



**CONSEJO INTERNACIONAL
DE LAS MADERAS TROPICALES**

Distr.
GENERAL

ITTC(LI)/12 Rev.1
5 de octubre de 2015

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

QUINCUAGÉSIMO PRIMER PERÍODO DE SESIONES
Del 16 al 21 de noviembre de 2015
Kuala Lumpur, Malasia

VERSIÓN PRELIMINAR

**DIRECTRICES (PRELIMINARES) DE LA OIMT PARA ASEGURAR LA IGUALDAD
DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER**

(Tema 18 del programa provisional)

Preparado para la Organización Internacional de las Maderas Tropicales

por

Dr. James K. Gasana

Junio de 2015

ÍNDICE

	<u>Página</u>
SIGLAS Y ABREVIATURAS	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Fundamento de las directrices de la OIMT para asegurar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)	3
1.2 Los conceptos de género, igualdad de género, equidad de género, empoderamiento de la mujer y transversalización del enfoque de género	4
1.3 Alcance y uso de las directrices IGEM de la OIMT	7
1.4 Usuarios de las directrices IGEM de la OIMT	7
2. CONTEXTO INTERNACIONAL PARA EL COMPROMISO EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	8
2.1 Un marco internacional robusto para la igualdad de género y la transversalización del enfoque de género	8
2.2 Examen de las estrategias de integración de la igualdad de género adoptadas por algunas organizaciones, fondos y convenciones internacionales	12
2.3 Resultados de evaluaciones recientes de estrategias de organizaciones internacionales en materia de transversalización del enfoque de género	17
3. ANÁLISIS DE LOS DIFERENTES INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS DE LA OIMT	18
3.1 Carencia general de instrumentos y herramientas para tener en cuenta los objetivos de IGEM	18
3.2 Instrumentos y herramientas de la OIMT que se refieren más frecuentemente a las necesidades de las mujeres y las cuestiones de género	18
4. ORIENTACIÓN GENERAL DE LAS DIRECTRICES DE LA OIMT PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER (IGEM)	20
4.1 Integración del análisis de género en los procesos de planificación de la OIMT	20
4.2 La teoría del cambio (TdC) para lograr la igualdad de género en el trabajo de la OIMT	22
5. DIRECTRICES DE LA OIMT PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER	24
5.1 Declaración de los principios de la OIMT sobre igualdad y equidad de género	24
5.2 Objetivos específicos de las directrices IGEM de la OIMT	25
5.3 Resultados esperados a largo plazo	26
5.4 Compromisos normativos y medidas	26
6. CONCLUSIÓN	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	34

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
CDB	Convenio sobre la Diversidad Biológica
CETFDCM	Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIMT	Consejo Internacional de las Maderas Tropicales
CIMT	Convenio Internacional de las Maderas Tropicales
CNUMAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMAM	Fondo para el Medio Ambiente Mundial
FVC	Fondo Verde para el Clima
GYD	Género y Desarrollo
IGEM	Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer
MED	Mujeres en el desarrollo
MFS	Manejo forestal sostenible
ODM	Objetivos de desarrollo del milenio
OIMT	Organización Internacional de las Maderas Tropicales
ONG	Organizaciones no gubernamentales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
PAE	Plan de Acción Estratégico (OIMT)
PDA	Plataforma de Acción
PFNM	Producto(s) forestal(es) no maderable(s)
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PT	Programa(s) temático(s)
PTB	Programa de trabajo bienal (OIMT)
S&E	Seguimiento y evaluación
TDC	Teoría del cambio
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Fundamento de las directrices de la OIMT para asegurar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)

1. En su quincuagésimo período de sesiones, celebrado en Yokohama en Noviembre de 2014, el Consejo aprobó el Programa de Trabajo Bienal de la OIMT (PTB) para 2015–2016. La actividad 2 de dicho programa es: “Elaboración de las directrices de la OIMT para incorporar la equidad de género en las actividades, programas y proyectos de la Organización en sus países miembros”. Los productos y resultados previstos a partir de estas directrices son los siguientes:

- (a) Se mejorará la visión de género en la labor normativa de la OIMT y en los resultados de sus proyectos, facilitando así el logro de los objetivos del CIMT de 2006;
- (b) Los proponentes de proyectos, el personal de la OIMT y los contactos oficiales de la Organización tomarán mayor conciencia del potencial del enfoque de género en la consecución de los objetivos de la OIMT y podrán abordar las cuestiones de género en todos los aspectos del trabajo de la Organización;
- (c) Directrices de género de la OIMT y un módulo de capacitación de la OIMT sobre cuestiones de género;
- (d) Movilización de mayores recursos entre los donantes que consideran que el género es un componente clave.

2. Si bien la actividad 2 del PTB se refiere a la “equidad de género”, el alcance de estas directrices se amplió para abarcar la “igualdad de género” por las razones que se describen más adelante en la sección 1.2.

3. La igualdad de género implica que las percepciones, intereses, necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres se consideran con igual peso en los procesos de planificación y adopción de decisiones. La igualdad entre hombres y mujeres tiene un aspecto cuantitativo y un aspecto cualitativo. El aspecto cuantitativo se refiere al deseo de lograr una representación equitativa de mujeres, aumentando el equilibrio y la paridad, mientras que el aspecto cualitativo se refiere a lograr una influencia equitativa en el establecimiento de prioridades y resultados de desarrollo para las mujeres y los hombres.

4. Existe un doble motivo para promover la igualdad de género en una organización como la OIMT. En primer lugar, la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y justicia social. En segundo lugar, la mayor igualdad entre hombres y mujeres es ampliamente reconocida como una condición previa para el desarrollo sostenible. Por lo tanto, las percepciones, intereses, necesidades y prioridades de tanto mujeres como hombres se deben tener en cuenta no sólo por motivos de justicia social sino porque son componentes necesarios para la intensificación de los procesos de desarrollo.

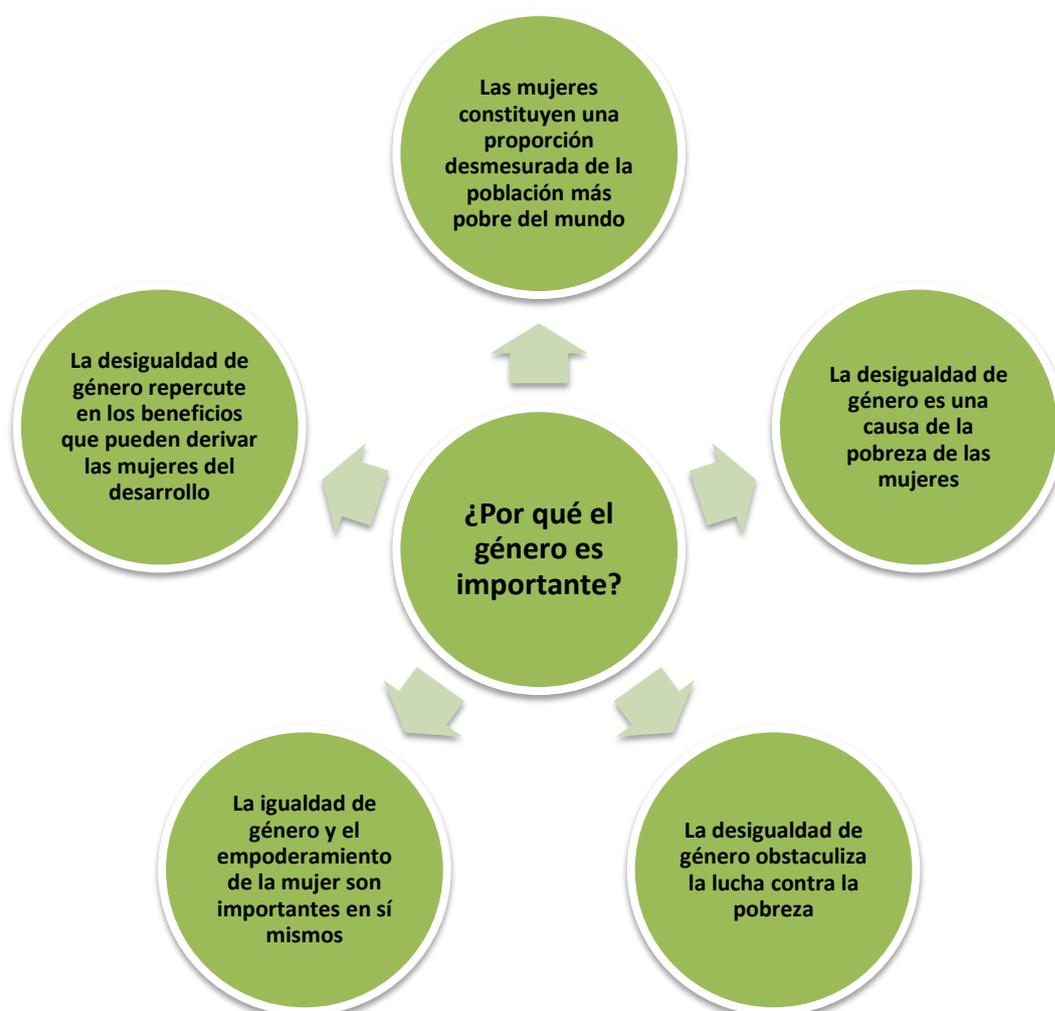
5. En el Gráfico 1 (adaptado de Woodroffe y Sme¹, 2012), se resumen las razones que explican por qué es fundamental abordar la desigualdad de género en la lucha contra la pobreza. La igualdad de género es una de las principales prioridades mundiales y es crucial para el desarrollo sostenible en general. No sólo reviste importancia en sí misma y como condición previa para el desarrollo de las sociedades humanas, sino que también la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen factores importantes para impulsar el desarrollo social y económico más allá del año 2015. El vínculo entre el género y la pobreza ha consolidado la importancia de la integración de la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo. El empoderamiento de las mujeres ha pasado a ser un factor más crítico a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, en la que los gobiernos y organizaciones de desarrollo adoptaron la Plataforma de Acción de Beijing.

¹ Woodroffe, J. y Sme, S. (2012). *Women’s Empowerment and Gender Equality in the Post-2015 Framework. Addressing Inequalities – The Heart of the Post-2015 Development Agenda and the Future We Want for All Global Thematic Consultation*. <https://www.worldwewant2015.org/fr/node/287981>.

1.2 Los conceptos de género, igualdad de género, equidad de género, empoderamiento de la mujer y transversalización del enfoque de género

6. El **género** es una variable transversal que se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, así como las relaciones entre mujeres y hombres y las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Los sistemas de género son institucionalizados por medio de la cultura, las tradiciones y la legislación, así como a través de sistemas educativos, económicos y políticos. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en un hombre o en una mujer en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, y desigualdades en el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades para la participación en decisiones. Estas diferencias conducen a la discriminación de género, brechas de género y más altos niveles de pobreza cuando se combinan con otros factores de exclusión, tales como la casta, el origen étnico, la clase, la edad, la orientación sexual, la discapacidad y la distancia geográfica, para constituir lo que se conoce como “discriminación múltiple”.

Gráfico 1: Importancia del género



7. Desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, los gobiernos de todo el mundo reafirmaron su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM). El principal resultado de esa conferencia fue la Plataforma de Acción, en la que se definió la transversalización del enfoque de género como la estrategia apropiada para asegurar la igualdad entre géneros.

8. La **igualdad de género** significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerán de su condición de hombre o mujer. Éste es el enfoque más comúnmente utilizado en las organizaciones del sistema de la ONU², más que la equidad de género.

9. La **equidad de género** constituye el trato justo de hombres y mujeres. Para asegurar el trato justo, a menudo se deben adoptar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres actuar en igualdad de condiciones. Según la definición de la UNESCO (2005), la equidad es un medio, mientras que la igualdad es el resultado. Hay quienes han considerado que el concepto denota un elemento de interpretación de justicia social, normalmente en base a tradiciones, costumbres, religiones o culturas. Este uso de la equidad en relación con el adelanto de la mujer con frecuencia se considera perjudicial para las mujeres. Durante la conferencia de Beijing de 1995, se acordó que se utilizaría el término “igualdad”. Este acuerdo fue confirmado posteriormente por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en su Recomendación General nº 28³: *“Se exhorta a los Estados partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones, este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”*.

10. El **empoderamiento de las mujeres** es una estrategia clave para la equidad de género. Constituye el proceso por el cual las mujeres adquieren control y toman medidas para superar los obstáculos de la desigualdad estructural que previamente las colocaba en una situación de desventaja. En este contexto, cabe preguntarse si el empoderamiento es un proceso o un resultado. Luttrell et al. (2009) señalan que muchos ven el empoderamiento como un proceso y un resultado, mientras que otros adoptan solamente una visión instrumentalista del empoderamiento, concentrándose más específicamente en la importancia del proceso. Los autores agregan que el énfasis en el proceso lleva a una mayor concentración en el desarrollo de capacidades organizativas o a un aumento de la participación de grupos previamente excluidos en el diseño, la gestión y la evaluación de actividades de desarrollo, mientras que el énfasis en los resultados dirige la atención al mejoramiento de las condiciones económicas y del acceso a los recursos económicos.

11. La **transversalización del enfoque de género** es el proceso mediante el cual la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres para acceder a las oportunidades de desarrollo y la labor para conseguir la igualdad entre ambos se convierten en parte integrante de la estrategia, las políticas y las actividades de una organización y constituyen el tema central del empeño constante por conseguir la excelencia (FIDA, 2003). La transversalización del enfoque de género comenzó a utilizarse ampliamente en los organismos multilaterales y bilaterales a partir de la Conferencia sobre la Mujer de Beijing de 1995. La Plataforma de Acción de Beijing señaló que “los gobiernos y otros interesados deberían fomentar una política activa y evidente que consista en lograr que en todas las políticas y programas de carácter general se incorpore una perspectiva de género de manera que antes de adoptar decisiones, se analicen los efectos que han de tener tanto para la mujer como para el hombre”. La ACDI (2001) explica la transversalización del enfoque de género de la siguiente manera:

- Un proceso o estrategia para trabajar en pro del objetivo de la igualdad de género. No es un objetivo en sí mismo.
- Un enfoque de gobernanza que hace que las inquietudes y experiencias de los hombres y mujeres sean parte integral del diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todos los sectores de la sociedad.
- Un proceso que implica el cambio de políticas e instituciones de modo que promuevan activamente la igualdad de género.

² Ver “Important concepts underlying Gender Mainstreaming” en: www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf

³ Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010). Recomendación General nº 28 sobre las obligaciones centrales de los Estados partes conforme al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>.

12. Uno de los objetivos de la OIMT es “contribuir al desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza” (CIMT 2006, Artículo 1, párrafo c). Dado que la igualdad de género es esencial para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza, la incorporación de un enfoque de IGEM constituye un factor crítico en la consecución de este objetivo. Para ello, la OIMT sistemáticamente debe prestar la debida atención a las prioridades y necesidades de las mujeres y los hombres en todas sus políticas, planes de acción estratégicos, programas temáticos, proyectos y actividades. Es evidente que los hombres y las mujeres contribuyen considerablemente a los procesos decisorios y normativos del Consejo. No obstante, con respecto a los proyectos de la OIMT, existe una diferencia reconocida en la función que cumplen las mujeres en el proceso de MFS y los beneficios que perciben y en los resultados vinculados al comercio de las maderas tropicales. Aún queda un margen importante para progresar en materia de prestación de apoyo a fin de permitir a más mujeres de los países miembros de la OIMT desempeñar un papel más importante en los programas operativos de la Organización como usuarios de recursos naturales, o como empresarias abocadas a participar en el MFS o en el comercio de maderas y PFNM.

