

# **LIBRO VERDE DEL FSC SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO:**

## ***BENCHMARKING* AL ESTADO GLOBAL DE GÉNERO Y BOSQUES**

**Documento preparado para el Forest  
Stewardship Council  
Diciembre de 2021**



<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
1.1 Principios y estándares del FSC e igualdad de género	9
1.2 El género en los principios y estándares FSC: ¿Cuál es su estatus actual?	12
1.3 Fundamento para este Libro Verde	13
<b>2. LA IMPORTANCIA DEL GÉNERO EN EL MANEJO FORESTAL RESPONSABLE</b>	<b>15</b>
2.1 Una visión ampliada del manejo responsable	15
2.2 Género, igualdad de género y equidad de género	16
2.3 Género y receptividad de género	17
2.4 Tendencias básicas en género y conceptualización de los bosques	18
2.5 Diversidad y género	19
<b>3. FACTORES SISTÉMICOS QUE INFLUYEN EN EL GÉNERO EN SISTEMAS FORESTALES: HACIA UN ENTENDIMIENTO DE MÚLTIPLES ESTRATOS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>20</b>
3.1 Un entendimiento sistémico del género en los bosques a los niveles macro, meso y micro	20
3.2 El dilema: ¿desde dónde abordar la igualdad de género en el FSC?	22
<b>4 EL GÉNERO EN LAS CADENAS DE VALOR FORESTALES</b>	<b>23</b>
4.1 Definición de las cadenas de valor forestales	23
4.2 Divisiones en razón del género en las cadenas de valor forestales	25
4.2.1 Cadenas de suministro de madera	26
4.2.2 Cadenas de Valor de Productos Forestales No Maderables (PFNM)	28
<b>5. IDENTIFICACIÓN DE CUESTIONES CENTRALES DE GÉNERO EN LOS BOSQUES DE RELEVANCIA PARA EL FSC</b>	<b>31</b>
5.1 La brecha salarial en razón del género	31
5.2 Acceso a recursos, tenencia de la tierra y derechos de propiedad	33
5.3 Participación en razón del género de actores interesados en la toma de decisiones	36
<b>6. SIGUIENTES PASOS: PUNTOS DE PARTIDA PARA ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE VALOR FSC</b>	<b>39</b>
6.1 Cuestionar los valores subyacentes de los bosques como 'negocios' y oportunidades de explotación	39
6.2 Abordar las relaciones de poder estructurales en lugar de focalizarse en mujeres en lo individual	40
6.3 Innovación de las cadenas de valor y reconocimiento de la multifuncionalidad de los bosques	42
6.3.1 Aumentar la sensibilización y apreciación de los productos de base forestal a lo largo de las cadenas de valor	42
6.3.2 Considerar un enfoque en cadenas de valor para PyMEs, pequeños propietarios y locales	43
6.3.3 Utilizar conocimientos múltiples	43

6.4.1	Practicar la transversalización de género en el sistema FSC – basarse en los principios, estándares y criterios existentes	44
6.4.2	Un enfoque conjunto para la igualdad de género	45
6.4.3	Capacitación y sensibilización	46
6.4.4	Indicadores sensibles al contexto y su implementación	47
6.4.5	Participación para impactar	48
6.4.6	Predicar con el ejemplo	48
5.	OBSERVACIONES FINALES	48
6.	BIBLIOGRAFÍA	50

### Lista de Figuras

Figura 1	Brecha de Género Global - tiempo estimado que se requiere para cerrar la brecha de género por región.....	8
Figura 2	La visión de 2050: bosques resilientes mantienen la vida en el planeta (FSC 2020).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figure 3	Diagrama de flujo del proceso de valor agregado de la madera (Fu 2014)	
Figura 4	Principales tipos de certificaciones FSC (FSC 2021c).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

### Lista de Tablas

Tabla 1	Principios del FSC (FSC 2021a)	11
Tabla 2	Indicadores Genéricos Internacionales (IGI) que acompañan al Criterio 2.2 (FSC 2016b)	13
Tabla 3	Tipología de la participación (Agarwal 2001)	38

## Resumen ejecutivo

- Este Libro Verde presenta un denominador común sobre la igualdad de género en bosques que funcione como punto de partida para involucrarse en la igualdad de género en el sistema FSC; asimismo, ofrece un entendimiento común de las cuestiones de género en los bosques e identifica los puntos de partida para que el FSC aborde proactivamente la desigualdad de género en su trabajo.
- Aun cuando en muchos países se han logrado avances significativos, la brecha de género todavía prevalece, incluso en países que han dado pasos para abordarla. Así pues, este documento exhorta a los países miembros del FSC a que no se vuelvan complacientes en promover acciones de género, sino que más bien colaboren para alcanzar la igualdad de género en todo el sistema FSC.
- Los impactos basados en el género en la brecha salarial en razón del género, el acceso a recursos y tenencia, así como en la participación según el género para la toma de decisiones del FSC son globales por naturaleza y como tales, estos impactos están presentes en el trabajo de todo el FSC. Los roles de género pueden cambiar según el contexto y el momento, por ejemplo, a través de la exposición y una mayor sensibilización y abordar la desigualdad de género es, por lo tanto, un proceso en marcha.
- Para que el FSC aborde eficazmente el género, es esencial ir más allá de un enfoque 'sensitivo frente al género' y buscar activamente ser receptivos al género e ir más allá de la identificación de las desigualdades de género hacia la identificación y la incorporación proactiva de las acciones de género al FSC que podrán ayudar al FSC a superar los prejuicios de género. Esto permitirá que mujeres y hombres se involucren y beneficien por igual de los bosques y fomentará la participación de mujeres y hombres en las cadenas de valor FSC.
- Hay que tener cautela de no polarizar el valor masculino y femenino sobre clasificaciones binarias, sino más bien demostrar que distintos actores interesados pueden tener valores distintos en relación con los bosques y que éstos pueden y deben coexistir en el sistema FSC.
- El reconocimiento de los servicios del ecosistema en el sistema FSC es un área en la que se puede lograr un reconocimiento mucho mayor de los roles de mujeres y hombres en los bosques. Además, con el reconocimiento de los servicios del ecosistema también se presentan roles adicionales en los bosques, tales como gestionar el diseño, monitoreo y elaboración de informes de los servicios del ecosistema, lo cual proporciona importantes puntos de partida para la acción de género.
- Posibles puntos de partida en la discusión para abordar el género en las cadenas de valor FSC incluyen un cuestionamiento a los sistemas de valor que impulsan al FSC como organización; un cambio del enfoque de abordar la acción de género al nivel individual hacia abordar las relaciones estructurales de poder; la innovación en las cadenas de valor; y el reconocimiento de la multifuncionalidad de los

bosques, lo cual incluye aumentar la sensibilización, centrar la atención en las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) y pequeños propietarios en la cadena de valor y utilizar múltiples conocimientos.

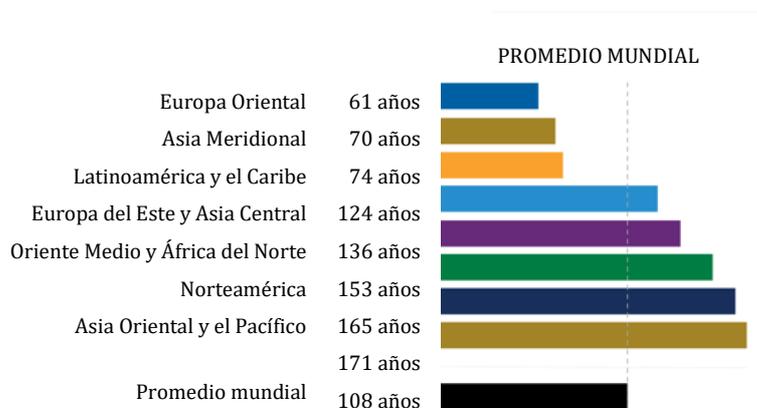
- Un enfoque sobre practicar la transversalización de género es importante, por ejemplo, aprovechando los principios, estándares y criterios existente; un enfoque conjunto para la igualdad de género en donde se mantenga la transversalización de género en todos los principios FSC; la capacitación y sensibilización en múltiples niveles del FSC; el desarrollo e implementación de indicadores sensitivos al contexto al nivel local (donde se promueva la adopción o adaptación de indicadores receptivos al género más que desecharlos); la participación para lograr impactos; y predicar con el ejemplo.
- Lograr la igualdad de género es un proceso iterativo y en curso, por lo que las consideraciones de género deben transversalizarse en todo el trabajo del FSC, desde el inicio hasta la certificación, siguiendo el camino hasta llegar al monitoreo y evaluación a largo plazo.
- En los casos en que el género se cruza con otros ejes de marginación, es posible que las mujeres estén más expuestas a grados adicionales de discriminación. La interseccionalidad, la cual se basa en entender que mujeres y hombres tienen identidades estratificadas que son el resultado de estructuras sociales, históricas y de poder, es una herramienta que puede aplicarse además de la receptividad al género para manejar mejor esta discriminación. Un entendimiento más profundo de estas múltiples identidades, además del género, puede ayudar a diseñar respuesta más efectivas.

## 1. Introducción

Este Libro Verde hace un análisis comparativo del estado global de género y bosques e identifica posibles puntos de partida para que el Forest Stewardship Council (FSC) aborde proactivamente la desigualdad de género en su trabajo en todo el mundo. El acceso a recursos, la división del trabajo basada en género, el poder de toma de decisiones y el acceso a mercados son de un alcance global. Como tales, estos impactos están presentes en todos los aspectos del trabajo del FSC. El género también es central en la dinámica humana en todas las etapas de usar y manejar los bosques y sus cadenas de valor y está presente en todos los niveles de la organización, desde las salas de junta globales hasta las comunidades locales y las personas que las ocupan (Ryan 2018). En la actualidad, la mayoría de las personas que “manejan formalmente los bosques y el uso del bosque...tienden a ser hombres y tienden a provenir de ambientes urbanos privilegiados” (Deal 2014). Para cumplir su mandato, el FSC debe hacer un trabajo encaminado a una situación en la que todos los administradores forestales puedan contribuir a lograr la misión del FSC, independientemente de su edad, género, identidad de género, discapacidad, raza, casta, etnia, nacionalidad, religión, estatus socioeconómico, orientación sexual o cualquier otro estado.

La brecha de género global es real también en el sector forestal. Así pues, se requiere de una acción sostenida urgente para abordar las igualdades de género profundamente enraizadas. El Índice Global de Brecha de Género lo desarrolla el Foro Económico Mundial y hace un análisis comparativo de la brecha de género en países con base en cuatro dimensiones centrales: participación y oportunidad económicas; nivel educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. El informe de 2021 muestra que la Brecha de Género sigue siendo amplia y, de los países con importantes zonas de bosques, la clasificación por rango incluye a Finlandia (2), Noruega (3), Suecia (5), Ruanda (7) y Alemania (11). Las 20 principales también incluyen a países como Costa Rica (15), Filipinas (17) y Sudáfrica (18). En Norteamérica, Canadá ocupa el lugar 24, mientras que Estados Unidos el lugar 30. La Figura 1 muestra el tiempo que se requiere para cerrar la brecha económica de género, con expectativas de cierre de la brecha regional de género tardando hasta 61 años en Europa Oriental, 74 años en Latinoamérica y el Caribe y hasta 165 años en Norteamérica y 171 años en el Pacífico (Figura 1).

¿Cuánto tiempo tardarían las regiones para posiblemente cerrar la brecha de género económica?



Fuente: Informe de la Brecha de género mundial, Foro Económico Mundial

Figura 1 Brecha de Género Global - tiempo estimado que se requiere para cerrar la brecha de género por región.

A pesar del enorme progreso que se ha logrado en las últimas décadas hacia la igualdad de género a escala mundial, las cifras anteriores muestran que no hay razón para que ningún país desacelere sus esfuerzos hacia la igualdad de género. Además de los desafíos y desigualdades que enfrentan las personas cisgénero<sup>1</sup>, los desafíos de personas trans y no binarias requiere atenderse ya que las personas que no se identifican exclusivamente como hombre o mujer enfrentan obstáculos estructurales, prejuicios y discriminación en el trabajo a causa de su identidad y expresión de género. Esta discriminación puede asumir distintas formas y es necesario atenderla urgentemente; no obstante, estas personas no son el foco de atención de este libro y este libro no pretende captar sus experiencias y desafíos. Esto merece su propia investigación, tal y como la merece la desigualdad de género, para evitar una equiparación de cuestiones y desafíos que afectan a ambas causas y las cuales requieren cada una de nuestra completa atención.

A pesar de no ser el foco de atención de este libro, este documento podría resultar relevante para abordar la desigualdad relacionada con comunidades trans y no binarias ya que el binarismo de género sustenta discriminación de género y estereotipos de género y las estructuras laborales influyen en el acceso al trabajo, acceso a recursos y políticas. Investigaciones recientes demuestran que los hombres enfrentan reacciones violentas por desviarse de las normas del género masculino (Mayer 2018) y la meritocracia y las diferencias biológicas entre hombres y mujeres son dos maneras que tienen las organizaciones de justificar las desigualdades de género en las prácticas de

<sup>1</sup> Se refiere a personas que se identifican con el sexo biológico asignado al nacer.

promoción. A manera de ejemplo, mujeres trans denuncian haber perdido puestos laborales de elevado poder una vez que se manifestaron como mujeres (Griggs 1998), mientras que hombres trans señalan ser más respetados una vez que se les mira como hombres en comparación cuando se les percibía como mujeres en el trabajo (Schilt 2010). Así pues, aun cuando este libro está centrado en el binarismo de género de mujeres y hombres, el mismo hará mención de áreas que son de relevancia para comunidades trans y no binarias.

### 1.1 Principios y estándares del FSC e igualdad de género

Un manejo y utilización apropiados de los recursos forestales ayudará tanto a las personas de la localidad como a la sociedad en su conjunto a disfrutar de los beneficios a largo plazo de los bosques (FSC 2015). Para lograr esto, el FSC ha desarrollado un enfoque voluntario, vinculado al mercado para mejorar las prácticas silvícolas en todo el mundo desde su creación en 1993. La visión del FSC para 2050 es lograr “bosques resilientes que mantengan la vida en el planeta”, en la cual los bosques del mundo se atesoran por el valor y los beneficios que proporcionan (FSC 2020). Su misión es “Bosques para Todos para Siempre”, la cual el FSC promoverá a través de un manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo. En su Estrategia Global 2021-2026, el FSC busca regresar a sus raíces como organización y confirma un compromiso de promover el manejo forestal responsable de una manera que permita la resiliencia de los bosques y cree un valor y beneficios ambientales, sociales y económicos (FSC 2020). Este valor es holístico y se transforma con el tiempo.

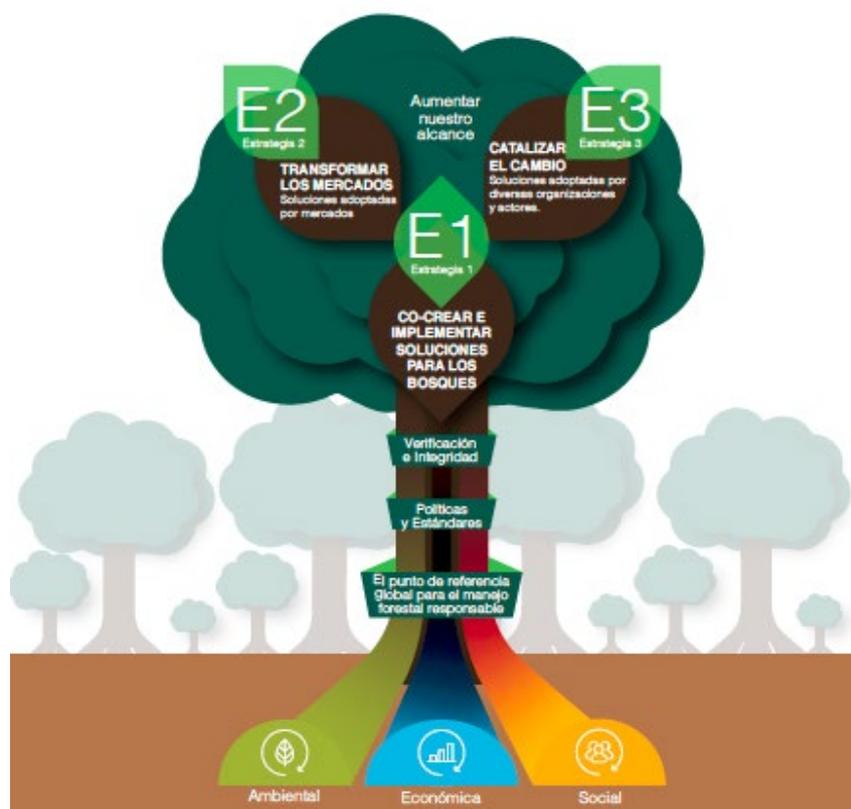


Figura 2 La visión de 2050: bosques resilientes mantienen la vida en el planeta (FSC 2020)

La estrategia 2021-2026 se yergue en tres pilares esenciales:

1. La co-creación e implementación de soluciones forestales, la cual revitalizará la certificación para impulsar la expansión del manejo forestal responsable haciéndola atractiva, útil y viable para usuarios potenciales. Lo anterior abarca la protección de la credibilidad del FSC, la demostración del impacto a través de tecnología moderna y, junto con nuestros miembros y socios, la co-creación de soluciones para los desafíos relacionados con los bosques.
2. La transformación de los mercados, a través de la promoción de la adopción del FSC para conducir a resultados en el terreno y proporcionar un mayor valor a los titulares de certificados, respaldando el cambio a economías circulares de base biológica y carbono reducido. A través de datos y comunicaciones mejorados, el FSC destacará el valor y los beneficios sociales, ambientales y económicos de bosques certificados FSC y sus productos y servicios. Para lograr lo anterior, se tiene contemplada una cercana colaboración con actores del mercado que incrementará y satisfará la demanda de productos y servicios certificados, centrando la atención en sectores con la oportunidad más grande de un impacto para lograr la visión de 2050.
3. Catalizar el cambio. Esencialmente, lo anterior se propone lograr “...un nuevo paradigma forestal en el que el verdadero valor de los bosques se reconoce e incorpora a la sociedad en todo el mundo. (FSC 2020, p 11)

El FSC ofrece un sistema para la acreditación voluntaria y la verificación por terceros independientes con el fin de que los actores interesados en las cadenas de valor forestales puedan obtener material de proveedores sostenibles y comunicar esto a sus clientes. Dos estándares conducen este proceso: (i) estándares de manejo forestal (MF), los cuales establecen normas para que operadores forestales acaten requisitos de manejo forestal responsable; y (ii) estándares de cadena de custodia (CoC), los cuales establecen requisitos para la verificación de materiales y productos certificados FSC a lo largo de la cadena productiva desde el bosque hasta el consumidor. Dentro de estos, las áreas de trabajo abarcan el establecimiento y desarrollo de Estándares y Principios para la certificación FSC; la certificación y la realización de auditorías a las cadenas de valor; la gestión de controversias; y el suministro de capacitación, marketing y comunicaciones.

