo ello en condiciones de igualdad y equidad.π

5.1 Objetivo General

Incorporar el enfoque de género en las acciones que se implementan en el marco del proyecto ESCALAR, incidiendo en la reducción de las brechas de género que enfrentan mujeres, jóvenes y pueblos originarios específicamente en términos de Acceso a participación, Representación en los espacios de toma de decisión y Acceso a recursos y oportunidades que propicien su empoderamiento, mediante la utilización de sus capacidades, recursos y oportunidades para mejorar sus vidas; todo

ello en condiciones de igualdad y equidad; a través del fortalecimiento y generación de capacidad instalada en equipos de las organizaciones e instituciones socias implementadoras vinculados al proyecto y al equipo Escalar.

5.2 Específicos

Se han identificado tres objetivos específicos:

1. Fortalecer capacidades en el equipo de ESCALAR y de las organizaciones e instituciones socias implementadoras para la incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación operativa anual.
2. Desarrollar instrumentos y herramientas de gestión de ESCALAR sensible al género.
3. Sensibilizar a la población beneficiaria a través de procesos de capacitación en los diferentes espacios de toma de decisión del área de influencia de ESCALAR, promoviendo la participación de mujeres, jóvenes y pueblos originarios.

VI. Ejes de acción de la estrategia

Se identificaron tres ejes de acción centrados en intervenciones específicas, que buscaran promover el involucramiento de mujeres y hombres en los diferentes niveles de participación en condición de igualdad y equidad. En las acciones desarrolladas en el marco del proyecto.

6.1 Eje 1 Desarrollo de capacidad instalada y sensibilización en los equipos de las organizaciones e instituciones socias implementadoras y Escalar

Comprende el desarrollo de procesos de formación, capacitación y acompañamiento al equipo que implementa en las acciones programadas en el marco de ESCALAR. Se busca transferir capacidad instalada

- 6.1.1. Proceso de sensibilización dirigido a equipos técnicos y tomadores de decisión de las organizaciones e instituciones socias implementadoras y al equipo ESCALAR.
- 6.1.2. Acompañar y asesorar a equipos técnicos de las organizaciones e instituciones socias implementadoras y al equipo ESCALAR, para hacer efectiva la incorporación del enfoque de género en implementación de las acciones programadas en el proyecto.
- 6.1.3. Asegurar la incorporación del enfoque de género en las empresas rurales creadas o fortalecidas en el marco de ESCALAR.
- 6.1.4. Apoyar la implementación de políticas públicas que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.
- 6.1.5. Realizar un seguimiento continuo al grupo focal de género establecido en 2023, compuesto por los enlaces de género de las diversas organizaciones socias implementadoras.
- 6.1.6. Brindar acompañamiento al Plan Trifinio en la implementación de su Estrategia de Género.

6.2 Eje 2 Incorporación del enfoque de género y lenguaje inclusivo en metodologías, material de difusión y comunicación a utilizar en las diversas acciones de ESCALAR

Desarrollo de procesos sistemáticos de capacitación y sensibilización, en la importancia de la incorporación del enfoque de género y el lenguaje inclusivo por parte de los equipos técnicos de las organizaciones socias implementadoras y el equipo de ESCALAR, con el fin de asegurarlo en las metodologías, materiales de difusión y comunicación que elaboren. Asegurando en la medida de lo posible no reproducir o reafirmar roles tradicionales para mujeres y hombres.

- 6.2.1 Sensibilizar a través de procesos de capacitación y asesoría sobre la importancia de deconstruir estereotipos de mujeres y hombres basados en los roles de género asignados por su sexo, que permitan acceso a hombres y mujeres en equidad e igualdad de oportunidades.
- 6.2.2 Revisar e incorporar el enfoque de género y el lenguaje inclusivo en metodologías y material desarrollados en el marco de ESCALAR.
- 6.2.3 Fortalecer y asesorar al equipo ESCALAR en temas relacionados con género.

6.3 Eje 3 Promoción de la gestión y difusión del conocimiento relacionado con la aplicación del enfoque de género y la equidad.