13. Existen pruebas contundentes de una correlación entre el progreso en el empoderamiento de la mujer y el avance en todos los otros objetivos de desarrollo. Se ha comprobado que si se aborda el problema de la desigualdad de género en lo que respecta al acceso a recursos y servicios, se incrementa la productividad de las mujeres y se reduce la pobreza. Las mujeres con una mayor autonomía económica tienen mejores oportunidades para realizar emprendimientos comerciales y salir de la pobreza, tanto ellas mismas como sus familias.

Recuadro 1: Lo que incluye y no incluye la transversalización del enfoque de género:

- La transversalización del enfoque de género es motivada como un elemento esencial para un desarrollo eficaz y sostenible – no solamente en base a los principios de justicia social o derechos humanos;
- La transversalización del enfoque de género se concentra en el trabajo sustantivo de las organizaciones – no se refiere simplemente a lograr un equilibrio de género en tales organizaciones;
- La transversalización del enfoque de género comprende la identificación de medidas concretas para fomentar la igualdad de género – no simplemente la realización de un análisis de las cuestiones de género;
- La transversalización del enfoque de género define muy explícitamente las perspectivas de género y el objetivo de la igualdad de género en todos los procesos y documentos – no puede ni debe tornarlos invisibles;
- La transversalización del enfoque de género es una estrategia complementaria del empoderamiento de las mujeres – no elimina la necesidad de realizar actividades específicas para las mujeres y para promover la igualdad de género.

Tomado de: “Carolyn Hannan (2000). From Concept to Action: Gender Mainstreaming in operational activities. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI). <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undpaper.pdf>

14. La transversalización del enfoque de género debe basarse en un proceso incremental a largo plazo para la integración de la perspectiva de género en los marcos normativos, la planificación estratégica, y el diseño y la ejecución de programas y proyectos. Las presentes directrices ofrecen una orientación sobre cómo puede la OIMT asegurar que la perspectiva de la igualdad de género se vea reflejada en las decisiones de su Consejo, en sus planes de acción estratégicos, y en sus programas, proyectos y actividades. Tal perspectiva se debe fomentar tanto en las labores del Consejo como en los procesos institucionales de la Secretaría, así como en los programas y proyectos ejecutados con los miembros. Se prevé que las directrices servirán de catalizador para un “cambio transformacional”⁴ en el trabajo de la OIMT relacionado con el desarrollo. Sus objetivos son:

⁴ Por “cambio transformacional” se entiende el proceso por el cual se logran resultados positivos en materia de desarrollo, los cuales son mantenidos en el tiempo gracias a la institucionalización de las políticas.

- (1) Promover un enfoque de IGEM en la consecución de los objetivos del CIMT de 2006.
- (2) Adelantar la participación igualitaria de las mujeres con los hombres en la adopción de decisiones en los procesos de la OIMT y como beneficiarios igualitarios de los esfuerzos de la Organización para apoyar el manejo sostenible de los bosques tropicales y el comercio de maderas tropicales en sus países miembros.

1.3 Alcance y uso de las directrices IGEM de la OIMT

15. El propósito de estas directrices es brindar una orientación sobre la manera en que la OIMT puede contribuir a fomentar la igualdad de género en sus procesos decisorios, la organización del trabajo de su secretaría, sus planes de acción estratégicos, sus programas temáticos, y sus proyectos y actividades. Las directrices ofrecen información también a los miembros y otros aliados sobre la forma en que la OIMT planea abordar la perspectiva de género como un tema transversal y cómo incorporará las cuestiones de género en sus programas y proyectos. Su objetivo es complementar otras directrices de la OIMT en los aspectos de su aplicación en los que se debe tener en cuenta la dimensión de género.

1.4 Usuarios de las directrices IGEM de la OIMT

16. Entre los usuarios de estas directrices, se incluyen los siguientes:
- el Consejo y los Comités, que se asegurarán de promover la transversalización del enfoque de género en todos los procesos decisorios de la Organización, y la Secretaría de la OIMT, cuyo personal tiene la responsabilidad de asegurar que se integre la perspectiva de género en sus actividades institucionales cotidianas;
 - los miembros de la OIMT;
 - las entidades aliadas de la OIMT, inclusive los organismos internacionales, la sociedad civil y las organizaciones del sector privado;
 - los proponentes de proyectos;
 - los donantes.

2. CONTEXTO INTERNACIONAL PARA EL COMPROMISO EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

2.1 Un marco internacional robusto para la igualdad de género y la transversalización del enfoque de género

17. El compromiso de la ONU con la igualdad de género se remonta a la firma de la Carta de las Naciones Unidas en San Francisco, en 1945. En esta Carta, se reafirma la igualdad de derechos para hombres y mujeres. En su preámbulo, se declara la fe “en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. En 1946, la ONU creó la División para el Adelanto de la Mujer (DAW, por sus siglas en inglés) con el propósito de fomentar el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, a fin de asegurar que las mujeres, que comprenden la mitad de la población mundial, gocen de iguales derechos y vivan en condiciones dignas como ciudadanos igualitarios en todas partes. En el mismo año, se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con el fin de promover el adelanto de las mujeres en todo el mundo. La Comisión se reunió por primera vez en Lake Success, Nueva York, en febrero de 1947. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la ONU proclamó y aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que estipula que los derechos y libertades no deben estar limitados por razón de género y que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Para mediados de los años sesenta, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer había comenzado a abordar la función de la mujer en el desarrollo económico y social. Los delegados de los países en desarrollo resaltaron especialmente la situación de las mujeres en las zonas rurales y la necesidad de realzar sus contribuciones y abordar sus prioridades y necesidades⁵. En 1974, las Naciones Unidas, por intermedio de su División para el Adelanto de la Mujer, declaró un Año Internacional de la Mujer, que fue celebrado a nivel mundial.

18. Desde su creación, la ONU ha ayudado a sus miembros en la elaboración y adopción de objetivos, estrategias, normas y programas acordados a nivel internacional para promover la condición jurídica de las mujeres en todo el mundo. Antes de los años setenta, los proyectos de ayuda para el desarrollo se formulaban sin una estrategia que abordara las diferencias específicas en las necesidades de los hombres y las mujeres. A partir de esa década, se comenzó a utilizar el enfoque conocido como “mujeres en el desarrollo” (MED) en tales proyectos con el fin de producir resultados equitativos de forma más eficaz. El enfoque MED surgió con un discurso y un método normativo dirigido a ejercer influencia en los programas de organismos donantes internacionales y aumentar los recursos para el desarrollo dirigidos a abordar específicamente las necesidades de las mujeres. Sin embargo, este enfoque no tuvo el impacto esperado porque tal como lo señaló el Banco Africano para el Desarrollo (2011), los recursos humanos y financieros requeridos para su aplicación se redujeron en ese período y “se promovieron otras prioridades”. El PNUD (2014) señaló también que el enfoque MED fue recibido con cierta resistencia por el sector relacionado con el desarrollo, ya que muchos funcionarios no consideraban que era necesario redistribuir el poder y canalizar los relativamente escasos recursos disponibles hacia las mujeres. El enfoque de “género y desarrollo” (GYD) evolucionó a principios de los años ochenta como respuesta a la caída y las deficiencias de los programas MED. El Banco Africano de Desarrollo (op. cit.) reconoce también que si bien el enfoque MED nunca intentó cambiar la dinámica fundamental de poder y desigualdades en las sociedades y, por ende, nunca movilizó las estructuras sociales significativamente hacia la equidad de género, el enfoque GYD introdujo un análisis explícito de los desequilibrios de poder en las sociedades sobre la base de las características y funciones atribuidas a cada género.

19. Los enfoques centrados en el GYD se basan esencialmente en tres premisas:

- Las relaciones entre géneros son fundamentalmente relaciones de poder.
- El género es una construcción sociocultural más que un hecho biológico.
- Es posible introducir cambios estructurales en las funciones y relaciones de hombres y mujeres.

20. Según la UNICEF (sin fecha), el enfoque GYD se centra en la convicción de que una condición necesaria para lograr mejoras sostenibles en la vida de las mujeres es la transformación de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Es responsabilidad de las mujeres y los hombres abordar y

⁵ División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer (2000). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/>.

remodelar los aspectos problemáticos de las relaciones de género. La reorientación conceptual de “mujeres” a “género” creó una oportunidad para concentrar también la atención en los hombres y niños. Esta reorientación impulsó la evolución de la igualdad de género como un objetivo de desarrollo. Este proceso se ha logrado a través de muchas conferencias de las Naciones Unidas, desde la Primera Conferencia sobre la Mujer en la ciudad de México. A continuación se describen las más importantes y algunos de sus logros principales.

Primera Conferencia sobre la Mujer en México D.F.

21. Esta conferencia, celebrada en 1975, inició una nueva era de esfuerzos a escala internacional para promover el adelanto de la mujer al abrir un diálogo de alcance mundial sobre la igualdad entre géneros. En ella se dio inicio a un proceso de aprendizaje que comprendería la negociación, el establecimiento de objetivos, la identificación de obstáculos y el examen del progreso alcanzado. Se convocó para concentrar la atención internacional en la necesidad de elaborar objetivos orientados hacia el futuro, estrategias eficaces y planes de acción para el adelanto de la mujer. Los siguientes tres objetivos fijados por la Asamblea General de las Naciones Unidas constituyeron la base de su labor:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
- Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

22. En la conferencia se adoptó un plan de acción mundial en el que se establecieron metas mínimas, para alcanzarlas en 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia. Este enfoque significó un cambio muy importante. Si bien antes de mediados de los años setenta se consideraba que la mujer era una receptora pasiva de apoyo y asistencia, en la era posterior a la conferencia se la comenzó a ver como asociada plena y en pie de igualdad con el hombre, con los mismos derechos a los recursos y las oportunidades. Esto llevó a una transformación fundamental en la manera de enfocar el desarrollo, dando lugar a un nuevo consenso de que el desarrollo no era posible sin la plena participación de las mujeres.

23. En el sistema de las Naciones Unidas, la Conferencia de México D.F. dio lugar al establecimiento del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de proporcionar un marco institucional propicio para la investigación, la capacitación y las actividades operativas en la esfera de la mujer y el desarrollo.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

24. Según se mencionó anteriormente, la creación del UNIFEM es una señal del reconocimiento institucional de parte de las Naciones Unidas de la necesidad de establecer un enfoque dirigido específicamente al empoderamiento de la mujer a escala mundial y local. El fondo se creó en diciembre de 1976 como respuesta a un pedido de las organizaciones de mujeres presentes en la Primera Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer, celebrada en 1975 en México D.F. En 1985, pasó a ser una organización autónoma establecida en asociación con el PNUD. Su mandato es el siguiente⁶:

- Apoyar actividades innovadoras y experimentales en beneficio de las mujeres, de conformidad con las prioridades nacionales y regionales;
- Servir de catalizador, con el objetivo de asegurar la participación adecuada de las mujeres en las actividades regulares de desarrollo, tan pronto como sea posible en la etapa de pre-inversión;
- Desempeñar un papel innovador y catalizador en relación con el sistema general de las Naciones Unidas en materia de cooperación para el desarrollo.

25. El UNIFEM brinda ayuda financiera y técnica para estrategias y programas innovadores que promueven los derechos humanos, la participación política y la seguridad económica de la mujer en todo el mundo. El Fondo trabaja en asociación con las organizaciones de las NN.UU. y las ONG pertinentes a fin

⁶ DFID (1999). *Working in partnership with UNIFEM – United Nations Development Fund for Women : Institutional Strategy Paper.* http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/docs_gem/index_policy/unifem.pdf

de correlacionar los problemas e inquietudes de las mujeres con los programas nacionales, regionales y mundiales. Una de sus áreas de acción principales es el “*fortalecimiento de los derechos económicos de las mujeres y su empoderamiento para lograr su seguridad económica como empresarios, productores y trabajadores a domicilio, especialmente en el contexto de las nuevas agendas comerciales y tecnológicas*”.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDCM)

26. Ésta es una convención histórica que fue aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y entró en vigor en 1981. A menudo, se la describe como la “carta internacional de los derechos de la mujer”. La Convención define el significado de la expresión “discriminación contra la mujer” y estipula las obligaciones jurídicas de los Estados partes para poner fin a tal discriminación. Para junio de 2006, 183 países habían ratificado la CETFDCM, lo que ilustra la voluntad de los gobiernos de adherirse a sus términos. Con esta ratificación, los gobiernos se comprometen a asegurar que la igualdad entre hombres y mujeres se haga realidad brindando iguales oportunidades en todas las esferas y, en particular, las esferas política, civil, económica, social o cultural, así como en la vida familiar⁷. La Convención incluye artículos sobre la eliminación de la discriminación en la vida pública, el estado civil, la educación, el empleo y otros aspectos de la vida social y económica. Requiere asimismo que los Estados tomen medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta y práctica que puedan resultar perjudiciales para las mujeres. Las disposiciones se aplican a las conductas discriminatorias de organizaciones y empresas privadas, así como del Estado. Esta Convención ha inspirado a las mujeres de todo el mundo y ha tenido incidencia en el desarrollo jurídico y normativo a nivel nacional.

Segunda Conferencia sobre la Mujer en Copenhague

27. La Conferencia de Copenhague, que tuvo lugar en 1980, se concentró en el cumplimiento: se observó que estaban comenzando a surgir señales de disparidad entre los derechos legalmente garantizados y el ejercicio real de tales derechos. Es precisamente a partir de esta conferencia que surge el diálogo sobre la igualdad, no sólo desde un punto de vista jurídico sino también desde las siguientes perspectivas:

- el ejercicio de los derechos;
- la igualdad en la participación de las mujeres;
- las verdaderas oportunidades ofrecidas a las mujeres y a los hombres y no solamente en el plano del reconocimiento legal.

28. A fin de abordar las inquietudes sobre el problema del cumplimiento, los participantes de la Conferencia destacaron tres áreas que requerían atención para lograr los amplios objetivos de igualdad, desarrollo y paz fijados en 1975 en la conferencia de la ciudad de México. Estas áreas eran: igual acceso a la educación, las oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención de la salud. El Programa de Acción de Copenhague exhortó, entre otras cosas, a:

- adoptar medidas nacionales más enérgicas para garantizar el derecho de la mujer a la propiedad y el control de los bienes;
- mejorar los derechos de la mujer a la herencia;
- poner fin a las actitudes estereotipadas en relación con la mujer.

Tercera Conferencia sobre la Mujer en Nairobi

29. Esta conferencia, que tuvo lugar en 1985 en Nairobi, Kenya, se consideró una evaluación del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985) y se caracterizó por el surgimiento de un gran cambio de perspectiva: se reconoció que el acceso de la mujer a todos los aspectos de la vida no sólo constituía un derecho legítimo sino que se trataba también de una necesidad de toda sociedad para enriquecerse con la participación de las mujeres. Esta evolución llevó a la adopción de tres categorías básicas de medidas:

⁷ Naciones Unidas (2003). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo para los parlamentarios. http://www.ipu.org/PDF/publications/cedaw_en.pdf.