Un conjunto de 10 principios se aplica a toda la certificación FSC de manejo forestal (Tabla 1). Los principios son intrínsecos a todos los estándares de manejo forestal utilizados por entidades de certificación acreditadas y, por lo tanto, conforman la base de las decisiones de certificación FSC de manejo forestal.

<b>Principio 1: Cumplimiento de las leyes</b>
Cumplir todas las <i>leyes</i> , reglamentos y tratados internacionales ratificados en el ámbito nacional, así como las convenciones y los acuerdos, que sean aplicables.
<b>Principio 2: Derechos de los trabajadores y condiciones de empleo</b>
Mantener o mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores.
<b>Principio 3: Derechos de los pueblos indígenas</b>

Identificar y respaldar los derechos legales y consuetudinarios de los Pueblos Indígenas, en relación con la propiedad, uso y manejo de la tierra, territorios y recursos, que resulten afectados por las actividades de manejo.
<b>Principio 4: Relaciones con las comunidades</b>
Contribuir al mantenimiento o mejora del bienestar social y económico de las comunidades locales.
<b>Principio 5: Beneficios del bosque</b>
Manejar de forma eficiente el rango de múltiples productos y servicios de la Unidad de Manejo para mantener o mejorar su viabilidad económica a largo plazo y toda la gama de beneficios ambientales y sociales.
<b>Principio 6: Valores e impactos ambientales</b>
Mantener, conservar y/o restaurar los servicios del ecosistema y los valores ambientales de la Unidad de Manejo y deberá evitar, reparar o mitigar los impactos ambientales negativos.
<b>Principio 7: Planificación del manejo</b>
Contar con un plan de manejo acorde con sus políticas y objetivos y proporcional a la escala, intensidad y riesgo de sus actividades de manejo. Este plan de manejo deberá implementarse y mantenerse actualizado basándose en la información del monitoreo, con el objetivo de promover un manejo adaptativo. La planificación asociada y la documentación sobre los procedimientos deberán ser suficientes para orientar al personal, informar a los actores afectados e interesados y justificar las decisiones de manejo.
<b>Principio 8: Monitoreo y evaluación</b>
Demostrar que el progreso hacia el cumplimiento de los objetivos de manejo, los impactos de las actividades de manejo y las condiciones de la Unidad de Manejo se monitorean y evalúan, de manera proporcional a la escala, intensidad y riesgo de las actividades de manejo, con el fin de implementar un manejo adaptativo.
<b>Principio 9: Altos valores de conservación</b>
Mantener y/o mejorar los Altos Valores de Conservación en la Unidad de Manejo, a través de la aplicación de un enfoque precautorio.
<b>Principio 10: Implementación de las actividades de manejo</b>
Las actividades de manejo realizadas por o para la organización en la Unidad de Manejo se deberán seleccionar e implementar en concordancia con las políticas y objetivos económicos, ambientales y sociales de la organización y conforme a los Principios y Criterios en su conjunto.

*Tabla 1 Principios del FSC (FSC 2021a)*

La Política para la Asociación con el FSC es un documento básico del sistema FSC que ayuda a abordar problemas a lo largo de la cadena de valor. Esta política tiene la finalidad de proteger la buena reputación del FSC y las entidades asociadas con el sistema FSC actuando como una salvaguardia ante organizaciones involucradas en actividades inaceptables tales como el aprovechamiento o el comercio ilegales de productos forestales; la violación a los derechos humanos en el sector forestal; la infracción a los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); una degradación significativa de altos valores de conservación en los bosques; la conversión significativa de bosques a plantaciones o a otro uso; y el uso de árboles genéticamente modificados con fines comerciales (FSC 2015a). Si se descubre que una organización actúa infringiendo la política, todos los lazos contractuales con la organización pueden rescindirse. Fundamentalmente, la Política para la Asociación permite al FSC ir más allá de las áreas certificadas ya que exige que todas las organizaciones asociadas se comprometan a impedir una infracción de las actividades anteriores. Actualmente, el FSC está desarrollando procedimientos de remediación y

procesos relacionados para ayudar a implementar la política. El género es relevante para varias de estas actividades perjudiciales y, por lo tanto, es esencial considerarlo en la Política para la Asociación y su implementación.

En 2018, el FSC lanzó su Procedimiento de Servicios del Ecosistema (SE) (FSC-PRO-30-006), el cual tiene la finalidad de crear incentivos a la preservación de servicios del ecosistema valiosos en los bosques manejados responsablemente. Los servicios del ecosistema incluyen una gama de beneficios, entre los que están: agua limpia, beneficios recreativos, regulación climática y otros. El nuevo procedimiento facilitará el acceso a los mercados de servicios del ecosistema a través de proporcionar a propietarios de bosques, pequeños propietarios y comunidades las herramientas para verificar y obtener valor de sus impactos positivos en los ecosistemas. Además, el procedimiento puede facilitar los ‘pagos’ por servicios del ecosistema y agrega valor comercial para aquellos que manejan responsablemente los bosques y los que actúan para preservar los servicios de los ecosistemas forestales. El procedimiento de SE es una adición opcional al estándar de MF, y tiene un potencial significativo para incrementar la visibilidad del género y la equidad si se les promueve, ya que suscita la gama de beneficios creados por los bosques.

### **1.2 El género en los principios y estándares FSC: ¿Cuál es su estatus actual?**

Abordar la igualdad de género no es una nueva meta para el FSC y ya se han dado varios pasos para aumentar su inclusividad de género desde las discusiones de la “Estrategia Social” a finales de los mil novecientos noventa. Estos pasos incluyen la representación en la organización misma, el involucramiento de actores interesados, grupos de trabajo y comités incluyentes y diversos y el establecimiento de un Comité de Dirección sobre Género en 2013, seguido por un Grupo de Estudio de Diversidad y Género en 2018. El Grupo de Estudio se estableció para promover diversidad y género en la organización, incluyendo entre sus socios de la red y trabaja encaminado a lograr impactos positivos de inclusión del género y sociales en el sistema FSC.

Una de las cuestiones centrales que se abordan en esta área ha sido la armonización del FSC con los convenios de la OIT y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU sobre Igualdad de Género. Lo anterior resultó en la introducción del Criterio 2.2 en el estándar de MF como un mecanismo fundamental para la inclusión de género. El criterio centra la atención específicamente en los derechos de los trabajadores y busca asegurar la igualdad en la participación en todos los niveles de empleo en el FSC, salarios iguales, así como la licencia parental tanto para hombres como para mujeres. Así pues, esto ha creado un mandato para promover más la igualdad de género en el trabajo del FSC. El criterio 2.2 está definido por nueve indicadores centrados en mejorar la homogeneidad de implementación de la igualdad de género en todos sus estándares (Tabla 2). El criterio 2.2 es el esfuerzo más específico del FSC a la fecha para promover y hacer cumplir la igualdad de género en la silvicultura, ya que ofrece estrategias prácticas a grupos

encargados del desarrollo de estándares y otros actores interesados para que incorporen la igualdad de género en sus organizaciones (FSC 2016a).

La guía para la Promoción de la Igualdad de Género en los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable (FSC-GUI-60-005) fue desarrollada para ayudar a los encargados del desarrollo de estándares, al personal FSC y a otros actores interesados (por ej., auditores, silvicultores) involucrados en el desarrollo y/o aprobación de los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable. Este documento, el cual se desarrolló en consulta con expertos en género externos y auditores, ayuda a los actores interesados a abordar el criterio 2.2., explica los nueve Indicadores Genéricos Internacionales (IGI) sobre género y aborda los posibles desafíos prácticos relacionados con la implementación del criterio (FSC 2016b). Además, la guía GUI 60-005 también pretende orientar a los auditores y silvicultores a comprender los desafíos para la implementación.

<b>Indicadores Genéricos Internacionales para el Criterio 2.2</b>
2.2.1 Se implementan sistemas que promueven la equidad 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.
2.2.7 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 género, el estado civil, la maternidad/paternidad o la orientación sexual.

*Tabla 2 Indicadores Genéricos Internacionales (IGI) que acompañan al Criterio 2.2 (FSC 2016b)*

La adopción del criterio 2.2 condujo a la modificación de los Estándares de CoC para incluir los convenios fundamentales de la OIT.

### **1.3 Fundamento para este Libro Verde**

El momento de aparición de este Libro Verde es decisivo ahora que el FSC ha publicado su Estrategia Global 2021-2026, en la cual se toma un enfoque cada vez más holístico para los bosques. Como un sistema vinculado al mercado, el FSC se conecta a la dinámica real del mercado y, en consecuencia, el FSC ha redefinido iterativamente su enfoque y metas desde su creación. Esto incluye transitar de bosques principalmente en términos de productos relacionados con la madera hacia un enfoque más incluyente que abarca ahora las diversas y múltiples cadenas de valor que son evidentes en los bosques, así como una

percepción más amplia de bosques y paisajes forestales (por ej., a través del Libro Verde de Bosques Focales del FSC). Los pasos hacia esta visión holística de los bosques son graduales pero significativos y proporcionarán una plataforma prometedora para impulsar la agenda de igualdad de género del FSC.

Aún cuando tanto hombres como mujeres hacen un gran uso de los bosques, los beneficios y cargas de los bosques no están distribuidos equitativamente y tampoco su representación en los procesos de toma de decisiones. Lo anterior es aplicable no solo a los Estándares de MF, sino también al sistema FSC más amplio, incluyendo a los Encargados del Desarrollo de Estándares, la dotación de personal FSC, los grupos de trabajo y otras entidades de toma de decisión en el FSC. Las diferencias culturales y religiosas, así como los sistemas de valores y percepciones subyacentes, han resultado en diversos patrones geográficos y regionales de desigualdad de género en los bosques y las cadenas de valor en los que opera el FSC, los cuales se reflejan en sus sistemas de manejo y cadenas de valor. Además, la igualdad de género hace sentido en términos de negocios. Mujeres y hombres aportan distintas aptitudes y ventajas a la mesa, las cuales pueden impulsar eficiencias y mejorar el sistema (FSC 2016a). Así pues, la igualdad de género es una cuestión transversal de relevancia para todos los actores interesados del FSC. Este libro identifica áreas clave de desigualdades de género en las cadenas de valor forestales e identifica áreas a discutir con los actores interesados FSC que sirvan como punto de partida para abordar proactivamente las desigualdades de género en los bosques.<sup>2</sup> Esto es fundamental para aportar datos a las inversiones futuras en manejo forestal sostenible y puede ser un peldaño para más acciones incluyentes en el sistema FSC.

Este documento está estructurado de la siguiente manera: en la Sección 2, se plantea la importancia del género en el manejo forestal responsable, seguido por una evaluación de los factores sistemáticos que afectan a la igualdad de género en la Sección 3. En la Sección 4, se plantea el género en el contexto de las cadenas de valor forestales, las cuales se exploran más a fondo en la Sección 5, la cual identifica cuestiones centrales de género en los bosques que son de relevancia directa para el FSC. La Sección 6 identifica entonces los puntos de partida para abordar el género en las cadenas de valor FSC, los cuales pueden servir como punto de arranque para la organización; a esto le siguen las observaciones finales.

---

<sup>2</sup> Al leer este Libro Verde, es importante que el lector tome nota de que todo mundo está atrapado en sistemas de género propios, lo que significa que todos nos vemos influidos por una serie de factores en nuestras propias vidas, geografías y contextos locales que modelan la manera en que percibimos las cosas. Como tal, ninguno podemos escapar totalmente de nuestras propias experiencias y consecuentemente de nuestros propios prejuicios.

## **2. La importancia del género en el manejo forestal responsable**

Esta sección señala la importancia de considerar el género en el manejo forestal responsable y explica los términos y tendencias de género centrales en los bosques y la intersección del género con otras cuestiones de diversidad.

### **2.1 Una visión ampliada del manejo responsable**

El manejo forestal responsable es el valor central del FSC. En esencia, un manejo responsable significa asumir la responsabilidad de algo y cuidarlo bien (Smith y Finley 2006). En el contexto de los bosques, esto significa proteger al bosque y usar sus recursos cuidadosamente sin dañarlos o desperdiciarlos. No obstante, el término manejo forestal responsable da lugar a varias preguntas básicas: ¿quiénes son los encargados del cuidado de los bosques en el sistema FSC? ¿Cómo ha ido cambiando esta visión con el tiempo? ¿Cómo aparecen representados los encargados del cuidado en el FSC?

Desde la fundación del FSC, se puede observar un cambio en el enfoque de sus actividades, las cuales estaban dominadas inicialmente por un enfoque en la cadena de valor de la madera (y productos asociados) ya que este era el único mercado real al que podía conectarse el FSC en aquel momento. Más recientemente, el enfoque en la madera se está complementando con actividades significativas de otras cadenas de valor forestales. Esto permite comprender el valor de los bosques más allá del uso sostenible únicamente y reconoce los valores intrínsecos y no monetarios, conduciendo a un entendimiento mucho más amplio del manejo responsable que incluye una gama de valores de uso y no uso, además de las perspectivas ambientales, económicas y sociales. La degradación ambiental y las amenazas del cambio climático han impulsado más la ampliación desde un enfoque en el uso sostenible de los recursos forestales hacia bosques sostenibles y resilientes. Esta es una transformación decisiva de enfoque como la ampliación de una percepción en la que los bosques se conceptualizan predominantemente como recursos ‘madereros’, permitiendo que muchas otras voces sean reconocidas y escuchadas por ser las de los encargados del cuidado del bosque.

Sin embargo, muchos de estos encargados de cuidar el bosque permanecen sub-representados y con escasez de recursos en el manejo forestal. A manera de ejemplo, las voces de las comunidades indígenas que han sido siempre encargadas de cuidar el bosque, siguen luchando por ser escuchadas. Un Comité Permanente de Pueblos Indígenas se creó en 2013 para formalizar las voces de los Pueblos Indígenas en los Principios FSC (FSC 2021b). De forma similar, un Grupo de Estudio sobre Diversidad y Género se creó y en 2015, el Criterio 2.2 sobre equidad de género fue adoptado en los nuevos Principios y Criterios del Forest Stewardship Council (FSC 2015). El criterio 2.2 señala que: “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.” (FSC, 2015)

## **2.2 Género, igualdad de género y equidad de género**

El género se puede definir como los atributos, expectativas y normas sociales, conductuales y culturales asociadas con ser varón o hembra. El género representa un conjunto de características culturalmente específicas que definen el comportamiento social de mujeres y hombres, niños y niñas y la relación entre ellos (Tandon et al. 2018). Así pues, más que centrarse en las diferencias naturales entre mujeres y hombres, el género tiene que ver con cómo las sociedades dan significado a las diferencias en feminidad y masculinidad (Layen 2009). Los roles de género, entonces, se refieren a las tareas, responsabilidades y comportamientos socialmente definidos que se consideran apropiados para hombres y mujeres (Manfre y Rubin 2012). No obstante, a menudo el género se utiliza para abreviar un enfoque en las mujeres, más que en las relaciones entre mujeres y hombres. Lo anterior es problemático ya que, para desarrollar resultados equitativos y sostenibles en los bosques, es fundamental considerar los impactos tanto en hombres como en mujeres, sus interacciones (Haverhals et al. 2014), y la base en la que se asientan esas interacciones.

Dirigidas por normas socioculturales, mujeres y hombres (en todos los grupos étnicos, edades, religión, etc.) tienen diferentes necesidades, usos y conocimientos en relación con los ecosistemas forestales (Aguilar 2016). Por otra parte, las expectativas y normas asociadas con ser hombre o mujer que configuran las opiniones de lo que es adecuado para hombres y mujeres también es aplicable a escenarios forestales. En consecuencia, estas expectativas constituyen la base en la que se divide el trabajo y las tareas remuneradas se diseñan y evalúan, incluyendo las promociones (por ej., Piamonte et al. 2018), y otras maneras en las que las actividades de mujeres y hombres se valoran.

Si el género trata sobre hombres y mujeres, ¿por qué las intervenciones centradas en el género a menudo se enfocan en las mujeres? Esto se debe a que la igualdad de género exige que mujeres y hombres puedan disfrutar, por igual, de bienes, oportunidades, recursos y recompensas socialmente valorados. En los casos en que la desigualdad de género prevalece, por lo general, son las mujeres las que están excluidas o en desventaja en comparación con los hombres en relación al acceso a los recursos económicos y sociales y a la toma de decisiones. Por otro lado, aún cuando es frecuente que se use de forma intercambiable, existe una importante diferencia entre equidad e igualdad: mientras que la igualdad significa que todos reciben el mismo tratamiento, sin importar las diferencias individuales, la equidad significa, más bien, que todos reciben lo que requieren para tener éxito (Rise to Win 2021). La equidad, entonces, conduce a la igualdad. Los esfuerzos de la igualdad de género tienen, a menudo, un fuerte enfoque en las mujeres porque las mujeres están en desventaja en muchas áreas de los bosques y su utilización.

En el proceso de equidad de género, hay estrategias y medidas que abordan las desventajas históricas y sociales de las mujeres que impiden a mujeres y hombres funcionar en igualdad de circunstancias. Un aspecto fundamental de promover la igualdad de género está, por lo tanto, centrado en reparar los desequilibrios de poder y

dar a las mujeres más autonomía para manejar sus propias vidas (UNFPA, 2005). Lograr la igualdad de género requiere entonces del empoderamiento de las mujeres con el fin de garantizar que el acceso a recursos y los procesos de toma de decisión dejen de estar inclinados a favor de los hombres. Solo entonces podrán mujeres y hombres participar plenamente como socios iguales en la vida social, productiva y reproductiva (UNFPA 2005).

Esto no es tan fácil como parece. El no tomar en cuenta el género, por ejemplo, se refiere a no reconocer que los roles y responsabilidades que están asignados a distintos géneros se les atribuyen o se les imponen en un conjunto determinado de contextos sociales, culturales y económicos (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2021). Esto va en detrimento de los bosques sostenibles y resulta en oportunidades perdidas de lograr múltiples beneficios, incluyendo la igualdad de género (Colfer et al. 2016; Elias et al. 2017). En muchas instancias, el rol de la mujer en la silvicultura apenas se reconoce o no se reconoce para nada, y mucho menos lo entienden aquellos encargados de tomar decisiones, lo que lleva a políticas y estrategias que no toman en cuenta el género, aunque solo sea por la igualdad. Un enfoque equitativo de género para la gobernanza forestal comienza por un mayor entendimiento del singular rol que desempeñan las mujeres en el manejo de los recursos forestales (Aguilar 2016).

Una masa creciente de investigaciones ha destacado la naturaleza caracterizada por el género del acceso a los bosques, del manejo y del uso, así como de la participación en sus cadenas de valor y los beneficios asociados (vea por ej., Mai et al 2011 para un análisis sistemático del género en bosques, agro silvicultura y recursos arbóreos y sus mercados). El no tomar plenamente en cuenta la diversidad de contextos sociales y la manera en que esto ‘generiza’ el uso de los bosques ha entorpecido iniciativas en el sector forestal (Aguilar 2016). A nivel mundial, la falta de mujeres en las cadenas de valor forestales y en cargos de toma de decisiones ambientales resultará, a final de cuentas, en oportunidades perdidas para el uso sostenible de los recursos forestales o para la capitalización de una gama de conocimientos y experiencias sobre recursos naturales que mujeres y hombres tienen (Elias 2015). Como lo señala correctamente Aguilar (2016): “Si las iniciativas ambientales abarcan plenamente los principios de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, entonces éstas pueden tener un impacto sin precedentes” (p xxvii).

