



Forest Stewardship Council®



Diversidad y Género en el FSC

V-1, marzo de 2021



Diversidad y género en el FSC

Índice

Resumen	3
Informe del grupo de estudio y recomendaciones	5
1. ¿Qué significa diversidad y género?	5
2. Diversidad y género en el FSC.....	6
2.1 La diversidad en el FSC – posibilidad de una evaluación estructurada limitada	6
2.1.1 <i>La diversidad en el esquema de certificación del FSC</i>	6
2.1.2 <i>Diversidad del personal del FSC</i>	8
2.1.3 <i>Diversidad en grupos de trabajo y entidades de toma de decisiones del FSC</i>	9
2.2.1 <i>Igualdad de género en el esquema de certificación del FSC</i>	11
<i>Implementación de los requisitos de género en el esquema de certificación FSC y los sistemas de auditoría</i>	12
El indicador de género en los ENMFR	12
Hallazgos del análisis del informe de certificación	12
Entrevistas a expertos	13
2.2.2 <i>Igualdad de género en el personal del FSC</i>	14
Composición de los Grupos de Trabajo FSC	15
Consejo Directivo del FSC.....	15
Otras actividades FSC relacionadas con género	16
3. Comunicación y aprendizaje sobre diversidad y género	16
3.1 <i>Aprendizaje sobre diversidad y género</i>	16
3.1.1 <i>Personal global del FSC, incluyendo la Red FSC y grupos encargados del desarrollo de estándares</i>	17
3.1.2 <i>Entidades de certificación, requisitos para auditar el género</i>	17
3.1.3 <i>Asamblea General del FSC</i>	17
3.2 <i>Comunicar los requisitos de diversidad y género del FSC</i>	17

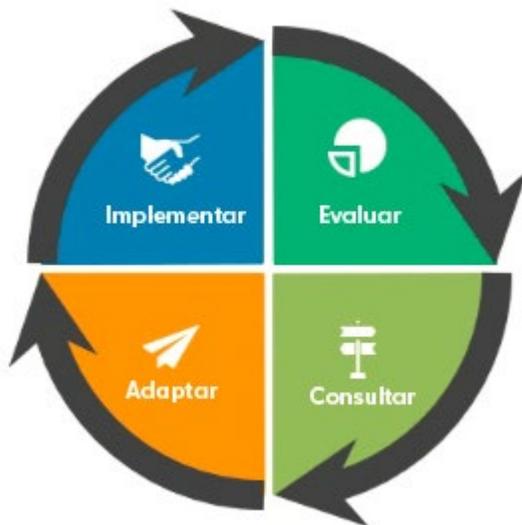
Resumen

Muchas organizaciones internacionales¹ en el mundo multilateral y de desarrollo han priorizado la transversalidad de la diversidad y de la igualdad de género en su trabajo desde la década de los 1990. La Estrategia Global del FSC y los Estándares de Manejo Forestal Responsable hacen referencia al Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de la ONU sobre diversidad e igualdad de género desde 2012.

Este documento hace un inventario de dónde se encuentra el FSC en el desarrollo de la diversidad e igualdad de género y propone los siguientes pasos. El desarrollo estuvo a cargo de un Grupo de Estudio sobre Diversidad y Género,² el cual evaluó las iniciativas de diversidad y género existentes en el FSC para desarrollar un punto de partida para los siguientes pasos. El grupo estuvo apoyado por Martha Núñez y Linda Fienberg, personas de enlace del Consejo Directivo. El anexo 1 presenta el plan de trabajo del Grupo de Estudio. El Grupo de Estudio identificó cuatro campos de trabajo principales:

1. Monitoreo (o evaluación) del género y diversidad en el establecimiento de estándares y sistemas de auditoría del FSC.
2. Monitoreo de la receptividad de género y diversidad en los recursos humanos del FSC a escala mundial.
3. Aprendizaje sobre género y diversidad.
4. Sensibilización y divulgación de género y diversidad.

La metodología utilizada por el Grupo de Estudio tiene 4 pilares:



1. Recopilar información sobre los elementos existentes en el esquema de certificación FSC sobre diversidad e igualdad de género, así como en el personal global del FSC.
 2. Hacer una consulta de los hallazgos y recopilar hallazgos adicionales, en particular, a auditores y Entidades de Certificación (EC) (para el esquema FSC).
 3. Adaptar, cuando proceda, a través de procesos de aprendizaje.
 4. Implementar adaptaciones y otras sugerencias.
- El pilar 1 se completó y aquí se informa sobre el mismo. Para el pilar 2, el Grupo de Estudio se vio entorpecido por la pandemia de COVID-19, la cual obligó a que las reuniones de EC se realizaran de manera virtual y significó que las reuniones se centraron más en resolver prioridades para las EC. Resultó imposible incluir un taller sobre la realización de auditorías al indicador de género.

³ La pandemia también retrasó el estudio entre el personal del FSC global. Esto significó que los hallazgos todavía no se han sometido a consulta en su totalidad, y el trabajo está en distintas etapas para los diversos elementos. No obstante, el Grupo de Estudio presenta en este informe sus hallazgos de la evaluación y consulta que tuvieron lugar.

En resumen, el Grupo de Estudio propone como siguiente paso el desarrollo de un marco de acción, incluyendo los siguientes aspectos:

¹ Ligas a recursos: [FAO](#), [FAO-UNECE](#), [UNFCCC](#), [CBD](#), [UN Women Watch](#), [World Bank](#), [CIFOR](#), [IUCN](#) y muchas organizaciones más.

² El grupo de estudio: Marion Karmann (investigación sobre involucramiento), Joachim Meier-Dörnberg (PSU), Mathias Fecht y Bea Eimermacher (RH) y Gemma Boetekees (Soluciones para Actores Interesados).