- Medidas constitucionales y jurídicas;
- Medidas para alcanzar la igualdad en la participación social; y
- Medidas para alcanzar la igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

30. La Conferencia insistió en el hecho de que la igualdad debía impregnar todas las esferas de la actividad humana, inclusive la social, la política y la laboral. Se instó a los gobiernos a establecer líneas de acción de acuerdo con sus prioridades a fin de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD)

31. La CNUMAD tuvo lugar en Río de Janeiro en 1992. Su Programa 21 abordó el tema de la igualdad de género en su Capítulo 24: "Medidas mundiales en favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo", que atribuyó a las mujeres un lugar central en lo relativo a su contribución a la gestión del medio ambiente. En este programa, se definieron ocho objetivos para los gobiernos, entre los que se incluye aumentar el número de mujeres en los puestos de adopción de decisiones. Incluye además esta firme declaración sobre el género: "*Los órganos del sistema de las Naciones Unidas, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales que participen en el seguimiento de las actividades a que dé lugar la Conferencia y en la ejecución del Programa 21 deberían velar por que las consideraciones relativas a la diferencia entre géneros se tengan plenamente en cuenta en todas las políticas, programas y actividades*". Si bien se reconoce el sufrimiento de las mujeres debido al empobrecimiento del medio ambiente, especialmente en el contexto del cambio climático, el Programa no trata realmente en profundidad la problemática del género. Por ejemplo, a las mujeres se las considera un grupo homogéneo. Si bien las palabras "género" y "mujeres" aparecen en muchas partes, el Programa 21 no hace referencia al desequilibrio de poder en relación con el género. En general, este programa ha ayudado a introducir la dimensión del género en todos los trabajos de desarrollo y otras áreas, en particular, las estadísticas oficiales diferenciadas por género.

Conferencia Mundial de la ONU sobre los Derechos Humanos en Viena

32. La Conferencia de Viena, celebrada en 1993, fue un evento de gran envergadura que contó con la participación de alrededor de 5000 delegados de 171 países, así como unos 2000 representantes de aproximadamente 841 ONG acreditadas. La Conferencia destacó la importancia de la igualdad de género en todas las áreas de desarrollo social y económico. En ella se adoptó la Declaración y Programa de Acción de Viena (DPAV), que subraya la importancia de la integración y la plena participación de la mujer, no sólo como agente sino también como beneficiaria del proceso de desarrollo. La Conferencia reiteró los objetivos fijados sobre la adopción de medidas mundiales en favor de la mujer con miras a lograr el desarrollo sostenible y equitativo previsto en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y en el capítulo 24 del Programa 21 aprobado por la CNUMAD en 1992.

Cuarta Conferencia sobre la Mujer en Beijing

33. La Cuarta Conferencia sobre la Mujer se considera que tuvo el mayor impacto de todas las conferencias de este tipo celebradas hasta 1995. Esta cuarta conferencia se concentró en la igualdad entre hombres y mujeres. De hecho, es precisamente en Beijing donde se comienza a hablar no sólo de las mujeres sino también del concepto de "género", que establece relaciones entre los hombres y las mujeres desde una perspectiva cultural, histórica y social. Así surgió una nueva visión que tiene en cuenta los roles atribuidos por la sociedad a los hombres y las mujeres en la política, la familia, las instituciones y todos los aspectos de las relaciones humanas. Sus otros aspectos distintivos incluyen los siguientes:

- Se dejó a un lado el concepto genérico de "mujer" y se subrayó la diversidad de las mujeres, así como las distintas circunstancias en las que se desenvuelven;
- Se afirmó la convicción de que los derechos de la mujer son derechos humanos y que la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad es una condición fundamental para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz.

34. La Conferencia de Beijing dio un impulso importante a la integración de la mujer en el proceso de desarrollo. Uno de sus resultados fue la adopción internacional de una estrategia denominada "Plataforma

de Acción de Beijing⁸ para que los gobiernos y organizaciones de desarrollo promuevan la igualdad de género. La transversalización del enfoque de género constituye una herramienta importante para lograr la igualdad entre géneros.

35. La Plataforma de Acción de Beijing define objetivos estratégicos y medidas en relación con doce esferas críticas: la pobreza, la educación, la salud, la violencia, los conflictos armados, la economía, el poder y la adopción de decisiones, los mecanismos institucionales en apoyo de la igualdad, los derechos humanos, los medios de difusión, el medio ambiente y la niña. En ella se destaca la responsabilidad de los gobiernos para promover la igualdad entre hombres y mujeres y la importancia y la pertinencia de los compromisos para incorporar la igualdad de género en las políticas y programas gubernamentales en todos los sectores, y se define la responsabilidad de las ONG y organismos de desarrollo así como de los gobiernos. Sin embargo, la Plataforma es deficiente en lo que respecta a la discusión del medio ambiente y los recursos naturales, que están determinados por la dimensión de género y son importantes para la supervivencia.

Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de la ONU

36. La Declaración del Milenio fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del año 2000⁹. Los ODM fueron un compromiso para apoyar los principios de dignidad, igualdad y equidad humanas y liberar al mundo de la extrema pobreza. Los ODM, que comprenden ocho objetivos y un conjunto de metas mensurables con plazos definidos, establecieron las bases para resolver los desafíos de desarrollo más apremiantes de nuestro tiempo¹⁰. La Declaración exhorta a los miembros a adelantar el Objetivo 3: “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, que es un elemento fundamental de todos los ODM. Los ocho objetivos definidos comprenden una serie de metas que definen una hoja de ruta para ayudar a la comunidad internacional a cumplir con los compromisos establecidos en la Declaración. El tercer objetivo se refiere específicamente a la necesidad de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, reconociendo a la vez que la igualdad de género es crucial para lograr también los otros objetivos. La Declaración sirve de apoyo a la CETFDCM, que es un documento jurídicamente vinculante que propugna medidas para integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la vida.

2.2 Examen de las estrategias de integración de la igualdad de género adoptadas por algunas organizaciones, fondos y convenciones internacionales

37. Muchas organizaciones, fondos y convenios internacionales están utilizando el enfoque de transversalización de la igualdad de género para asegurar que las actividades que realizan conforme a su mandato tengan en cuenta las necesidades de tanto mujeres como hombres. Las estrategias se puede aplicar a través de políticas o planes de acción de igualdad de género, o ambos. El examen de todos ellos supondría una tarea enorme y, por lo tanto, este análisis se limita a una muestra representativa de organismos internacionales dedicados a las esferas del medio ambiente, la biodiversidad, la agricultura, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza. Esta muestra de organismos comprende el CDB, la FAO, el FMAM, el FIDA, el PNUMA, el PNUD y la ONUDI.

CDB: Plan de Acción sobre Género 2015-2020 en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica

38. El Plan de Acción sobre Género vigente del CDB (2015-2020) define la función que su Secretaría “desempeñará en esfuerzos de estimulación y facilitación, tanto internos como de socios y Partes a nivel nacional, regional y mundial, para aprovechar las oportunidades de promoción de la igualdad entre los géneros en su propia labor y vencer las limitaciones que la obstaculizan. También propone medidas que las Partes podrían adoptar para integrar las consideraciones de género en la labor que se realiza en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica”. El Plan está dirigido al logro de cuatro objetivos estratégicos:

⁸ Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

⁹ Naciones Unidas (2000). Declaración del Milenio de las Naciones Unidas.
<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

¹⁰ Naciones Unidas (2014). Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2014.
<http://www.un.org/millenniumgoals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf>.

- (1) Integrar la perspectiva de género en la aplicación del Convenio y la correspondiente labor de las Partes y la Secretaría;
- (2) Promover la igualdad de género en la consecución de los objetivos del Convenio, el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020 y las Metas de Aichi para la Diversidad Biológica;
- (3) Demostrar los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en las medidas que se adopten para la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de los componentes de la diversidad biológica y la participación justa y equitativa de los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos; y
- (4) Aumentar la eficacia de la labor que se realiza en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica.

39. El Plan se divide en dos partes:

- Propuestas de acciones que podrían emprender las Partes para promover la incorporación de la perspectiva de género en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica en el contexto del Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020; y
- Un marco para la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la Secretaría en el período 2015–2020.

40. Con respecto a la aplicación del Plan, tanto las actividades de las Partes como de la Secretaría se agrupan en cuatro esferas diferentes: políticas, organización, realización y circunscripción.

FAO: Política de igualdad de género de la FAO: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural

41. El propósito de esta política general de la FAO es proveer un marco que oriente sus esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en todo su trabajo técnico y en la evaluación de sus resultados. Se elaboró en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la CETFDM. La política establece la meta y objetivos de la FAO en materia de igualdad de género y define una estructura de rendición de cuentas para asegurar la vigilancia y el alcance de los resultados. Incluye asimismo un plazo para la ejecución, una estructura de rendición de cuentas y mecanismos institucionales para la operación y la supervisión. Para su ejecución, la FAO previó realizar su trabajo de dos formas principales a fin de lograr los objetivos de igualdad de género: adoptar un enfoque de transversalización de género en todas sus actividades, y llevar a cabo programas y proyectos dirigidos específicamente a las mujeres. Los objetivos de la FAO en materia de igualdad de género para el año 2025 son los siguientes¹¹:

- (1) Las mujeres participan en igual medida que los hombres en la toma de decisiones en las instituciones rurales y en la formulación de leyes, políticas y programas;
- (2) Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso y control sobre los empleos e ingresos dignos, la tierra y otros recursos productivos;
- (3) Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a los bienes y servicios necesarios para el desarrollo agrícola y a los mercados;
- (4) La carga de trabajo de las mujeres es reducida en un 20 por ciento a través de mejores tecnologías, servicios e infraestructura;
- (5) La ayuda agrícola destinada a proyectos relacionados con las mujeres y la igualdad de género aumenta hasta un 30 por ciento del total de la ayuda provista para la agricultura.

42. Los países miembros de la FAO tienen la responsabilidad de promover la consecución de estos objetivos, y la FAO planea, ejecuta y supervisa sus programas y políticas para asegurar que contribuyan a su logro.

¹¹ FAO (2013). Política de igualdad de género de la FAO – Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural. Roma, Italia. <http://www.fao.org/docrep/018/i3205s/i3205s.pdf>.

FMAM: Política sobre la integración de las cuestiones de género y hoja de ruta para la igualdad de género

43. En mayo de 2012, el FMAM adoptó su *política sobre la integración de cuestiones de género*. Esta política aborda la vinculación que existe entre la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental, y ofrece una orientación sobre la manera en que el FMAM incorporará las cuestiones de género en sus políticas, programas y operaciones. La política expresa el compromiso del FMAM para aumentar el grado en que el Fondo mismo y sus agencias promueven la igualdad de género a través de sus operaciones. Reconoce que “es importante tener en cuenta la cuestión de la equidad y la igualdad de género a la hora de financiar proyectos que abordan problemas ambientales de alcance mundial, dado que las relaciones, funciones y responsabilidades de los géneros influyen significativamente en el acceso de hombres y mujeres a los recursos ambientales y los bienes y servicios que éstos brindan, así como en el control que ejercen sobre ellos”. La política insta al FMAM y sus organismos a incorporar las cuestiones de género en sus operaciones, incluidos los “esfuerzos para analizar y abordar en los proyectos del FMAM las necesidades específicas y el papel de las mujeres y los hombres, según corresponda en cada intervención. La política establece, por ejemplo, que “para estar en condiciones de recibir financiamiento del FMAM destinado a proyectos del FMAM, es necesario que todas las agencias asociadas al FMAM hayan establecido (a) políticas, (b) estrategias, o (c) planes de acción orientados a promover la igualdad de género”.

44. El FMAM pone en práctica su política a través del Plan de Acción sobre Igualdad de Género (PAIG), concentrado en medidas y resultados concretos. Este plan cubre cinco elementos: 1) ciclo de proyectos; 2) programación y políticas; 3) gestión de conocimientos; 4) gestión basada en los resultados; y 5) fortalecimiento de la capacidad. Sus resultados son controlados anualmente para evaluar el progreso alcanzado en su ejecución.

FVC: Política y plan de acción sobre género

45. El Fondo Verde para el Clima (FVC) fue establecido en diciembre de 2010 en virtud de una decisión de la CdP-16 en Cancún (México). El Fondo constituirá una entidad operativa del mecanismo de financiamiento de la CMNUCC. En sus principios generales, el Fondo ha integrado la igualdad de género y la justicia entre géneros. El Fondo adoptó una política y plan de acción sobre género en octubre de 2014, cuyo objetivo general es contribuir a la igualdad de género y alcanzar resultados, logros e impactos mejores y más sostenibles en relación con el cambio climático. La política va más allá de la paridad entre géneros e incluye una dimensión de cumplimiento con el marco de derechos humanos y la integración de la perspectiva de género en todos los mecanismos e instrumentos de financiación. Con esta política, el Fondo se compromete a¹²:

- Entender los factores socioculturales subyacentes a las desigualdades de género relacionadas con el cambio climático y la contribución potencial de mujeres y hombres a los cambios sociales para desarrollar la resiliencia climática;
- Adoptar métodos y herramientas para promover la igualdad de género y reducir las desigualdades entre géneros;
- Medir los resultados e impactos de sus actividades en la resiliencia de mujeres y hombres al cambio climático.

46. Será posible acceder directamente al Fondo a nivel subnacional, inclusive para los grupos comunitarios, teniendo en cuenta las consideraciones relativas a la equidad de género y la participación de mujeres, individual y colectivamente, y de grupos sobre cuestiones de género como importantes actores del proceso. Dado el alto grado de sensibilidad del Fondo con respecto al género, el hecho de tener en cuenta las preferencias de las mujeres implica que se deberán excluir de la financiación todos aquellos procesos que puedan perjudicar los objetivos de desarrollo basados en la equidad de género, reforzar los roles estereotipados de los géneros, añadir una carga adicional a las mujeres o violar los derechos humanos, en particular, los derechos de las mujeres.

¹² Fondo Verde para el Clima (2014). Política y plan de acción sobre género. http://www.gcfund.org/fileadmin/00_customer/documents/MOB201503-9th/10-Gender_Policy_and_Action_Plan_20150304_fin.pdf.

FIDA: Integración de la perspectiva de género en las operaciones del FIDA

47. El FIDA considera que la igualdad de género es un componente fundamental del desarrollo económico sostenible y que el empoderamiento de las mujeres rurales es vital para permitir a los pobres mejorar sus medios de vida y salir de la pobreza. Su política de igualdad de género y empoderamiento de la mujer (IGEM) tiene en cuenta el hecho de que las mujeres rurales tienen acceso limitado a la tierra, créditos, información y tecnologías, y enfrentan dificultades en materia de movilidad y participación política. La política aborda las desigualdades de género y la discriminación concentrándose en las áreas en las que se puede empoderar a las mujeres desde el punto de vista social y económico, en particular, a través del acceso a tierras, agua, educación, capacitación, mercados y servicios financieros. La política del FIDA define cinco objetivos estratégicos correspondientes a cinco esferas de actividad, a saber:

- (1) Abordar sistemáticamente las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los programas y proyectos de los países que reciben apoyo del FIDA.
- (2) Mejorar las contribuciones del FIDA a la promoción estratégica, las relaciones de asociación y colaboración, y la gestión de los conocimientos sobre la igualdad de género;
- (3) Fortalecer la capacidad de los asociados para abordar las cuestiones de género en el desarrollo agrícola y rural;
- (4) Elaborar enfoques y procedimientos institucionales que apoyen el equilibrio de género y la diversidad;
- (5) Asegurar que los sistemas de recursos humanos y financieros del FIDA así como sus sistemas de supervisión y rendición de cuentas apoyen plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

48. Para cada una de estas esferas, se ha identificado un conjunto inicial de indicadores de resultados, así como un conjunto de productos clave con sus correspondientes actividades. El enfoque y los indicadores son definidos más detalladamente a nivel regional para reflejar las prioridades y realidades en el terreno.