### **2.3 Género y receptividad de género**

Una acción efectiva para la igualdad de género en los bosques requiere de una planificación y recursos para asegurar que los principios generales se traduzcan en acción. Adoptar un enfoque de género incluye:

- Un análisis de los impactos diferenciales de las intervenciones propuestas en mujeres y hombres, respectivamente;
- El reconocimiento pleno de las distintas necesidades de hombres y mujeres, con base en consultas que deliberadamente busquen el consejo tanto de mujeres como de hombres;

- El reconocimiento del respectivo potencial de mujeres y hombres de desempeñar un rol activo en las cadenas de valor forestales y el manejo sostenible de recursos forestales;
- El reconocimiento de la necesidad de lidiar con los obstáculos institucionales que limitan la participación de las mujeres en el sector forestal;
- El reconocimiento del potencial de mujeres y hombres de participar en distintas cadenas de valor forestales;
- Un enfoque en la transversalización de género específica al contexto que esté anclada en los sistemas locales (de Groot 2018).

## **2.4 Tendencias básicas en género y conceptualización de los bosques**

La calidad de género no solo significa lograr bosques sostenibles. Como lo señalan Colfer et al. (2016): “Ignorar el rol fundamental que las relaciones de género desempeñan en la silvicultura no solo debilita las condiciones de los recursos locales, también impide que mujeres y niñas desarrollen la amplia gama de sus capacidades” (p. 3). A escala mundial, también se reconoce cada vez más que los roles, conocimientos e intereses de género han sido masivamente ignorados en las cadenas de valor incluyendo en el sector forestal (vea Reed y Christie 2008, Lidestav y Reed 2010, Pottinger y Mwangi 2011). Afortunadamente, el vínculo decisivo entre género y bosques y medios de subsistencia basados en el bosque está logrando reconocimiento. Los roles de género pueden cambiar según el contexto y el tiempo y la verdadera conservación y manejo de los bosques requerirá de un cambio de paradigma adicional, en particular con respecto a roles de liderazgo más incluyentes, en los que todo el trabajo forestal incorpore consideraciones de género desde su inicio, pasando por la implementación hasta llegar al monitoreo y la evaluación (Aguilar 2016).

Dos tendencias del sector forestal pueden observarse en las que el género ha sido reconocido en la manera en que los bosques se conceptualizan y manejan. En primer lugar, mientras que, tradicionalmente, el sector forestal (incluyendo las organizaciones certificadas FSC) combinaba a la industria silvícola con el sector forestal como un todo, estas inquietudes están evolucionando a una perspectiva más holística de los bosques, alejándose de los bosques como una cadena de valor de ‘madera’ exclusivamente, para abarcar múltiples cadenas de valor conectadas<sup>3</sup>. Un enfoque holístico requiere además de un análisis profundo de las cadenas de valor y los medios de subsistencia al interior y cerca de los bosques y dilucidará el involucramiento y los intereses de las mujeres con mucho mayor claridad (Colfer 2013). Por otra parte, demostrará que tanto mujeres como hombres son esenciales en las cadenas de valor forestales. Una segunda tendencia representa el entendimiento del rango de servicios del ecosistema que los bosques proporcionan y, en la que las nociones de valor también incluyen cada vez más un valor no monetario e intrínseco, además del enfoque monetario. Como resultado, elementos

---

<sup>3</sup> Estas cadenas de valor incluyen productos de madera, productos de pulpa y papel y productos forestales no maderables, los cuales pueden abarcar desde frutos y nueces, productos animales, medicinas, esencias, resinas y palmas, así como una gama de fibras tales como bambú y ratán, los cuales pueden aprovecharse en estado silvestre o cultivarse.

tales como biodiversidad, procesos ecológicos e inquietudes de la subsistencia humana se reconocen e incorporan cada vez más en el manejo y la utilización de los bosques (Colfer 2013). A manera de ejemplo, esto está incorporado en el Principio 5 del FSC, lo cual atrae la atención a una gama de productos y servicios y la necesidad de incrementar su viabilidad económica a largo plazo, así como el rango de beneficios ambientales y sociales.

## **2.5 Diversidad y género**

La diversidad se define como reconocer la gama de diferencias humanas y actuar sobre las diferencias visibles e invisibles que existen entre las personas. La diferencia humana conduce a una diversidad de maneras en que las personas experimentan, se comportan, valoran, se comunican y trabajan en relación con los bosques. Las estructuras complejas en las que viven las personas han resultado en realidades en las que no todas se benefician de la misma manera del uso y manejo del bosque o están igualmente representadas en la toma de decisiones. La degradación de los bosques tiene consecuencias graves para las personas que dependen de los recursos forestales, pero afecta de manera desproporcionada a los sectores más vulnerables de la sociedad, en particular, mujeres y niños – precisamente las personas que menor influencia tienen en la toma de decisiones.

Al nivel local del bosque, es problemático considerar a ‘comunidades’ o ‘actores interesados’ como homogéneos y armoniosos, o suponer que las personas comparten los mismos intereses. Un enfoque de este tipo no toma en cuenta las diferencias de oportunidades, intereses y dinámicas de poder que se basan en factores sociales, económicos, culturales y geográficos y que se desempeñan al nivel local. Si la diversidad no se considera y aborda en el diseño e implementación del trabajo del FSC a lo largo de la cadena de suministro, las desigualdades sociales pueden enquistarse aún más y las personas quedar todavía más marginadas y desfavorecidas. También existe una exigencia muy pragmática de incrementar la diversidad en el sistema FSC, ya que entre más diversos sean los actores interesados, mayor probabilidad habrá de que tengan éxito frente a la incertidumbre y la ambigüedad ya que aportan distintos antecedentes y experiencias a la discusión, logrando mejores resultados

En la actualidad, la mayoría de las personas que “formalmente manejan los bosques y el uso de los bosques ...tienden a ser varones y de orígenes urbanos privilegiados” (Deal 2014). Para lograr su mandato, el FSC debe trabajar encaminado a una situación en que todos los administradores forestales puedan contribuir a cumplir la misión del FSC, sin importar su edad, género, identidad de género, discapacidad, raza, casta, etnia, nacionalidad, religión, nivel socioeconómico, orientación sexual o cualquier otro estado. Cuando el género se cruza con otros ejes de marginación, las mujeres son las que tienen mayor probabilidad de experimentar estratos adicionales de discriminación. La interseccionalidad, la cual se basa en el entendimiento de que mujeres y hombres tienen identidades estratificadas que son resultado de las estructuras sociales, históricas y de poder, es una herramienta que puede aplicarse, además de la receptividad de género para

manejar mejor la discriminación. Un entendimiento más profundo de estas identidades múltiples, además de la brecha de género pueden ayudar a diseñar respuestas más efectivas (Kangas 2014).

Esta sección ha mostrado la importancia de incorporar el género al trabajo del FSC. Por otra parte, para que el FSC aborde el género eficazmente, es esencial ir más allá de un enfoque 'sensitivo' al género, en el que las cuestiones de género simplemente se identifican o no se agudizan, para pasar a ser más receptivos al género e incorporar proactivamente acciones de género en el FSC que ayuden a superar históricos prejuicios de género. Un enfoque como este permite a mujeres y hombres involucrarse y beneficiarse por igual de los bosques y promueve la participación de hombres y mujeres en las cadenas de valor FSC. Al asumir este enfoque, el FSC podrá colocar las experiencias de mujeres y hombres en el diseño, implementación y evaluación de las actividades del FSC.

### **3. Factores sistémicos que influyen en el género en sistemas forestales: hacia un entendimiento de múltiples estratos de la desigualdad de género**

La gobernanza de los recursos forestales y sus cadenas de valor abarcan niveles locales y globales. La comprensión de cómo esta gobernanza opera ofrece importantes percepciones de la relación entre actores y el control de las cadenas de valor, así como la dinámica de poder entre actores (Gereffi y Humphrey 2005, Helmsing y Vellema 2011). También ofrece importantes percepciones relativas al género puesto que las actividades relacionadas con las cadenas de valor las implementan una serie de personas y organizaciones, incluyendo, aprovechadores, procesadores, comerciantes, minoristas y prestadores de servicios de la cadena.

Bosques, su manejo y cadenas de valor operan en múltiples niveles, tal y como lo hace la desigualdad de género. la llamada 'anidación' de arreglos institucionales locales y más grandes adaptan los intereses de grupos e individuos organizados en distintas esferas de influencia (vea Brondizio et al. 2009, Mwangi y Wardell 2012). Para abordar las cuestiones de género en los bosques, se requiere de un entendimiento sistemático, ya que los estratos de influencia en una mujer y hombre determinados deben estar visibles en las cadenas de valor con el fin de abordar las desigualdades inherentes. Para que ocurra la igualdad de género, es necesario que sucedan múltiples estratos de procesos de representación, negociación y toma de decisiones en todas las escalas. Esta sección describe brevemente este grado sistémico que afecta a la igualdad de género en el trabajo del FSC.

#### **3.1 Un entendimiento sistémico del género en los bosques a los niveles macro, meso y micro**

La diversidad de los bosques del mundo y de las personas que forman parte de las cadenas de valor no están claramente divididas en categorías y los linderos pueden ser tanto fluidos como difusos. No obstante, resulta posible identificar tres amplias esferas de influencia:

- (i) El nivel macro: El nivel macro se refiere al nivel del contexto y a las actividades de trasfondo que afectan a los bosques y al género y abarcan acuerdos formales sobre bosques y género, predominantemente al nivel internacional, así como normas globales ampliamente representativas. El nivel macro forma, entonces el trasfondo contra el que se toman decisiones y determina los grados y el nivel de participación, cadena de valor o sector. Ejemplos sobre dónde opera el FSC al nivel macro incluyen la Asamblea General del FSC. Aún cuando las fuerzas del nivel macro podrían estar más allá del alcance del FSC para cambiar directamente, sí permanecen relevantes por diversas razones. En primer lugar, el género en el sistema FSC se verá afectado por fuerzas del nivel macro y, aún si el FSC no pudiera afectar directamente el nivel del paisaje, su defensa puede contribuir a las fuerzas del cambio. En segundo lugar, las alianzas del FSC y las herramientas de certificación pueden usarse a escala global y pueden demostrar el cumplimiento con los acuerdos globales.
  
- (ii) El nivel meso: El nivel meso se refiere a políticas, reglamentos y prácticas al nivel nacional, por lo que es de gran relevancia para las certificaciones y procesos de MF y CoC del FSC. La cultura, la religión y las normas sociales también forman un aspecto clave que afecta a las cuestiones de género en bosques al nivel nacional. Además, el nivel meso considera patrones sociales desde paisajes hasta el nivel nacional que influyen en el comportamiento de las personas en relación con los bosques, afectan el acceso a recursos y afectan la tenencia de la tierra, así como las ideas de masculinidad y feminidad. En esto están incluidas diversas áreas consideradas importantes para el género, incluyendo: la jerarquía (Colfer 2013), por ejemplo, las jerarquías de género en las sociedades; la masculinidad hegemónica (Barker y Ricardo 2006; Amuyunzu-Nyamongo y Francis 2006, Silberschmidt 2001),<sup>4</sup> incluyendo cuáles características se consideran femeninas y masculinas en el manejo forestal y los entornos de negocios; la religión (Meinzen-Dick et al. 2012, Hope et al. 2012); y la modernidad (vea Arora-Jonsson 2012, y Pigg 1996)<sup>5</sup>. Las actividades al nivel meso son extremadamente relevantes para las oficinas nacionales y los grupos

---

<sup>4</sup> que crea y/o refuerza la jerarquía de género. Como parte de esto, el ideal masculino retrata el rol del varón como protector, proveedor y figura dominante en las familias.

<sup>5</sup> Un lente importante a través del cual, a menudo, se mira el género es la modernidad, como narrativas de modernidad, aparejada con equilibrios de poder geográficos desiguales, tienen efectos variados en el terreno y se vinculan a derechos humanos, modernidad y tradición, conocimientos indígenas, etc. A manera de ejemplo, los investigadores han recalcado los vínculos inherentes de la ‘modernidad’ y la ‘tradición’ como las dos nociones que se oponen en lugar de complementarse.

de trabajo del FSC, en especial los Grupos de Desarrollo de Estándares, los cuales hacen el reclutamiento y consultan en estos contextos.

- (iii) El nivel micro: El nivel micro es el más poderoso para determinar las realidades de género cotidianas en los bosques, pero también es el lugar en el que factores en la dimensión macro y meso (por ej., políticas, nociones de modernidad y cultura) podrían tener consecuencias adversas o imprevistas cuando no encajan en el contexto local. Al nivel micro, existe una amplia gama de cuestiones generales identificables que pueden determinarse como las que afectan al género en los bosques. A esta escala, algunas de las cuestiones centrales relacionadas con el género, vistas a través del lente de los temas relevantes para los bosques y el trabajo del FSC, incluyen los roles económicos en razón del género, los cuales determinan las actividades de los roles socialmente definidos de las mujeres en las cadenas de valor forestales (vea también An 2006, Gondowarsito 2002); los roles y valores culturales; los roles domésticos valorados, los cuales incluyen el trabajo no remunerado de cuidador y las actividades de subsistencia; y la dinámica de poder intrahogar. Algunos ejemplos de en qué casos el nivel micro es relevante para el FSC incluyen la certificación de MF, el mapeo e involucramiento de actores interesados y los procesos de resolución de conflictos a los niveles local y de los titulares de certificados.

Un marco para analizar las repercusiones del género en el manejo forestal y de árboles que utilizan los tres niveles antes descritos aparece en el Anexo 1. Los niveles representan un conjunto más sostenido que discreto de estratos que interactúan mutuamente. No obstante, éstos ofrecen una excelente base desde donde analizar las posibles repercusiones del género del manejo forestal y de las cadenas de valor. Los niveles son importantes para identificar y comprender áreas donde el FSC puede lograr impactos materiales en el mejoramiento de la igualdad de género en los bosques.

### **3.2 El dilema: ¿desde dónde abordar la igualdad de género en el FSC?**

Lo anterior ha demostrado que los factores sistémicos que afectan la igualdad de género operan en múltiples niveles. Sin embargo, el nivel en el que a menudo el cambio parece más efectivo (por ej., regulaciones y políticas para hacer respetar la igualdad de género) podrían no necesariamente traducirse en cambios en el terreno. La co-creación de soluciones tal y como se establece en la Estrategia Global, necesita pues ser adoptada efectivamente por los actores del mercado y tocar a otros actores, incluyendo gobiernos y comunidades.

En el ámbito del FSC, habrá áreas de enfoque en las que la organización puede hacer una diferencia considerable en la igualdad de género y áreas en las que esto resultará mucho más difícil. Lo anterior, no obstante, formula una pregunta clave: ¿es más efectivo trabajar dentro de patrones existentes para lograr cambios relacionados con el género? O bien ¿sería más beneficioso un enfoque que aborde las estructuras sociales, culturales y de

poder existentes que subyacen en las desigualdades de género en las cadenas de valor FSC?

Colfer (2013) sugiere que, por un lado, el enfoque de trabajar dentro de los patrones existentes es, por lo general, eficiente para lograr ganancias a corto plazo; sin embargo, esto podría reforzar los estereotipos de género existentes. Por otra parte, un enfoque más agresivo también tiene riesgos significativos, no solo para mejorar la igualdad de género, sino también para cuestiones éticas importantes relacionadas con las desigualdades de poder, los equilibrios de poder entre el norte y el sur, el neocolonialismo, y la relatividad cultural – por ejemplo, con respecto a los derechos de las personas de determinar su propia dirección de cambio y su velocidad. Así pues no existen soluciones fáciles o unitalla para esta cuestión.

Con el fin de abordar el género, una gama de preguntas deben considerarse, incluyendo las metas que el FSC quiere lograr al tomar un enfoque de género y cómo puede esto ponerse en funcionamiento con respecto a: a) las maneras en las que esto podría afectar el enfoque y la estructura de los sistemas FSC, por ejemplo, en relación con lograr la Estrategia Global; b) las diversas áreas geográficas en las que este enfoque se implementa; y c) cómo afecta esto a cada cadena de valor forestal de la que forma parte el FSC (o a la que planea extenderse). Esto ayudará a que el FSC identifique maneras de contribuir a los esfuerzos globales por incrementar la igualdad de género, al tiempo que involucrarse respetuosamente en el terreno.

## **4 El género en las cadenas de valor forestales**

Habiendo planteado los niveles sistémicos que afectan al género en los bosques, esta sección se adentra específicamente en las cadenas de valor forestales y se conecta al nuevo paradigma de los servicios del ecosistema, donde el verdadero valor de los bosques se reconoce más allá de la madera. Al leer esta sección, es importante reconocer que, a pesar de que, por lo general, las mujeres están marginadas de las cadenas de valor forestales, también hay mujeres que desempeñan roles poderosos en los sistemas forestales y/o que están traspasando los límites de los sistemas existentes y desafían los estereotipos. Algunas de estas mujeres están en el sistema FSC y forman influyentes redes, además de ser importantes modelos a seguir, constituir estudios de casos y proporcionar la base para nutrir de información el cambio futuro. Al margen de estas mujeres, existen desigualdades de género significativas a lo largo de las cadenas de valor forestales, las cuales se plantearán en esta sección.

### **4.1 Definición de las cadenas de valor forestales**

Las cadenas de valor forestales se definen como cadenas comerciales, de oferta o de mercancías, o sistemas desde la producción hasta el consumo de recursos forestales y se ocupan de todas las actividades que llevan productos de madera y no maderables desde el árbol o el bosque, hasta el procesamiento y desarrollo de productos, para llegar a la venta de productos. Las cadenas de valor forestales incluyen actividades tales como la siembra, aprovechamiento, limpieza, transporte, diseño, procesamiento, producción

transformación, embalaje, comercialización, distribución y servicios de apoyo (Haverhals et al. 2014; Larson & Evans 2018). Cada etapa del proceso de la cadena de actividad le otorga al producto más valor agregado y el valor agregado puede considerarse como la diferencia entre los costos de producir y el precio final de venta del producto (EIP-AGRI 2016, Teischinger 2009). No obstante, el desarrollo de cadenas de valor, a menudo, no toma en cuenta los impactos ecológicos negativos que podría tener en el bosque, en su conjunto (von Geibler et al. 2010).

Las cadenas de valor representan mucho más que la combinación de insumos y productos; representan importantes vínculos causales entre la dinámica socioeconómica y ecológica de los actuales patrones de producción y consumo (Banikoi et al. 2018) y son, por lo tanto, relevantes para comprender las cuestiones de género. Las cadenas de valor y los productos forestales incorporan múltiples relaciones de valor, las cuales frecuentemente son explícitamente económicas, aunque el valor social, cultural y ambiental también puede ser incorporado a los productos forestales (vea Cocks et al. 2022 sobre dos excelentes ejemplos del valor cultural de moras y hongos en Europa del Norte y cómo las escobas tradicionales de la provincia del Cabo Oriental de Sudáfrica representan la interacción recíproca entre lo urbano y lo rural). Per Larson y Evans (2018, párrafo 5):

Todo lo que pasa en el bosque afecta la relación espiritual de las personas con éste, su cultura, los ingresos que llegan a la aldea, el liderazgo, el contexto de gobernanza, si las cosas suceden en secreto, si hay corrupción – un bosque es muchísimo más que tan solo los recursos que contiene.