³ No obstante, consideramos que hasta ahora hay muy poca experiencia en los auditores sobre auditorías a los requisitos de género, si vemos las pocas CAR (solicitudes de acción correctiva) que encontramos. Además, 2020 fue un año perdido para auditar las cuestiones de género debido a COVID y a la derogación de audiotorías y auditorías documentales.

- Garantizar una atención y acción adecuadas a diversidad y género en el desarrollo de estándares nacionales de manejo forestal responsable (ENMFR), a la composición de los grupos de trabajo y grupos de trabajo técnicos y a la realización de auditorías y presentación de informes.
- Mantener el foco de atención en esforzarse hacia y/o asegurar la diversidad y el equilibrio de género en las entidades de toma de decisión del FSC.
- Centrar la atención de los esfuerzos de formación de la capacidad para el personal y los Socios de la Red con respecto a facilitar la diversidad y el equilibrio de género, incluyendo, pero no solamente, en las funciones de liderazgo.
- Fomentar la inclusión de perspectivas de diversidad y género en las actividades de campo⁴ del FSC.
- Desarrollar la comunicación con miembros y actores interesados mostrando los enfoques de diversidad y género del FSC a través de relatos, mensajes focalizados, etc., incrementando los grados de consciencia sobre cuestiones de diversidad y género en públicos FSC importantes.

⁴ Incluyendo las oficinas regionales y nacionales.

Informe del grupo de estudio

1. ¿Qué significa diversidad y género?

Una organización incluyente significa que todas las personas de la organización deberían sentirse representadas y ser escuchadas. No obstante, en todo el planeta, las minorías y los grupos marginados a menudo están estructuralmente excluidos, siendo ésta la situación también en silvicultura y desarrollo de productos forestales. Como resultado, la representación, participación, intercambio de conocimientos y liderazgo de mujeres, jóvenes, miembros de Pueblos Indígenas y otros grupos marginados permanecen bajos.

La diversidad y la igualdad de género son importantes puntos focales del trabajo del FSC. A través de nuestros proyectos y esquema de certificación, nuestra finalidad es contribuir a la participación activa de todos los grupos de la sociedad y a una misma distribución de poder e influencia entre los intereses económicos, sociales y ambientales, así como entre mujeres y hombres, sin importar su edad, género, raza, religión, orientación sexual u origen étnico.

La **diversidad** refleja las diferencias visibles e invisibles que existen entre personas, incluyendo, entre otros, identidad de género, raza, origen étnico, orientación o identidad sexual, edad, clase económica, idioma, religión, ubicación, nacionalidad, educación y estado familiar/marital. Estas diferencias visibles e invisibles entre las personas también pueden conducir a diferencias en experiencias, valores, actitudes y formas de pensar, comportarse, comunicarse y trabajar.

El **género** se refiere a las funciones, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades de hombres y mujeres con las que se les determina o que les son adscritas dentro de determinada sociedad y contexto – y cómo estas funciones, responsabilidades, derechos e identidades afectan e influyen unas a otras. El término ‘género’ a menudo se confunde con ‘sexo’. No obstante, el ‘sexo’ generalmente se refiere a la biología y anatomía masculinas y femeninas, mientras que el ‘género’ se refiere al conjunto de cualidades y comportamientos que la sociedad espera de hombres y mujeres.⁵ Así pues, los ‘roles de género’ están socialmente determinados y pueden cambiar con el tiempo puesto que los valores y las normas sociales no son estáticas. Estos roles, etc., pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y dentro de lugares⁶.

Cabe señalar que ‘género’ no es intercambiable por ‘mujeres’ o ‘sexo’ sino que se refiere a la consideración simultánea de los roles tanto de hombres como de mujeres y su interacción.

La **igualdad** se refiere al objetivo que queremos lograr para que todos puedan beneficiarse de derechos, responsabilidades y oportunidades iguales en sus vidas. Significa que los individuos están empoderados para desarrollar sus intereses, necesidades y prioridades sin las limitaciones impuestas por los estereotipos asociados con su género o características.

La **equidad** se refiere a la imparcialidad en el trato para mujeres y hombres según sus respectivas necesidades. Un objetivo de la equidad de género requiere de medidas para rectificar los desequilibrios entre sexos, en particular para compensar las desventajas históricas y sociales de

⁵ [Gender and Organisational Change](#), Goverman and Gurung, 2001

⁶ [UNDP, Gender Mainstreaming in Environment and Energy Training Manual](#), 2015

las mujeres. La equidad puede entenderse como el medio, mientras que la igualdad es el fin. La equidad conduce a la igualdad.⁷

2. Diversidad y género en el FSC

En la [Estrategia Global del FSC 2021 - 2026](#), la diversidad y género forma parte de las tres estrategias, mostrando el carácter incluyente del enfoque.

La estrategia 1 dice:

- Inspirar e inspirarse en miembros y socios nuevos y ya existentes para co-crear soluciones locales y globales de manejo forestal responsable que resuelvan los relacionados desafíos forestales actuales tales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la desigualdad de género y la violación a los derechos de trabajadores, Pueblos Indígenas y comunidades locales, al tiempo que proporcionamos productos forestales al mundo.

La estrategia 2 dice:

- El FSC ha creado modelos de iniciativas que incrementan el acceso a mercados o inversiones para productos y servicios forestales suministrados por Pueblo Indígenas, comunidades locales y pequeños propietarios y que promueven la equidad de género y la diversidad.
- Las empresas cumplen su compromiso con las agendas de sostenibilidad local y global al adherirse a los valores sociales del FSC a través de la certificación, beneficiando a trabajadores, Pueblos Indígenas, comunidades locales, incluyendo perspectivas de género y diversidad.