PNUD: Estrategia de igualdad de género (2008-2015)

49. La Estrategia de Igualdad de Género (2008-2015) del PNUD reconoce que la igualdad de género es, principalmente, una cuestión de derechos humanos, a la vez que impulsa los avances en materia de desarrollo. Define el compromiso de la Organización para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta estrategia se pone en práctica paralelamente con el Plan Estratégico del PNUD correspondiente al mismo período. La estrategia describe la manera en que el PNUD trabaja en pos de los objetivos definidos en su plan estratégico para ayudar a los países a acelerar su progreso hacia la igualdad de género como un componente integral del desarrollo humano. La estrategia de igualdad de género provee, en su marco de resultados, una amplia gama de productos e indicadores que tienen en cuenta el género para cada esfera de resultados del plan estratégico.

50. El Plan Estratégico del PNUD para 2014-2017 define tres esferas de trabajo principales: (a) vías de desarrollo sostenible; (b) una gobernanza democrática inclusiva y efectiva; y (c) el aumento de la resiliencia. La esfera de trabajo de las vías de desarrollo sostenible ofrece una oportunidad de hacer frente a las desigualdades y reconfigurar las políticas para el empoderamiento de las mujeres y las niñas en toda su diversidad, de modo que puedan convertirse en agentes catalizadores del cambio y participen en pie de igualdad con los hombres en la tarea de promover un crecimiento inclusivo, justo, equitativo y sostenible. La estrategia destaca que con la participación de las mujeres, es posible lograr éxitos en la erradicación de la pobreza, el fomento de los patrones de consumo y de producción sostenibles y la gestión sostenible de los recursos naturales. En relación con la esfera de una gobernanza democrática, el trabajo del PNUD ofrece una oportunidad para impulsar el empoderamiento y los derechos jurídicos de las mujeres, fortalecer su acceso a la justicia, asegurar que los servicios se presten teniendo en cuenta las cuestiones de género y de manera equitativa, y promover su participación igualitaria en la adopción de decisiones. Con respecto a la esfera del aumento de la resiliencia, la estrategia subraya que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para incrementar la resiliencia personal, institucional y social.

51. En respuesta a los estudios que revelan que a los hombres les lleva un promedio de 7,1 años ser promovidos a un puesto de la categoría P5 mientras que a las mujeres les lleva 10 años alcanzar la misma categoría, la estrategia del PNUD para promover la paridad de género propone varias medidas tales como:

(i) la aplicación flexible de las políticas que exigen la permanencia en un puesto por un plazo de tiempo determinado para ofrecer oportunidades a las mujeres de postularse a puestos de las categorías P4 y P5 después de pasar sólo dos años en un lugar de destino; (ii) medidas especiales de contratación para las oficinas con menos de un 45 por ciento de funcionarias en sus plantillas, incluida la elaboración de listas de candidatas abiertas únicamente a mujeres; (iii) un requisito para que todas las oficinas promuevan la paridad de género ofreciendo opciones de jubilación a los hombres y que informen sobre esta cuestión en el marco del ajuste de su capacidad en el contexto de dificultades financieras; (iv) un requisito para que todos los directivos fomenten una cultura de trabajo inclusiva.

52. El PNUD ha producido manuales y guías sobre la transversalización del enfoque de género y ha dedicado un sitio web al enfoque de “género en el desarrollo” (<http://www.sdn.org/gender/>). Este sitio tiene una sección sobre los hombres y el género.

PNUMA: Plan de acción del PNUMA sobre género

53. El PNUMA ha desempeñado un papel pionero en la vinculación de las mujeres con el medio ambiente. El Programa convocó una reunión extraordinaria sobre las mujeres y el medio ambiente durante la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Nairobi en 1985. Considera que la igualdad y la equidad de género son requisitos indispensables para la erradicación de la pobreza y el logro del desarrollo sostenible. La estrategia de transversalización del enfoque de género del PNUMA se rige por su Plan de Acción sobre Género 2006-2010, que tiene los siguientes tres objetivos¹³:

- (1) Asegurar que la igualdad y equidad de género, así como los derechos de la mujer, sean bien respetados; se mejoren los puestos de las mujeres para crear un equilibrio igualitario entre mujeres y hombres en todos los niveles, especialmente en los puestos de decisión de las categorías P5 a D2; y se asegure la participación activa y equilibrada tanto de mujeres como de hombres en todas las políticas y actividades del PNUMA;
- (2) Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el sector ambiental a nivel nacional, regional y mundial; y
- (3) Aumentar la calidad y eficiencia del trabajo del PNUMA en la conservación ambiental y la promoción del desarrollo sostenible.

54. La implementación de este plan tiene lugar en dos niveles: en la sede del PNUMA y dentro de sus oficinas regionales. Todas las divisiones del PNUMA deben promover la igualdad y equidad de género y elaborar indicadores de éxito, adjudicando recursos para promover la igualdad de género en todos los planes de trabajo. Cada oficina regional elabora y ejecuta su propio plan de acción sobre género de forma independiente. El asesor superior en cuestiones de género presenta información anualmente sobre la ejecución del plan de acción sobre género, según lo requerido por el Consejo de Administración del PNUMA y el personal directivo superior.

ONUDI: Política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

55. La ONUDI reconoce que “la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer tienen un impacto positivo importante en el crecimiento económico sostenido y en el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS), que son factores que inciden en la reducción de la pobreza, la integración social y la sostenibilidad ambiental”. Su enfoque para lograr la igualdad de género se divide en dos componentes. El primero es la búsqueda de objetivos programáticos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer a fin de asegurar el bienestar de las mujeres y los hombres en todos los países mediante el DIIS. El segundo representa el compromiso de lograr el objetivo de un equilibrio entre géneros dentro de la Organización.

56. La política de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer define una serie de directrices para establecer una estrategia de transversalización del enfoque de género a fin de:

- Asegurar que se refleje la perspectiva de género en sus programas, políticas y prácticas institucionales;

¹³ PNUMA (2006). Plan de Acción del PNUMA sobre Género.
http://www.unep.org/roa/amcen/Projects_Programme/climate_change/PreCop15/Proceedings/Gender%20strategies/Unep%20Gender%20Plan%20of%20Action_5_Feb07.pdf.

- Adelantar el objetivo general de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente su empoderamiento económico;
- Aprovechar la diversidad de experiencias y conocimientos dentro del sistema de las Naciones Unidas a fin de adelantar los objetivos de desarrollo acordados a nivel internacional en relación con la igualdad de género en consonancia con el mandato de la Organización en materia de DIIS;
- Acelerar los esfuerzos de la Organización con miras a lograr el objetivo del equilibrio entre géneros, en particular, en las instancias responsables de tomar decisiones.

57. La ONUDI pone en práctica su política sobre género a través de su estrategia operativa y sus planes de acción. El plan de acción actual cubre el período 2014-2016.

2.3 Resultados de evaluaciones recientes de estrategias de organizaciones internacionales en materia de transversalización del enfoque de género

58. Las organizaciones internacionales que han realizado recientemente evaluaciones sobre la perspectiva de género han tenido resultados diversos en la transversalización del enfoque de género. El FIDA (2010) ha resumido las razones como básicamente la falta de:

- una orientación hacia el logro de resultados;
- un liderazgo y un seguimiento sistemáticos por parte del personal directivo superior;
- mecanismos de rendición de cuentas para el personal por medios de sistemas de gestión del desempeño;
- una clara comprensión del mejor modo de abordar la desigualdad de género;
- atención a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el personal; y
- una cultura institucional inclusiva.

59. En relación con el mismo aspecto, se obtuvieron también varios resultados a partir de la evaluación de la FAO sobre el grado de integración de la perspectiva de género en la labor de la Organización. Entre sus conclusiones, se incluyen las siguientes:

- la FAO integró las inquietudes relativas al género e incluyó a las mujeres en alrededor del 40% de sus proyectos ejecutados en el período 2002-2010;
- el grado de incorporación de las cuestiones de género variaba ampliamente, pero se aplicaba con más frecuencia el enfoque de GYD que el de MED;
- no se requería una perspectiva de género en alrededor del 20% de los proyectos de la FAO, lo cual confirmaba que parte del trabajo de la Organización era realmente “neutral respecto del género”;
- se comprobó que la proporción de proyectos en los que se deberían haber integrado las cuestiones de género pero no se hizo era bastante elevada: alrededor del 35%-40% de los proyectos de la FAO.

60. La evaluación concluyó también que la FAO debería haber integrado las cuestiones de género en alrededor del 75%-80% de sus proyectos.

61. Con respecto al impacto de la política de igualdad de género, un examen sobre la integración de la perspectiva de género en el PNUMA realizado por Mantilla (2012) destacó la dificultad de la Organización para demostrar satisfactoriamente su contribución. Sus proyectos no podían demostrar su contribución a la promoción de la igualdad de género debido principalmente a que no se tenían en cuenta debidamente las cuestiones de género en las etapas de diseño y ejecución, a la ausencia de información desagregada por sexo y específica a cada género en los procesos de seguimiento e informes, y a la falta de atención a la dimensión del género en las evaluaciones del PNUMA.

62. En lo que respecta a la presentación de información sobre el género, la evaluación realizada por el FIDA (op. cit.) destacó que el Fondo es uno de los organismos internacionales de mayor capacidad en este aspecto. El FIDA presenta información sobre los resultados obtenidos en el terreno en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de mecanismos tales como el “sistema de gestión de resultados e impacto”, el “informe anual sobre los resultados y el impacto de las actividades del FIDA” y el “informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo”.

3. ANÁLISIS DE LOS DIFERENTES INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS DE LA OIMT

3.1 Carencia general de instrumentos y herramientas para tener en cuenta los objetivos de IGEM

63. En los documentos normativos de la OIMT no se reconoce explícitamente la importancia crucial de la igualdad de género para las políticas de desarrollo sostenible. La Organización no cuenta con herramientas que se puedan utilizar específicamente para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. De hecho, en el CIMT de 2006 y en el Plan de Acción Estratégico de la OIMT para 2013-2018 no se mencionan ni una vez los términos “género”, “mujeres” u “hombres”. La mayoría de los documentos de los programas temáticos son totalmente o casi totalmente neutrales/ciegos a las cuestiones de género. El programa CFME hace referencia al género a nivel de actividades de la siguiente manera: “p) Fortalecimiento de organizaciones comunitarias para promover sus intereses teniendo en cuenta las cuestiones de equidad y género”. Si bien el programa TFLET no incluye a las mujeres como un grupo beneficiario específico, menciona el término “mujeres” en un par de párrafos sin establecer una correlación firme entre sus grupos y los resultados o actividades específicos del programa temático. La meta-evaluación realizada en 2011¹⁴ indicó que las cuestiones relativas al género no siempre se reconocen suficientemente en la fase de diseño de los proyectos, ni posteriormente durante su ejecución. La evaluación recomendó entre otras cosas, prestar especial atención a la problemática del género en el diseño de los proyectos. En la sección 3.2 presentada a continuación, se analizan las herramientas de la OIMT que mencionan con mayor frecuencia la necesidad de tener en cuenta los aspectos de género y las necesidades específicas de las mujeres.

3.2 Instrumentos y herramientas de la OIMT que se refieren más frecuentemente a las necesidades de las mujeres y las cuestiones de género

Directrices voluntarias de la OIMT para la ordenación y el manejo sostenible de los bosques tropicales naturales

64. Éste quizás sea el documento de la OIMT que más aborda los aspectos relativos a las mujeres y la equidad de género. El término “género” aparece varias veces en relación con la descripción del concepto de equidad de género, el empoderamiento de la mujer, la seguridad de la tenencia para las mujeres, los derechos de acceso y usufructo de los recursos forestales, el apoyo a la educación y la participación de las mujeres en el MFS. Con respecto a la equidad de género, las directrices reconocen que los hombres y las mujeres suelen tener intereses muy diferentes con respecto al uso y la conservación de los recursos forestales. Estas diferencias influyen también en la forma en que se maneja el bosque. Las directrices indican además que las actividades de las mujeres, en general, son complementarias de las que realizan los hombres. Propugnan un cambio de política a fin de reconocer la experiencia de las mujeres en materia de manejo forestal, un área que tiende a estar dominada por la visión de los hombres.

Manual de la OIMT para la formulación de proyectos, tercera edición

65. El manual de la OIMT para la formulación de proyectos ofrece una orientación sobre la manera de abordar las cuestiones de género en el análisis de actores/beneficiarios y de la sostenibilidad social. Con respecto al análisis de actores, el manual recomienda describir en la propuesta las características y tamaño de los grupos beneficiarios (p.ej. edad, género y composición étnica). Sugiere además que en el análisis de actores se incluya un análisis de género que ayude a:

- identificar las diferencias entre géneros en lo que respecta al acceso al recurso,
- determinar cómo participarán los diferentes miembros de las comunidades beneficiarias y cómo se verán afectados por las intervenciones del proyecto,
- incorporar la equidad entre géneros y el empoderamiento en el proceso de diseño del proyecto,
- integrar la “perspectiva de género” en el marco lógico del proyecto, definiendo indicadores relacionados con la equidad entre géneros y el empoderamiento.

¹⁴ Simula, M., El-Lakany, H. y Tomaselli, I. (2011). Meta-evaluación de proyectos de la OIMT previamente evaluados – Enseñanzas aprendidas y buenas prácticas para el manejo sostenible de los bosques tropicales. Resúmenes temáticos. ITTC-JC(XLV)/2 – Anexo II, 26 de septiembre de 2011.

66. Con respecto a la sostenibilidad social, se recomienda abordar el interrogante de si se han analizado adecuadamente y tenido en cuenta las cuestiones de género y si todos los actores/beneficiarios consideran que la estrategia del proyecto es justa y equitativa.

Directrices de la OIMT sobre el manejo de incendios en los bosques tropicales

67. Las *Directrices de la OIMT sobre el manejo de incendios en los bosques tropicales* se refieren a los grupos de mujeres en el marco del amplio apoyo que se debe movilizar para aplicar las estrategias de gestión del fuego. Las directrices indican que “en muchas sociedades rurales, las mujeres desempeñan un papel sumamente importante en la agricultura, la ganadería, la recolección de leña y la utilización del bosque para el aprovechamiento de productos no maderables. Por lo tanto, las mujeres cuidan y aprecian más el entorno natural, aunque con frecuencia es difícil integrarlas a los programas de educación y extensión debido a sus muchas otras funciones y responsabilidades. La activa participación de las mujeres en los programas de manejo de incendios puede representar un medio eficaz para proteger los recursos forestales tropicales contra incendios” (Principio 18). Sin embargo, este tratamiento de la función estratégica de las mujeres en el manejo del fuego no se realiza desde la perspectiva de la equidad de género.

