



CONSEJO INTERNACIONAL DE LAS MADERAS TROPICALES

Distr.
GENERAL

ITTC(LIII)/19
2 de diciembre de 2017

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

QUINCUAGÉSIMO TERCER PERÍODO DE SESIONES
Del 27 de noviembre al 2 de diciembre de 2017
Lima, Perú

DECISIÓN 6(LIII)

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

El Consejo Internacional de las Maderas Tropicales,

Recordando la actividad 2 del Programa de Trabajo Bienal (PTB) 2015-2016 y la Decisión 2(LII) para prorrogar el PTB 2015-2016 durante un período de un año;

Recordando asimismo la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y, en particular, el Objetivo 5 dirigido a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas;

Destacando que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son fundamentales para lograr los objetivos de la OIMT y constituyen dos valores centrales de la Organización;

Consciente de que el Fondo para el Medio Ambiente Mundial y el Fondo Verde para el Clima exigen a los organismos ejecutores que satisfagan ciertos criterios a fin de ser acreditados para la financiación de programas o proyectos, inclusive criterios sobre la transversalización de la perspectiva de género;

Tomando nota de los informes sobre igualdad de género incluidos en los documentos ITTC(LIII)/6 e ITTC(LI)/12 Rev.1, así como los comentarios presentados por los miembros sobre dichos informes,

Decide:

1. Aprobar las *Directrices para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)* que figuran en el Anexo 1 de la presente decisión;
2. Tomar medidas inmediatas para poner en práctica las directrices IGEM conforme a lo dispuesto en el PTB 2018-2019, inclusive la elaboración de un nuevo Apéndice D para el *Manual de la OIMT para la Formulación de Proyectos* (edición 2009) a fin de ofrecer una orientación complementaria sobre el análisis de género en la planificación y diseño de los proyectos, brindar capacitación al personal de la OIMT, y realizar un estudio sobre los roles de cada género en la industria forestal;
3. Solicitar al Director Ejecutivo que finalice el texto preliminar de un nuevo Apéndice D incluido en el Anexo 2 de la presente decisión y lo difunda como un suplemento oficial del *Manual de la OIMT para la Formulación de Proyectos* hasta que se complete una revisión total y la actualización de dicho manual;
4. Solicitar al Director Ejecutivo que presente información al Consejo, en su próximo período de sesiones, sobre el progreso alcanzado en la aplicación de las directrices IGEM [en el contexto de su informe sobre la ejecución del PTB 2018-2019];
5. Invitar al Grupo Asesor de la Sociedad Civil (GASC) y al Grupo Asesor del Comercio (GAC) a organizar conjuntamente un debate en el próximo período de sesiones sobre el papel de las mujeres en el logro de los objetivos de la OIMT, inclusive las limitaciones y oportunidades existentes, y solicitar al Director Ejecutivo que preste ayuda al GASC y GAC en esta materia;

6. Autorizar al Director Ejecutivo a solicitar contribuciones voluntarias para satisfacer los requisitos financieros relacionados con la presente decisión, por un valor máximo de US\$185.000. Si no se reciben suficientes contribuciones voluntarias, se solicita al Director Ejecutivo que utilice fondos de la Reserva de Capital de Trabajo.
7. Revisar periódicamente y, de ser necesario, actualizar las directrices IGEM a fin de reflejar la experiencia adquirida y los nuevos avances registrados en el ámbito de la igualdad de género.

Anexo 1

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

I. PROPÓSITO

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

II. FUNDAMENTO

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

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

- En muchos países miembros, las mujeres están insuficientemente representadas, especialmente en los niveles superiores de las autoridades, instituciones y organizaciones forestales, así como en las industrias de transformación y manufactura de productos de los bosques tropicales y en los grupos comerciales internacionales. Este hecho obstaculiza su capacidad para incidir y contribuir, desde su perspectiva, en las decisiones del sector público y privado.
- Además de los prejuicios culturales, la falta de estadísticas y datos desglosados por sexos con respecto al papel de la mujer en la actividad forestal, particularmente en los sectores del comercio y la industria, obstaculiza el desarrollo de intervenciones normativas para abordar la desigualdad entre géneros.
- El potencial de las mujeres para incidir y contribuir en la economía forestal internacional como líderes, participantes y agentes de cambio, y para percibir beneficios en ese contexto, aún no se ha concretado. Se necesitan mayores esfuerzos de todas las partes interesadas en todos los niveles, incluida la OIMT.