El género es evidente a lo largo de las cadenas de valor forestales y numerosos estudios han subrayado las diferencias de género y la dinámica de poder en distintas cadenas de valor forestales, por ejemplo de madera, papel y pulpa, productos forestales no maderables y servicios del ecosistema.

El procedimiento de servicios del ecosistema del FSC permite a titulares de certificados demostrar sus impactos beneficiosos, los cuales a su vez, pueden usarse para permitir la promoción o crear beneficios comerciales. Existen cuatro tipos de servicios del ecosistema que pueden identificarse, entre otros: (i) prestación de servicios, lo cual incluye artículos obtenidos de ecosistemas tales como madera, alimentos, fibra y agua; (ii) servicios de regulación, los cuales se refieren a los beneficios que se obtienen de la regulación de un proceso del ecosistema como, por ejemplo, la regulación de la calidad del aire, la regulación del clima, la polinización y la regulación de los riesgos naturales; (iii) servicios culturales, los cuales son beneficios no materiales que los seres humanos reciben del ecosistema, por ej., a través de una experiencia estética, la recreación y el uso espiritual; y (iv) servicios de apoyo, los cuales son fundamentales para mantener los servicios esenciales como fotosíntesis, ciclo de nutrientes y hábitats de fauna silvestre (Mengist y Soromessa 2019). Así pues, el reconocimiento de los servicios del ecosistema en el sistema FSC, crea simultáneamente beneficios de sostenibilidad y también los

mercantiliza. Ésta es un área en la que puede haber un reconocimiento mucho mayor de los roles de mujeres y hombres en los bosques, en especial, si las mociones sobre servicios del ecosistema y valores culturales tienen éxito. Por otro lado, con el reconocimiento de los servicios del ecosistema vienen roles adicionales de los bosques, tales como el manejo del diseño de servicios del ecosistema, el monitoreo y la elaboración de informes, los cuales brindan importantes puntos de partida para la acción de género.

#### **4.2 Divisiones en razón del género en las cadenas de valor forestales**

Esta sección vincula al género más estrechamente con las cadenas de valor en las que opera el FSC. Tanto mujeres como hombres son usuarios activos del bosque aunque se involucran en una serie de actividades distintas. Es frecuente que esto se malentienda o simplemente no se reconozca (den Besten 2011). A manera de ejemplo, las principales actividades de las mujeres a menudo incluyen la recolección de leña, frutos y hortalizas, frecuentemente con fines de subsistencia, mientras que la caza y la silvicultura son importantes áreas en las que se involucran los hombres. No obstante, hay una importante dinámica adicional que afecta la división de género en los bosques. Las tendencias en las publicaciones muestran que (i) los hombres participan más en cadenas de valor forestales cuando el valor de los productos aumenta; (ii) de manera característica, los hombres participan para comercializar productos; (iii) las mujeres participan para recolectar alimentos para uso propio y del hogar, así como para generar ingresos para la familia, a menudo en mercados informales (Haverhals et al. 2014); y que (iv) la migración afecta la dinámica de género en los casos en que la ausencia de los hombres, debido a la migración, tiene un impacto en los roles de las mujeres, por ejemplo a través de una mayor autonomía y poder de toma de decisiones (Shipton 2007). El FSC tiene una serie de salvaguardias en los Principios y Criterios para reconocer las divisiones en razón del género en las cadenas de valor forestales, en particular en los derechos locales (por ej., a través de promover que los titulares informales de derechos reciban apoyo para lograr que sus derechos se formalicen). No obstante, éstas se centran predominantemente en las áreas actualmente certificadas y en los actores interesados relacionados, por lo que a menudo se centran en una estrecha gama de actividades, por ej., en las cadenas de valor de la madera.

Otra importante división en razón del género en las cadenas de valor forestales radica en los distintos conocimientos que tienen hombres y mujeres acerca de los bosques. A manera de ejemplo, Holmgren y Arora-Jonsson (2016) que analizan los enfoques suecos al manejo forestal señalan las maneras implícitas y explícitas en las que los conocimientos conforman la política climática, de género y forestal (Colfer et al. 2016). Además, mujeres y hombres tienen distintos conocimientos sobre el manejo sostenible de sus recursos y contribuyen, de manera diferente, al uso sostenible de los recursos forestales. Mientras que los hombres a menudo están involucrados en la cadena forestal maderera y forestal, así como en usos intensivos en cuanto a bienes del bosque, la mujeres son las principales usuarias del bosque de manera cotidiana (Aguilar 2016, Colfer et al. 2016). Coulibaly-Lingani et al. (2011) identificaron que las mujeres constituyen alrededor del 75 % de los

usuarios de bosques a escala global en su rol de cuidadoras y a menudo son responsables de alimentar a sus familias y aprovechar especies forestales para alimentos, combustibles y medicinas. Como resultado, ellas tienen amplios conocimientos acerca de la abundancia relativa de especies forestales, su ubicación, estado y tasas de depreciación y son ellas las que sufren la peor parte de las políticas de manejo forestal más negativas (Coulibaly-Lingani et al. 2011, Ogunjobi et al. 2010, Eneji 2015). Por otra parte, y algo esencial para abordar el género en los bosques, es que la enorme dependencia de las mujeres en los bosques y sus productos asociados, significa que a menudo ellas se ven fuertemente impactadas cuando los bosques se degradan o cuando se les niega el acceso a los bosques (Colfer et al. 2016, Aguilar 2016, Shackleton et al. 2011).

Como el FSC tiene gran presencia en un número significativo de cadenas de valor, esta sección está organizada según el tipo de cadena de valor. El FSC, en su certificación de Cadena de Custodia (CoC), involucra a más de 50,000 empresas a escala global (FSC 2021b), y certifica madera y una gama de productos forestales no maderables. Algunas de las principales cadenas de valor que están certificadas incluyen las de muebles, construcción, textiles y ropa, caucho y la cadena de valor de fibras (FSC 2013). Para el objetivo de este Libro Verde, las cadenas de valor se discutirán en dos grupos de productos: productos de madera y productos forestales no maderables (PFNM) (FSC 2013). No obstante, es fundamental señalar que, para lograr impactos de género, el FSC tendría que ir más allá de las cadenas de valor existentes en las que opera para abarcar otras áreas de cadenas de valor forestales.

#### **4.2.1 Cadenas de suministro de madera**

La cadena de suministro de madera, en su sentido más básico, abarca a la madera en bruto (es decir troncos no transformados), y está organizada en madera aserrada y madera para pulpa, así como maderas duras y blandas (Fu 2014) (vea la Figura 1). Dependiendo del tipo y tamaño de la madera, estos troncos se convertirán en una serie de productos tales como diarios, cartón, madera para estructuras, pisos, gabinetes, papel para copiadora, durmientes de madera, muebles, etc.

A manera de ejemplo, la madera es un producto forestal clave de elevado valor monetario y su cadena de valor comienza desde el cultivo de los árboles hasta la venta final de la madera y sus productos. Las cadenas de valor de la madera comprenden una gama de actividades, procesos y actores involucrados en la producción (por ej., el cultivo de árboles y el manejo general de los bosques), el aprovechamiento, transporte y por último el consumo (von Geibler et al. 2010). Una gama de insumos también forman parte de la cadena de valor, incluyendo semillas, equipo y maquinaria en diversas etapas, así como tierras y recursos hídricos, y otros servicios tales como el diseño y la creación de las marcas (Kaplinsky and Morris 2002).

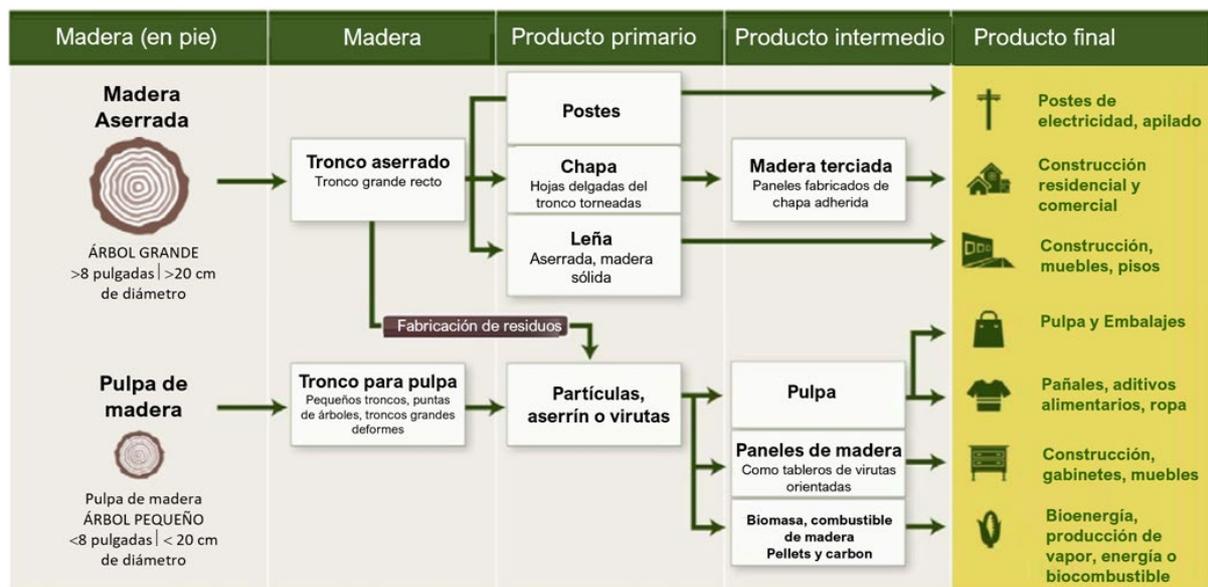


Figura 3 Diagrama de flujo del proceso de valor agregado de la madera (Fu 2014)

La cadena de suministro de la madera se caracteriza por estar muy marcada por el género y, a escala mundial, a menudo los hombres dominan y controlan la mayoría de las etapas de la cadena de valor. Aún cuando las mujeres están presentes en esta cadena de valor, sus esfuerzos, a menudo, se ubican en el extremo menos rentable de la cadena de valor y desempeñan un rol extremadamente mínimo (por ej., Irawanti et al. 2017, Piamonte et al. 2018, Purnomo et al. 2011). Como ejemplo, en esta cadena de valor, a las mujeres se les paga un 50 % menos que a los hombres por el mismo número de horas (por ej., Purnomo et al. 2011.). Por otra parte, en la cadena de valor de la madera, las actividades de la mujer son algunas veces ‘invisibles’ o simplemente no se reconocen, a pesar de ser esenciales para la cadena de valor. Hoskins et al. (2016), por ejemplo, muestra que las actividades de cultivo de árboles o su rol en el suministro de plantas de semillero, a menudo parecían invisibles para aquellos que describían las cadenas de valor.

La cadena de valor de muebles también está bajo el dominio masculino, aunque las mujeres están generalmente involucradas en todas las etapas de la cadena de valor de los muebles. Purnomo et. al. encontraron en un estudio de 2011 del contexto indonesio, que las mujeres tienden a estar concentradas en actividades menores de la cadena de valor, tales como dar los toques finales a los muebles. Se encontró que los hombres, por otra parte, trabajaban en más actividades a lo largo de todas las etapas de la cadena de valor y operaban en áreas diferentes al trabajo de las mujeres. Por ejemplo, ellos diseñaban muebles, obtenían materiales para los muebles, levantaban troncos o muebles, aserraban madera, mantenían el equipo del aserrador, realizaban trabajos de carpintería y tallaban y empacaban artículos pesados. Esto les permitió tomar más decisiones y trabajar en puestos mejor pagados que las mujeres. También se observó una gama de estereotipos, incluyendo que a las mujeres se les percibía como carentes de habilidades de fabricación de muebles y que el trabajo se consideraba como demasiado peligroso para las mujeres (es decir, la operación de maquinaria compleja). Además, las normas culturales

entorpecían la participación de las mujeres en muchas actividades de las cadenas de valor, incluyendo las percepciones de que las mujeres son responsables del trabajo reproductivo (atender el hogar, cocinar y educar a los niños), mientras que los hombres se consideran como los responsables del trabajo productivo (ganar dinero) (Purnomo et al. 2011).

Un estudio de las cadenas de valor de Vietnam estableció que entre 2 y 3 millones de mujeres están involucradas en la producción, transformación y comercialización de madera, y la mayoría son propietarias de pequeñas o micro empresas, miembros de la fuerza laboral del hogar o jornaleras contratadas (Tendencias forestales 2019). El estudio señaló que, aún cuando aquellas pequeñas y micro empresas brindaban un punto de partida para las mujeres del sector, las mujeres experimentaban una considerable desigualdad de género. Por ejemplo, la brecha salarial en razón del género es importante y es frecuente que a las mujeres se les pague hasta 60 % menos que a los hombres, aún si desempeñan puestos similares. También tienen una mayor inseguridad laboral y menos oportunidades para influir en la toma de decisiones, están poco representadas en las asociaciones sindicales y tienen menos acceso a recursos (por ej., créditos y asistencia técnica) (Forest Trends 2019). En Eneji et al. (2015) se recalca además según un estudio de caso nigeriano que las restricciones culturales combinadas con una cantidad considerable de insumos limitan a las mujeres, en general, de participar en la cadena de valor de la madera.

#### **4.2.2 Cadenas de Valor de Productos Forestales No Maderables (PFNM)**

La lista de PFNM en las cadenas de valor es larga y extremadamente diversa, abarcando cualquier producto o servicio, distinto a la madera, que se produce en los bosques. Entre los productos están frutos, nueces y hortalizas, peces y animales de caza y plantas medicinales, así como resinas, aceites esenciales, cortezas, fibra, hierbas, caucho y muchos otros productos (Gore 2018). Las comunidades que viven junto a reservas forestales, en particular en países en vías de desarrollo, dependen, en gran medida, de los PFNM para su sustento (Mahonya et al. 2019, Angelsen et al. 2014; Shackleton y Pullanikkatil 2018), incluyendo como oportunidad generadora de ingresos basada en el comercio eventual o de tiempo completo en mercados urbanos y de la aldea. Hace mucho que existe interés por comercializar PFNM como vehículo para aliviar la pobreza (Mahonya et al. 2019). Las cadenas de valor de PFNM son, por lo tanto, cada vez más reconocidas como importantes cadenas de valor, por igual, para los bosques y las personas.

En las cadenas de valor de PFNM existe amplia evidencia de que los hombres tienden a estar más orientados al dinero en efectivo y que se dedican más a recursos de alto valor y procesados como el caucho y la madera, mientras que las mujeres están más activas en productos no madereros o no procesados (vea Awono et al. 2002, Awono et al. 2010, Shackleton et al. 2011, Colfer 2013). De conformidad con estos hallazgos, es más probable que los hombres participen en mercados formales y las mujeres en usos informales y de subsistencia de los bosques (Shackleton et al. 2011, Colfer 2013). No obstante, hay grandes

diferencias geográficas y estos hallazgos de género tienden a ser particulares según el contexto.

Los PFNM son fundamentales para comprender el género en bosques ya que, entre las muchas cadenas de valor que constituyen a los PFNM, la recolección y/o manejo de muchos PFNM son del dominio de las mujeres, tanto para la subsistencia y cada vez más también para sistemas comerciales (Colfer 2013). La mayoría de los PFNM los utilizan personas que los recolectan como alimentos, materiales de construcción, combustibles o medicinas. Debido a que las mujeres son, a menudo, responsables de la seguridad alimentaria y la recolección de leña, existe una importante dimensión de género para los PFNM. A pesar de que algunos PFNM se venden, muchos otros no o solo se venden en pequeñas cantidades, lo cual impide que las estadísticas económicas oficiales midan y registren su uso. En consecuencia, su importancia para las personas se ha subestimado grandemente, a pesar de sus considerables beneficios y para la subsistencia y no monetarios (Gore 2018). Algunos estudios sugieren que alrededor de un tercio de los PFNM se consumen en economías locales informales sin ingresar al mercado (Gore 2018, Suleiman et al. 2017). Lo anterior tiene una serie de repercusiones importantes para el trabajo del FSC. Por ejemplo, un enfoque en las cadenas de valor de PFNM debe considerar a las economías locales y no debería impactarlas negativamente aunque, al mismo tiempo, dos tercios de los PFNM que se comercian más allá de los mercados locales podrían atraer la certificación.

El uso y la recolección del día a día de alimentos y leña es un buen ejemplo del consumo local de PFNM y ha sido ampliamente documentado (Vea por ej., Gupte 2004, Agarwal 2010a). Torri (2010) informó, en un estudio de caso de la India, una significativa discriminación de género de las mujeres que recolectan leña, actividad que ha sido declarada ilegal por grupos de manejo forestal comunitario dominados por varones y élites. Además, algunos estudios han señalado importantes diferencias relacionadas al género en la interacción con PFNM, incluyendo en las áreas de: conservación del árbol maobi por sus diversos usos como PFNM (vea Veuthey y Gerber 2010); la cacería por mujeres entre las comunidades aka de la República Centroafricana – que conforman uno de los grupos más equitativos en cuanto al género del planeta (vea Noss y Hewlett 2001); y los patrones basados en el género del uso del bosque en Brasil, donde los hombres eran los principales actores en cuanto a la madera, caucho y nueces de Brasil, mientras que las mujeres dominaban la cadena de valor de la palma babasu (vea Porro y Stone 2005). De manera similar, en cuanto al ganado y los bosques, algunos estudios encontraron diferencias significativas, en particular en la propiedad de animales. Por ejemplo, a menudo los hombres son propietarios de animales más grandes (tales como ganado vacuno, ovejas y camellos), mientras que las mujeres poseen animales más pequeños tales como aves de corral y cerdos (Colfer 2013, Deere et al. 2010, Medvecky 2012). No obstante, unos pocos estudios también encontraron un cuidado compartido del ganado (vea Mukul et al. 2012 para el estudio de caso en Bangladesh).

Un estudio de Shackleton et al. (2011), el cual examinó tres cadenas de valor de PFNM que podrían empoderar a mujeres, encontró que en la cadena de valor de la miel, las etapas de producción y recolección las dominan los hombres. Esto fue resultado de la intensidad laboral de hacer y colocar colmenas y el requisito de ciertas habilidades y fuerza que excluían a las mujeres. Además, los recolectores tenían que permanecer en los bosques durante períodos prolongados y las normas culturales de la zona impedían que las mujeres treparan a los árboles. Así pues, las mujeres que participaban en la cadena de valor de la miel tenían que pagar a hombres por construir las colmenas y recolectar la miel, lo que resultaba en menores ganancias en comparación con las de los hombres que eran apicultores (Meaton et al. 2020, Shackleton et al. 2011). Los hombres también dominaban las etapas de procesamiento de la cadena de valor de la miel, lo que se atribuyó a la fuerza física que se requiere para extraer la miel. No obstante, la clasificación de miel en el ámbito del hogar la hacían las mujeres. Aunque las mujeres también participaban en las etapas de comercialización, se observó que la tendencia era que las mujeres no viajaran más allá de la localidad para vender debido a sus responsabilidades en el hogar. En las cadenas de valor de PFNM, puede entonces darse una gama de configuraciones y dinámicas de género a lo largo de la cadena.