Directrices de la OIMT para la restauración, ordenación y rehabilitación de bosques tropicales secundarios y degradados

68. Estas directrices no mencionan la igualdad de género en absoluto. Sin embargo, en relación con el Principio 27 (“Oportunidades locales de generación de ingresos”) una de las medidas recomendadas es “Abordar las cuestiones de género y otras oportunidades para la mano de obra como factores determinantes importantes de la aceptación de las actividades económicas forestales en el ámbito local” (Medida 93).

Programa de becas de la OIMT

69. Éste es el único programa de la OIMT que ha demostrado sistemáticamente una sensibilidad con respecto a las cuestiones de género en su ejecución. Uno de los criterios en la evaluación de las solicitudes de becas es el “equilibrio geográfico y entre géneros”.

Manual de la OIMT para la presentación de informes y el seguimiento, revisión y evaluación de proyectos

70. Este manual mide el desempeño durante la ejecución más que los resultados o impactos de los proyectos. No proporciona marcos o enfoques de seguimiento y evaluación (S&E) que puedan permitir a la Organización determinar mejor la evolución de las relaciones entre géneros o medir los impactos en ese ámbito. De hecho, en ningún lugar del manual aparecen los términos “género”, “mujeres” u “hombres”. Sin embargo, si la OIMT desea determinar los enfoques y medidas más eficaces para cambiar las complejas relaciones sociales de poder que inciden en el acceso de las mujeres a los recursos y derechos forestales y a los mercados madereros, necesita un manual de S&E de proyectos que incorpore las cuestiones relativas a la igualdad de género.

71. Otra deficiencia del manual es que no especifica lo que se debe medir en las evaluaciones, especialmente en relación con los supuestos o la teoría del cambio subyacente a los proyectos o programas. No se proporcionan indicadores relacionados con el género y, en consecuencia, las evaluaciones de la OIMT actualmente no pueden influir en la estrategia de la Organización en materia de igualdad de género porque no pueden brindar la información adecuada sobre lo que realmente sucede en la vida cotidiana de los grupos beneficiarios como resultado de los proyectos y las iniciativas de los programas temáticos.

4. ORIENTACIÓN GENERAL DE LAS DIRECTRICES DE LA OIMT PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER (IGEM)

4.1 Integración del análisis de género en los procesos de planificación de la OIMT

72. La estrategia más comúnmente utilizada por las organizaciones internacionales y los donantes de fondos multilaterales para promover la igualdad de género es la transversalización del enfoque de género. Esta estrategia garantiza que las inquietudes y experiencias de las mujeres y los hombres sean el centro de atención de todo proceso decisorio o normativo institucional, así como de toda iniciativa de desarrollo, desde el diseño hasta la evaluación de programas y proyectos, pasando por su ejecución y seguimiento, de modo que todos puedan beneficiarse por igual. Para lograr este objetivo, la transversalización del enfoque de género se basa en el uso de métodos, herramientas y prácticas que permiten asegurar que en todas las actividades llevadas a cabo por una organización, en todos los niveles y todas las etapas, promuevan la igualdad de género, esforzándose constantemente por eliminar las conductas ciegas a las cuestiones de género, y se adopten procedimientos y prácticas sensibles a la problemática del género. La estrategia consiste en asegurar que la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de género constituyan el eje de todas las actividades, incluyendo la formulación de políticas, la planificación, la adjudicación de recursos, la ejecución y el seguimiento de los programas y proyectos. El proceso de transversalización del enfoque de género debe comenzar con un esfuerzo por entender los problemas en el contexto del mandato de la OIMT, a nivel institucional, o a nivel de programas y proyectos.

Recuadro 2: El análisis de género supone:

- Evaluar el papel y las necesidades de la mujer y del hombre, incluida la división de trabajo en función del sexo.
- Comprender los sistemas diferenciados por género en cuanto al acceso a los recursos, el trabajo, los usos, los derechos y la distribución de los beneficios y los productos.
- Prestar especial atención a las relaciones entre géneros, y no concentrarse únicamente en la mujer (analizar las diferencias, desigualdades, desequilibrios de poder y diversos grados de acceso a los recursos entre mujeres y hombres).
- Saber que el género es un factor que influye en la forma en que reaccionan las personas, tanto a nivel individual como colectivo.
- Percibir las dimensiones de género de las instituciones en todos los niveles de la sociedad.
- Aplicar en cada contexto, como criterio ideal, metodologías participativas.

Fuente: PNUD (2002). Obtenido a través de la sección de políticas ambientales del PNUMA: "Hacia la incorporación de una perspectiva de género en las políticas ambientales". <http://www.unep.org/PDF/Women/ChapterSix.pdf>

73. Para integrar la perspectiva de género, la planificación estratégica y el diseño de los programas y proyectos deben comenzar con un análisis de género (ver Recuadro 2) a fin de asegurar que se tengan en cuenta las especificidades de los diferentes contextos. El análisis de género se concentra en la descripción y documentación de las diferencias de los roles, las actividades, las necesidades y las oportunidades de ambos sexos en un contexto dado, y examina los efectos diferenciados de las estrategias, planes, programas, proyectos y actividades en los hombres y las mujeres como consecuencia de su estado social, su acceso a los recursos y su control, y su capacidad de adoptar decisiones.

74. El Cuadro 1 muestra cómo se puede integrar la información derivada del análisis de género en los procesos de planificación estratégica de la OIMT, así como en la planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos. En las primeras etapas de los procesos vinculados al diseño de estrategias, programas y proyectos con una perspectiva de género, se debe prestar suficiente atención a la pregunta: "¿cuál es el contexto de género de la estrategia/programa/proyecto que se va a elaborar?". A partir de allí, se recopilan datos y estadísticas, y se reúne información sobre los problemas y obstáculos por abordar para eliminar las brechas de género y sobre las causas subyacentes de tales problemas y obstáculos. En el análisis, la pregunta central es: "¿qué obstáculos impiden las oportunidades para una participación igual de ambos sexos?". El análisis destaca las necesidades prácticas/básicas y los factores que conducen a

oportunidades desiguales entre los hombres y las mujeres, así como los intereses estratégicos de género que están vinculados al empoderamiento y al control del uso de recursos y sus beneficios y que podrían llevar a la igualdad de resultados. En la fase de diseño de la acción, la principal pregunta es: “¿cómo asegurar que tanto hombres como mujeres tengan igual peso en los procesos institucionales de la OIMT y cómo aumentar los beneficios derivados por las mujeres de sus programas y proyectos?”. En este contexto, se identifican las intervenciones que abordan las necesidades básicas relacionadas con el género y los intereses estratégicos, así como los resultados basados en el género que se deben lograr en los planes de acción estratégicos, los programas de trabajo bienales, los programas temáticos, y los proyectos y actividades. La última pregunta que se debe responder es: “¿cómo se puede probar y medir el progreso alcanzado por la OIMT hacia la igualdad de género?”. En este sentido, se establecen marcos explícitos en relación con las cuestiones de género y los resultados concretos se integran a los resultados del plan de acción estratégico, el programa de trabajo bienal, los programas temáticos, los proyectos o las actividades.

Cuadro 1: Integración de la información del análisis de género en los procesos de la OIMT en materia de planificación estratégica, ejecución y evaluación

Evaluación del contexto de género relacionado con la OIMT	Análisis	Acción	Seguimiento y evaluación
¿Cuál es el contexto de género del trabajo de la OIMT?	¿Qué obstáculos impiden las oportunidades de igual participación de ambos sexos?	¿Cómo asegurar que tanto hombres como mujeres tengan igual peso en los procesos institucionales de la OIMT y aumentar los beneficios derivados por las mujeres de sus programas y proyectos?	¿Cómo se puede probar y medir el progreso alcanzado por la OIMT hacia la igualdad de género?
Problemas y obstáculos por abordar en relación con el género en los procesos de planificación	Necesidades prácticas/básicas y factores causantes de la desigualdad de oportunidades entre géneros	Identificar las intervenciones que abordan las necesidades básicas relacionadas con el género y los intereses estratégicos.	Establecer marcos explícitos en relación con las cuestiones de género.
Factores estratégicos subyacentes (sociales, culturales, políticos...)	Intereses estratégicos relacionados con el género y vinculados al empoderamiento y el control del uso de recursos y beneficios que podrían llevar a la igualdad de resultados	Identificar los resultados basados en el género que se deben lograr en los PAE, los PTB, los PT, y los proyectos y actividades.	Integrar los resultados concretos relativos al género en los PAE, PTB, PT, proyectos y actividades.

75. Los problemas de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son básicamente cuestiones políticas. Necesitan una respuesta política firme y no simples enfoques técnicos. Por ese motivo, estas directrices se han articulado en base a “compromisos” de la OIMT, lo que significa que la decisión de lograr la igualdad de género crearía un nuevo paradigma para la labor de desarrollo de la Organización.

4.2 La teoría del cambio (TdC) para lograr la igualdad de género en el trabajo de la OIMT

76. Las directrices de la OIMT para asegurar la igualdad de género se fundamentan en la *teoría del cambio* (TdC) presentada en el Gráfico 2. Esta TdC aplica un pensamiento crítico en el diseño, la ejecución y la evaluación de estrategias, programas y proyectos dirigidos a facilitar cambios en el contexto correspondiente¹⁵. Constituye el puente que vincula las actividades de la Organización con su mandato. Articula los productos/resultados, supuestos y factores de cambio de los procesos a través de los cuales se producirán los cambios deseados, y las capacidades institucionales para gestionar tales procesos. Además, especifica las formas en que los resultados a corto plazo conducen a resultados a mediano plazo o intermedios, y muestra cómo los resultados a mediano plazo crean las condiciones para facilitar la obtención de resultados a largo plazo. Por consiguiente, la TdC es un vínculo importante entre la igualdad de género que busca la OIMT y sus directrices de evaluación.

77. La TdC muestra la secuencia lógica de los vínculos entre los medios y los fines sobre los que se basa un enfoque. Comienza con el impacto esperado del proceso y luego pasa a los resultados a corto y mediano plazo que el proceso permitirá lograr. La TdC se desarrolló de manera tal que sea flexible para poder reajustarla regularmente con el fin de abordar los problemas que surjan e incorporar las enseñanzas aprendidas y las experiencias institucionales. Esa flexibilidad también le permite a la OIMT desarrollar en cada área de trabajo una *trayectoria de impacto* en relación con la igualdad de género y actualizarla según sea necesario. La TdC incorpora también los supuestos (S), es decir, los factores externos que necesitan cumplirse para continuar avanzando, y los factores internos conocidos como *impulsores del cambio* (IC) que deben adelantar el proceso hacia el impacto deseado.

78. La teoría del cambio propuesta se basa en el reconocimiento de que para obtener resultados satisfactorios, la transversalización del enfoque de género es la estrategia adecuada para lograr la IGEM. Se aplica a las siguientes cuatro esferas de trabajo de la OIMT: la esfera decisoria, la esfera organizativa, la esfera operativa y la esfera de colaboración, todas las cuales forman parte del ciclo de procesos de la OIMT ilustrado en el Gráfico 2. La TdC sugiere que las estrategias, programas y proyectos de la OIMT que promueven la igualdad de género pueden llevar a un mayor empoderamiento económico de las mujeres, para permitir que en su calidad de actores del sector del comercio de madera, puedan estar más capacitadas para expresar sus inquietudes e intereses. Ello, a su vez, puede conducir a resultados de desarrollo institucional sensibles al género y a cambios transformacionales en el plano político, social y económico de las vidas de los grupos beneficiarios y las sociedades correspondientes.

79. La teoría del cambio se fundamenta en los siguientes supuestos principales que condicionan los resultados e impactos:

- Se cuenta con el compromiso de los miembros para el desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de género en los procesos, programas y proyectos de la OIMT;
- Se asegura la financiación para la transversalización del enfoque de igualdad de género;
- Se aumenta la sensibilización sobre la igualdad de género a nivel de la organización.

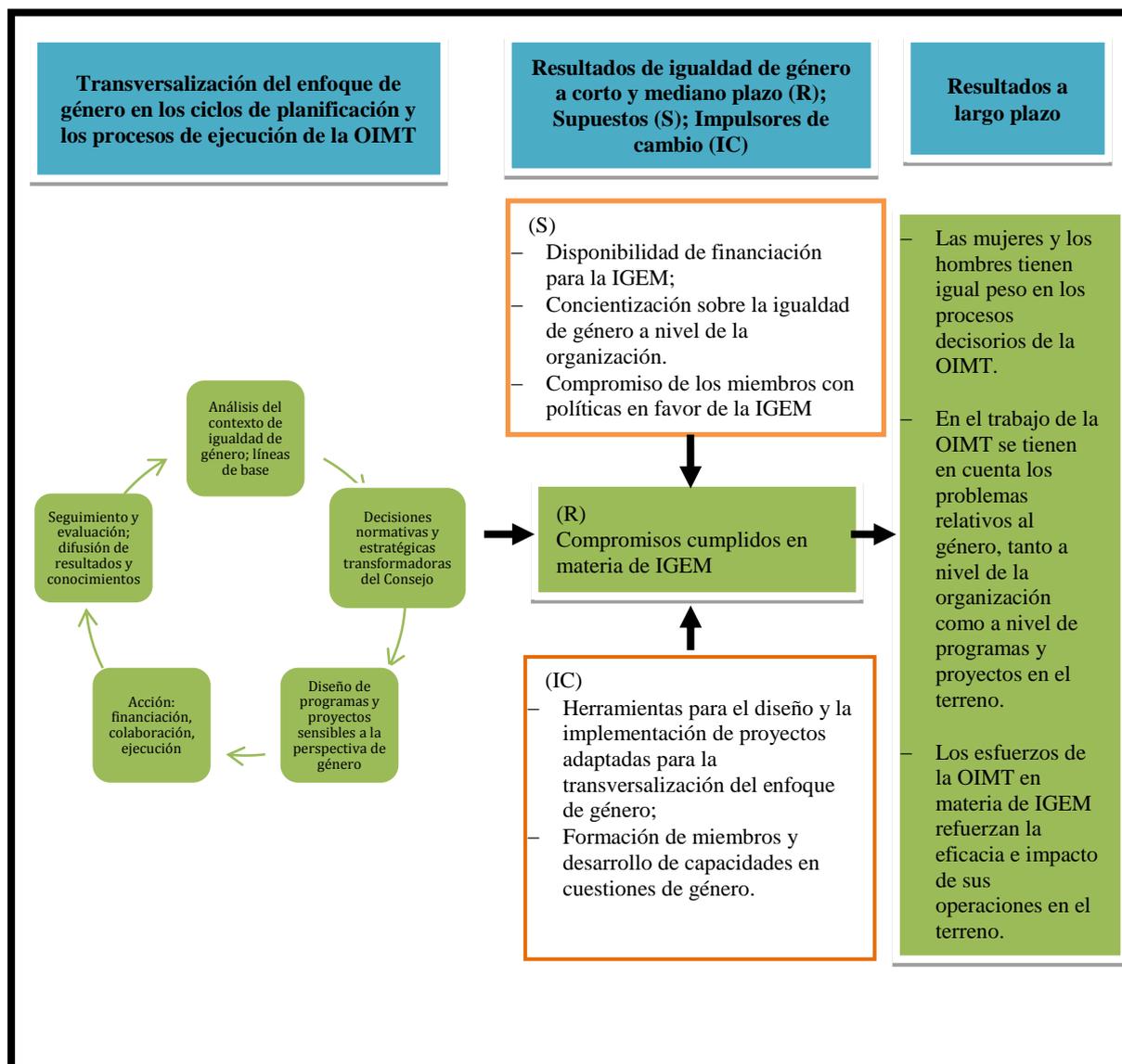
80. La TdC tiene también dos impulsores de cambio principales¹⁶:

- Herramientas para el diseño y la implementación de proyectos adaptadas para la transversalización del enfoque de género;
- Actividades de capacitación y concientización en materia de igualdad de género.

