

DIRECTRICES DE LA OIMT PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER (IGEM)

I. PROPÓSITO

1. La OIMT se ha comprometido a asegurar la transversalización de la perspectiva de género y fomentar la igualdad de género en sus actividades relacionadas con políticas y proyectos. Las *Directrices de la OIMT para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)* institucionalizan este compromiso. Las directrices constituyen un marco para la integración y transversalización de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas, proyectos, actividades y funcionamiento interno de la OIMT y están dirigidas a aumentar el impacto y la efectividad de las operaciones de la Organización en todas las áreas y todos los niveles.

II. FUNDAMENTO

2. A través de la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, todos los miembros de la OIMT reconocen el papel crucial de la igualdad de género para lograr el desarrollo sostenible y se han comprometido a promover el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. En este contexto, la OIMT reconoce lo siguiente:

- La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son esenciales para lograr el manejo forestal sostenible, en particular, el manejo sostenible de los bosques productores de maderas tropicales, que es un objetivo central de la OIMT.
- Las mujeres participan en el sector forestal de diversas maneras y en diferentes contextos culturales y geográficos, ya que pueden ser de comunidades locales e indígenas, migrantes, rurales, obreras, técnicas y profesionales.
- En muchas comunidades rurales, especialmente en los países productores, los hombres y las mujeres típicamente cumplen un rol diferente en los sistemas forestales y agroforestales. Con frecuencia, las mujeres son los recolectores y usuarios primarios de los recursos forestales, tales como leña, alimentos silvestres y hierbas medicinales; tienen conocimientos tradicionales de las prácticas de manejo forestal que a menudo son intrínsecamente sostenibles; y efectúan contribuciones específicas a las cadenas de valor de los bosques tropicales, que son importantes para el bienestar y los ingresos familiares.
- Debido a una diversidad de factores culturales, sociales, económicos e institucionales relacionados entre sí, que varían de país en país y, a veces, dentro de los mismos países, las mujeres con frecuencia se encuentran en inferioridad de condiciones en el sector forestal. Las desventajas específicas varían según la esfera en que se desempeña la mujer, que puede ser rural, urbana, indígena, local, nacional, técnica, profesional, pública y/o privada.
- Pese al papel crucial que desempeñan en el manejo del bosque, muchas mujeres enfrentan limitaciones en su control sobre la tierra y el recurso forestal; su acceso a recursos financieros, tecnología, educación y capacitación; su participación en la distribución de beneficios derivados del bosque; y en sus oportunidades para tomar decisiones.
- Las mujeres con frecuencia también se encuentran en desventaja en las industrias de las maderas tropicales, donde en muchos casos no gozan de igual acceso a oportunidades de empleo ni reciben igual remuneración por igual trabajo.
- En muchos países miembros, las mujeres están insuficientemente representadas, especialmente en los niveles superiores de las autoridades, instituciones y organizaciones forestales, así como en las industrias de transformación y manufactura de productos de los bosques tropicales y en

los grupos comerciales internacionales. Este hecho obstaculiza su capacidad para incidir y contribuir, desde su perspectiva, en las decisiones del sector público y privado.

- Además de los prejuicios culturales, la falta de estadísticas y datos desglosados por sexos con respecto al papel de la mujer en la actividad forestal, particularmente en los sectores del comercio y la industria, obstaculiza el desarrollo de intervenciones normativas para abordar la desigualdad entre géneros.
- El potencial de las mujeres para incidir y contribuir en la economía forestal internacional como líderes, participantes y agentes de cambio, y para percibir beneficios en ese contexto, aún no se ha concretado. Se necesitan mayores esfuerzos de todas las partes interesadas en todos los niveles, incluida la OIMT.

III. OBJETIVOS

3. Los objetivos de estas directrices son los siguientes:

- Aumentar la integración y transversalización eficaz de las cuestiones de género en todos los aspectos del trabajo de la OIMT relacionado con políticas y con proyectos.
- Reforzar la capacidad de la OIMT y sus miembros para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el sector forestal tropical.
- Fortalecer el rol de las mujeres en las estructuras de gobernanza de la OIMT, inclusive en las labores del Consejo y los Comités, los grupos de expertos y grupos de trabajo ad hoc, y la Secretaría.