El caucho, una cadena de valor que interesa cada vez más al FSC, también tiene elevadas características de género. Un estudio reciente de Kusakabe y Chanthoumphone (2021) en la República Democrática Popular de Lao (RDP de Lao) identificó varias razones centrales para la naturaleza con rasgos de género de la cadena de valor. En primer lugar, el caucho se introdujo a través del gobierno, actor social con el que las mujeres interactúan poco, dejándolas fuera de las actividades de involucramiento. En segundo lugar, el caucho requería de una inversión inicial y debido a que las mujeres no tenían acceso a fondos o a tierras, les resultaba imposible aprovechar la oportunidad. En tercer lugar, el caucho rendía ingresos en efectivo relativamente elevados, pero solamente después de siete años de planificar, lo cual resultaba en estar bajo el dominio masculino principalmente. Las mujeres, responsables de la seguridad alimentaria de la familia y que habían comenzado a intercalar cultivos de arroz con maíz en los campos de caucho, participaron en el sector a través de un trabajo asalariado y la recolección de PFNM, aunque eran las que menos se beneficiaban de la cadena de valor (Kusakabe y Chanthoumphone 2021).

Nosa Betty (2018) también identificó que los hombres dominaban la cadena de valor del caucho. En este estudio de caso de Nigeria, lo anterior se debía a las habilidades necesarias para la extracción, las cuales tenían principalmente los hombres de la localidad. La tarea también se consideraba demasiado tediosa e intensiva en mano de obra para las mujeres. También se identificó un efecto colateral interesante: la exposición a forasteros que resultaba de un incremento en la participación local del mercado del caucho trajo consigo cambios en la posición de las mujeres en las comunidades de la RPD de Lao, incluyendo cambios en las prácticas de la alimentación (donde juntos, mujeres y hombres comerían ahora con los visitantes), las interacciones con forasteros, una mayor

movilidad, una mayor toma de decisiones y control de las finanzas en la familia (Kusakabe and Chanthoumphone 2021). Los hombres siguen siendo dominantes en la toma de decisiones del hogar, pero las voces de las mujeres se están fortaleciendo con respecto a la compra de artículos del hogar y las finanzas intrafamiliares. Lo anterior es una idea importante que se puede aprovechar a futuro.

A manera de conclusión, las mujeres en la mayoría de las comunidades forestales del mundo se concentran más en la explotación de PFNM, ya que no tienen acceso a los insumos (por ej., recursos financieros) que se requieren para el aprovechamiento y el manejo y están restringidas por una gama de factores sociales y culturales. Koirala et al. (2008) concluyen que la combinación de una falta de acceso a recursos y factores socioculturales han resultado en una situación donde las mujeres se involucran más en las cadenas de valor de PFNM y menos en las cadenas de valor de la madera. A la fecha, el incentivo para la certificación ha girado principalmente en torno a la madera, la expansión del manejo forestal responsable con el fin de múltiples beneficios, lo que ha resultado en que muchos más tipos de bosques adquieran interés y relevancia, incluyendo los bosques costeros (por ej., manglares y su importancia para el cambio climático, la sabana para pastoreo y agroforestería, etc.). Esto coincide con el enfoque de servicios del ecosistema del FSC y ofrece un importante punto de partida para abordar el género.

## **5. Identificación de cuestiones centrales de género en los bosques de relevancia para el FSC**

La sección anterior abordó brevemente la naturaleza caracterizada en razón del género de las cadenas de valor de la madera y de los PFNM. Esta sección identifica varios factores centrales a lo largo de las cadenas de valor que contribuyen a la discrepancia entre los beneficios y cargas para mujeres y hombres de los bosques y su inclusión en los procesos de planificación y toma de decisión, incluyendo: (i) la brecha salarial en razón del género; (ii) el acceso a recursos, tenencia de la tierra y derechos de propiedad; y (iii) participación en razón del género de los actores interesados en la toma de decisiones.

### **5.1 La brecha salarial en razón del género**

Como se mostró en la Sección 4.2, aunque las mujeres están presentes tanto en las cadenas de valor de madera y PFNM, sus esfuerzos reciben remuneraciones menores que las actividades de los hombres, algunas veces hasta un 60 % menos por trabajo similar (Purnomo et al. 2011, Forest Trends 2019). Esto es una cuestión grave de relevancia para el trabajo del FSC, ya que los requisitos laborales fundamentales cubren el principio de la no discriminación con respecto al empleo y la ocupación, incluyendo la misma remuneración para hombres y mujeres que producen trabajo de igual valor.

Con base en la discusión antes planteada en este informe (vea la sección 4.2), existen prejuicios de género significativos en las formas en que el trabajo se percibe o es visible en la cadena de valor, así como en la forma en que el trabajo se valora. Además, a pesar

de que la armonización por parte del FSC de los requisitos laborales de la OIT, es un paso en la dirección correcta, esto no impugna las nociones de hegemonía masculina, invisibilidad del trabajo de las mujeres en la cadena de valor, ni aborda las desigualdades estructurales que las mujeres enfrentan en las cadenas de valor forestales, simplemente al asumir que una evaluación 'objetiva' es posible en un sector que está altamente caracterizado en razón del género, tanto de formas visibles como invisibles. A manera de ejemplo, la guía FSC (GUI60-005) indica que:

En lo referente a prácticas no discriminatorias en el empleo y la ocupación, las diferencias en la remuneración entre trabajadores no se consideran discriminatorias, cuando éstas existen debido a requisitos o particularidades inherentes al puesto (por ej., debido a antigüedad en el empleo, experiencia, especialización técnica y desempeño).

Cada uno de estos factores está afectado por normas y desigualdades de género. Tan solo señalar que las diferencias de remuneración no constituyen un problema cuando están relacionadas con estos factores carece de un compromiso firme de abordar las cuestiones de género ya que descuida las razones subyacentes de porqué hombres y mujeres tienen un acceso diferente a la educación (el cual conduce a habilidades), duraciones en el empleo (desigualdad de género en relación con la equidad en el empleo), o la experiencia que pueden lograr en el sector.

Un ejemplo de fincas de pequeños propietarios en Tailandia ejemplifica lo anterior. El estudio muestra (SEI 2019) que los jornaleros sin tierras, los trabajadores migrantes y estacionales, frecuentemente carecen de contratos formales por escrito, lo que dificulta mucho a los auditores FSC monitorear los estándares laborales en fincas de pequeños propietarios. Si, como es el caso de los nuevos estándares nacionales FSC de Tailandia, las cuestiones de género e igualdad social como estas habrán de abordarse, tendrán que ir más allá del enfoque actual en los estándares laborales en las plantaciones más grandes y poner más atención a las fincas de pequeños propietarios, desde donde operan muchas mujeres.

De manera similar, en el sector forestal canadiense está bien documentado que existe una división del trabajo altamente caracterizada en razón del género en las comunidades forestales (Egan y Klausen 1998, Teske y Beedle 2001, Reed 2003, Mills 2006). En muchas comunidades forestales canadienses existe una distribución del ingreso bimodal, en la que los que devengan ingresos elevados, típicamente los hombres, están empleados en puestos profesionales, científicos y extractivos y los que devengan ingresos bajos, típicamente las mujeres, ocupan puestos de servicio y apoyo (Fullerton 2006, Reed 2008). Además, el censo canadiense de 2001 reveló que las mujeres en la silvicultura estaban sobre-representadas en trabajos de tiempo parcial y sub-representadas en empleos de tiempo completo durante el año completo; así pues, se encontró que las mujeres estaban concentradas en las categorías de menores ingresos en comparación con los hombres (Martz et al. 2006). Así pues, la aplicación del principio de 'misma paga por

trabajo equivalente' puede ser en sí problemática, en particular si se le vincula a una 'evaluación objetiva del trabajo realizado', tal y como lo establece el IGI 2.2.2.

De igual manera, si bien el principio de igualdad está relacionado con todos los elementos de la remuneración, incluyendo el salario o el sueldo ordinario y otras prestaciones y honorarios básicos, directa o indirectamente pagados, en dinero o en especie, esto no toma en cuenta la gama de actividades de las mujeres que tienen escasa visibilidad o que apoyan el sustento y la supervivencia a escala local. Como una manera de avanzar y como lo sugiere la Guía FSC: Guía para promover la igualdad de género en los estándares de manejo forestal responsable (FSC 2016), las empresas deberían tener políticas que fomenten prácticas de promoción para ambos géneros en el reclutamiento, capacitación y promociones, etc.

El Comité de Política y Estándares del FSC y los comités nacionales deben asegurarse de que las cuestiones anteriores se tomen en cuenta correctamente en los esquemas FSC, al tiempo que se aseguren que su propia representación sea incluyente, lo cual puede contribuir a identificar y reconocer las cuestiones anteriores. Es posible que haya grandes diferencias entre zonas geográficas, en las que algunos países han avanzado mucho para abordar estas cuestiones y otros apenas han comenzado a involucrarse en ellas. Además, los auditores externos, hombres y mujeres, que otorgan los certificados FSC se beneficiarían de recibir capacitación en cuestiones de género e igualdad social para asegurarse que los estándares mejorados que se estén implementando en el terreno sean receptivos al género y eliminen el prejuicio inherente del sistema, además de estar implementados de una manera apropiada según el contexto. Los auditores, con su profundo conocimiento tanto del contexto local como de los estándares y criterios FSC, serían actores interesados esenciales en este proceso. Los esquemas del FSC centrados en pequeños propietarios también ofrecen buenas oportunidades para abordar estas cuestiones (Aung et al. 2018).

## **5.2 Acceso a recursos, tenencia de la tierra y derechos de propiedad**

Una diferencia central de género entre mujeres y hombres es su acceso a recursos, tenencia de la tierra y derechos de propiedad. Existen varias áreas clave en las que el acceso a los recursos afectan al género en los bosques. Ya planteado más detalladamente en la Sección 4, en relación a dónde operan mujeres y hombres en la cadena de valor, ahora cabe señalar que el acceso a los recursos es una cuestión central de género. A menudo, las mujeres tienen mucho menos acceso a los recursos que los hombres y esto, frecuentemente, resulta en que las mujeres operan en actividades de subsistencia, economías informales, o como mano de obra asalariada en cadenas de valor. Esto se debe a que su falta de recursos les impide invertir en el sector o adquirir la propiedad de los recursos forestales o acceder al capital para conseguirlo y lograr así hacerse un hueco en sectores forestales más redituables.

Las diferencias de género en la tenencia de la tierra y la propiedad son una restricción clave para la igualdad de género en el sistema FSC. En muchos lugares, es frecuente que los derechos de las mujeres a la tierra y a los bosques no sean igual de seguros que para los hombres. Por ejemplo, los sistemas consuetudinarios de tenencia de las propiedades, que representan grandes superficies de terreno en muchos países africanos y asiáticos (Sage 2005), tienden a no otorgar la igualdad de género en el acceso a la tierra. Incluso en lugares donde existen políticas, las mujeres en aproximadamente la mitad de los países del mundo no pueden hacer valer sus derechos iguales a la tierra y a la propiedad (Banco Mundial 2019). Larson (2016) subraya que la relación de las mujeres hacia los hombres (por ej., sus esposos, padres, hermanos) y su posición social (por ej., soltera, casada, viuda), juntas, forman una compleja matriz de factores que afectan los derechos que tienen las mujeres a la tierra y, en consecuencia, su dependencia del hombre para su subsistencia basada en la tierra. En 2015, la Encuesta Mundial a las Mujeres de la ONU (2014) confirmó que el acceso, uso y control de las mujeres a los recursos naturales tiene un vínculo directo con la sostenibilidad ambiental y en cumplir, más ampliamente, los objetivos globales sobre el desarrollo sostenible (Aguilar 2016), lo cual significa una clara exigencia de abordar la tenencia de la tierra y la propiedad.

Se pueden identificar cinco derechos a la tierra, los cuales, juntos, se conocen por lo general como la propiedad: 1. acceso – el derecho a ingresar al terreno; 2. retiro, lo cual se refiere al derecho a retirar cosas del terreno (por ej., recolección o pesca); 3. manejo, el cual consiste en el derecho a modificar la propiedad (por ej., planificar cultivos o cortar árboles); 4. exclusión, se refiere al derecho a mantener a otros fuera de la propiedad; y 5. enajenación, la cual otorga al dueño el derecho de transferir los derechos de la propiedad a otros, por ej., a través de venta, regalo o herencia (Schlager y Ostrom 1992). En la práctica, las definiciones y las diferencias entre éstos no siempre son nítidas (por ej., hombres y mujeres pueden generar beneficios a partir de la tierra aún sin derechos plenos de propiedad). Sin embargo, lo que sí es claro, es que mejorar el acceso a la tierra para las mujeres no necesariamente se traduce en propiedad y no proporciona los mismos beneficios que uno puede generar si se es propietario de la tierra. Meinzen-Dick et al. (2019), quienes analizaron los derechos a la tierra de las mujeres como una vía hacia la reducción de la pobreza, destacan que la propiedad va más allá de los derechos de usuario y de control para vender y otras formas de disponer, los cuales están respaldados por instituciones jurídicas formales y se hacen valer en el terreno.

Algunos estudios también han sugerido que el título de propiedad incrementa el acceso a créditos y, por lo tanto, el acceso a financiamiento y otras oportunidades. Los impactos positivos del género se han observado, por ejemplo, en el caso de Brasil, donde el acceso al crédito aumentó en alrededor del 60 %, incluyendo para mujeres (Piza y Serpa Barros de Moura 2011). Asimismo, Ghebru y Holden (2013), en un estudio etíope identificaron que derechos a la tierra más seguros permitían que las mujeres devengaran ingresos a partir de la tierra, a través de arrendamientos o rentas, lo cual aumentaba la seguridad alimentaria y económica. No obstante, es fundamental observar que derechos a la tierra más sólidos para las mujeres podrían resultar en conflictos de género, como amenaza a

la autoridad del hombre o a la masculinidad, lo cual podría ocasionar respuestas violentas debido a una percepción de pérdida de control (Markham 2015).

Debido a la falta de aplicación de la ley en muchas zonas del mundo, así como a normas sociales y culturales persistentes, las mujeres no tienen permitido controlar sus propias parcelas, estar incluidas en títulos de propiedad y, ni siquiera, recibir tierras en herencia, sin importar que la tierra sea propiedad individual o colectiva. Además, el acceso *de facto* de las mujeres a la tierra se ve afectado por una falta de implementación de las leyes existentes, por las leyes consuetudinarias y por prácticas, normas y estructuras de poder tradicionales y sociales en las comunidades y los hogares (Sage 2005). Esto afecta la seguridad que tienen las mujeres frente a prácticas tales como el acaparamiento de tierras y la sobreutilización de sus recursos.

Aún en casos en los que la ley garantiza los derechos de las mujeres, en la práctica, las mujeres se ven obligadas algunas veces a obtener el acceso a las tierras y a los recursos naturales a través de esposos e hijos (vea Lastarria-Cornhiel 2011). Lo anterior resulta muy problemático ya que la tenencia de la tierra, tanto para mujeres como para hombres, constituye la base del sustento, albergue y seguridad para las familias. Por otra parte, proporciona oportunidad económica y crea una importante condición previa para el empoderamiento: el acceso a recursos, porque derechos a la tierra seguros proporcionan ventajas que pueden aprovecharse para el desarrollo agrícola o negocios y pueden aumentar la estabilidad financiera de personas y familias (Banco Mundial 2019).

Publicaciones académicas respaldan este punto. En el caso de África, un estudio por Gaddis et al. (2018) muestra que menos del 13 % de las mujeres africanas menores de 49 años tiene la propiedad exclusiva de la tierra, en comparación con el 36 % de los hombres. En algunos contextos nacionales, esto disminuye a menos del 10 %. Lo anterior no es sorprendente ya que en la ley consuetudinaria africana, las mujeres no suelen poseer o recibir en herencia tierras y solo pueden acceder a tierras mediante el matrimonio o a través de sus hijos hombres (Aguilar 2016). De forma similar, en Latinoamérica, la mayoría de las tierras individuales están en manos de los hombres, con el mayor porcentaje de propiedad en manos de mujeres en Chile (30 %) y el porcentaje menor de propiedad en manos de mujeres en Belice (8 %) (Jarroud 2021), lo que significa que solo un pequeño porcentaje de aquellos que trabajan la tierra se consideran agricultores/silvicultores en el sentido económico. En general, las actividades que se llevan a cabo para mejorar la situación de la tenencia de la tierra no han tomado en cuenta a las mujeres.

Fundamentalmente, aún en países donde las mujeres gozan ahora de los mismos derechos legales a la tierra y a la propiedad, en la práctica la propiedad de la tierra sigue desequilibrada. Incluso en Suecia, en 2013, donde el 50 % de los predios boscosos es propiedad de alrededor de 328,000 propietarios de bosques individuales, la propiedad está dividida en 38 % de mujeres y 61 % de hombres (SFA 2013).

La limitación del acceso a bosques es una cuestión central de la desigualdad de género relacionada con la visibilidad e invisibilidad de personas y usos de bosques en las cadenas de valor forestales. Hoskins et al. (2016) subrayan que los proyectos de silvicultura ponen en desventaja a las mujeres si se planifican cerca de las comunidades y dejan fuera a quienes no son silvicultores. En esas condiciones, las personas de la localidad (a menudo mujeres) que habían sido quienes manejaban los bosques durante generaciones y cuyas familias dependían de los bosques para combustible, alimentos, forrajes e ingresos, se convirtieron en 'cazadoras furtivas' involucradas en actividades ilegales en su área local (Hoskins et al. 2016). Así pues, una serie de factores sociales, culturales, económicos, políticos, religiosos, legales y ambientales afecta los derechos de las mujeres y su acceso y control sobre los recursos forestales.

Existe una gama de matices en razón del género para el control de las tierras y recursos. A manera de ejemplo, una serie de derechos informales podrían establecerse en comunidades donde mujeres y hombres tienen un acceso diferente a partes de los bosques o incluso a los árboles dentro de ellos (es decir, las mujeres tienen acceso a las hojas pero no a la madera y *viceversa*). Esta diferenciación de acceso a recursos y uso del bosque por género tiene una importante consecuencia para la propiedad y el acceso, así como para los derechos de usufructo de productos forestales (Bandiaky-Badji et al. 2016). Asimismo, se requiere lograr un entendimiento en razón del género sobre esto para la participación efectiva (por ej., tierra, capital, asistencia, mercados, momento) y la toma de decisiones en los bosques.

### **5.3 Participación en razón del género de actores interesados en la toma de decisiones**

La participación en la toma de decisiones es un área de importancia fundamental para el género. Un actor interesado, en el contexto del FSC, se refiere a "cualquier persona o grupo de personas cuyos intereses están afectados por la manera en que se maneja un bosque" (FSC 2009). A través de su Declaración de Vancouver, el FSC está comprometido en asegurar que todas las personas dentro y en torno al bosque participarán en las decisiones que afectan a sus bosques. El involucramiento de actores interesados y procesos democráticos son parte medular del sistema FSC en los niveles macro, meso y micro.