¹⁵ Vogel, I. (2012). *Review of the use of the "Theory of Change" in international development*. DFID, Reino Unido.

¹⁶ Los factores impulsores del cambio son los factores importantes cuya presencia debería contribuir al logro de resultados y sobre los cuales tiene influencia la OIMT.

Gráfico 2: La teoría del cambio para asegurar la igualdad de género en el trabajo de la OIMT



5. DIRECTRICES DE LA OIMT PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

5.1 Declaración de los principios de la OIMT sobre igualdad y equidad de género

81. A continuación se presentan los principios que la OIMT intenta seguir en sus esfuerzos por lograr la igualdad de género:

(1) La igualdad significa que los derechos u oportunidades de una persona no dependen de si es hombre o mujer.

La igualdad de género es un tema transversal y se debe considerar como parte integral de todas las estrategias y planes, programas, proyectos y actividades de la OIMT. La igualdad supone que se tienen en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Se refiere a la igualdad de oportunidades para todas las personas y a la igual valorización del trabajo realizado por todos, sin importar su sexo.

(2) Para lograr la igualdad de género es necesario reconocer que las estrategias, programas y proyectos afectan a la mujer y al hombre de diferente manera.

Las mujeres y los hombres tienen diferentes perspectivas, necesidades, intereses, funciones y recursos. Ciertos factores importantes como una educación mediocre para las niñas o restricciones culturales impuestas a las libertades de las mujeres contribuyen a las diferencias entre géneros. Estas diferencias pueden aumentar en razón de la edad, la clase, la raza, la casta, el origen étnico o la religión, así como el entorno geográfico, económico y político. A menudo se producen cambios en la distribución de roles entre hombres y mujeres como respuesta a la evolución de las circunstancias económicas, sociales o políticas.

(3) La igualdad de género interesa tanto a las mujeres como a los hombres, y para lograrla se requiere la participación de los hombres para incentivar un cambio de actitudes, conductas, roles y responsabilidades en el trabajo, en la comunidad y en la OIMT como institución.

La igualdad de género no interesa solamente a las mujeres sino que es una responsabilidad que comparten con los hombres. Por lo tanto, para lograrla, se requiere la activa contribución y el aporte de los hombres. En el pasado, la batalla por la igualdad de género ha sido librada principalmente por las mujeres y para las mujeres. Hoy, se reconoce ampliamente que tanto los hombres como las mujeres desempeñan un papel clave como socios en el proceso dirigido a asegurar la igualdad de género. Se reconoce que los hombres pueden contribuir y, de hecho, ya contribuyen a la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad.

(4) La igualdad de género es fundamental para avanzar hacia el desarrollo sostenible.

En todas las sociedades, el rol de la mujer y del hombre se construye socialmente, y existen disparidades basadas en el género que desfavorecen a las mujeres. Estas disparidades dificultan el acceso de las mujeres al desarrollo y, por ende, dificultan también el desarrollo de la humanidad. La equidad de género ha demostrado ser un impulsor de cambio para lograr un crecimiento inclusivo y, por lo tanto, es fundamental reforzarla para conseguir el desarrollo sostenible.

(5) El empoderamiento de la mujer es esencial para asegurar la equidad y la igualdad de género.

Con su empoderamiento, las mujeres toman conciencia de las relaciones desiguales de poder, mejoran su acceso a los recursos y asesoramiento, y adquieren mayor protagonismo para superar la desigualdad en su trabajo y en la comunidad. El empoderamiento de las mujeres comprende su concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, la ampliación de opciones, un mayor acceso a los recursos y su control, y medidas para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Para ello, las mujeres y los hombres deben reunir sus fortalezas colectivas y trabajar en pro de objetivos comunes sin que exista dominio alguno.

- (6) *En sus decisiones, planes e informes, la OIMT debería tratar de utilizar datos e indicadores de desempeño desagregados por sexo para asegurar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.*

Los planes y estrategias que no reconocen el lugar desigual y diferente que ocupa la mujer en la sociedad y las brechas de desarrollo por razón de género pueden perpetuar o incluso agravar tales brechas. Las estadísticas e indicadores desagregados por sexo pueden aportar información al proceso decisorio de la OIMT para eliminar la ceguera en materia de género, por ejemplo, en la formulación de los planes de acción estratégicos, los PTB o los informes de la Organización. Las estadísticas e indicadores sobre la situación de las mujeres y los hombres en todos los contextos de trabajo de la OIMT constituyen una herramienta importante para conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Tal información sirve para aumentar la concientización e impulsar el cambio.

- (7) *Es indispensable realizar análisis regulares del contexto y de las cuestiones de género y actualizar la teoría del cambio de la OIMT sobre la base de la experiencia adquirida a fin de continuar construyendo un enfoque integral de IGEM.*

La OIMT necesita basarse en un análisis de género antes de tomar decisiones sobre sus estrategias o la planificación de intervenciones a fin de asegurar que los resultados no desfavorezcan ni a los hombres ni a las mujeres, así como reforzar la sostenibilidad y eficacia de tales intervenciones. Durante la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos, el análisis del contexto y las cuestiones de género ayuda a determinar las diferencias en materia de participación, beneficios e impactos entre hombres y mujeres, e incluso el progreso hacia la igualdad de género y los cambios en las relaciones entre géneros. Este análisis puede también ser utilizado para identificar los problemas relativos a la igualdad de género en cualquier nivel de planificación o ejecución.

- (8) *Las evaluaciones realizadas por la OIMT deberían determinar más adecuadamente el impacto de los programas y proyectos en las múltiples dimensiones del empoderamiento de la mujer.*

En el proceso de seguimiento y evaluación de los programas y proyectos de la OIMT, se deben abordar los aspectos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por las mismas razones que se tratan otros temas. Tal como se mencionó anteriormente, el género es un aspecto transversal dentro de los planes de acción estratégicos de la Organización, y los impactos relativos al género se deben evaluar en diferentes niveles: a nivel de la Organización y a nivel de sus programas y proyectos.

5.2 Objetivos específicos de las directrices IGEM de la OIMT

82. La promoción de la igualdad de género es un componente esencial del desarrollo humano sostenible, en consonancia con uno de los objetivos de la OIMT de *contribuir al desarrollo sostenible* (Artículo 1, inciso c). Con tal fin, los objetivos específicos de las presentes directrices son:

- (a) Asegurar una participación activa e igual de tanto mujeres como hombres en los procesos decisorios del Consejo, los Comités y los órganos subsidiarios;
- (b) Promover la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres en todas las labores operativas de la Organización en todos los niveles;
- (c) Fomentar la equidad de género en el acceso a los recursos y su control y en los beneficios derivados de los programas, proyectos y actividades de desarrollo de la OIMT;
- (d) Mejorar la eficacia e impacto del trabajo de la OIMT en sus programas, proyectos y actividades de desarrollo.

83. Los programas y proyectos de la OIMT deben llevar a cambios transformacionales en la vida de las mujeres, apoyando su mayor empoderamiento en lo relativo al control de los recursos y su plena participación en la adopción de decisiones, y no deben limitarse simplemente a la participación de las mujeres en las operaciones forestales o a las posibilidades para aumentar sus ingresos.

5.3 Resultados esperados a largo plazo

84. Los resultados a largo plazo que se esperan a partir de la aplicación de las directrices IGEM de la OIMT son los siguientes:

- (a) Las mujeres y los hombres ejercen igual influencia en los procesos decisorios de la OIMT.
- (b) En el trabajo de la OIMT a nivel de la Organización y a nivel de sus programas y proyectos en el terreno, se tienen en cuenta las cuestiones de género.
- (c) Los esfuerzos de la OIMT en materia de IGEM refuerzan la eficacia y el impacto de sus intervenciones en el terreno.

5.4 Compromisos normativos y medidas

85. Para convertir los principios anteriores en una realidad, la OIMT está dispuesta a asumir compromisos con los que podrá medir su propia responsabilidad y rendimiento en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM) en las áreas relativas a su mandato. A continuación se enumeran los compromisos con sus respectivas medidas e indicadores y la manera de llevarlos a la práctica. Las listas de medidas e indicadores podrán mejorarse con el tiempo sobre la base de la experiencia adquirida y los diferentes temas que surjan, así como los reajustes realizados a la teoría del cambio (TdC) de la IGEM.

Compromiso 1: Asegurar que no se discrimine a ninguna persona por razón de sexo o género, entre otras cosas, en ninguna esfera de trabajo de la OIMT

86. Medidas:

- 1.1 Tomar las medidas necesarias para establecer, en un periodo de tiempo razonable, un equilibrio apropiado del personal de la Secretaría de categoría P4 y categorías superiores, a fin de asegurar que la representación de ambos sexos no sea inferior al 40% de todos los puestos de trabajo existentes en dichas categorías.
- 1.2 Asegurar una mayor rendición de cuentas de los altos directivos de la Secretaría de la OIMT y crear un entorno organizativo y cultural propicio para la aplicación de los principios de igualdad de género de la Organización.
- 1.3 Si bien la responsabilidad general de presentar informes al Consejo sobre la aplicación de las Directrices IGEM incumbe al Director Ejecutivo, el contacto oficial para cuestiones de género en todas las áreas de trabajo de la Organización será la persona a cargo del proceso de seguimiento y evaluación (S&E). Esta persona trabajará bajo la supervisión Director Ejecutivo.

87. Indicadores:

- Grado de aproximación al logro de la paridad de género en los puestos de trabajo pagados con recursos de la OIMT, en todas las áreas de trabajo de la Organización.
- Porcentaje de mujeres en cargos de alto nivel de responsabilidad dentro de la OIMT y en puestos directivos.
- Porcentaje de mujeres contratadas como consultoras o como proveedoras de servicios.
- Competencia en materia de género de funcionarios que ocupan cargos superiores y puestos directivos en la Organización, y de funcionarios que integran los equipos de gestión de los proyectos.
- Pruebas claras de que en la contratación del personal de la Secretaría de la OIMT y los equipos de gestión de los proyectos se ha tomado debida cuenta de los principios de igualdad de género de la Organización.
- Visibilidad del enfoque de la OIMT en la promoción de IGEM.

Compromiso 2: Asegurar la participación de hombres y mujeres en los procesos decisorios del Consejo, los Comités y los órganos subsidiarios.

88. Medidas:

- 2.1 Ampliar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de toma de decisiones y en los procesos de formulación de políticas en el seno del Consejo, los Comités y los órganos subsidiarios.
- 2.2 Alentar a los miembros a promover la participación de mujeres y hombres en sus delegaciones al Consejo.
- 2.3 Fomentar la paridad de género en las mesas directivas de los Comités y de los órganos subsidiarios.
- 2.4 Evaluar regularmente el progreso realizado en la aplicación de estas directrices en todos los niveles de la Organización a fin de adoptar las medidas apropiadas que se consideren necesarias.
- 2.5 Incorporar la perspectiva de una política de género en los programas de trabajo del Consejo y de los Comités.
- 2.6 Adoptar un marco para la evaluación anual del desempeño de la OIMT en materia de IGEM:

89. Indicadores:

- Paridad de género en la mesa directiva del Consejo, los Comités y los órganos subsidiarios.
- Clara visibilidad de la voluntad política del Consejo para lograr la igualdad y la equidad de género en todas las áreas de trabajo de la OIMT.
- Sensibilidad a la igualdad de género en todos los procesos del Consejo, los Comités y los órganos subsidiarios.
- Porcentaje de mujeres en las delegaciones de los miembros en los períodos de sesiones del Consejo y los Comités.
- Calificación obtenida en la evaluación anual del desempeño de la OIMT en materia de IGEM.

Compromiso 3: Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la OIMT

90. Medidas:

- 3.1 Establecer marcos apropiados para garantizar la rendición de cuentas en la aplicación de los principios de igualdad de género por parte del personal de la Secretaría de la OIMT y de los directivos de proyectos de la Organización, cualquiera sea su función o su ubicación geográfica.
- 3.2 Asegurar que las responsabilidades para la aplicación de los principios de igualdad y equidad de género se encuentren claramente definidas en las descripciones de las funciones del personal de la Secretaría de la OIMT y de los expertos de los equipos de gestión de proyectos de la Organización.
- 3.3 Definir un objetivo específico sobre igualdad y equidad de género en los planes de acción estratégicos (PAE) de la OIMT, además de integrar la igualdad de género en todas las áreas de trabajo de la Organización con metas específicas e indicadores de resultados.

- 3.4 Adaptar los criterios de evaluación de los programas temáticos y proyectos de modo que tomen debida cuenta del objetivo de la OIMT de lograr la igualdad y la equidad de género, mediante la introducción de un sistema de marcadores de género que permita la ponderación adecuada de los aspectos de género en la clasificación de las propuestas.
- 3.5 Integrar los aspectos relativos al enfoque IGEM en las prácticas de seguimiento y evaluación de la OIMT.
- 3.6 Mejorar la medición del efecto del trabajo de la OIMT en las mujeres mediante evaluaciones de impacto.
- 3.7 Exigir la incorporación de una perspectiva de género en las secciones analíticas pertinentes de los informes, documentos y publicaciones relacionados con el trabajo y los procesos de la OIMT, respaldados, en la medida de lo posible, por datos desagregados por sexo.
- 3.8 Asegurar la transversalización del enfoque de género en los sistemas estadísticos y de información de la OIMT.
- 3.9 Ampliar las experiencias derivadas de los programas temáticos y los proyectos.
- 3.10 Abordar debidamente las cuestiones que surjan en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

91. **Indicadores:**

- Objetivos, resultados e indicadores de los logros alcanzados en los planes de acción estratégicos de la OIMT en materia de género.
- Metas y asignaciones presupuestarias para el enfoque IGEM en los planes de acción estratégicos.
- Sensibilidad al género en el manual de procedimientos operativos estándar (POE) para el ciclo de proyectos de la OIMT.
- Número de aportaciones sustantivas de la OIMT sobre cuestiones de género en foros y publicaciones internacionales.
- Inclusión de referencias al enfoque IGEM en los documentos normativos y productos informativos de la OIMT

Compromiso 4: Establecer alianzas de cooperación con la sociedad civil, organizaciones privadas y otros organismos internacionales que participen activamente en el campo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a fin de asegurar el avance de la OIMT en este ámbito en todas sus áreas de trabajo.

92. **Medidas:**

- 4.1 Promover la participación de los aliados del sector privado y la sociedad civil en un dialogo sobre proyectos y actividades a fin de abordar las brechas de género en el acceso a recursos y a los mercados de madera tropical y PFMN.
- 4.2 Asegurar que se utilicen métodos participativos para garantizar la inclusión equitativa de hombres y mujeres en la identificación y ejecución de proyectos y en los procesos de seguimiento y evaluación (S&E).
- 4.3 Fortalecer las capacidades de los aliados para realizar el análisis, la planificación y la ejecución de proyectos en base a un proceso participativo que tenga en cuenta las cuestiones de género.