IV. PRINCIPIOS

4. Estas directrices se derivan de los siguientes principios rectores y los reflejan:

- La igualdad de género constituye un valor central de la OIMT. Los esfuerzos para cubrir la brecha entre géneros y empoderar a las mujeres en todos los niveles acelerarán el proceso hacia el logro de los objetivos de la Organización.
- La integración de una perspectiva de género significa promover la igualdad de oportunidades, derechos, posibilidad de expresión, influencia, liderazgo y beneficios para las mujeres en todos los niveles y en todas las esferas del trabajo de la OIMT.
- La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos. A fin de lograr la igualdad entre los géneros, suele ser necesario superar los prejuicios históricos y empoderar a las mujeres para permitirles ejercer sus derechos y aprovechar su potencial para contribuir como miembros plenos e igualitarios de la sociedad.
- La igualdad de género atañe tanto a mujeres como a hombres, reconociendo que el rol del hombre y la mujer en los sistemas forestales puede diferir entre las distintas culturas. Es fundamental incorporar a los hombres para lograr un cambio de actitudes, comportamientos y prejuicios que marginan a las mujeres.
- Para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, es preciso generar información sobre la situación actual de las mujeres en los distintos entornos del sector forestal y contextos culturales específicos, e identificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el plano social, económico y tecnológico.

- La aplicación de las directrices debe ser compatible con las leyes vigentes en los países miembros de la OIMT y debe estar dirigida a promover los objetivos de los instrumentos internacionales pertinentes, inclusive la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM).

V. LAS DIRECTRICES

5. Estas directrices abordan ocho elementos centrales y brindan una orientación sobre los mismos: (1) políticas, planes de acción y programas temáticos de la OIMT, (2) ciclo de proyectos de la OIMT, (3) desarrollo de capacidades, (4) estadísticas e información, (5) aprendizaje, gestión de conocimientos y comunicación, (6) redes y alianzas de cooperación, (7) funcionamiento interno, y (8) rendición de cuentas.

Elemento 1 – Políticas, planes de acción y programas temáticos de la OIMT

- Los documentos de política y directrices de la OIMT integrarán una perspectiva de género e incorporarán consideraciones de género según corresponda.
- Los planes de acción estratégicos de la OIMT incorporarán la transversalización de la perspectiva de género, incluido el empoderamiento de la mujer, como una prioridad estratégica, así como una estrategia transversal clave para lograr otras prioridades definidas en los planes.
- En la medida de lo posible, los programas temáticos de la OIMT incluirán uno o más objetivos dirigidos a crear conciencia sobre los roles, normas y relaciones de género y fomentar la igualdad de género en el contexto de cada programa.

Elemento 2 – Ciclo de proyectos de la OIMT

- El ciclo de proyectos de la OIMT integrará e incorporará las cuestiones de género. La igualdad de género se abordará en todas las fases del ciclo de proyectos, inclusive en su formulación, ejecución, control, examen y evaluación.
- En los proyectos financiados por la OIMT, se promoverán y tendrán en cuenta por igual las necesidades e intereses de mujeres y hombres, inclusive su participación efectiva y sus beneficios derivados de los resultados obtenidos.
- Todos los proyectos de la OIMT incorporarán la “perspectiva de género” y examinarán los roles, normas, relaciones de género, así como los impactos potenciales del proyecto con respecto al género, a través de un análisis de género, y buscarán generar beneficios colaterales relacionados con la igualdad de género en el diseño del proyecto.
- En la medida de lo posible, los proyectos de la OIMT serán “transformadores con respecto al género” incluyendo uno o más objetivos dirigidos a sensibilizar sobre los roles, normas y relaciones de género y cambiar positivamente (transformar) esos roles, normas o relaciones a fin de mejorar la igualdad entre géneros y empoderar a las mujeres. Tales proyectos incluirán organizaciones y/o redes de mujeres como socios y, cuando corresponda, como organismos ejecutores.
- En todos los casos, el análisis de género deberá¹:
 - ser apropiado para el área de acción del proyecto (p.ej. manejo forestal, industria forestal, comercio), así como para la escala del proyecto (local, nacional, regional o internacional);

¹ El Manual de la OIMT para la Formulación de Proyectos contiene una mayor orientación sobre el análisis de género.

- incluir la recopilación de datos cuantitativos desglosados por sexos en la medida de lo posible, así como información cualitativa provista por los actores interesados, tanto hombres como mujeres;
- generar información y datos que permitan mejorar el diseño del proyecto, sus intervenciones y los resultados deseados, inclusive las asignaciones presupuestarias;
- Los hombres y las mujeres tendrán igualdad de oportunidades para ser incluidos en las consultas de actores y los procesos decisorios durante la formulación, ejecución y evaluación de los proyectos.
- La OIMT promoverá la recopilación, el análisis y el uso de indicadores de igualdad de género y datos desglosados por sexos en los procesos de seguimiento, presentación de informes y evaluación de los proyectos.
- La OIMT utilizará un enfoque de gestión en base a resultados en los procesos de seguimiento, presentación de informes y evaluación en relación con los resultados e impactos de los proyectos en materia de género, y se emplearán pruebas de los resultados reales para efectuar correcciones sobre la marcha según sea necesario.