Así pues, mujeres y hombres son ambos actores interesados importantes en la toma de decisiones, sin importar si son propietarios de la tierra. Cuando de resolver problemas complejos se trata o de crear innovaciones, tales como las soluciones para adaptarse y mitigar el cambio climático o manejar los recursos forestales, existe evidencia amplia de que un grupo diverso de actores interesados competentes, casi siempre tiene, con un amplio margen, un mejor desempeño que un grupo homogéneo (Pellergrino y Weisberg 2011), creando así una clara exigencia para procesos incluyentes de involucramiento de actores interesados.

En la práctica, la participación en la toma de decisiones se basa grandemente en el género y las mujeres a menudo hacen mucho menos aportes que sus contrapartes masculinos. Para ejemplificar esto en el contexto de la iniciativa REDD+, hay mucha evidencia de que las mujeres aportan mucho menos que los hombres en las comunidades forestales y participan menos en la toma de decisiones sobre bosques y recursos forestales (vea, por ej., Saigal 2000, Agarwal 2001, Gupte 2004, Jackson y Chattopadhyay 2010, Sunam y McCarthy 2010). Un estudio conducido por Larson et. al. (2016) sobre las iniciativas REDD+ encontró que, en promedio, la participación de las mujeres en las entidades de toma de decisión fue del 24 %, aunque con grandes diferencias geográficas. Por ejemplo, una participación del 48 % de participación femenina se observó en Perú, pero ésta disminuía a 30 % para participantes de Tanzania y a solo 4 % en el contexto indonesio. En 17 de las 76 entidades, las mujeres no tuvieron ninguna participación. La falta de mujeres en los procesos de toma de decisión es problemática también desde un punto de vista pragmático, ya que la combinación de los conocimientos de mujeres y hombres sobre los recursos permitirá la toma de decisión sobre el uso y manejo del bosque que sea tanto equitativa como contribuyendo a la igualdad de género.

La presencia física en consejos, comités o en reuniones está lejos de garantizar la voz y la influencia (Agarwal 2001). Además de las 'cifras' de participación, Hoskins (2016), en el contexto del sector forestal sueco, describe que una diferencia en razón del género es el espacio para la agencia que mujeres y hombres tienen, como grupos sociales, en relación con la cultura masculina que caracteriza al sector. Esta cultura masculina no solo restringe las maneras en las que pueden actuar e involucrarse las mujeres en cuestiones relacionadas con los bosques (vea, por ej., Arora Jonsson 2012), pero también marginaliza diversas perspectivas locales tanto en los procesos forestales públicos como en su implementación (Hoskins 2016).

Existe una amplia evidencia en las publicaciones de que una participación más incluyente conduce a mejores resultados. Por ejemplo, en el contexto de la India, los estudios han demostrado que aumentar la presencia de mujeres en las entidades de toma de decisiones tiende a arrojar impactos positivos en la conservación de bosques y en los resultados de regeneración (Agarwal 2009), y que esto no solamente sucede con respecto a la inclusión de mujeres en principio, sino que, en realidad, aumenta la masa crítica de mujeres, más que de una sola mujer o de un número reducido de mujeres (vea, por ej. Agarwal 2009, 2010 a, b). La importancia de tener una inclusión diversa y equilibrada tanto de voces masculinas como femeninas es elevada. Para ejemplificar este punto, un estudio comparando datos de Kenia, Uganda, Bolivia y México, planteaba que los grupos de usuarios de bosques con más mujeres que hombres funcionan menos bien que grupos con una mezcla equivalente o dominados por hombres en cuanto a adoptar un comportamiento de mejoramiento del bosque (Mwangi et al. 2011). Esto deja claro que tomar un enfoque receptivo al género para los bosques exige tomar en cuenta a ambos géneros.

La participación en la toma de decisiones no es un proceso sencillo y puede involucrar casi cualquier cosas que tenga que ver con personas. A menudo, la participación se utiliza como un cliché para procesos que no son ni participativos ni incluyentes y, por lo tanto, más correctamente etiquetados como para ‘intercambio de información’ (Haque et al. 2021). Agarwal (2001) identifica un espectro de participación (Tabla 2) que abarca desde la participación nominal hasta la participación activa, como se describe a continuación:

Forma/grado de participación	Aspectos característicos
Participación nominal	Afiliación al grupo
Participación pasiva	Estar informados de las decisiones <i>ex post facto</i> ; o asistir a reuniones y enterarse de la toma de decisiones, sin tomar la palabra..
Participación consultiva	Que se solicite su opinión sobre asuntos particulares, sin garantía de que ésta influya en las decisiones.
Participación específica para una actividad	Que se le solicite (o se ofrezca voluntariamente) a realizar tareas específicas.
Participación activa	Expresar opiniones, sean éstas solicitadas o no, o tomar iniciativas de otros tipos.
Participación interactiva (de empoderamiento)	Tener voz e influencia en las decisiones del grupo.

Tabla 3 Tipología de la participación (Agarwal 2001)

- La participación nominal, la cual es la forma de participación menos efectiva – radica principalmente en la presencia física, pero sin aportes. El limitarse a tener una presencia física en consejos, comités y/o en reuniones dista mucho de tener voz e influir en las decisiones. Desde 1969, Arnstein bautizó a esto como ‘involucramiento simbólico’, en el que aquellos con poder conceden a los que carecen de voz recursos insuficientes que aseguren que sus voces sean escuchadas o se actúe en su favor. Esto incluye procesos en los que a los actores interesados se les informa/consulta o apacigua sobre decisiones que ya se tomaron o en las que los actores interesados tienen una capacidad mínima, o ninguna de participar en la toma de decisiones reales. Haque et al. (2021); quienes se refieren a este tipo de participación como ‘nominal’, establecen además que esta participación sirve principalmente para legitimar los intereses de arriba hacia abajo y el *status quo*, y no tanto un esfuerzo activo por incluir una gama de perspectivas. Desafortunadamente, este tipo de participación prevalece en el sector forestal, en particular en procesos incluyentes en cuanto al género. Esto puede ser porque no existe una intención real de tomar en cuenta las distintas voces en la toma de decisiones, o debido a una falta de recursos, o debido a una falta de habilidades y conocimientos especializados para emprender un involucramiento de actores interesados de alta calidad, o una combinación de las razones anteriores.
- La participación interactiva y de empoderamiento permite a los participantes tomar la iniciativa y ejercer influencia. Haque (2021) indica que esto puede ser determinante, representativo y transformativo o una combinación de estos. Estas formas activas de participación incluyen la oportunidad de expresar opiniones (solicitadas o no) o tomar la iniciativa en procesos participativos. Igualmente importante es tener influencia en la decisión del grupo, más que en hablar y no ser tomado en cuenta en la decisión final (Agarwal 2001).

Para lograr la participación interactiva y de empoderamiento, el elemento del procedimiento de la participación es esencial ya que, aún con esfuerzos específicos de inclusión, puede haber factores que impidan una participación igual entre mujeres y hombres, así como de la oportunidad de ser escuchado(a) (Mai et al. 2011). No obstante, la participación incluyente no siempre es directa. Por ejemplo, la participación puede ser una carga, especialmente para las mujeres que son las principales responsables del cuidado y que tienen las responsabilidades reproductivas, además de sus otras actividades. Aún con esfuerzos específicos de inclusión, con frecuencia las mujeres carecen de experiencia, confianza y habilidades para involucrarse efectivamente en consultas de actores interesados (Mai et al. 2011). No obstante, hay una clara exigencia de incluirlas en las cadenas de valor tanto de madera como de PFNM, ya que tienen percepciones y conocimientos esenciales con respecto a los recursos forestales, por ej., en relación con la oferta de recursos, el acceso a la tierra en bosques, los suministros de agua, la variación climática, la conservación del bosque o el valor cultural de los bosques (vea Mairena y Cunningham 2011). Entender y asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones forestales requiere de un conocimiento profundo de las normas sociales específicas de la localidad y la dinámica de género, lo que hace que esto sea un proceso elevadamente localizado o específico para la cadena de valor. A pesar de estos desafíos, es esencial incorporar las formas diferenciadas de género en las que hombres y mujeres usan los bosques.

## **6. Sigüientes pasos: puntos de partida para abordar las desigualdades de género en las cadenas de valor FSC**

Las secciones anteriores describieron cuestiones centrales de género que afectan la igualdad de género en el sistema FSC. Esta sección identifica ahora varios puntos de partida para la discusión de género en las cadenas de valor del FSC que puedan mejorar la receptividad de género del FSC en el terreno.

### **6.1 Cuestionar los valores subyacentes de los bosques como ‘negocios’ y oportunidades de explotación**

Para abordar la igualdad de género en los bosques, el FSC y sus actores interesados deben reflexionar sobre los valores que guían sus pensamientos y acciones y crear un marco común para priorizar ciertos valores. El primer punto de partida para abrir la discusión sobre igualdad de género e inclusión social, por lo tanto, cuestiona uno de los pilares centrales en los el FSC se fundó: el de la ‘explotación’ de recursos forestales a cambio de un beneficio financiero. En otras palabras, reflexionar sobre su enfoque basado en el mercado.

Se ha discutido ampliamente en las publicaciones que existen distintos valores en el bosque, los cuales van desde considerarlo como un recurso a ser explotado hasta un ecosistema que tiene un valor intrínseco o distinto al uso. Algunos estudios han vinculado

estos valores a las nociones masculinas y femeninas de los bosques y sus valores, estableciendo así un importante vínculo de género. Nordlund y Westin (2011), por ejemplo, identificaron que las mujeres propietarias de bosques en Suecia, valoran al bosque por sus objetivos recreativos y ecológicos mucho más de lo que lo hacen los hombres, y se encontró que ellas tienen actitudes de manejo más centradas en el ser humano y en la sostenibilidad ambiental. De manera similar, Hoskins (2016) subraya que los valores actuales dominantes del crecimiento económico, el individualismo y una fe en los mercados han conducido a privilegiar la producción forestal a costa de los intereses ambientales. Los autores concluyen que, en la práctica, estos valores resultan en privilegiar la producción forestal, la competitividad y rentabilidad – todos estos valores que están profundamente incrustados en una noción masculina de los bosques, así como en sistemas patriarcales, que a su vez tienen un efecto en la desigualdad de género.

Aquí el punto no está en polarizar el valor masculino y femenino sobre clasificaciones binarias, sino más bien demostrar que los distintos actores interesados pueden tener valores diferentes relacionados con los bosques y que éstos pueden y deben coexistir en el sistema FSC. Así pues, “resistirse a la tendencia de la hegemonía masculina de explotar la tierra” (Kennedy 2016) podría tener impactos importantes no solo en la calidad medioambiental de los bosques, sino también en el bienestar de aquellos que dependen de los bosques para su supervivencia. La tendencia sostenida a la alza de que las mujeres son ahora propietarias de bosques y de los recursos que éstos contienen, puede crear un ambiente en el que esos valores repercutan en el manejo forestal (Nordlund and Westin 2011). Es por lo tanto importante reflexionar sobre el sistema de valor que subyace en el sistema FSC más amplio y en su enfoque impulsado por el mercado, ya que pueden yuxtaponerse a una visión más holística del manejo forestal responsable. La armonización de estos dos conjuntos de valores es, por lo tanto, un punto de discusión esencial en el trayecto hacia la igualdad de género del FSC.

## **6.2 Abordar las relaciones de poder estructurales en lugar de focalizarse en mujeres en lo individual**

Siguiendo el punto anterior sobre las nociones masculina y femenina del valor del bosque, la razón subyacente para abordar la desigualdad de género también justifica la discusión. El trabajo del FSC ya se encuentra fuertemente centrado en los intereses empresariales, y su principal involucramiento en el género, a la fecha, ha sido el Criterio 2.2 de la política de los Principios y Criterios para el Manejo Forestal Responsable. Aunque se trata de un excelente punto de partida, es importante evitar una situación en la que la igualdad de género se reduzca al ‘derecho’ de las mujeres de formar parte del sector forestal dentro de las estructuras dominantes y las cadenas de valor actuales. Hoskins (2016) confirma esto e indica que, con mucha frecuencia, el género se convierte en una cuestión de oportunidades individuales dirigidas predominantemente a aumentar las oportunidades de negocios, en general, relacionadas con los bosques.

Centrar la atención en las mujeres, en lo individual, por encima de abordar las estructuras de poder desiguales que están subyacentes entre los géneros y que resultan en la desigualdad es un asunto problemático. Hoskins (2016) indica que el perseguir el valor dominante de la producción y las ganancias conduce no solo a privilegiar la producción forestal a costa del interés ambiental, sino que también ‘problematiza’ a las mujeres en lo individual, en lugar de a las relaciones de poder entre mujeres y hombres como grupos. De forma similar, Andersson et. al. (2018) muestra en un estudio de organizaciones forestales suecas que se comprometieron a la transversalización de género de sus políticas, que el tema de sus políticas parecía radicar en individuos (mujeres), más que en la dinámica de género dentro de la organización misma. Por otra parte, en este caso, la posición dominante de la política empresarial hacia las ‘cuestiones de género’ era que las mujeres carecían de habilidades y competencias y necesitaban ‘ayuda’, en lugar de cuestionar los problemas estructurales que subyacían en la desigualdad de género en sus organizaciones (Andersson et al. 2018). Esto muestra los sistemas dominantes de valores que estaban presentes en los procesos y estructuras organizacionales, aunque lo más problemático era que las dinámicas de poder y los conflictos con base en el género estaban principalmente ausentes en el entendimiento de la igualdad de género de las empresas.

El enfoque anterior dificulta el avance hacia la igualdad de género ya que oculta las estructuras de poder y limita el espacio político para el cambio. Lo que demuestra el ejemplo sueco es que a las mujeres se les percibía como un medio para aumentar la producción y como una fuerza de trabajo lista para ayudar al sector en su figura y forma actuales, más que como socios en la toma de decisiones y establecimiento de metas.

Básicamente, debemos poner un alto a ‘cambiar a las mujeres en lo individual’, en vez de cambiar lo que hace que las mujeres estén sub-representadas o ‘inactivas’ en el sector forestal. A manera de ejemplo, Hoskins (2016), indica que en muchos casos, a las mujeres empleadas se les atribuye un gran número de diferencias naturales y que una versión reconstruida de estos valores es un ‘valor’ que habrá de aprovecharse. En consecuencia, más que crear un espacio para el rango de valores que existe entre mujeres y hombres, la ‘creación de una mujer empleada’, sigue reflejando principalmente valores que inculcan rentabilidad y competitividad. Hoskins (2016) concluye, por lo tanto, que el cambio que la estrategia de género en los bosques de Suecia intenta lograr es aumentar la producción de madera, más que incrementar la igualdad de género *per se*. Esto apunta a la necesidad de reevaluar el modelo tradicional ‘productivista’ de aumentar la producción y las ganancias y explorar si la aspiración es encontrar formas nuevas e innovadoras de relacionarse y generar ingresos a partir de los recursos forestales, estimular el espíritu empresarial y valorar múltiples servicios forestales. Un aprendizaje fundamental para el FSC es reflexionar de manera crítica sobre qué valores están reflejados en los estándares FSC, cómo están articulados y su meta final en la implementación. Por otra parte, también es una oportunidad reflexionar sobre las aspiraciones de la estrategia del FSC, los posibles pasos de la transición hacia un enfoque holístico y la aplicación de los estándares de consulta.

### **6.3 Innovación de las cadenas de valor y reconocimiento de la multifuncionalidad de los bosques**

Un área central donde el enfoque basado en el mercado y el aumento de la igualdad de género pueden ir de la mano está en la innovación de las cadenas de valor y el mayor reconocimiento de la multifuncionalidad de los bosques. Conforme al alcance ampliado del FSC de ser una organización centrada en la madera hacia un enfoque más holístico para los bosques, un acercamiento más receptivo para el género colocaría un énfasis adicional en la madera y en los productos forestales no maderables en este sistema. Esto puede contribuir a la igualdad de género, tal y como este Libro Verde ha demostrado al señalar que hombres y mujeres trabajan en áreas distintas de la cadena de valor y hasta dentro de las cadenas de valor ocupan distintas áreas.

Así pues, la innovación de las cadenas de valor puede ser importante para lograr ganancias de género en los bosques, ya que ofrece oportunidades para desarrollar nuevas cadenas de valor de productos y servicios forestales que en la actualidad se usan menos. Si estas nuevas cadenas de valor también se enfocan en áreas que sean diversas e incluyentes en cuanto al género, la igualdad de género puede avanzar, fortaleciendo al mismo tiempo la agenda del FSC. Un punto de partida principal en esta área serían las cadenas de valor de PFMN emergentes y la certificación de servicios del ecosistema.

#### **6.3.1 Aumentar la sensibilización y apreciación de los productos de base forestal a lo largo de las cadenas de valor**

Emprender la sensibilización de la multifuncionalidad de los bosques entre las entidades actualmente certificadas y acercarse a posibles nuevas organizaciones interesadas en la certificación FSC es vital. Las nuevas cadenas de valor, que surjan de bosques ya certificados, o bien de áreas de trabajo totalmente nuevas, ofrecen una oportunidad de aumentar la sensibilización de los actores de las cadenas de valor acerca del enfoque holístico hacia los bosques, inculcando simultáneamente importantes valores de igualdad de género. Fundamentalmente, esto debe ampliarse para crear una mayor sensibilidad de género tanto en la participación de las mujeres en la toma de decisiones respecto a los recursos forestales (incluyendo los conocimientos de las mujeres sobre el manejo de los recursos forestales), como en la sensibilización de clientes a través de enfoques de marketing, disponibilidad de recursos, conocimientos de rendimientos sostenibles, aprovechamiento, procesamiento y acceso a mercados, con frecuencia para distintas escalas de mercados y grupos de usuarios, complementándose por lo tanto entre sí.

Aumentar la apreciación y valor (bajo la forma de valor agregado) de los productos de base forestal en las cadenas de valor de la madera y de los PFMN (EIP-AGRI 2016) también es importante. Esto puede conducir a oportunidades para la comercialización de productos forestales 'alternativos', incluyendo aquellos considerados en el paradigma actual como de 'bajo valor' o productos cuyo valor aun no se determina, incluyendo a través de una mayor sensibilización y marketing. Esto puede diversificar e incrementar los ingresos para los propietarios de bosques y aquellos que generan un ingreso a partir de productos forestales y puede fortalecer el rol de los bosques en el contexto del

desarrollo rural y la bioeconomía (EIP-AGRI 2016). Básicamente, esto creará oportunidades para que las mujeres ingresen a la cadena de valor forestal. No obstante, hay que tener cuidado en este proceso ya que hay evidencia de que hubo un desplazamiento de aquellos tradicionalmente involucrados en las cadenas de valor por extraños cuando el marketing mejoró (Hoskins 2016). La salvaguardia de los derechos de las mujeres, la mejora de bienes y tenencia de la tierra, tal y como se describió en la sección 5.2, pueden atenuar esta situación.