93. **Indicadores:**

- Número de iniciativas conjuntas sobre la equidad de género ejecutadas con la sociedad civil, organizaciones del sector privado y otros organismos de desarrollo.
- Número de ONG y redes de mujeres que participen como observadores en los períodos de sesiones del Consejo.
- Porcentaje de proyectos de la OIMT con objetivos específicos de IGEM en las diferentes áreas de trabajo de la Organización.
- Porcentaje de asignaciones presupuestarias para proyectos y actividades IGEM en las diferentes áreas de trabajo de la Organización.
- Clasificación de los marcadores de género de los programas temáticos y los proyectos.

Compromiso 5: Asegurar el empoderamiento de la mujer mediante la ejecución de programas, proyectos y actividades que tengan en cuenta la perspectiva de género.

94. **Medidas:**

- 5.1 Integrar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en el ciclo de proyectos de la OIMT.
- 5.2 Apoyar medidas y ejecutar modelos que promuevan los derechos de tenencia de bosques de las mujeres, así como su acceso a los bienes productivos y su control.
- 5.3 Promover el acceso de las mujeres a servicios de asesoramiento, servicios financieros y capacitación, así como su acceso a los mercados e información de maderas y PFM.
- 5.4 Promover el liderazgo y la función empresarial de la mujer en la industria forestal y en el comercio de la madera.
- 5.5 Apoyar estrategias que tengan el potencial de aumentar el número de puestos de trabajo para las mujeres en el sector formal y de asegurar un mayor acceso a créditos, mercados e innovaciones tecnológicas.
- 5.6 Integrar la equidad de género en el análisis, diseño y evaluación del impacto de iniciativas relacionadas con la cadena de valor de las maderas tropicales y productos forestales.
- 5.7 Apoyar iniciativas dirigidas al desarrollo de capacidades en las instituciones gubernamentales de los países miembros a fin de permitir a las mujeres ocupar puestos clave y promover así el enfoque de igualdad de género en el sector forestal.
- 5.8 Adoptar enfoques y procesos innovadores y/o proactivos para reforzar la participación efectiva de la mujer en la toma de decisiones, en funciones de liderazgo y en la distribución equitativa de beneficios.

95. **Indicadores:**

- Número y calidad de proyectos y actividades de la OIMT que apoyan el enfoque IGEM a nivel de la Organización y de los miembros en un período determinado (ciclo de proyectos; bienio) y en las diferentes áreas de trabajo de la OIMT.
- Resultados acumulados en materia de IGEM a partir de la adopción de las directrices IGEM de la OIMT.
- Tipos de problemas relacionados con la igualdad de género abordados en los programas y proyectos.
- Grado en que el Manual para la Formulación de Proyectos incorpora el análisis de género para apuntalar el proceso de diseño de los proyectos y exige que los proyectos identifiquen los impactos negativos específicos para cada género.

Compromiso 6: Desarrollar la capacidad de la OIMT a nivel de la Organización y de los miembros para la aplicación de las directrices IGEM.

96. Medidas:

- 6.1 Asegurar que las estrategias en materia de género de los programas temáticos y los proyectos se basen en un análisis de género de calidad que permitan producir los resultados esperados.
- 6.2 Adoptar enfoques y procesos innovadores y/o proactivos para reforzar la participación efectiva de la mujer en la toma de decisiones, en funciones de liderazgo y en la distribución equitativa de beneficios.
- 6.3 Tomar las medidas necesarias para asegurar que se cumplan las obligaciones relativas al género y que el personal tenga un conocimiento cabal de las disposiciones relacionadas con la igualdad de género
- 6.4 Desarrollar la capacidad de los miembros para la ejecución de las directrices IGEM de la OIMT en la formulación de los proyectos de la Organización y en la aplicación de actividades de S&E con una perspectiva de género.
- 6.5 Gestionar los conocimientos sobre IGEM derivados de las experiencias de los programas temáticos y proyectos de la OIMT y reunir pruebas sobre el impacto de los proyectos de la Organización en relación con el género.
- 6.6 Utilizar las evaluaciones de los programas temáticos y proyectos de la OIMT para publicar regularmente casos exitosos y enseñanzas aprendidas sobre aspectos relacionados con el género.

97. Indicadores:

- Pruebas de que los documentos normativos y estratégicos de la OIMT incluyen objetivos y actividades dirigidos a eliminar los obstáculos en los procesos hacia la equidad de género.
- Pruebas de que las propuestas de proyectos de los países miembros de la OIMT incluyen objetivos, estrategias y actividades dirigidos a eliminar los obstáculos en los procesos hacia la equidad de género.
- Número de casos exitosos de proyectos de la OIMT con objetivos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

Compromiso 7: Asignar recursos apropiados con el fin de aplicar las medidas necesarias para la transversalización de la igualdad y equidad de género.

98. Medidas:

- 7.1 Desarrollar enfoques y estrategias innovadoras para financiar las actividades IGEM de la OIMT.
- 7.2 Incluir en cada programa de trabajo bienal un resumen de los recursos asignados al objetivo específico de la igualdad y equidad de género y a su transversalización.

99. Indicadores:

- Porcentaje de recursos adjudicados a programas, proyectos y actividades relacionados con IGEM.
- Previsibilidad de los recursos asignados para el logro de la igualdad de género en las actividades de la OIMT.
- Amplitud de la base de donantes para las actividades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

6. CONCLUSIÓN

100. Además del hecho de que los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer deben procurarse por sí mismos, ambos han sido reconocidos durante décadas por gobiernos de todo el mundo como objetivos importantes para el desarrollo sostenible, inclusive en la definición de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Existen pruebas contundentes y un amplio acuerdo internacional de que la promoción de la igualdad de género ayuda a lograr muchos resultados de desarrollo, en particular, la reducción de la pobreza y el crecimiento inclusivo. También existen pruebas de que un programa de desarrollo que se concentre exclusivamente en el acceso a tecnologías muy probablemente no sea suficiente para lograr resultados e impactos inclusivos. Para comprender las situaciones sociales, económicas y culturales que pueden incidir en el mantenimiento de las estructuras de poder existentes en muchas sociedades, se considera necesario tener en cuenta la dinámica del poder. Por lo tanto, la aplicación de las directrices IGEM de la OIMT puede mejorar la eficacia y el impacto de sus programas temáticos y proyectos.

101. La incorporación de una perspectiva de género en las actividades de desarrollo de la OIMT plantea el desafío explícito de abordar las desigualdades de género durante todas las etapas de la planificación y ejecución de los programas temáticos y los proyectos para así poder garantizar el logro de los resultados deseados. Para asegurar el progreso también es necesario desarrollar una formulación explícita de los objetivos, estrategias, metas y actividades relacionados con el género de manera que se cumplan los compromisos asumidos por la Organización. El uso de los indicadores propuestos para cada compromiso permitirá medir los resultados en materia de IGEM y reajustar los medios necesarios para mejorar el desempeño de la Organización en este ámbito.

102. Los contratiempos y la lentitud del progreso no deberían conducir a la llamada “evaporación de la perspectiva de género” en el trabajo de la OIMT, pero quizás sí indiquen que las estrategias, resultados e indicadores necesitan ser revisados. Los procesos de cambio que supone la integración del enfoque IGEM son tan complejos que es preciso actualizar constantemente la teoría del cambio (TdC) para poder hacer frente a esta complejidad y utilizar las experiencias que emanen de los programas y proyectos de la Organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAfD (2011). Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere? A Working Paper – An Evaluation Synthesis.
- Comisión Europea (2010). Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
- DFID (1999). Working in partnership with UNIFEM – United Nations Development Fund for Women: Institutional Strategy Paper. http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/docs_gem/index_policy/unifem.pdf
- ECOSOC (1997). Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 de septiembre de 1997). <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>.
- FAO (2011). Evaluation of FAO's role and work related to Gender and development. Roma, Italia. <http://www.fao.org/docrep/meeting/023/MB469E01.pdf>
- FAO (2013). Política de igualdad de género de la FAO: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural. Roma, Italia. <http://www.fao.org/docrep/017/i3205e/i3205e.pdf>.
- FIDA (2003). Mainstreaming a Gender perspective in IFAD's operations – Plan of Action 2003-2006.
- FIDA (2010). IFAD's Performance with regard to Gender Equality and Women's Empowerment. Corporate Level Evaluation Report.
- Fondo Verde para el Clima (2014). Gender Policy and Action Plan. http://www.gcfund.org/fileadmin/00_customer/documents/MOB201503-9th/10_-_Gender_Policy_and_Action_Plan_20150304_fin.pdf
- Haataja, M-L., Leinone, E., and Mustakallio, S. (2011). Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. Ministerio de Trabajo y Economía, Finlandia. [http://www.wom.fi/Gender_mainstreaming_in_projects\(2011\)Haataja_Leinonen_Mustakallio.pdf](http://www.wom.fi/Gender_mainstreaming_in_projects(2011)Haataja_Leinonen_Mustakallio.pdf).
- Instituto Mediterráneo de Estudios de Género (2009). Glossary of Gender-related Terms. http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf.
- Luttrell, C.; Quiroz, S. with Scrutton, C. and Bird, B. (2009). Understanding and operationalizing empowerment. Overseas Development Institute, 111 Westminster Bridge Road London SE7 1JD. www.odi.org.uk.
- Mantilla, F. (2012). Review of Gender Mainstreaming in UNEP. UNEP Evaluation Office. http://www.unep.org/eou/Portals/52/Reports/Review%20of%20Gender%20Mainstreaming%20in%20UNEP_final%20report%20with%20annexes.pdf
- Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.
- Naciones Unidas (2000). Declaración del Milenio de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>
- Naciones Unidas (2003). Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo – Guía práctica para los parlamentarios. http://www.ipu.org/PDF/publications/cedaw_en.pdf.
- Naciones Unidas (2014). Objetivos de Desarrollo del Milenio – Informe 2014. <http://www.un.org/millenniumgoals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf>.

Naciones Unidas - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010). Recomendación general nº 28 relativa a las obligaciones generales de los Estados partes conforme al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>.

Naciones Unidas – División para el Adelanto de la Mujer (2000). Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/>.

PNUD (2006). Evaluation of Gender Mainstreaming in UNDP. <http://web.undp.org/executebrd/pdf/Evaluation%20of%20Gender%20Mainstreaming%20in%20UNDP.pdf>

PNUD (2007). Gender mainstreaming in practice: A Toolkit. http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_en_gender_mainstre.pdf

PNUD (2013). Gender mainstreaming made easy: Handbook for Programme Staff. Country Office for UNDP Somalia. http://www.undp.org/content/dam/somalia/docs/Project_Documents/Womens_Empowerment/Gender%20Mainstreaming%20Made%20Easy_Handbook%20for%20Programme%20Staff.pdf

PNUD (2014). Fast-forwarding GEWE? Reflections on Measuring Change for UNDP's Thematic Evaluation on Gender Mainstreaming and Gender Equality 2008-2013. UNDP Independent Evaluation Office Occasional Paper.

PNUMA (2006). Plan de acción sobre género. http://www.unep.org/roa/amcen/Projects_Programme/climate_change/PreCop15/Proceedings/Gender%20strategies/Unep%20Gender%20Plan%20of%20Action_5_Feb07.pdf.

Simula, M., El-Lakany, H. and Tomaselli, I. (2011). Meta-evaluación de proyectos de la OIMT previamente evaluados – Enseñanzas aprendidas y buenas prácticas para el manejo sostenible de los bosques tropicales. Resúmenes temáticos. ITTC-JC(XLV)/2 – Anexo II, 26 de septiembre de 2011.

UNESCO (2005). Handbook for Gender Focal Points in UNESCO National Commissions. Paris, France. <http://www.unesco.org/women>

UNICEF (sin fecha). Glosario: Definiciones A-Z. <http://www.unicef.org/gender/training/content/resources/Glossary.pdf>

Vogel, I. (2012). Review of the use of the “Theory of Change” in international development. DFID, Reino Unido.

Woodroffe, J. y Smees, S. (2012). Women's Empowerment and Gender Equality in the Post -2015 Framework. <https://www.worldwewant2015.org/fr/node/287981>.

ANEXOS

ANEXO 1: GLOSARIO

Análisis de género. Entre las conclusiones convenidas por el Consejo Económico y Social (1997/2) se define el análisis de género como el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas y programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Todo análisis de género adecuado debe incluir los siguientes elementos: (i) examen de las desigualdades entre mujeres y hombres y de la manera en que se puede promover la igualdad de género; (ii) datos o información que permitan el análisis de las experiencias y situaciones de los hombres y las mujeres, p.ej. a través de la recopilación y uso de datos desagregados por sexo y por género; (iii) evaluación del nivel y grado de participación de hombres y mujeres en las actividades.

Discriminación. “La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada, por razón de sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La indiscriminación indirecta consiste en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pero con un resultado perjudicial para ciertas personas por razón de sexo a menos que exista una justificación objetiva por un fin legítimo y que los medios de lograr ese fin sean apropiados y necesarios” (PNUD, 2007).

Discriminación múltiple. Por “discriminación múltiple” se entiende “cualquier combinación de discriminación por razón de sexo, raza, origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual” (Comisión Europea, 2010).

División del trabajo por género. “La división del trabajo por género (o “división sexual del trabajo”) se refiere a la adjudicación de diferentes tareas o tipos de trabajo a hombres y mujeres, normalmente por tradición o costumbre. En la economía feminista, las reglas, normas y prácticas institucionales que rigen la adjudicación de tareas entre hombres y mujeres, niñas y niños, también constituye la división del trabajo por género, que se considera variable en el transcurso del tiempo y en el espacio y constantemente bajo negociación. La división desigual del trabajo por género se refiere a una división del trabajo por género en la que existe una distribución desigual de la recompensa según el género. En este sentido, la discriminación contra las mujeres significa que éstas probablemente reciban la mayor carga de trabajo y la mayoría de los trabajos no remunerados, mientras que los hombres reciben la mayor parte de los ingresos y remuneraciones derivados del trabajo” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Empoderamiento. “El empoderamiento es el resultado de un proceso por el que personas de uno u otro sexo toman control de sus propias vidas: la definición de sus prioridades personales, la adquisición de capacidades (o el reconocimiento de sus propias capacidades y conocimientos), un aumento de su autoestima, la resolución de problemas y el desarrollo de autonomía. El empoderamiento implica la ampliación de la capacidad de las mujeres para tomar decisiones de vida estratégicas cuando previamente se les había negado este derecho. En la mayoría de los casos, el empoderamiento de la mujer exige la transformación de la división del trabajo y de la sociedad” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Empoderamiento de la mujer. “Un proceso vertical aplicado desde las bases para transformar las relaciones de poder entre géneros, mediante el cual las personas, individual o colectivamente, toman conciencia de la subordinación de las mujeres y desarrollan su capacidad para superarla” (PNUD, 2007).

Equidad de género. “Trato justo de hombres y mujeres de acuerdo con sus respectivas necesidades. Puede incluir un tratamiento igualitario que es diferente pero se considera equivalente en lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto de desarrollo, un objetivo de equidad de género con frecuencia requiere medidas integradas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Equilibrio de género. “Se refiere a una cuestión de recursos humanos que implica la participación igual de mujeres y hombres en todas las esferas de trabajo (personal nacional e internacional en todos los niveles, inclusive en los cargos superiores) y en los programas iniciados o respaldados por los distintos organismos. Si se logra un equilibrio en la estructura del personal y se crea un entorno laboral que conduce a la diversidad del plantel, se incrementará la eficacia general de las políticas y programas y se mejorará la capacidad de los organismos para servir mejor a toda la población” (UNICEF, sin fecha).