Y la estrategia 3 hace referencia a que:

- El FSC se ha involucrado en alianzas y asociaciones visibles para crear impacto mediante la promoción de la certificación forestal y soluciones de paisajes forestales que protegen al medio ambiente y respetan los derechos, además de que mejoran los medios de subsistencia de las personas que dependen de ellos. Los socios pueden incluir a instituciones gubernamentales e intergubernamentales, empresas, ONG ambientales y sociales, sindicatos, organizaciones para la equidad de género, organizaciones de Pueblos Indígenas, financiadores, inversionistas, entre otros.

2.1 La diversidad en el FSC – posibilidad de una evaluación estructurada limitada

El FSC tiene bastantes requisitos claros en el esquema de certificación para la diversidad. Una evaluación cuantitativa del desarrollo de estándares, procesos de certificación y manejo forestal certificado requeriría de un monitoreo sistemático de los datos que se están recopilando pero que todavía no son fácilmente accesibles en el FSC. Los elementos de diversidad que nosotros recomendaríamos que se reportaran son especialmente sobre derechos de trabajadores, Pueblos Indígenas y comunidades y sobre representación geográfica. Nos hemos concentrado específicamente en el origen geográfico puesto que ya se cuenta con datos disponibles para esto.

2.1.1 *La diversidad en el esquema de certificación del FSC*

Para el FSC, **el trabajo en diversidad incluye la igualdad para trabajadores, Pueblos Indígenas, comunidades locales e igualdad de género.** Para muchos de estos elementos de

⁷ Fuente: IFAD, UICN

diversidad, el FSC ha incorporado enfoques para promover la igualdad **en el esquema de certificación.**

Los **derechos de los trabajadores** son el componente básico del Principio 2 de los [Principios y Criterios del FSC](#) para el manejo forestal responsable y, recientemente, los [requisitos laborales fundamentales de la OIT se agregaron a los requisitos de Cadena de Custodia](#), incluyendo la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, el respeto a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los derechos tradicionales de los Pueblos Indígenas y su involucramiento, así como el de las comunidades son los componentes clave de los Principios 3 y 4 de los [Principios y Criterios del FSC](#), lo cual requiere que todos los propietarios y administradores de bosques certificados FSC identifiquen y respalden los derechos de los Pueblos Indígenas a la propiedad de la tierra, al uso de la tierra y el acceso a los recursos que la tierra puede proporcionar. Los PyC del FSC establecen que las empresas certificadas FSC respalden los principios del consentimiento libre, previo e informado (CLPI) en cuanto a que una comunidad tiene el derecho de otorgar o retirar su consentimiento a propuestas que pudieran afectar las tierras que son de su propiedad, que ocupa o, de alguna otra forma, utiliza. En 2015, el Comité Permanente de Pueblos Indígenas (CPPI) fue fundado como un grupo asesor del Consejo Directivo del FSC para otorgar a los Pueblos Indígenas una voz activa y una representación permanente en el FSC. La [Fundación Indígena FSC](#) se creó en 2020 para que los Pueblos Indígenas tengan voz sobre el manejo y la preservación sostenida de los bosques del mundo.

2.1.2 Diversidad del personal del FSC

En 2020, Recursos Humanos FSC analizó la diversidad en el personal global del FSC. Esto se hizo a través de un estudio, una repetición ampliada del estudio de 2018 que principalmente se enfocaba solamente al género. El análisis de 2020 fue más amplio e incluyó datos de género y otros elementos de diversidad tales como el origen geográfico y la edad.

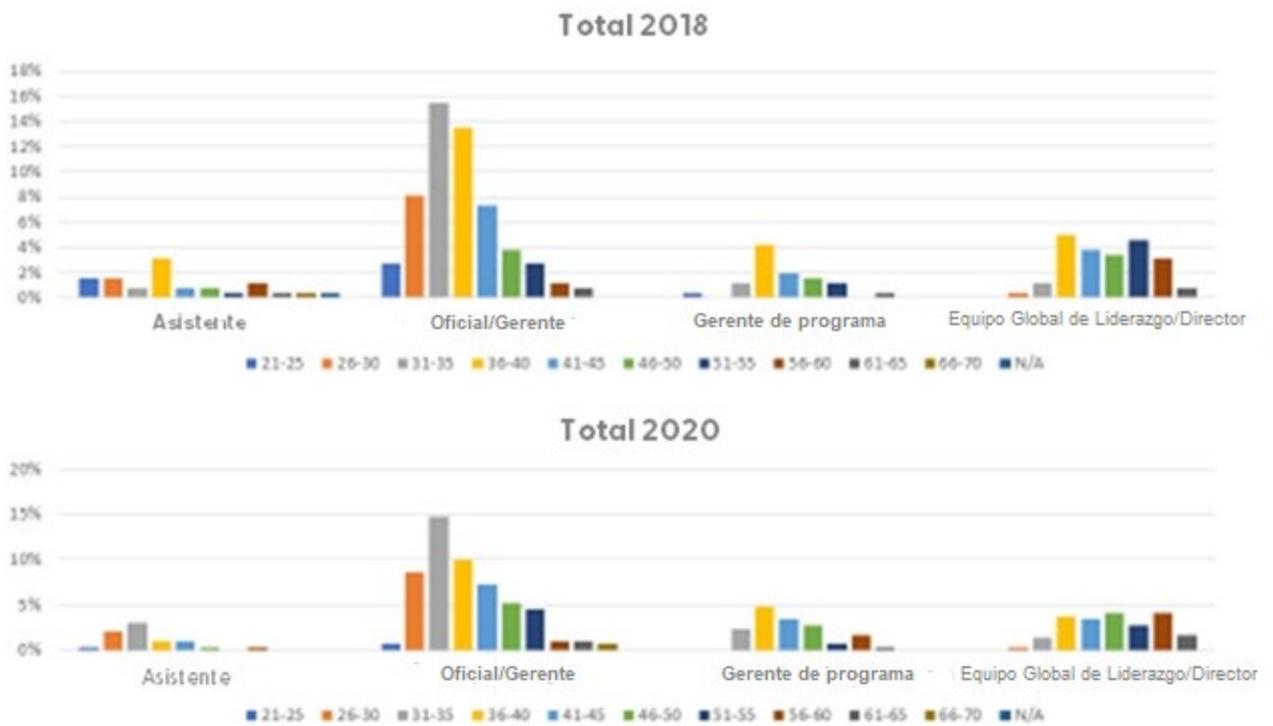
Dos comparaciones fundamentales de los hallazgos sobre diversidad muestran que la diversidad en estos dos criterios – origen del personal y diversidad de edad en nivel de puesto – podría requerir de cierta atención focalizada del reclutamiento en el FSC.