III. OBJETIVOS

3. Los objetivos de estas directrices son los siguientes:

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

IV. PRINCIPIOS

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

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

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

V. LAS DIRECTRICES

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

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

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

Elemento 2 – Ciclo de proyectos de la OIMT

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

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

Elemento 3 – Desarrollo de capacidades

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

Elemento 4 – Estadísticas e información

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

Elemento 5 – Aprendizaje, gestión de conocimientos y comunicación

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

Elemento 6 – Redes y alianzas de cooperación

- El Consejo, los Comités y la Secretaría trabajarán con el GAC y el GASC con el fin de reforzar la transversalización de la perspectiva de género en la OIMT.

- El Director Ejecutivo establecerá alianzas con otras organizaciones y redes que trabajan en pro de la igualdad de género, en particular ONU-Mujeres y organizaciones y redes regionales de mujeres, e investigará las oportunidades existentes para desarrollar iniciativas conjuntas de igualdad de género con las entidades miembros de la Asociación de Cooperación en materia de Bosques.

Elemento 7 – Funcionamiento interno

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

Elemento 8 – Rendición de cuentas

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

VI. MEDIDAS OPERATIVAS

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

Anexo 2

**TEXTO PRELIMINAR PARA EL APÉNDICE D
DEL MANUAL DE LA OIMT PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS**

“Directrices para los análisis de género relacionados con proyectos”

A. Introducción

1. El Capítulo II, Parte 2 (página 24), del *Manual de la OIMT para la formulación de proyectos* (edición 2009) estipula que toda propuesta de proyecto debe incluir un análisis de los actores interesados en el que se describan, entre otras cosas, “las características y el tamaño de los distintos grupos beneficiarios” (p.ej. edad, género y composición étnica)”. Dicha sección establece también que: “El análisis de actores/beneficiarios debe incluir un análisis de género, con lo cual se ayudará 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 su 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 su empoderamiento.”

2. El Apéndice D proporciona directrices adicionales para realizar un análisis de género. Este apéndice se deriva de las *Directrices de la OIMT para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM)* y complementa las *Directrices para asegurar la participación de los interesados en el ciclo de los proyectos* que aparecen en el Apéndice A del *Manual de la OIMT para la formulación de proyectos*.

B. Análisis de género

3. El análisis de género típicamente forma parte del análisis social. Constituye una herramienta para identificar, comprender y explicar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en las comunidades, países, sectores y/o segmentos de la sociedad, y por lo tanto garantiza que un proyecto sea “sensible” a las cuestiones de género. El análisis de género se utiliza también para identificar la pertinencia de las normas de género y las relaciones de poder en un contexto específico (por ejemplo, el contexto de un país o un contexto geográfico, cultural, institucional o económico). En el contexto de la OIMT, un análisis de género típicamente examinará y documentará lo siguiente:

- El(los) grupo(s) o comunidad(es) de mujeres relacionadas con el proyecto (p.ej. indígenas, comuneras locales, profesionales), las esferas en las que trabajan (p.ej. sectores rural, urbano, público o privado) y el contexto cultural;
- Las diferencias en la situación legal de mujeres y hombres y su uso diferenciado del acceso a los bienes, recursos, oportunidades y servicios forestales y a sus beneficios;
- La influencia de los roles de cada género y las normas de género en la división del tiempo entre el empleo remunerado en el sector forestal y el trabajo no remunerado (p.ej. la recolección de madera y productos forestales no maderables);
- La influencia de los roles de cada género y las normas de género en el liderazgo y los procesos decisorios del sector forestal público y/o privado, limitaciones y oportunidades, y los puntos de entrada para cerrar brechas y empoderar a las mujeres; y
- Los posibles impactos diferenciales del proyecto en los hombres y las mujeres, incluidos los posibles efectos negativos.