Estereotipos de género. Los estereotipos de género son generalizaciones o supuestos simplistas o estereotipados sobre los atributos “habituales” de las mujeres y los hombres o sobre lo que constituye un comportamiento “apropiado” para ellos. Los estereotipos de género suelen ser “verdades manifiestas” subconscientes, profundamente arraigadas en la cultura. Constituyen “conocimientos” cotidianos superficiales y perniciosos de las cuestiones de género. Los estereotipos pueden impedir la adquisición de información objetiva de los fenómenos basados en el género (Haataja, Leinone y Mustakallio, 2011).

Evaluación del impacto de género (EIG). “La EIG constituye un tipo específico de análisis de género que se utiliza para predecir y revelar el impacto que han tenido o tendrán los proyectos y políticas de manera diferente en los hombres y las mujeres. La evaluación muestra cómo los hombres como grupo y las mujeres como grupo pueden diferir en cuanto a su capacidad para participar en una política dada o beneficiarse de la misma. Estas evaluaciones cumplen una función positiva en la determinación de oportunidades normativas para aumentar y mejorar activamente la igualdad entre los hombres y las mujeres” (PNUD, 2007).

Garantes de derechos. “Los garantes de derechos son quienes tienen la obligación o responsabilidad específica de respetar, promover y asegurar los derechos humanos y abstenerse de violaciones de derechos humanos. La expresión se utiliza principalmente con referencia a los actores del Estado pero otros actores no estatales también se pueden considerar garantes de derechos” (UNICEF, sin fecha).

Género. “El género es el producto de una construcción social y cultural que distingue los diferentes atributos de hombres y mujeres, niñas y niños, y en consecuencia, se refiere a los roles y responsabilidades de los hombres y las mujeres. Por lo tanto, los roles y otros atributos basados en el género cambian en el transcurso del tiempo y varían según los diferentes contextos culturales. El concepto de género incluye las expectativas relativas a las características, aptitudes y comportamientos probables de tanto mujeres como hombres (femineidad y masculinidad). Este concepto es útil también para analizar la manera en que las prácticas comúnmente compartidas legitiman las discrepancias entre sexos” (UNICEF, sin fecha).

Género en el Desarrollo (GED) o Género y Desarrollo (GYD). “El enfoque GED surgió a fines de la década del ochenta como alternativa frente al enfoque de “Mujeres en el Desarrollo” o enfoque MED. A diferencia del enfoque MED, que sólo se concentraba en las mujeres y propugnaba su integración como productoras y trabajadoras en el proceso de desarrollo, el enfoque GED se concentra en la interdependencia de los hombres y las mujeres en la sociedad y en las relaciones desiguales de poder entre ellos. El objetivo del enfoque GED es un proceso de desarrollo que transforme las relaciones entre géneros a fin de permitir a las mujeres participar en igualdad de condiciones que los hombres para determinar su futuro común. El enfoque GED hace hincapié en la importancia de la organización colectiva de las mujeres para su auto-empoderamiento”. No existe una diferencia sustantiva en el concepto de los enfoques GED y GYD (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Género y sexo. “Por sexo, normalmente se entiende la diferencia biológica entre el cuerpo masculino y el cuerpo femenino. Por otro lado, el género se refiere a la distinción sociológica y cultural entre hombres y mujeres. Por consiguiente, el género con mayor frecuencia comprende las funciones y atributos que no son puramente “naturales” ni biológicamente determinados, sino que están dictados por normas y tradiciones. Debido a que el género no es un hecho biológico, los atributos del género masculino y femenino pueden cambiar (y, de hecho, cambian) en el transcurso del tiempo y entre culturas” (PNUD, 2007).

Igualdad de género. “Se refiere a la igualdad de derechos, posibilidades y obligaciones tanto para los hombres como para las mujeres de la sociedad. Como objetivo, la igualdad de género implica que los conceptos estereotipados de las funciones de cada género no deben limitar las oportunidades de las personas. Significa también una apreciación igual de los valores, elecciones y experiencias de vida típicos de las mujeres y de los hombres. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres deben ser iguales” (Haataja, Leinone y Mustakallio, 2011).

Intereses/necesidades estratégicos de género. “Las necesidades estratégicas de género son aquellas necesidades que las mujeres identifican debido a su posición subordinada en la sociedad. Varían según el contexto específico, en relación con las divisiones del trabajo por género, el poder y control, y pueden incluir aspectos tales como los derechos jurídicos, la violencia doméstica, la igualdad de salarios y el control de la mujer sobre su cuerpo. La satisfacción de estos intereses y necesidades ayuda a las mujeres a lograr una mayor igualdad y cambiar los roles existentes, cuestionando de ese modo su subordinación social. Estas necesidades son de más largo plazo y menos visibles que las necesidades prácticas relativas al género” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Marcadores de género. Los “marcadores de género” constituyen una herramienta para clasificar la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad de género a nivel de las actividades en una escala del cero al tres (0, 1, 2 ó 3) según se indica a continuación (PNUD, 2013):

- Las actividades que tienen la igualdad de género como objetivo principal se clasifican con un 3;
- Las actividades que tienen la igualdad de género como un objetivo importante se clasifican con un 2;
- Las actividades que de alguna manera contribuirán a la igualdad de género, pero no de forma significativa, se clasifican con un 1; y
- Las actividades en las cuales no se espera una contribución notable a la igualdad de género se clasifican con un 0.

Mujeres en el Desarrollo (MED). “El enfoque MED de desarrollo se basa en el concepto de que las mujeres son marginadas en las intervenciones dirigidas al desarrollo, de modo tal que con frecuencia son excluidas de los beneficios derivados del proceso. En consecuencia, el objetivo general es asegurar que los recursos e intervenciones para el desarrollo se utilicen con el fin de mejorar la condición y posición de las mujeres. Sin embargo, el enfoque MED no necesariamente lleva a un cambio en las relaciones jerárquicas entre el género masculino y el género femenino, sino que más bien atiende a las necesidades prácticas específicas de las mujeres, como el desarrollo de sus capacidades para la generación de ingresos. El hecho de que en la aplicación del MED no se analicen ni aborden las diferencias de poder en las relaciones entre mujeres y hombres se considera una falla importante de este enfoque. Es común la comparación entre los programas orientados al enfoque MED y aquéllos orientados al enfoque GYD” (UNICEF, sin fecha).

Necesidades prácticas de género (NPG). “Las necesidades prácticas de género son aquellas que las mujeres y hombres pueden identificar fácilmente ya que se relacionan con sus condiciones de vida. Las NPG no cuestionan las divisiones del trabajo por género ni la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, aunque se derivan de esos contextos. Las NPG constituyen una respuesta a una necesidad inmediata y percibida en un contexto específico. Revisten un carácter práctico y suelen implicar carencias en las condiciones de vida, tales como el suministro de agua, el cuidado de la salud y el acceso al empleo” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Necesidades relativas al género. “Dado que las mujeres y los hombres tienen diferentes funciones en base a su género, también tienen necesidades diferentes que son específicas al género. Estas necesidades se pueden clasificar como estratégicas o prácticas” (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Neutralidad de género/ceguera con respecto al género. “La neutralidad de género se refiere a una situación en que el género verdaderamente no cumple ningún rol en una actividad dada. La neutralidad de género en un proyecto sólo se puede establecer a partir de una evaluación de alta calidad, pero no se puede basar en presupuestos o conocimientos comunes. La neutralidad de género puede significar también que no se presta atención a las cuestiones de género, o que no se reconoce su importancia en los objetivos o una actividad. En tal caso, la neutralidad de género suele denotar la llamada *ceguera* con respecto al género en la práctica, es decir, la incapacidad de percibir las cuestiones de género y comprender su importancia. La ceguera con respecto al género es una actitud que constituye un obstáculo importante en el progreso hacia la igualdad de género” (Haataja, Leinone y Mustakallio, 2011).

Paridad de género. “La paridad de género es un concepto numérico. Constituye la igualdad relativa en el número y la proporción de hombres y mujeres, niñas y niños. La paridad de género se refiere a la relación mujeres-hombres (o, en ciertos casos, hombres-mujeres) de un indicador dado” (UNICEF, sin fecha).

Proyecto de igualdad de género. “Un proyecto con el objetivo primordial de promover la igualdad de género” (Haataja, Leinone y Mustakallio, 2011).

Puntos focales de género. Los puntos focales de género son agentes de cambio cuyo rol principal es promover que se preste mayor atención a la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las políticas y programas de su organismo y en el trabajo conexas de las contrapartes y socios para el desarrollo. Los puntos focales de género funcionan como receptores de nueva información sobre la igualdad de género y, a la vez, transmiten la información sobre lo que ha funcionado en su organización (ONU Mujeres y CIF-OIT, 2013. Curso semipresencial para puntos focales de género del Sistema de la ONU).

Roles en función del género. “Los roles en función del género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a los hombres, mujeres, niños y niñas” (UNICEF, sin fecha).

Sensibilidad en materia de género. La sensibilidad en materia de género comprende la capacidad de reconocer y resaltar las diferencias, problemáticas y desigualdades con respecto al género e incorporarlas en las estrategias y medidas (Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, 2009).

Sexo. Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

Transversalización de la perspectiva de género. “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción que se planifique, tratándose de las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, ejecución, control y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género” (ECOSOC, 1997).

ANEXO 2: ESQUEMA GENERAL DE CAPACITACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES IGEM DE LA OIMT

El propósito del siguiente esquema general de capacitación es ayudar a reforzar la capacidad institucional de los miembros de la OIMT para aplicar las directrices IGEM de la Organización. Los objetivos específicos de la capacitación son los siguientes:

- Aumentar el nivel de conciencia y comprensión de las cuestiones relativas a la igualdad de género y sus conceptos y lenguaje.
- Apoyar un cambio de actitudes y conductas y reforzar la visión, la capacidad y los procesos necesarios para formar una cultura más sensible a la problemática del género.
- Proporcionar a los participantes las competencias necesarias para asegurar adecuadamente la integración eficaz de las cuestiones de IGEM en todas las etapas de la formulación de proyectos.
- Fomentar la integración de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los programas a nivel nacional, promover su visibilidad y mejorar su cobertura futura.

Este plan de capacitación puede servir para organizar un evento independiente o se puede reestructurar como parte integral de un taller de formación sobre la formulación de proyectos de la OIMT. El plan está dirigido a destacar los siguientes puntos:

(1) Relaciones de género y medios de vida rurales sostenibles

- Por qué la perspectiva de género es un problema para las políticas del sector forestal;
- Cómo la construcción social del género incide en el trabajo que realizan las mujeres y los hombres en las zonas rurales; la importancia de las preocupaciones transversales vinculadas al género tales como los derechos de acceso a la tierra y los bosques, o el acceso a créditos;
- La participación de las mujeres en las instituciones comunitarias y su empoderamiento;
- El impacto de la tecnología y el papel del cambio climático en el desarrollo de resiliencia y adaptación de los medios de vida.

(2) La problemática de género en las diferentes áreas del sector forestal:

- Análisis de la problemática más amplia vinculada a la perspectiva de género en las áreas de la ordenación y repoblación forestal, industrias forestales, comercio de maderas tropicales y desarrollo de cadenas de valor.
- Enfoques normativos y ejemplos de buenas prácticas.

(3) Ejercicios prácticos con el uso de ideas de proyectos planteadas por los participantes para la formulación de proyectos:

- Diseño guiado de proyectos para permitir a los participantes entender mejor los conceptos y marcos, así como su aplicación.

La capacitación se dividirá en diferentes módulos. Los ejercicios prácticos se organizarán según se trate de un ejercicio independiente de formación o un componente integrado a los talleres de capacitación sobre la formulación de proyectos. A continuación se presenta una descripción de los módulos de capacitación:

MÓDULO 1: PRESENTACIÓN DEL TALLER

- Objetivos y resultados esperados;
- Expectativas de los participantes;
- Presentación de la OIMT y de las directrices IGEM de la OIMT;
- Materiales documentales del taller.

MÓDULO 2: ENFOQUES DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO: DEL “MED” AL “GED”

- Diferencia entre sexo y género;
- Antecedentes históricos de los enfoques de género en el desarrollo a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948;
- Enfoques MED y GYD;
- Terminología clave: análisis de género, discriminación por género, neutralidad/ceguera de género, prejuicios de género; barreras invisibles en relación con el género, igualdad de género, equidad de género, brechas de género, perspectiva de género, roles de género, empoderamiento de la mujer, etc.
- Factores vinculados a las brechas de género y a la discriminación por género: culturas, tradiciones, leyes, religiones, eventos (conflictos, factores climáticos), etc.

MÓDULO 3: GÉNERO Y LIDERAZGO

- Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos directivos, especialmente en lo que respecta a cambios en su incidencia en la gestión de los recursos y el comercio de maderas tropicales;
- Factores que inciden en la activa participación de las mujeres en las decisiones relativas al uso y la gestión de recursos a nivel comunitario;
- El papel desempeñado por la sociedad civil y las asociaciones de mujeres en la promoción del liderazgo de la mujer en los ámbitos de la gestión ambiental y el manejo de recursos naturales.

MÓDULO 4: EVALUACIÓN DE POLÍTICAS NACIONALES SENSIBLES A LAS CUESTIONES DE GÉNERO

- Feminización de la pobreza rural; presentación del enfoque de medios de vida sostenibles;
- Políticas de transversalización del enfoque de género para abordar/evitar las disparidades de género;
- Enfoques sensibles a la perspectiva de género en las políticas nacionales relacionadas con los recursos naturales;
- Ejemplos de políticas que fomentan el empoderamiento de las mujeres y los hombres;
- Marcos institucionales nacionales para el enfoque de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

MÓDULO 5: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- El poder y el empoderamiento de la mujer;
- Medidas en favor del empoderamiento económico de las mujeres y dificultades encontradas en su acceso al MFS y las cadenas de valor de las maderas tropicales y PFMN;
- Factores que inciden en el acceso de las mujeres a la tierra, los bosques y otros recursos productivos;
- Experiencias derivadas de las actividades de la OIMT.

MÓDULO 6: INNOVACIÓN Y ENFOQUE IGEM EN EL SECTOR FORESTAL

- Condiciones propicias para lograr el enfoque IGEM con un énfasis estratégico en la participación de las mujeres y los hombres en los procesos innovadores y su beneficio equitativo a partir de los resultados obtenidos;
- El papel desempeñado por personalidades influyentes, tanto hombres como mujeres, en el lanzamiento o la facilitación de innovaciones que propicien el empoderamiento de la mujer;
- El papel desempeñado por los movimientos femeninos para apoyar o influenciar las agendas y la dirección de los procesos de innovación.
- Ejemplos de innovaciones en los ámbitos del MFS y el comercio de maderas tropicales que transformaron la vida de mujeres.

MÓDULO 7: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO DE GESTIÓN DE PROYECTOS

- Evaluación de las necesidades diferenciadas por género en el análisis de actores/beneficiarios de los proyectos;
- Definición de objetivos, productos y actividades de los proyectos teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- Incorporación del enfoque IGEM en la teoría del cambio de los proyectos;
- Identificación y elaboración de indicadores de igualdad de género;
- Elaboración de presupuestos de proyectos teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación (S&E).