Comprende el seguimiento a las acciones desarrolladas en el marco de la presente Estrategia que permita medir el nivel de incorporación del enfoque de género en las acciones desarrolladas en el marco de ESCALAR, buscando un registro de cómo se ha incidido en el cambio de patrones de conducta que permitan avanzar hacia la igualdad en una sociedad más equitativa.

- 6.3.1 Asesorar para la incorporación del enfoque de género al equipo para el desarrollo de capacidades de las organizaciones con las que trabajan en el marco de del escalonamiento de las IApAs.
- 6.3.2 Asesorar para la incorporación del enfoque de género al equipo para el desarrollo de capacidades de las Empresas Rurales Asociativas ERAs.
- 6.3.3 Asesorar al equipo para incentivar la presencia, participación y participación activa de mujeres jóvenes en RBIs y en nuevos y consolidados de agronegocios.
- 6.3.4 Incentivar la presencia, participación y participación activa de mujeres, jóvenes y pueblos originarios en los diferentes espacios organizativos y toma de decisiones.
- 6.3.5 Apoyar las acciones de monitoreo y seguimiento del proyecto ESCALAR, asegurando el registro en el avance de la implementación del Plan de implementación de la Estrategia.
- 6.3.6 Desarrollar historias de vida basadas en la incidencia de las acciones de ESCALAR en la cotidianidad de las organizaciones socias implementadoras distribuido en 2 por PMA, 2 por ERAS y 2 por INCUBADORAS.

VII. Participantes en la implementación de la estrategia

La presente estrategia será implementada por el personal técnico y directivo de las organizaciones socias implementadoras y el equipo de ESCALAR. Quienes participaran en la construcción del plan de implementación de esta. Teniendo como responsabilidad incorporar en cada una de sus actividades y acciones realizadas en el marco del proyecto, el enfoque de género. Para ello se desarrollarán procesos de generación de capacidad instalada, a través de programas de capacitación, sensibilización, asesoría y acompañamiento a cargo de la responsable de Género.

VIII. Mecanismo de implementación de la estrategia de género

Los mecanismos de implementación de la estrategia están orientados para incorporar el enfoque de género, para ello se ha considerado los siguientes elementos:

Revisión y Validación

Es fundamental la revisión y validación por parte del equipo de ESCALAR y de las organizaciones e instituciones socias implementadoras; todo ello con el acompañamiento de la responsable de Género, quien debe velar el cumplimiento e implementación de esta.

Operativización

Para alcanzar la operativización se establece que responsables de los resultados y enlaces de cada país, coordinarán con equipos de las organizaciones socias el trabajo a desarrollar, así como los requerimientos específicos en el marco de fortalecimiento de capacidad instalada, todo ello en coordinación con la persona responsable de Género con quien se articularán las acciones a implementar.

Alianza y Coordinación

La implementación de la estrategia requiere de coordinaciones interinstitucionales y de alianzas con organizaciones que intervienen en el territorio y de la cooperación internacional.

Financiamiento

Las acciones establecidas en la estrategia cuentan con la asignación presupuestaria, definida en el plan de implementación.

Monitoreo, evaluación y seguimiento

La responsable de Género articulará las acciones con la responsable de monitoreo y evaluación para el seguimiento al cumplimiento de la programación anual, donde se revisarán los avances, alcances y limitaciones en el marco de la incorporación del enfoque de género. Partiendo de acciones específicas a cargo la responsable de género y acciones compartidas con los responsables de los 4 resultados, que implica:

- **A cargo la responsable de género**
 - Implementar un proceso de sensibilización en género dirigido a personas que conforman equipos de toma de decisión.