### **6.3.2 Considerar un enfoque en cadenas de valor para PyMEs, pequeños propietarios y locales**

Un siguiente punto de partida en el contexto de la innovación de las cadenas de valor es un enfoque en la incorporación de pequeñas y medianas empresas (PyMEs) en las cadenas de valor. A menudo las PyMEs son la piedra angular de las cadenas de valor y la oferta para los procesadores de productos finales que se encuentran más adelante en la cadena. Las cadenas de valor forestales pueden ser relativamente cortas, en particular si se originan en una configuración local y atienden al mercado local. Vinculaciones mejoradas a lo largo de la cadena de valor y apoyo en negocios para las empresas (de mujeres) pueden ofrecer beneficios a las empresas de mujeres, por ejemplo, al reducir el número de intermediarios, aumentando los conjuntos de habilidades de las mujeres empresarias y ayudándoles a comprender mejor el mercado. De forma similar, se pueden explorar estructuras en las que una empresa puede actuar como líder de la cadena de valor, a través de la cual muchas compañías más pequeñas pueden beneficiarse. Igualmente, las cooperativas, redes y conjuntos de PyMEs podrían lograr beneficios como grupo para alcanzar economías de escala, volverse más competitivas en el mercado a través de los costes e implementar, de manera colectiva (o negociar) medidas de igualdad de género (FAO, sin fecha). Sin embargo, solo una fracción está certificada FSC debido al costo de la certificación, lo tardado que es recuperar la inversión y el gran número de requisitos, lo cual dificulta que los pequeños propietarios cumplan. El enfoque gradual hacia la certificación, no obstante, puede significar una importante diferencia en esta área y puede estimular el involucramiento en el FSC, tanto de PyMEs como de pequeños propietarios, así como promover la acción de género al nivel local.

### **6.3.3 Utilizar conocimientos múltiples**

Una parte de reconocer a los bosques como multifuncionales consiste en incluir varios tipos de conocimientos en los sistemas FSC. La innovación de las cadenas de valor puede incluir conocimiento tradicional o conocimiento basado en género en su diseño y lanzamiento. El siguiente ejemplo ejemplifica la importancia de incluir los conocimientos y percepciones de los bosques tanto de mujeres como de hombres. Un estudio emprendido en la Amazonia utilizando metodologías sensibles al género diseñado para identificar plantas no convencionales encontró 45 nuevas especies que a la fecha siguen sin documentarse (Marin 2014). Estas especies permanecieron invisibles utilizando metodologías estándar/tradicionales que a menudo se caracterizaron por no tomar en cuenta el género, aunque podrían constituir una fuente de ingresos alternativa o contribuir a la seguridad alimentaria de las comunidades locales, en particular en vista

del cambio climático. Estos hallazgos subrayaron el rol de las mujeres como fuentes de conocimientos y demuestran los diferentes conocimientos de los bosques en manos de mujeres y hombres. Compartir este tipo de conocimientos es fundamental para el manejo forestal y las políticas de conservación y fortalecen la soberanía alimentaria de las comunidades locales (Shackleton and Cobban 2016). Este ejemplo no solo destaca la necesidad de identificar y abordar los roles, responsabilidades y conocimientos que tienen de los bosques mujeres y hombres, por separado, sino que también crea la exigencia de promover a las mujeres como tomadoras de decisiones, asegurando que la política y planificación cuente con la información de un conjunto diverso de conocimientos. Puesto que las mujeres tienen significativos conocimientos tradicionales y otros relevantes en cuanto a mercados y cadenas de valor, la inclusión de sus conocimientos y habilidades en la innovación de cadenas de valor ayuda tanto al proceso de desarrollo de cadenas de valor y a fomentar la igualdad de género en el sector (EIP-AGRI 2016).

#### 6.4.1 Practicar la transversalización de género en el sistema FSC – basarse en los principios, estándares y criterios existentes

Como se indica en la Sección 1.2, el FSC establece la diversidad como piedra angular de la organización, a través de sus focos actuales en los derechos de los trabajadores, Pueblos Indígenas, comunidades locales y, cada vez más, en el género. Esto ayudará a garantizar a las personas que dependen de los bosques para su sustento que estarán protegidas junto con los recursos forestales mismos (FSC, 2021c). Para lograr esto, el FSC construye enfoques para promover la igualdad en sus esquemas de certificación (Figura 3).



Figura 4 Principales tipos de certificaciones FSC (FSC 2021c)

El mecanismo principal a través del cual se logra esto actualmente es a través del Principio 2 de los Principios y Criterios del FSC, así como de los Requisitos Laborales Fundamentales del FSC que fueron aprobados en enero de 2021. Estos requisitos representan la integración de los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y están incorporados a los estándares de la CoC del FSC (FSC 2021). En general, la plataforma FSC podría ser aprovechada para que sea más proactiva en impulsar la agenda de género, por ejemplo demostrando el cumplimiento de los convenios globales a través de sus alianzas y herramientas de certificación.

#### **6.4.2 Un enfoque conjunto para la igualdad de género**

Adoptar un enfoque de género en el FSC requiere considerar al género en todos sus principios y estándares para lograr un enfoque conjunto. El criterio 2.2., adoptado en 2012, señala que: “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.” Si bien la aplicación de criterios de género al Principio 2 podría ser la manera más directa de demostrar avances hacia los objetivos de género, el género también necesita considerarse en otros principios. En el Principio 4, por ejemplo, el cual aborda las relaciones con las comunidades, existe un ámbito enorme para considerar al género en la aplicación más amplia de relevancia a sus cadenas de valor y actividades de manejo forestal, ya que las cuestiones locales básicas de género planteadas en este documento afectarán las relaciones de las comunidades, así como el bienestar tanto de mujeres como de hombres. Para hacer visibles estas diferencias, se requiere de la participación de ambos, mujeres y hombres, en el proceso. Esto es similar para la aplicación del Principio 5, que es el de los beneficios del bosque. Como se señala en la sección 4.2 y 5, hombres y mujeres obtienen distintos beneficios y cargas cuando de los bosques se trata y estos deben considerarse con el fin de aumentar la viabilidad económica, así como la gama de beneficios ambientales y sociales derivados de los bosques.

Si el FSC toma con seriedad la aspiración de reconocer el valor pleno de los bosques, entonces es esencial visibilizar esto en el proceso FSC. Puesto que mujeres y hombres operan algunas veces en distintas cadenas de valor (vea por ej., la discusión sobre las cadenas de valor de madera y PFNM en las secciones 4.2.1 y 4.2.2), las consideraciones de género deben convertirse en parte integral de la planificación, monitoreo y evaluación del manejo (Principio 7). Un respaldo adicional para implementar el plan de manejo se requiere para asegurar que el personal involucrado tenga las herramientas, habilidades (por ej. capacitación de género) y el respaldo que sea necesario para lograr esto. Asimismo, áreas importantes a tomar en consideración son las aplicaciones focalizadas de criterios específicos al contexto, receptivos en cuanto al género en las auto-evaluaciones y auditorías para asegurar que los indicadores sean una verdadera reflexión de la situación en el terreno. A manera de ejemplo, esto podría también alentar a los actores interesados a adoptar o adaptar un criterio, en lugar de desecharlo, creando así un entorno mucho más receptivo para abordar el género al nivel nacional.

El acceso a activos, ya sea a tierras, financiamientos o de otro tipo, ha sido un tema importante en este Libro Verde y es un importante punto de partida que puede considerar el FSC en sus criterios. Como se describió en la Sección 5.2, las cuestiones de acceso y propiedad son esenciales para abordar las desigualdades de género en toda la cadena de valor, pero son de particular importancia al nivel de la certificación de MF, así como las etapas a lo largo de la cadena de valor que están más cercanas al recurso original. Un enfoque de género proactivo en el proceso de certificación FSC puede, por lo tanto, considerar la propiedad de los activos en su evaluación.

### **6.4.3 Capacitación y sensibilización**

Para lograr los puntos antes descritos, el género debe incorporarse en cuanto a capacitación general y sensibilización en los procesos FSC. En un evento de invitados especiales, Rulita Wijayaningdyah, indica que:

El camino hacia adelante debería centrarse en un acceso generalizado a la educación, la formación de aptitudes y los empleos disponibles, incluyendo en cargos administrativos y de liderazgo. Una falta de acceso o de sensibilidad, combinada con la sub representación de las mujeres en cargos administrativos, significa que la capacitación y oportunidades de trabajo, o bien, no están visibles o sencillamente no son accesibles (FSC 2016a).

Esta declaración, hecha en 2016, sigue siendo válida hoy en día, en particular en aquellas áreas de la cadena de valor que están más cercanas al recurso forestal mismo.

La capacitación sobre la receptividad de género es un punto de partida fundamental para que el FSC promueva la igualdad de género. Esta capacitación y sensibilización tendría que llegar a aquellos que están involucrados en procesos de auditoría y establecimiento de estándares, así como a aquellos involucrados, en general, en todo el FSC y que sean miembros del personal de los socios, cuando proceda. Sin embargo, más que diseñar nuevos programas de capacitación que incrementen la 'carga' de los procesos de certificación FSC para aquellos involucrados, una manera mucho más productiva de lograr esto es a través de programas de capacitación de transversalización de género existentes, siempre que sea posible y diseñando nuevos, cuando proceda. Los ejemplos incluyen el Curso de Manejo Forestal FSC de NEPCon y el curso de Cadena de Custodia FSC. Lo anterior no solo es una forma rentable de asegurar programas de capacitación receptivos al género, sino que también incorpora el género en las discusiones regulares, incrementando así la sensibilización. Así pues, la sugerencia es de solo desarrollar nuevos programas de capacitación en los casos en que no sea posible modificar los programas actuales de capacitación para que sean receptivos al género como, por ejemplo, cuando se estén desarrollando nuevas cadenas de valor para las que no existen cursos de capacitación. Ejemplos de cómo se puede lograr esto incluyen hacer disponibles presupuestos FSC al nivel nacional para cada país que cuente con Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares para capacitar a los grupos focalizados relevantes, quizá iniciando con países donde la necesidad o el interés son mayores. Fundamental para el avance de la igualdad de género es que, en lugar de desechar el indicador, es imprescindible que se exhorte a adoptar o adaptar indicadores receptivos al género. La capacitación puede auxiliar en este proceso.

De manera similar, debería haber un foco de atención en preparar a auditores para que realicen auditorías sensibles al género, puesto que ellos son el vínculo entre lo que está sucediendo en el sistema FSC y lo que está sucediendo en el terreno. Las organizaciones externas especializadas en transversalización de género e inclusión pueden respaldar el desarrollo y lanzamiento de programas existentes de transversalización de género y

diseñar nuevos programas de capacitación, incluyendo *Gordian Development Services* (centrados en el diseño e implementación de módulos de capacitación en transversalización de género, así como en la prestación de asistencia técnica en transversalización de género) y *Value for Women* (centrada en respaldo empresarial incluyente).

#### **6.4.4 Indicadores sensibles al contexto y su implementación**

Existen grandes diferencias geográficas en la igualdad de género en la membresía del FSC y, por lo tanto, también en las maneras en que las medidas receptivas al género podrían implementarse. A manera de ejemplo, los miembros escandinavos fueron algunos de los primeros países en considerar la igualdad de género en la silvicultura, lo que resultó en la creación de políticas locales, el establecimiento de redes para fortalecer la influencia femenina en el sector y la búsqueda de una mayor sensibilización de la igualdad de género en el manejo forestal responsable (FSC 2016a). En otras regiones geográficas, podrían existir leyes que hacen exactamente lo opuesto y obstaculizan los derechos de las mujeres. Como consecuencia de estas amplias diferencias en el contexto, existe un riesgo real de que el cumplimiento de los indicadores FSC se diluya o se abandone totalmente debido a las dificultades percibidas y/o reales de medir el indicador. Esto complica la aplicación del Criterio 2.2, aunque hace todavía más relevante el abordar la igualdad del mercado a través del mecanismo de mercado del FSC. Algo básico para el avance de la igualdad de género es que, en lugar de desechar el indicador, es imprescindible que se exhorte a adoptar o adaptar indicadores receptivos al género. La zanahoria, más que la vara, sería el mejor mecanismo para lograrlo. Aunque la elaboración de guías y estrategias para abordar la desigualdad de género, así como la capacitación no son la panacea, sí pueden ayudar a aumentar la sensibilización y la capacidad y a disipar estereotipos, mejorando a la industria, en el proceso (FSC 2016a).

Los auditores que evalúan si se implementan los requisitos, son de gran importancia para medir el avance. Auditores con una gran sensibilización a las cuestiones de equidad de género evitarán las llamadas evaluaciones que no toman en cuenta la cuestión de género, en las que el sistema opta por no ver las diferencias entre géneros, y ellos optarán por auditorías receptivas al género (FSC 2016b). Como se señaló en la guía para promover la igualdad de género en los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable, la desigualdad de género en los bosques está fundamentalmente enraizada en la práctica. El FSC es una herramienta para mejorar el manejo forestal usando un enfoque basado en incentivos. Esto también puede aplicarse para abordar las cuestiones de género. Debido a la existencia de brechas considerables entre la teoría y la práctica y a la novedad de los indicadores de género en la silvicultura, la introducción de indicadores de género en la silvicultura en los mecanismos de garantía de calidad podría ser más difícil de implementar que otros indicadores que abordan cuestiones que no son nuevas o que son más familiares para ese sector (FSC 2016b).

#### **6.4.5 Participación para impactar**

La importancia de la participación receptiva al género se ha planteado ampliamente en este Libro Verde. Por lo tanto, un punto de partida central para que el FSC logre impactos de género es prolongar un enfoque participativo con un fuerte enfoque en el impacto más que en la representación numérica. Un enfoque de este tipo es tanto pragmático (debido a los distintos conocimientos que hombres y mujeres ponen en la mesa) como también la manera correcta de proceder. Esto requiere de esfuerzos específicos para cada uno de los distintos tipos de participación en los procesos de consulta en los niveles macro, meso y micro. Una participación de este tipo requiere de un entendimiento de los que moderan o facilitan las conversaciones sobre la dinámica de participación basadas en el género (por ej., normas socioculturales del comportamiento apropiado de mujeres y hombres) o asegurar que las actividades sean incluyentes en su organización y faciliten tanto a mujeres como a hombres para que asistan (por ej., en relación con el cuidado de los niños y otras responsabilidades que a menudo obstaculizan la participación de las mujeres). Esto debe suceder en todos los niveles de las operaciones FSC, incluyendo al nivel del desarrollo de políticas (por ej., la Asamblea General) y en los grupos de trabajo y Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares, pero también durante las consultas públicas como parte de una auditoría. Puesto que esto depende mucho del contexto, es necesario pensar bien sobre cómo esto es aplicable a cada situación.

#### **6.4.6 Predicar con el ejemplo**

Un punto final es que el FSC predique con el ejemplo en la receptividad de género. Esto incluye la transversalización de género en el funcionamiento interno del FSC, por ej., con respecto a la estructura, dotación de personal con representación de género y procesos participativos. En relación con esto último, es esencial crear un espacio en el que se reconozcan las distintas formas de mujeres y hombres de contribuir a procesos, tomando en consideración, por ejemplo, las diferencias socioculturales y religiosas, geográficas y vivenciales. Por otra parte, para crear un impacto duradero, la organización debe desarrollar un plan de acción que establezca cómo tiene planificado incorporar efectivamente al género en el diseño, monitoreo y evaluación de actividades y tomar en cuenta cadenas de valor contextualmente diferentes. Esto abarca las diferencias contextuales que afectan las maneras en que hombres y mujeres interactúan y difieren con respecto a procesos y cadenas de valor FSC centrales y la implementación que dan en sus sitios respectivos, incluyendo procesos y procedimientos de toma de decisiones, acceso y derechos al manejo de la tierra y los recursos naturales, así como la difusión de información. Un firme liderazgo en la igualdad de género a un nivel organizacional podría crear un entorno en el que el FSC pueda crear un impacto duradero en la igualdad de género en el sector forestal.

### **5. Observaciones finales**

Este Libro Verde ha proporcionado un denominador común sobre la igualdad de género en el uso de bosques y ha identificado puntos de partida para que el FSC aborde

proactivamente la desigualdad de género en su trabajo. Los impactos basados en el género de la brecha salarial en razón del género, el acceso a recursos y tenencia y la participación basada en el género en la toma de decisiones FSC son de una naturaleza global y como tales, sus impactos están presentes en todo el trabajo del FSC. Los posibles puntos de partida para la discusión al abordar el género en las cadenas de valor FSC incluyen: un cuestionamiento de los sistemas de valor que determinan al FSC como organización; un cambio de enfoque de abordar la acción de género al nivel individual hacia abordar las relaciones estructurales de poder; y la innovación en las cadenas de valor y el reconocimiento de la multifuncionalidad de los bosques, lo cual incluye aumentar la sensibilización, centrarse en las PyMES y pequeños propietarios en la cadena de valor y utilizar múltiples conocimientos. Además, un enfoque en practicar la transversalización de género es importante, por ejemplo, al basarse en los principios, estándares y criterios existentes; un enfoque conjunto para la igualdad de género en el que el género se transversaliza a todos los principios FSC; capacitación y sensibilización; desarrollo e implementación de indicadores sensibles al contexto al nivel local; participación del impacto y, por último, pero no por eso menos importante, predicar con el ejemplo.

## **6. Bibliografía**

Agarwal, B. (2001). Participatory exclusions, community forestry, and gender: An analysis for South Asia and a conceptual framework. *World development*, 29(10), 1623-1648.

Agarwal, B. (2009). Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance. *Ecological economics*, 68(11), 2785-2799.

Agarwal, B. (2010a). *Gender and green governance: the political economy of women's presence within and beyond community forestry*. Oxford University Press.

Agarwal, B. (2010b). Does women's proportional strength affect their participation? Governing local forests in South Asia. *World development*, 38(1), 98-112.

Aguilar, L. (2016). Foreword. En: Colfer, C.J.P., Basnett, B.S., Elias, M. (2016). *Gender and forests: Climate change, tenure, value chains and emerging issues*. Routledge, Nueva York.

Amuyunzu-Nyamongo, M., & Francis, P. (2006). Collapsing livelihoods and the crisis of masculinity in rural Kenya. *The other half of gender: Men's issues in development*, 219-244.

Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G., & Lindberg, M. (2018). Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*.

Angelsen, A., Jagger, P., Babigumira, R., Belcher, B., Hogarth, N. J., Bauch, S., & Wunder, S. (2014). Environmental income and rural livelihoods: a global-comparative analysis. *World development*, 64, S12-S28.

Arnstein, S., R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of planners*, 35(4), 216-224.

Arora-Jonsson, S. (2012). *Gender, development and environmental governance: theorizing connections*. Routledge.

Aung, M.T., Mortensen, M., Nguyen, H., Lualon, U., Nopsert, C. (2018). *Gender, social equality and sustainability certification in Thai smallholder rubber production*. Stockholm Environment Institute.

Awono, A., Ndoye, O., & Preece, L. (2010). Empowering women's capacity for improved livelihoods in nontimber forest product trade in Cameroon. *International journal of social forestry*, 3(2), 151-163.

Awono, A., Ndoye, O., Schreckenberg, K., Tabuna, H., Isseri, F., & Temple, L. (2002). Production and marketing of safou (*Dacryodes edulis*) in Cameroon and internationally: market development issues. *Forests, Trees and Livelihoods*, 12(1-2), 125-147.