4. El marco para el análisis de género variará en cierta medida según la naturaleza, el alcance y la escala del proyecto propuesto (p.ej. si se concentra en el manejo de bosques tropicales, industrias forestales y/o el comercio de maderas tropicales, y en qué nivel). Independientemente del tipo de proyecto, el análisis de género ayudará a garantizar que los proyectos no sólo “no causen daño” sino que también contribuyan a promover la igualdad y cerrar la brecha de género cuando corresponda.

5. El análisis de género se debe realizar al principio de la fase de planificación del proyecto. De esta manera, se puede incorporar al proyecto una descripción clara de los roles de cada género y las relaciones de poder y se puede utilizar esta información en su diseño, objetivos, intervenciones y resultados deseados. Los resultados del análisis de género ayudarán también a:

- asegurar que en la formulación del proyecto se tengan en cuenta todas las opiniones, tanto de hombres como de mujeres;
- asegurar que los proyectos “no causen daño” y eviten consecuencias involuntarias que aumenten las desigualdades entre mujeres y hombres;
- identificar los vacíos de datos y conocimientos que se podrían desear abordar en un proyecto; y
- desarrollar indicadores de desempeño con respecto al género cuando sea apropiado para los procesos de seguimiento, información y evaluación.

6. La mayoría de los marcos de análisis de género comprenden la recopilación de información y estadísticas cuantitativas y cualitativas desglosadas por sexos sobre un conjunto de cuestiones similares, que a veces se conocen como “dominios”. Según el tipo y la ubicación del proyecto, las fuentes de datos cuantitativos desglosados por sexos pueden incluir bases de datos nacionales e internacionales, ONG, organismos donantes y los resultados de evaluaciones previas de género en el país/localidad o tema(s) del proyecto. La información cualitativa se puede generar a través de entrevistas con los interesados potenciales, incluyendo tanto hombres como mujeres, y las partes asociadas al proyecto.

7. Un análisis de género puede tener distintos formatos según el contexto del proyecto, su tamaño, los recursos disponibles, y los datos existentes desglosados por sexos. Puede consistir en un estudio independiente o integrado en otros procesos de recopilación y/o análisis de datos del proyecto, tales como análisis de los riesgos sociales y ambientales o evaluaciones de impacto.

8. Dados sus beneficios, un análisis de género normalmente se considera altamente eficaz en función de los costos. De acuerdo con el Fondo Verde para el Clima, la transversalización de la perspectiva de género y el análisis de género no suponen necesariamente costos adicionales para el proyecto y pueden aumentar su efectividad y eficiencia². En base a la experiencia de algunos organismos de ayuda para el desarrollo, un presupuesto de US\$10.000 suele ser suficiente para un análisis de género en proyectos de menos de 10 millones de US\$.³

C. Ejemplos de preguntas que se deben plantear y responder

9. Tal como se señaló anteriormente, las cuestiones o dominios específicos que se deben intentar abordar en un análisis de género variarán en cierta medida dependiendo de si el proyecto trata acerca de la base de recursos forestales tropicales, el desarrollo de industrias forestales, o el comercio internacional de maderas tropicales, y si se desarrolla a escala local, nacional, regional o internacional. A continuación se presentan ejemplos de los tipos de preguntas que podrían servir de marco a un análisis de género.⁴ Estas preguntas se deberían adaptar para ajustarse a la naturaleza y el alcance del proyecto y algunas de ellas pueden no ser aplicables a todos los proyectos.

¿Cuál es el contexto del proyecto?