Origen del personal – total en 2018 y 2020

	2018	2020
Europa	47%	53%
Norteamérica	11%	9%
Australia + Nueva Zelanda	3%	3%
Países de la CEI	7%	6%
Norte	67%	70%

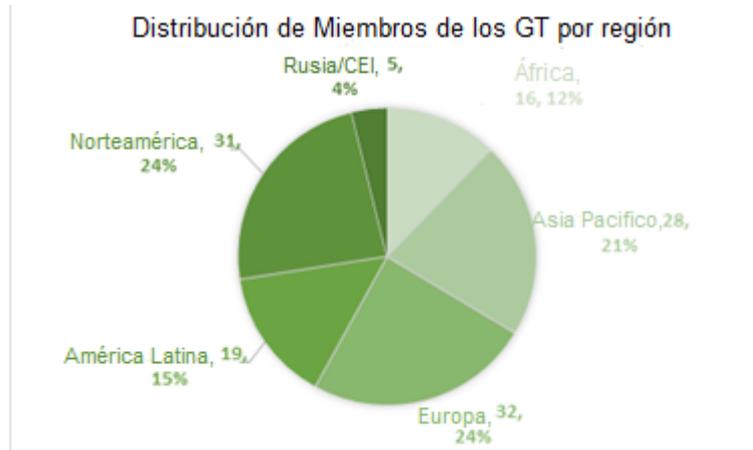
África	4%	5%
Mundo árabe	0%	0%
América Latina	16%	14%
Asia Pacífico	12%	10%
Sur	33%	30%

Diagrama 6: Nivel de puesto por edad – total en 2018 y 2020

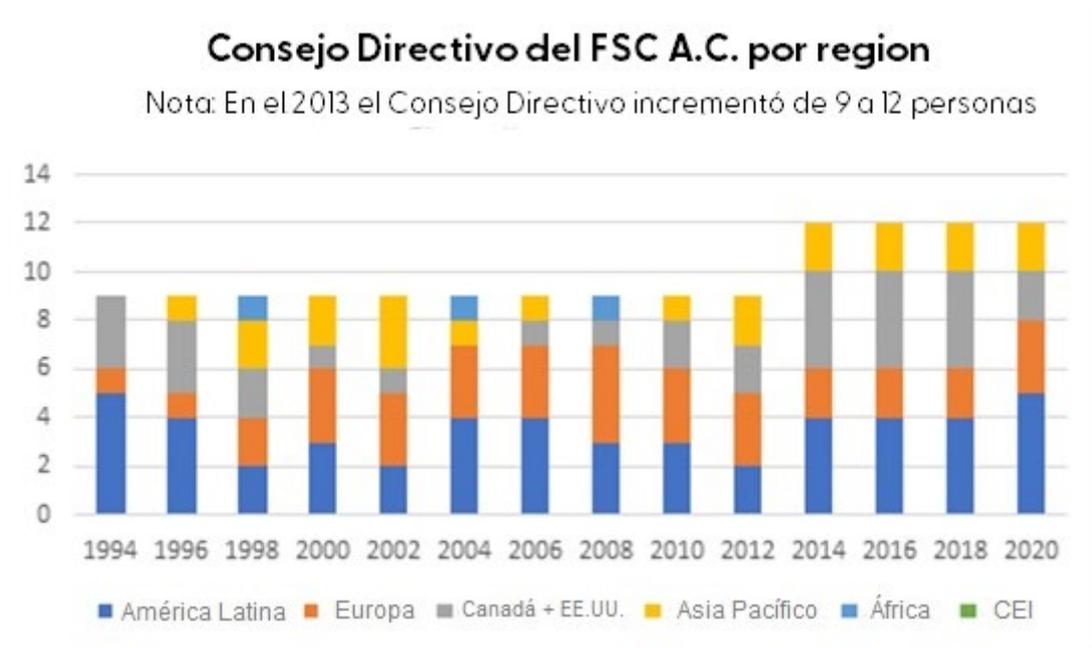


2.1.3 Diversidad en grupos de trabajo y entidades de toma de decisiones del FSC

Vinculados al desarrollo del esquema, evaluamos el origen geográfico de miembros de 20 grupos de trabajo del FSC Internacional que desarrollan o modifican documentos del marco normativo FSC, tales como políticas, procedimientos y estándares. Esto muestra lo siguiente:



También evaluamos el origen geográfico de los miembros del Consejo del FSC del período de 2015 a 2021.



Estos diagramas muestran que la diversidad geográfica es especialmente difícil de representarse para la CEI (en el consejo FSC, esta región todavía no ha estado representada) y África. Es posible que algunos estén al tanto de esto, pero aún así vale la pena mencionarlo.



2.2 Igualdad de género en el FSC

2.2.1 Igualdad de género en el esquema de certificación del FSC

Los indicadores de igualdad de género en los estándares de manejo forestal responsable se introdujeron en 2012.