- Capacitar a los equipos técnicos de las organizaciones socias implementadoras para desarrollar capacidades en género, influyendo directamente en las acciones llevadas a cabo en el campo, especialmente aquellas relacionadas con el proyecto ESCALAR.
 - Revisar e incorporar el enfoque de género y el lenguaje inclusivo en metodologías y material desarrollados en el marco de ESCALAR.
 - Realizar un seguimiento continuo al grupo focal de género establecido en 2023, compuesto por los enlaces de género de las diversas organizaciones socias implementadoras.
 - Fortalecer y asesorar al equipo ESCALAR en temas relacionados con género.
 - Brindar acompañamiento al Plan Trifinio en la implementación de su Estrategia de Género.
 - Apoyar acciones de monitoreo y seguimiento del proyecto ESCALAR.
- **Acciones compartidas con los responsables de los 4 resultados**
 - Talleres desarrollados con personas que conforman equipos decisorios.
 - Programa de formación de Género Desarrollado e implementado con los equipos relacionados con las acciones de ESCALAR de las 12 organizaciones socias implementadoras.
 - Programa de capacitación y asesoría al equipo ESCALAR desarrollado.
 - Incorporar el enfoque de género y el lenguaje inclusivo en metodologías u otros materiales del proyecto ESCALAR.
 - Historias de vida con población beneficiaria de las PMA, ERAS e Incubadoras.

IX. Bibliografía

Batista, L.M. 2022. Análisis de género para el proyecto: Escalando soluciones de adaptación para la resiliencia y reducción del Cambio Climático, en el Corredor Seco Centroamericano. Informe de Consultoría. Esquipulas, Guatemala, 2022.

Estrategia de equidad e igualdad de género Programa Agroambiental Mesoamericano (MAP) Jackeline Siles Calvo, Isabel Gutiérrez Montes y Felicia Ramírez Agüero. 1ª ed. Turrialba, CR CATIE, 2012.

Documento “Igualdad de Género e Interculturalidad: Enfoques y estrategias para avanzar en el debate” de la colección Atando cabos deshaciendo nudos, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD 2013. Eugenia Rodríguez y Ane Iturmendi Vicente Página 22.

Las mujeres en la Región Trifinio de Centroamérica: Caracterización Territorial. elaborado en el marco del proyecto Mujeres y Territorio en la Región Trifinio de Centroamérica: Generación de conocimiento, laboratorios de saberes locales y activación de la red académica del territorio a cargo de Rimisp Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Agosto, 2020.

Política de Género 2022. CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza). Turrialba, Costa Rica.

Política Institucional para la Igualdad de Género del Plan Trifinio (2021-2025)

World Economic Forum Global Gender Gap Report 2023 INSIGHT REPORT JUNE 2023

World Economic Forum Global Gender Gap Report 2023 INSIGHT REPORT JULY 2022

“WFP’S Contributions to Improving the Prospects for Peace in the Central American Dry Corridor Spotlight on Climate Change.” Sandra C. Valencia SIPRI Stockholm International Peace Research Institute

Página web

Gender Toolbox <https://www.sida.se/en/for-partners/methods-materials/gender-toolbox> Sweden’s government agency for development cooperation, <https://cdn.sida.se/publications/files/sida662353en-sidas-work-for-gender-equality.pdf>

Switzerland Federal Department of Foreign Affairs, Proyecto COSUDE Colombia (2010) [https://www.eda.admin.ch/countries/colombia/es/home/internationale-](https://www.eda.admin.ch/countries/colombia/es/home/internationale-zusammenarbeit/projekte/proyectos-cosude/nothilfe/accion-sin-dano.html#:~:text=La%20Acci%C3%B3n%20sin%20Da%C3%B1o%20(Do,a%20cerrar%20brechas%20sociales%2C%20entre)

[zusammenarbeit/projekte/proyectos-cosude/nothilfe/accion sin dano.html#:~:text=La%20Acci%C3%B3n%20sin%20Da%C3%B1o%20\(Do,a%20cerrar%20brechas%20sociales%2C%20entre](https://www.eda.admin.ch/countries/colombia/es/home/internationale-zusammenarbeit/projekte/proyectos-cosude/nothilfe/accion-sin-dano.html#:~:text=La%20Acci%C3%B3n%20sin%20Da%C3%B1o%20(Do,a%20cerrar%20brechas%20sociales%2C%20entre)
https://www.aecid.org.gt/?page_id=377

X. Anexos