- ¿Qué datos demográficos desglosados por sexos e ingresos están disponibles?
- ¿Cuáles son los respectivos roles, intereses, necesidades y/o prioridades de mujeres y hombres?
- ¿Cuál es la situación legal de las mujeres? ¿Qué leyes, políticas y prácticas institucionales influyen en los roles de los hombres y mujeres?
- ¿Cuáles son las creencias, los valores y los estereotipos comunes relacionados con el género?

² Fuente: *Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects* (2017).

³ Fuente: Land O' Lakes, Inc. *International Development* (2015).

⁴ Estos ejemplos se basan en las listas de preguntas comúnmente incluidas en los documentos de orientación sobre el análisis de género, inclusive *Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects* (2017).

¿Quién tiene qué?

- ¿Cuáles son los niveles de ingresos y salarios de las mujeres y los hombres en el sector forestal?
- ¿Cuáles son los típicos niveles de educación de los niños y niñas?
- ¿Cuál es la situación de la tenencia de la tierra y el uso de los recursos? ¿Quién controla el acceso al bosque o quién lo posee? ¿Las mujeres tienen derechos sobre las tierras y recursos forestales?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen acceso a servicios de extensión, programas de capacitación, etc.?

¿Quién hace qué?

- ¿Cómo es la división del trabajo entre hombres y mujeres en el sector forestal?
- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en la economía forestal formal e informal?
- ¿Cómo están representadas las mujeres en comparación con los hombres en la fuerza de trabajo basada en los bosques?
- ¿Qué capacidades y conocimientos especializados tienen los hombres y las mujeres en relación con los bosques?
- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los usos no comerciales de los recursos forestales?

¿Quién decide?

- ¿Quién controla/maneja/decide acerca de los recursos, bienes y finanzas asociados con los bosques?
- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los procesos de planificación y decisión del ámbito forestal y en qué nivel? ¿Qué grado de influencia tienen las mujeres en la adopción de decisiones?
- ¿Los hombres y las mujeres pertenecen a cooperativas forestales, sindicatos u otros tipos de organizaciones económicas, políticas o sociales?

¿Quién se beneficia?

- ¿Cómo beneficiará el proyecto a las mujeres y los hombres?
- ¿Los servicios/productos de las intervenciones propuestas serán accesibles para mujeres y hombres y beneficiarán tanto a los hombres como a las mujeres?
- ¿Las intervenciones propuestas aumentarán los ingresos tanto de mujeres como de hombres?

D. Ejemplo de preguntas relativas al género en el marco lógico

10. Al formular los proyectos, el marco lógico puede ofrecer una oportunidad importante para la incorporación de la perspectiva de género. Las preguntas clave que se deben hacer al diseñar el marco lógico de un proyecto se relacionan con los impactos, resultados, productos y actividades. En el Cuadro 1 se incluyen ejemplos de las preguntas clave.

Cuadro 1 – Ejemplos de preguntas clave sobre cuestiones de género en el marco lógico

IMPACTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La igualdad de género es un objetivo general al que se busca contribuir con el proyecto? • ¿El proyecto beneficiará por igual a hombres y mujeres (de distintas edades y grupos socioeconómicos)?
RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los resultados incluyen una referencia clara a las mujeres y los hombres y las desigualdades existentes entre ellos? • ¿La intervención tiene el potencial de mejorar el acceso de las mujeres al autoabastecimiento y otros recursos productivos, servicios, tecnologías, capacitación y oportunidades de empleo? • ¿La intervención tiene potencial para mejorar el poder de decisión de las mujeres con respecto a los recursos?
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los productos responden a las diferentes necesidades y prioridades de hombres y mujeres según lo identificado en el análisis de género? • ¿Los productos cuestionan o corrigen las desigualdades de género y las normas y prácticas discriminatorias existentes?
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para planificar las actividades del proyecto, participar en ellas y monitorizarlas? • ¿Las actividades programadas tienen en cuenta los roles y las responsabilidades de los hombres y las mujeres a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y beneficios derivados de la participación?