- En 2012, el FSC introdujo el criterio C2.2 sobre género en la versión 5 del FSC-STD-01-001, los [Principios y Criterios](#) (PyC) para el Manejo Forestal Responsable.
- En 2015 se publicaron los [Indicadores Genéricos Internacionales](#) (IGI) del FSC-STD-60-004, diseñados para abordar los criterios de los PyC y ser adaptables a nivel nacional para los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable (ENMFR). En especial, los nueve indicadores⁸ para el C2.2 y aquellos para el C7.6 respaldan la igualdad de género en las operaciones certificadas.
- El Grupo de Dirección de Transversalidad de Género, establecido en 2015, en consulta con expertos externos sobre género y auditores desarrollaron una Guía para esos indicadores en [Promoting Gender Equality in National Forest Stewardship Standards \(FSC-GUI-60-005\)](#) (Promoción de la Igualdad de Género en los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable).
- Desde los [IGI modificados](#) en 2015, los Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares FSC Nacionales (GDE) pueden adoptar o adaptar los requisitos de género los indicadores nacionales a sus

⁸ 2.2 La Organización* deberá* promover la equidad de género* en las prácticas de empleo, las oportunidades de capacitación, la adjudicación de contratos, los procesos para involucrar* a los actores sociales y las actividades de manejo.

- 2.2.1 Se implementan sistemas que promueven la igualdad de género* y previenen la discriminación de género en las prácticas de empleo, las oportunidades de capacitación, la adjudicación de contratos, los procesos de *involucramiento** y las actividades de manejo.
- 2.2.2 Las ofertas de trabajo están disponibles para mujeres y hombres en las mismas condiciones, y se anima a las mujeres a participar activamente en todos los niveles laborales.
- 2.2.3 El trabajo realizado normalmente por mujeres (viveros, silvicultura, aprovechamiento de Productos Forestales No Maderables, medición del peso, embalaje, etc.) se incluye en los programas de capacitación y de salud y seguridad en la misma medida que el trabajo que normalmente es llevado a cabo por hombres.
- 2.2.4 Se paga el mismo salario a mujeres y hombres que hacen el mismo trabajo.
- 2.2.5 Se paga directamente a las mujeres utilizando métodos de pago acordados mutuamente (por ejemplo, transferencia bancaria directa, pagos directos de cuotas escolares, etc.) para asegurar que reciben y conservan sus salarios con seguridad.
- 2.2.6 La baja por maternidad no es menor a un período de seis semanas después del parto.
- 2.2.7 La baja por paternidad está disponible y no hay sanción para las personas que dispongan de ella.
- 2.2.8 Se organizan reuniones, comités de gestión y foros de toma de decisiones de manera que incluyan a mujeres y hombres, y faciliten la participación activa de ambos.
- 2.2.9 Existen mecanismos confidenciales y eficaces para denunciar y eliminar los casos de acoso sexual y discriminación basada en el sexo, el estado civil, la maternidad/paternidad o la orientación sexual.

Género y diversidad en el FSC – Informe de referencia

GÉNERO Y PFMN

Una cantidad considerable de investigación se ha realizado sobre género y silvicultura.¹ En muchas partes del mundo, y especialmente en el sector informal, hombres y mujeres recolectan y usan madera y PFMN. Las diferencias de género en el uso de productos forestales dependen del nivel de comercialización. Por ejemplo, las mujeres recolectan productos principalmente para la subsistencia; y los hombres negocian productos forestales con valor comercial. Algunas actividades como la fabricación de carbón, los viveros y el procesamiento de madera involucran tanto a hombres como a mujeres y la caza es casi siempre un asunto de hombres, con excepciones locales. Esta división del trabajo observada se basa tanto en tradiciones culturales como en diferencias socioeconómicas. Los roles de género pueden cambiar con el tiempo y en respuesta a circunstancias cambiantes. Aunque los usos de las mujeres de los recursos forestales a menudo difieren de los de los hombres, muchos programas tienden a ignorar las necesidades particulares de las mujeres con respecto a silvicultura y PFMN, las cuales podrían incluir el mapeo de AVC, la elección de diseños de plantación/monocultivo y las preferencias por el acceso a Servicios del Ecosistema. Esto se debe principalmente a la falta de datos, información y metodologías adecuadas para abordar esta cuestión.

propias realidades nacionales. La guía también se utiliza durante las evaluaciones de manejo forestal realizadas por auditores.

Implementación de los requisitos de género en el esquema de certificación FSC y los sistemas de auditoría

El Grupo de Estudio monitoreó si el Criterio C2.2 del FSC y sus IGI relacionados (vea el pie de página) y los indicadores nacionales se implementan en los bosques certificados y los hallazgos de la implementación se toman en cuenta en las revisiones regulares de los ENMFR y los PyC FSC. Esto debe hacerse para más de 80 países. En cuanto a la igualdad de género, es importante tener presente que los administradores forestales y los auditores llevan a cabo mapeos y consultas a actores interesados, lo cual posiblemente sea más significativo cuando son incluyentes del género y sensibles al género. Como ejemplo, una atención particular en el contexto de la igualdad de género debería concederse al rol de los Productos Forestales No Maderables (PFNM). Hay que tomar nota del cuadro de texto⁹ para una explicación de por qué éste es un elemento importante para la igualdad de género.

Para comprender mejor lo que significa la implementación de los requisitos de género del FSC en distintos países y si los impactos pudieran verse influidos por la concientización sobre género, el Grupo de Estudio analizó:

- la composición de los miembros de diversos Grupos de Trabajo (GT) FSC, incluyendo los GDE;
- el estándar nacional de manejo forestal responsable (ENMFR) desarrollado por estos GT FSC;
- los informes de certificación con base en el nuevo ENMFR;
- entrevistas a auditores, personal de ASI y coordinadores de GDE FSC y otros expertos.