Elemento 3 – Desarrollo de capacidades

- La OIMT procurará reforzar la capacidad de los miembros para establecer, fortalecer e implementar leyes, reglamentos y políticas dirigidos a asegurar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, especialmente dentro del sector forestal tropical.
- El Director Ejecutivo promoverá un compromiso compartido con la igualdad de género dentro de la Secretaría y asegurará que los miembros del personal cuenten con la información, la capacitación y la capacidad necesaria para poner en práctica estas directrices.

Elemento 4 – Estadísticas e información

- La OIMT integrará las cuestiones de género, no sólo en sus programas y proyectos, sino también en sus procesos de recopilación de datos y estadísticas, con miras a generar datos desglosados por sexos en todas las categorías de información y funciones pertinentes de la Organización. Ello incluye datos recopilados a través de los informes nacionales sobre los criterios e indicadores de la OIMT para la ordenación y el manejo sostenible de los bosques tropicales.

Elemento 5 – Aprendizaje, gestión de conocimientos y comunicación

- La OIMT intensificará el aprendizaje sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como parte de sus actividades de gestión de conocimientos, inclusive intercambiando experiencias y enseñanzas adquiridas, ampliando las buenas prácticas derivadas de diferentes situaciones y contextos culturales, y trabajando para mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la economía internacional de las maderas tropicales.
- La Secretaría creará herramientas, productos y plataformas adecuados para un público diverso a fin de crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de género para conseguir los objetivos de la OIMT y comunicar los esfuerzos y logros de la Organización en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en su trabajo relacionado con políticas y proyectos.

Elemento 6 – Redes y alianzas de cooperación

- El Consejo, los Comités y la Secretaría trabajarán con el GAC y el GASC con el fin de reforzar la transversalización de la perspectiva de género en la OIMT.
- El Director Ejecutivo establecerá alianzas con otras organizaciones y redes que trabajan en pro de la igualdad de género, en particular ONU-Mujeres y organizaciones y redes regionales de mujeres, e investigará las oportunidades existentes para desarrollar iniciativas conjuntas de igualdad de género con las entidades miembros de la Asociación de Cooperación en materia de Bosques.

Elemento 7 – Funcionamiento interno

- La OIMT redoblará sus esfuerzos para lograr un equilibrio entre ambos géneros en las mesas directivas del Consejo, los grupos de expertos y los grupos de trabajo.
- El Director Ejecutivo asegurará que en la oficina reine un clima y cultura de respeto de las mujeres del personal en todos los niveles, que les permita alcanzar su pleno potencial y que promueva la inclusión y la transparencia.
- El Director Ejecutivo tendrá en cuenta las consideraciones de género en la designación de consultores, el otorgamiento de contratos y el nombramiento de los miembros de los comités consultivos de los programas temáticos.

Elemento 8 – Rendición de cuentas

- La OIMT establecerá un mecanismo y cronograma de rendición de cuentas para seguir el progreso alcanzado y medir el éxito logrado en la integración y transversalización de las cuestiones de género, inclusive el empoderamiento de la mujer, en las políticas, proyectos y prácticas administrativas de la Organización.
- El Director Ejecutivo y los Comités permanentes supervisarán la aplicación de estas directrices y periódicamente presentarán informes al Consejo.
- Los gerentes de los programas y proyectos de la OIMT asegurarán que los organismos ejecutores y otras entidades aliadas presenten informes periódicamente sobre la integración de las cuestiones de género en los programas y proyectos financiados por la Organización, que podrían incluir el desarrollo de indicadores relativos al género para medir el avance de este proceso.

VI. MEDIDAS OPERATIVAS

6. Las directrices se pondrán en práctica por medio de medidas adoptadas con los recursos existentes, así como a través de las actividades prioritarias identificadas por el Consejo en los Programas de Trabajo Bienales (PTB) de la OIMT, que requieran contribuciones voluntarias adicionales de los miembros, comenzando a partir del PTB de 2018-2019. La Secretaría propondrá las actividades operativas pertinentes a fin de someterlas a la consideración del Consejo para su inclusión en los PTB.