(Fuente: FAO Field Guide to Mainstream Gender in Forestry, 2016)

E. Proyectos sensibles al género versus proyectos transformadores de género

11. Al incorporar un análisis de género durante la fase de diseño del proyecto, se espera que todas las propuestas de proyectos de la OIMT sean “sensibles a las cuestiones de género”, en otras palabras, conscientes y sensibles con respecto a las cuestiones de género aplicadas en el contexto del proyecto y busquen “beneficios colaterales” en su diseño y resultados. Los proyectos que van más allá de la sensibilidad sobre cuestiones de género para mejorar activamente la igualdad de género y empoderar a las mujeres se denominan “transformadores de género”.

12. Los proyectos transformadores de género son aquellos que incluyen una evaluación crítica de los roles, normas y relaciones de género y trabajan para cambiarlos positivamente dentro de las áreas de trabajo de la OIMT. Estos proyectos incluyen uno o más objetivos dirigidos a crear conciencia sobre los roles y normas de género entre mujeres y hombres y transformar esas normas mediante acciones que cierren las brechas en materia de igualdad de género y promuevan los derechos de las mujeres, su poder, su posibilidad de expresión, sus oportunidades económicas, sus capacidades y sus beneficios. El Cuadro 2 contiene ejemplos de los tipos de objetivos de proyectos que se pueden considerar transformadores de género.

Cuadro 2 – Ejemplos de objetivos de proyectos transformadores de género

Tema	Objetivo del proyecto
Concientización e información	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el reconocimiento del rol de la mujer en el manejo sostenible de los bosques productivos tropicales, el uso de los bosques para el autoabastecimiento, y la generación de ingresos, cadenas de valor y mercados con base en los bosques • Crear conciencia sobre las brechas de género y sus impactos adversos en la economía de las maderas tropicales • Generar información y datos mejorados sobre la contribución de las mujeres al sector forestal y a la economía de la madera en todos los niveles • Aumentar la concientización de las mujeres con respecto a sus oportunidades económicas basadas en los bosques
Derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las políticas y la legislación relacionadas con los bosques para promover la igualdad de género a nivel nacional, subnacional y/o local • Mejorar la implementación de las leyes y políticas vigentes • Fortalecer los derechos de las mujeres con respecto a la tenencia y propiedad de las tierras forestales y al acceso a los recursos forestales • Resolver conflictos entre los derechos consagrados en la legislación y los derechos consuetudinarios
Empoderamiento económico	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las empresas forestales de mujeres en varios niveles • Mejorar el acceso de las mujeres a los servicios financieros y al capital, inclusive a líneas de crédito y microfinanciamiento • Mejorar el acceso de las mujeres a los mercados de productos forestales • Mejorar el acceso de las mujeres a tecnologías habilitantes, inclusive tecnologías de información y comunicación, así como técnicas de transformación de la madera • Fortalecer la participación de las mujeres en las cadenas de valor forestales • Promover igual remuneración por igual trabajo
Poder y posibilidad de expresión	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación de las mujeres en grupos de usuarios forestales • Mejorar la participación y la influencia de las mujeres en los procesos decisorios relacionados con los bosques a nivel local, nacional e internacional • Promover mujeres en puestos gerenciales y de liderazgo en instituciones forestales, autoridades forestales nacionales, empresas privadas y concesiones • Fortalecer las redes de mujeres en varios niveles del ámbito forestal • Vigilar cómo los procedimientos acordados se reflejan en las prácticas vigentes
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el acceso de las mujeres a las oportunidades de educación y capacitación (técnica, profesional, académica) en relación con el ámbito forestal • Mejorar el acceso de las mujeres a los servicios de extensión • Mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres y sus capacidades para ganarse el sustento, inclusive en industrias de producción forestal de valor agregado
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la distribución y repartición equitativa de los beneficios derivados de los bosques para hombres y mujeres • Apoyar la equidad entre hombres y mujeres en la generación de los beneficios derivados de los bosques