El indicador de género en los ENMFR

En el proceso de desarrollar un ENMFR, los IGI del FSC-STD-60-004 pueden adoptarse tal cual aparecen, adaptarse al contexto nacional, o descartarse. Para finales de 2019, 25 ENMFR se basaron en la Versión 5 de los PyC con el nuevo Criterio de Género. Dentro de estos 25 ENMFR, fue más frecuente que se adaptaran o descartaran algunos de los nueve C2.2 IGI que otros:

- Entre los que más se **adoptaron** estuvo el IGI 2.2.6 que regula la baja por maternidad para subrayar la relevancia de este derecho al cuidado de los hijos después del nacimiento con un tiempo mínimo para la baja en todos los países y regiones.
- Entre los que más se **descartaron** estuvo el IGI 2.2.5 que asegura el pago de salario a mujeres empleadas, por ejemplo, en países del norte, entendiéndose que esto ya lo cubre el P 1. El descarte relativamente bajo en países del sur global (22 %) podría deberse a una falta de la legislación respectiva o una falta de confianza en la aplicación de la ley.
- Entre los que más se **adaptaron** estuvo el IGI 2.2.1 que pide un sistema que asegure la igualdad de género como un concepto general, descrito como un procedimiento del marco interno de la Organización. Varias descripciones distintas sobre cómo implementar este requisito con información adicional se desarrollaron, algunas también haciendo referencia a la legislación nacional a acatar.

Hallazgos del análisis del informe de certificación

En enero de 2020, 195 operaciones forestales (12 % de todos los certificados a escala mundial) fueron auditadas con respecto los 25 ENMFR mencionados anteriormente. En cada quinta auditoría (en 36 de 195) se detectaron

no conformidades de manejo forestal con los requisitos de género y se formularon Solicitudes de Acción Correctiva (CAR, por sus siglas en inglés). Las CAR deben atenderse a más tardar para la siguiente auditoría con el fin hacer un cambio positivo al *status quo*.

Los informes sobre el “número de hombres y de mujeres de las personas que trabajan” en las operaciones certificadas para MF se convirtió en un requisito desde 2009, cuando el estándar FSC 20-007 se introdujo. Esta información está disponible en los informes públicos de MF pero es difícil de acceder y no sirve para una generalización debido a que los requisitos de formato de informes (FSC-STD-20-007 b) no están estandarizados y no se puede dar seguimiento a quién se contabilizó (por ej., personas que trabajan en operaciones certificadas con contratos permanentes o también jornaleros de día y contratistas; solamente “trabajadores” o también personas en puestos de alto nivel; solo trabajadores forestales o también personal administrativo).

Entrevistas a expertos

El Grupo de Estudio organizó dos estudios: uno a **auditores** y otro a la **Red FSC**, para evaluar las perspectivas sobre la relevancia y auditabilidad de los requisitos de género en el FSC. Las tasas de respuesta fueron bajas, también debido a COVID-19, y un taller previsto en la reunión de EC de 2020 sobre la auditoría a género y diversidad fue imposible.

Expertos Sociales de ASI recomendaron enfáticamente que el FSC exija la capacitación sobre género a auditores y auditores líderes sociales para las auditorías de manejo forestal.

ISEAL y BSR presentaron hallazgos de publicaciones fundamentales y de entrevistas a 9 miembros de ISEAL ‘en el transcurso de los últimos 3 años’ en el [“Estudio final: consideraciones de transversalidad de igualdad de género en iniciativas de múltiples actores interesados”](#) (junio de 2020). En la siguiente síntesis, el FSC está identificado como el Miembro 6 y la evaluación fue: *Esfuerzos básicos (se) hacen por incorporar un lenguaje sensible al género en todo el sistema y el estándar, pero no hubo reflexión o diseño de estrategias adicionales en torno a las cuestiones de género. El grado de conciencia de cuestiones de género entre el personal es reducido y no hay una dotación de recursos especial para esto. No se tiene en funcionamiento un monitoreo de género.* ISEAL confirmó que la Guía del FSC que promueve la igualdad de género en los ENMFR proporciona ejemplos adecuados para otros esquemas de miembros de ISEAL.



2.2.2 Igualdad de género en el personal del FSC

En 2018, por primera vez, el FSC recopiló datos sobre género del personal a escala mundial. Estos datos de referencia se recolectaron para identificar posibles brechas y tendencias en el equilibrio de género del personal FSC, permitiendo que los administradores identifiquen si la composición de equipos refleja un equilibrio de género y diversidad o si se requieren consideraciones adicionales. Este ejercicio se repitió en 2020, complementándolo con datos ampliados.

	Recuento		Empleados de tiempo completo
	2018	2020	
Personal en Bonn	82	92	88
Personal externo	22	40	36
Socio de la Red	155	158	137
Total	259	290	261

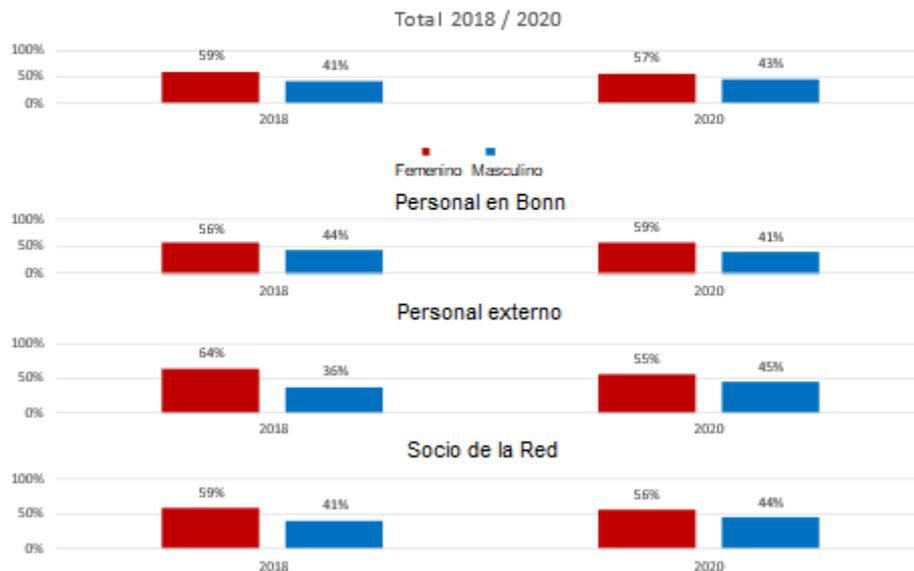
El estudio de 2020 lo respondieron la mayoría de los Socios de la Red e incluyó a persona externo (incluyendo personal regional) y personal de la oficina de Bonn.

El estudio incluyó para las tres categorías de la tabla una evaluación por edad, grado de titularidad del puesto, origen geográfico en cuanto a género (hombres/mujeres). El informe completo se encuentra en una síntesis en power point.

Comparación de la distribución por género del personal global del FSC¹⁰:



Distribución de género

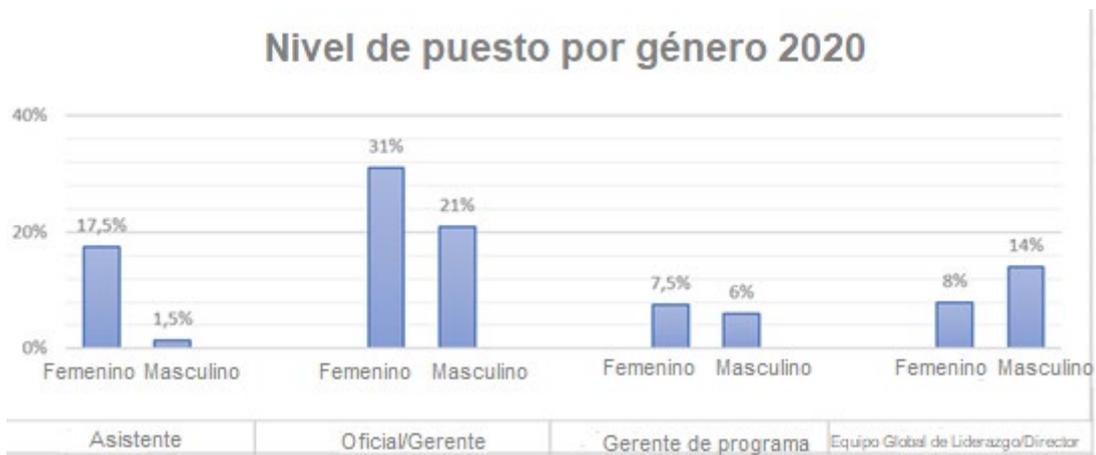


- Un leve incremento de 2 % en cuanto a personal masculino se encontró sobre las cifras totales, en comparación con el período de 2018 a 2020.

¹⁰ Los datos para 2020 se recopilaron sistemáticamente y son más comprensibles que los de 2018, lo cual no siempre permite una comparación completa.

- En cuanto al personal de la oficina de Bonn, aquí el personal femenino aumentó, con una disminución del porcentaje del personal femenino entre personal externo y Socios de la Red. Todos los cambios están por debajo del 10 % y en su mayoría en el rango de 3 %.

El grupo de estudio también analizó el nivel del puesto *versus* el género.



Esta síntesis muestra que en los puestos de liderazgo en el FSC (miembros del Foro Global de Liderazgo y Directores), los hombres están mejor representados. En los rangos de directores, funcionarios y asistentes, las mujeres tienen una participación más elevada. Este es el caso para las tres categorías de personal¹¹ (Bonn, externos y SR).

2.2.3 Igualdad de género en los grupos de trabajo FSC y entidades de toma de decisión

Composición de los Grupos de Trabajo FSC

Se evaluó la composición de los 23 GDE y otros 20 GT FSC. En conjunto se contabilizaron 222 miembros de GDE y 133 miembros de GT FSC. Mientras que en los GDE, la participación general de mujeres es del 23 %, al nivel de GT, ésta es del 37 %.



En otras palabras: en promedio, más hombres que mujeres participaron en GT FSC. En los GDE (aquellos que desarrollan los ENMFR), menos de cada cuarta persona es mujer.

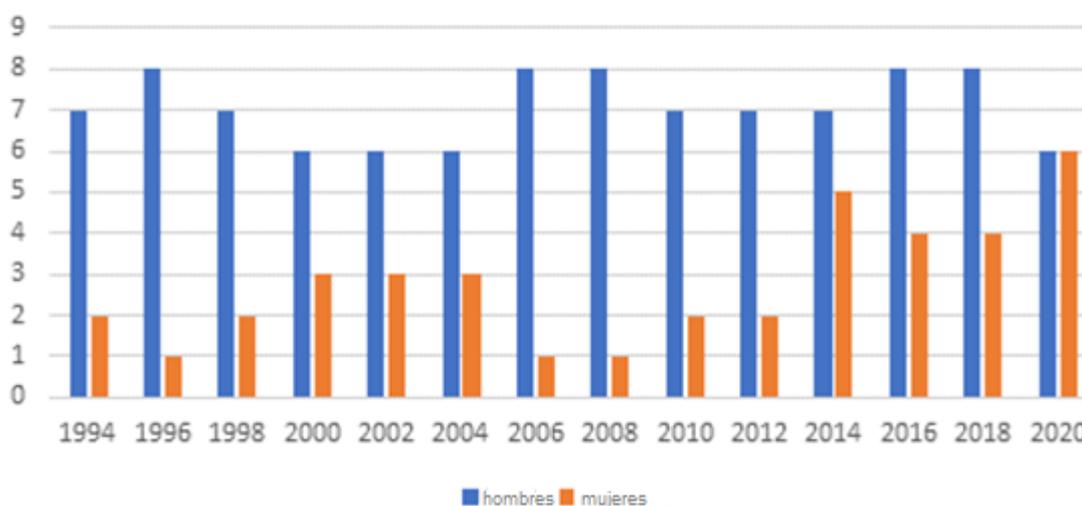
Consejo Directivo del FSC

El siguiente diagrama muestra la composición del Consejo Directivo del FSC.

¹¹ Cabe señalar que estas son cifras de 2020 y que la composición del personal podría haber cambiado en 2021.
Género y diversidad en el FSC – Informe de referencia

Composición del Consejo Directivo del FSC A.C.

Nota: En el 2013 el Consejo Directivo incrementó de 9 a 12 personas



Otras actividades FSC relacionadas con género

- Desde el 8 de marzo de 2015, el FSC tiene una ‘Representante Especial para cuestiones de Género’; desde 2016, el FSC dedica horas de trabajo del personal para apoyar el trabajo sobre investigación en cuestiones de género y diversidad y para difundir los hallazgos. Esto incluye formar parte del grupo de trabajo sobre género de ISEAL.
- Históricamente, las Asambleas Generales (AG) auspician sesiones de “mujeres en la silvicultura” para lograr una sensibilización sobre el abordar cuestiones de género; en la AG de 2014, el desarrollo de una Estrategia de Igualdad de Género se discutió y, en última instancia, se adoptó en el Plan Estratégico Global 2015-2020.
- Desde 2018, el FSC evaluó el involucramiento del personal desde una perspectiva de género y diversidad. Esto incluye la creación en 2019 del Grupo de Estudio para Diversidad y Género, responsable de este informe.

3. Comunicación y aprendizaje sobre diversidad y género

La comunicación y el aprendizaje sobre diversidad y género en el FSC aún no están muy desarrollados en esta etapa. Hay dos razones para eso: en primer lugar, debemos identificar dónde estamos para poder comprender la necesidad de aprendizaje y lo que podríamos comunicar. Esto ya se logró. En segundo lugar, el aprendizaje se vio muy perjudicado por la pandemia, que hizo que todas las reuniones globales fueran virtuales y redujo considerablemente el tiempo dedicado a esas reuniones. La mayor parte de lo que se describe en este capítulo o bien ya está en proceso de preparación (página web) o se tiene previsto implementarlo lo antes posible bajo las condiciones de la pandemia y el calendario de las reuniones.

3.1 Aprendizaje sobre diversidad y género

Se han identificado dos grupos focalizados principales: el personal global FSC / la Red FSC y los grupos encargados del desarrollo de ENMFR y las entidades de certificación. Habíamos previsto poder presentar los Género y diversidad en el FSC – Informe de referencia

hallazgos y aprendizajes en la Asamblea General, identificando los próximos pasos. No obstante, muchas de las reuniones previstas para estos talleres de aprendizaje no tuvieron lugar debido a la pandemia y, en consecuencia, el trabajo en cuanto al aprendizaje se retrasó considerablemente.

3.1.1 Personal global del FSC, incluyendo la Red FSC y grupos encargados del desarrollo de estándares

El plan tal y como lo desarrollamos incluía:

- Personal global en la Reunión del Personal Global del FSC (RPG) de 2020: presentación de los resultados del estudio – esto no se hizo ya que las repuestas del estudio aún no estaban disponibles y la reunión fue virtual.
- Con la Red Global en la RPG de 2020: sesión de discusión sobre diversidad y género en los grupos de desarrollo de estándares – si encontramos que los GDE no tienen la equidad de género como un entregable básico en el estándar, entonces ¿cómo podemos mejorar esta cuestión y qué tipo de capacitación sobre sensibilización podría funcionar? Esto tampoco ha sucedido.

3.1.2 Entidades de certificación, requisitos para auditar el género

- Reunión de EC 2020: planeamos presentar un análisis de las CAR (Petición de Acción Correctiva) sobre género (ver más arriba) y una discusión sobre cómo podríamos mejorar esta implementación. Esto no se incorporó a la agenda priorizada de la reunión de EC. Para la próxima reunión de EC de 2021, la agenda aún no se ha establecido y en vista de que la agenda la establecen las EC mismas y que la reunión será de nuevo virtual, tendremos que ver si la cuestión se puede incorporar.

3.1.3 Asamblea General del FSC

Un taller con miembros donde se identifican hallazgos y aprendizajes provenientes de distintas partes de la evaluación de diversidad y género en el FSC se planificó para 2020 y ahora se pospuso para la Asamblea General de 2021.

3.2 Comunicar los requisitos de diversidad y género del FSC

El Consejo Directivo del FSC pidió que se incluyera una comunicación sobre diversidad y género en el trabajo del Grupo de Estudio. Lo siguiente es lo que se preparó:

- En el equipo de comunicación del FSC, se desarrolló y difundió un [video sobre el ODS5-ONU relativo al género](#), el cual está disponible en la página Web pública del FSC.
- Los Socios de la Red han publicado artículos sobre el Día Internacional de la Mujer y el Día de los Caídos. Vea un ejemplo del [FSC Reino Unido](#) y un ejemplo en [FSC Facebook](#).
- Se desarrolló la [página Web sobre derechos de los trabajadores](#), la cual incluye referencias a los requisitos de género.
- Una [página Web sobre diversidad y género](#) se desarrolló y publicó.
- Una presentación sobre diversidad y género entre el personal del FSC se desarrolló y posiblemente podría subirse a la página Web una vez que se publique bajo la forma de un artículo o un paquete de diapositivas.
- Se preparó y discutió una presentación sobre diversidad y género en un contexto de política en el Grupo de Política y Estándares del personal FSC.
- En una reunión para el personal FSC en Bonn se hizo una presentación del trabajo de diversidad y género en el FSC.