Bandiaky-Badji, Ntamag-Ndjebet, C., Weah, J., and Meyers, J. (2016). Women and land tenure in Liberia and Cameroon. En: Colfer, C.J.P., Basnett, B.S., Elias, M. (2016). *Gender and forests: Climate change, tenure, value chains and emerging issues*. Routledge, Nueva York.

Banikoi, H., Karky, B. S., Shrestha, A. J., & Aye, Z. M. (2018). A Value Chain Approach to Sustainable Forest Management? Timber Supply Chain Practices for Sustainability in Myanmar's Forest Sector. *Journal of Forest and Livelihood*, 17(1), 1-15.

Barker, G., & Ricardo, C. (2005). Young men and the construction of masculinity in sub-Saharan Africa. *Social Development Papers: Conflict prevention and Reconstruction*. Banco Mundial.

Brondizio, E. S., Ostrom, E., & Young, O. R. (2009). Connectivity and the governance of multilevel social-ecological systems: the role of social capital. *Annual review of environment and resources*, 34, 253-278.

Cocks, M., López, C., & Dold, T. (2011). Cultural importance of non-timber forest products: opportunities they pose for bio-cultural diversity in dynamic societies. In *Non-timber forest products in the global context* (pp. 107-128). Springer, Berlin, Heidelberg.

Colfer, C.J.P. (2013). *The gender box: a framework for analysing gender roles in forest management*. Occasional Paper 82. CIFOR, Bogor, Indonesia.

Colfer, C.J.P., Basnett, B.S., Elias, M. (2016). *Gender and forests: Climate change, tenure, value chains and emerging issues*. Routledge, Nueva York.

Coulibaly- Lingani, P., Savadogo, P., Tigabu, M and Oden P.C. (2011). Factors influencing people's participation in the forest management program in Burkina Faso, West Africa. *Forest Policy and Economics*, Volume 13, Issue 4, Abril 2011, Páginas 292–302

Deal, L. (2014). In face of climate change, gender imbalance stretches from fields to forums-expert - CIFOR Knowledge. [online] Available at: <<https://www.cifor.org/knowledge/forests-news/25697>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Deere, C.D., Alvarado, G.E. and Twyman, J. (2010). Gender inequality in asset ownership in Latin America: Female owners vs. household heads. *Development and Change* 43 (2): 505–530.

De Groot, J. (2018) Guidance for a gender-responsive Technology Needs Assessment. A guidebook prepared for the UNEP DTU partnership, GEF and UN Environment. Disponible en línea en: <https://tech-action.unepdtu.org/wpcontent/uploads/sites/2/2019/07/web-tna-gender-guidebook-01.pdf>.

Den Besten, J.W. 2011. Women in REDD. Arborvitae. The IUCN Forest Conservation Programme Newsletter (43): 14.

Egan, B., & Klausen, S. (1998). Female in a forest town: the marginalization of women in Port Alberni's economy. BC Studies: The British Columbian Quarterly, (118), 5-40.

EIP-AGRI, (2016). EIP-AGRI Workshop, New value chains from multifunctional forests. EIP-AGRI. [https://ec.europa.eu/eip/agriculture/sites/default/files/eip-agri\\_workshop\\_forest\\_value\\_chains\\_final\\_report\\_2017\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/eip/agriculture/sites/default/files/eip-agri_workshop_forest_value_chains_final_report_2017_en.pdf)

Elias, M. (2015). Gender, knowledge-sharing and management of shea (*Vitellaria paradoxa*) parklands in central-west Burkina Faso. Journal of rural studies, 38, 27-38.

Elias, M., R. Jalonen, M. Fernandez, and A. Grosse. 2017. Gender-Responsive Participatory Research for Social Learning and Sustainable Forest Management. Forests, Trees and Livelihoods 26(1): 1-12.

Eneji, C. V. O., Ajake, O., Mubi, M., & Husain, M. (2015). Gender participation in forest resources exploitation and rural development of the forest communities in Cross River State, Nigeria. Journal of Natural Sciences Research, 5(18), 61-71.

European Institute for Gender Equality. (2021). gender blindness. [online] Available at: <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

FAO.org. (n.d.). Building sustainable forest-based value chains Inspiring stories from all over the world. Consultado en: <http://www.fao.org/forestry/47173-0608bc79110db81bbf03eec5cd02fc206.pdf>

Forest Stewardship Council. (2009). FSC International Standard: Stakeholder consultation for forest evaluations (FSC-STD-20-006 (V3-0) EN). Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/277>

Forest Stewardship Council. (2013). FSC International Standard: FSC standard addendum (FSC-STD-40-004a V2-1 EN). Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/258>

Forest Stewardship Council. (2015). FSC International Standard: FSC Principles and Criteria for Forest Stewardship (FSC-STD-01-001 V5-2 EN). Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/392>.

Forest Stewardship Council (2015a). Policy for the Association of Organisations with the FSC. Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania.

Forest Stewardship Council. (2016a). Seeing 2020: why the forestry industry must strive for gender equality. [online] Available at: < <https://fsc.org/en/newsfeed/seeing-2020-why-the-forestry-industry-must-strive-for-gender-equality> > [Fecha de acceso: septiembre de 2021]

Forest Stewardship Council. (2016b). FSC International Standard: Promoting Gender Equality in National Forest Stewardship Standards (FSC-GUI-60-005 V1-0 EN ). Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/247>

Forest Stewardship Council (2020). Global Strategy 2021-2026: Demonstrating the value and benefits of forest stewardship. Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: <https://fsc.org/en/newsfeed/fsc-global-strategy-2021-2026-demonstrating-the-value-and-benefits-of-forest-stewardship>.

Forest Stewardship Council, (2021). FSC core labour requirements: questions and answers. FSC International Standard. Forest Stewardship Council: Bonn, Alemania. Consultado en: [https://fsc.org/sites/default/files/2021-07/FSC\\_IC\\_Q%26A\\_CLR\\_2021-07-27\\_EN.pdf#viewer.action=download](https://fsc.org/sites/default/files/2021-07/FSC_IC_Q%26A_CLR_2021-07-27_EN.pdf#viewer.action=download)

Forest Stewardship Council. (2021a). About us. [online] Available at: <<https://fsc.org/en/about-us>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Forest Stewardship Council. (2021b). 25 years of FSC. [online] Available at: <<https://fsc.org/en/about-us/25-years-of-fsc>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Forest Stewardship Council. 2021c. The Vancouver Declaration. [online] Available at: < <https://fsc.org/en/for-businesses/the-vancouver-declaration> > [Fecha de acceso: septiembre de 2021]

Forest Trends, 2019. Gender and wood-based value chains in Vietnam. A report prepared for the Forest Policy Trade and Finance Initiative. Disponible en línea: <https://www.forest-trends.org/wp-content/uploads/2020/02/Vietnam-Gender-SmEs-FINAL.pdf>, Fecha de acceso: septiembre 28 de 2021.

Fu, H. (2014). The global supply chain. An Introduction to Global Wood Product Markets and Trade for Timberland Investor. Timberland Investment Resources.

Fullerton, M.( 2006). Gender structures in forestry organizations: Canada. In Time for action: changing the gender situation in forestry. UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry, Report. Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome. pp. 20–26.

Gaddis, I., Klasen, S., and Lahoti, R. (2018) An individual look at poverty, across multiple dimensions. World Bank Blogs, Disponible en línea en: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/individual-look-poverty-across-multiple-dimensions>. Fecha de acceso: 29 de septiembre de 2021.

Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains. *Review of international political economy*, 12(1), 78-104.

Ghebru, Hosaena and Holden, Stein. 2013. Links between tenure security and food security: Evidence from Ethiopia. ESSP II Working Paper 59. Addis Ababa, Ethiopia: International Food Policy Research Institute (IFPRI) and Ethiopian Development Research Institute (EDRI).

Gondowarsito, R. 2002 Men, women and community development in East Nusa Tenggara. En: Robinson, K. and Bessell, S. Women in Indonesia: gender, equity and development. Institute of Southeast Asian Studies, Singapur.

Gore, M. (2018). What on Earth is a ‘non-timber forest product’?. [online] CIFOR. Available at: <<https://www.conservation.org/blog/what-on-earth-is-a-non-timber-forest-product>>[Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Griggs, C., (1998). S/he: Changing sex and changing clothes. Berg Publishers.

Gupte, M. (2004). Participation in a gendered environment: The case of community forestry in India. *Human ecology*, 32(3), 365-382.

Haque, A. N., Lemanski, C., & De Groot, J. (2021). Why do low-income urban dwellers reject energy technologies? Exploring the socio-cultural acceptance of solar adoption in Mumbai and Cape Town. *Energy Research & Social Science*, 74, 101954.

Haverhals, M., Ingram, V., Elias, M., & Sijapati Basnett, B. (2014). Gender and forest, tree and agroforestry value chains.

Helmsing, A. H. J., & Vellema, S. (2011). Value chains, inclusion and endogenous development contrasting theories and realities. Abingdon.

Holmgren, S., & Arora-Jonsson, S. (2016). The forest kingdom and values: climate change and gender equality in a contested forest policy context. In *Gender and Forests* (pp. 84-97). Routledge.

Hope, L., Karelina, Z., Wielgosz, B., Meizen-Dick, R., Behrman, J., Akamandisa, V., & van Koppen, B. (2012). Putting gender on the map: Methods for mapping gendered farm management systems in sub-Saharan Africa.

Hoskins, M. W. (2016). Gender and the roots of community forestry. En: Colfer, C.J.P., Basnett, B.S., Elias, M. (2016). *Gender and forests: Climate change, tenure, value chains and emerging issues*. Routledge, Nueva York, pp. 47-62.

Irawanti, S., Race, D., Stewart, H., Parlinah, N., & Suka, A. P. (2017). Understanding the timber value chain in community-based forestry in Indonesia: Analysis of sengon in central Java. *Journal of Sustainable Forestry*, 36(8), 847-862.

Jackson, C. & Chattopadhyay M. (2010). Nature in a South Bihar village. In Agrawal A and Sivaramakrishnan K, eds. *Social nature: Resources, representations, and rule in India*. New Delhi: Oxford University Press.

Janssen, N., & Rossi, A. (2018). Gender Equality in the Global Garment Industry: Highlights of the Better Work Strategy 2018–2022. ILO and International Finance Corporation (IFC). <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2018/01/BW-GenderStrategy-Highlights-v4-Web.pdf>.

Jarroud, M. (2021). Land Tenure Still a Challenge for Women in Latin America. [online] Inter Press Service. Available at: <<http://www.ipsnews.net/2016/04/land-tenure-still-a-challenge-for-women-in-latin-america/>> [Fecha de acceso: 29 de septiembre de 2021].

Kangas, A., Haider, H., and Fraser, E. (2014). *Gender: Topic Guide*. Revised edition with E. Browne. Birmingham: GSDRC, University of Birmingham, Reino Unido

Kaplinsky, R., & Morris, M. (2002). *A handbook for value chain research* (Vol. 113). Brighton: University of Sussex, Institute of Development Studies.

Kennedy, V. (2016). Living conversation values. Women and conservation easement protection in central New York. In *Gender and Forests* (pp.66-83). Routledge.

Koirala R, Giri K, and Pokharel, BK (2008). Development and Status of Community Forestry Governance in Nepal. Paper presented at the National Convention of Society of American Foresters, Reno-Tahoe, Nevada.

Kusakabe, K., & Chanthoumphone, C. (2021). Transition From Subsistence Agriculture to Rubber Plantations in Northern Laos: Analysis of Household Livelihood Strategies by Ethnicity and Gender. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211011463.

Larson, A. and Evans, K. (2018). In REDD+ villages, women say their wellbeing has declined - CIFOR Knowledge. [online] CIFOR. Available at: <<https://www.cifor.org/knowledge/forests-news/55753>> [Fecha de acceso: septiembre 28 de 2021].

Larson, A. M., Dokken, T., Duchelle, A. E., Atmadja, S., Resosudarmo, D., Cronkleton, P., ... & Selaya, G. (2016). GENDER GAPS IN REDD. *Gender and Forests*, 68.

Laven, A. (2009). The power of value chains. *The Broker* (16), 13-21.

Lastarria-Cornhiel, S. (2011). Las mujeres y el acceso a la tierra communal en America Latina. In Deere, C.D. Lastarria-Corhniel, S., and Ranaboldo, C., (eds). *Tierra de Mujeres: Reflexiones sobre el acceso de las mujeres rurales a la Tierra en America Latina*. La Paz, Bolivia: Interantional Land Coalition. 19-38.

Lidestav, G. and REED, M. (2010). Preface: Gender and forestry. *Scandinavian Journal of Forest Research* 25(S9): 1-5

Mahonya, S., Shackleton, C. M., & Schreckenberg, K. (2019). Non-timber forest product use and market chains along a deforestation gradient in southwest Malawi. *Frontiers in Forests and Global Change*, 2, 71.

Mai, Y. H., Mwangi, E., & Wan, M. (2011). Gender analysis in forestry research: looking back and thinking ahead. *International Forestry Review*, 13(2), 245-258.

Manfre, C. and Rubin, D. (2012). *Integrating Gender into Forestry Research: A Guide for CIFOR Scientists and Programme Administrators*. CIFOR, Bogor, Indonesia.

Marin, N. (2014). Plantas alimenticias no convencionales en tres departmamentos de la Amazonia Colombiana como soporte Colombiana como soporte a la soberania alimentaria, aportes desde el enfoque de género. Instituto Amazónico de investigaciones científicas. Bogotá: SINCHI

Markham, S. ( 2015). The four things you need to know about women's land rights. [online] Ifpri.org. Available at: <<https://www.ifpri.org/blog/four-things-you-need-know-about-womens-land-rights>> [Fecha de acceso: 29 de septiembre de 2021].

Martz, D., Reed, M.G., Brueckner, I., and Mills, S. (2006). Hidden actors, muted voices: the employment of rural women in Canadian forestry and agri-food industries. Policy Research Fund, Ottawa, Ontario.

Mayer, D.M. (2018). How men get penalized for straying from masculine norms. *Harvard Business Review*. 8 de octubre.

Meaton, Julia, Janet Lowore, and Adrian Wood. "Assessing value chain interventions in Zambian and Ethiopian forest beekeeping systems." *Business Strategy & Development* 4.2 (2021): 159-169.

Medvecky, B. (2012). Report from SMART visit to Zambia. CIIFAD, Cornell University, Ithaca, NY, EE.UU.

Meinzen-Dick, R., van Koppen, B., Behrman, J., Karelina, Z., Akamandisa, V., Hope, L. and Wielgosz, B. (2012). Putting gender on the map: methods for mapping gendered farm management systems in sub-Saharan Africa IFPRI Discussion Paper 01153:52. International Food Policy Research Institute, Washington, DC.

Meinzen-Dick, R., Quisumbing, A., Doss, C., & Theis, S. (2019). Women's land rights as a pathway to poverty reduction: Framework and review of available evidence. *Agricultural Systems*, 172, 72-82.

Mengist, W., Soromessa, T. (2019). Assessment of forest ecosystem service research trends and methodological approaches at global level: a meta-analysis. *Environ Syst Res* 8, 22. <https://doi.org/10.1186/s40068-019-0150-4>.

Mills S.E., (2006). Segregation of women and Aboriginal people within Canada's forest sector by industry and occupation. *Can. J. Native Stud.* 26: 147-171.

MAIRENA, D. and CUNNINGHAM, M (eds) (2011). *Conocimientos tradicionales, mujeres indígenas y bosques: estudios de caso en la Costa Caribe de Nicaragua*. Puerto Cabezas, Nicaragua: CADPI.

Moore, L.J. (2009). Killer sperm: masculinity and the essence of male hierarchies. En: Inhorn, M. C., Tjornhoj-Thomsen, T., Goldberg, H. and Mosegaard M.I. C. (eds.) *Reconceiving the Second Sex: Men, Masculinity, and Reproduction*, 45-71. Nueva York: Berghahn

Mukul, S. A., Rashid, A. M., Quazi, S. A., Uddin, M. B., & Fox, J. (2012). Local peoples' responses to co-management regime in protected areas: a case study from Satchari National Park, Bangladesh. *Forests, Trees and Livelihoods*, 21(1), 16-29.

Mwangi, E., & Wardell, A. (2012). Multi-level governance of forest resources (Editorial to the special feature). *International journal of the Commons*, 6(2).

Mwangi, E., Meinzen-Dick, R., & Sun, Y. (2011). Gender and sustainable forest management in East Africa and Latin America. *Ecology and society*, 16(1).

Nordlund, A., & Westin, K. (2011). Forest values and forest management attitudes among private forest owners in Sweden. *Forests*, 2(1), 30-50.

Nosa Betty, A. (2018). Natural Rubber value chains: A game changer for smallholders.

Noss, A.J. & Hewlett, B.S. (2001) The contexts of female hunting in Central Africa. *American Anthropologist* 103 (4): 1024–1040.

Ogunjobi, J.A., Meduna, A.J., Oni, S.O., Inah, I.E., and Enya, D.A., (2010). Protection Staffs' Job Perception in Cross River National Park, Southern Nigeria, *Middle-East Journal of Scientific Research* 5 (1): 22-27

Pellegrino, G., Weisberg, A., D'Amato, S., (2011). The Gender divide: Making the business case for investing in women. Deloitte.

Piamonte, S. B. H., Pangilinan, L. A., Carag, H. M., Amper, Z. V., Antony, P. C. V., Quakenbush, A. V., & Afuang, D. (2018). Exploring the gender division of labor in the wood carving industry of paete, laguna.

Pigg, S. L. (1996). The credible and the credulous: The question of "villagers' beliefs" in Nepal. *Cultural Anthropology*, 11(2), 160-201.

Piza, C., & Barros de Moura, M. (2011). How Does Land Title Affect Access to Credit? Empirical Evidence from an Emerging Economy. In Working Paper Series 2211, Department of Economics, University of Sussex.

Porro, N.M. and Stone, S. (2005). Diversity in living gender: two cases from the Brazilian Amazon. En: Colfer, C.J.P. (ed.) *The equitable forest: diversity, community and resource management*. Resources for the Future/CIFOR, Washington, DC.

POTTINGER, A.J. and MWANGI, E. (2011). Special issue: Forests and gender. *The International Forestry Review* 13(2): 1–258.

Purnomo, H., Irawati, R. H., & Fauzan, A. U. (2011). Value chain governance and gender in the furniture industry. In 13th IASC International Conference, *Sustaining commons: Sustaining our future*, Hyderabad, India.

Reed M., G. (2003). Marginality and gender at work in forestry communities of British Columbia, Canada. *J. Rural Stud.* 19(3): 373–389.

Reed, M.,G. (2008). Reproducing the gender order in Canadian forestry: the role of statistical representation. *Scandinavian J. For. Res.* 23(1): 78–91.

Reed, M.G. and Christie, S. (2008). Environmental geography: we're not quite home – reviewing the gender gap. *Progress in Human Geography* 33(2): 246–255.

RiseToWin.org. (2021). RISE Module: Equality vs. Equity | RISE. [online] Available at: <<https://risetowin.org/what-we-do/educate/resource-module/equality-vs-equity/index.html>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Ryan, C. (2018). Large-scale land deals in Sierra Leone at the intersection of gender and lineage. *Third World Quarterly*, 39(1), 189-206.

Sage, C. (2005). 'Breaking Inequality Traps' in Sida Quick Guide to What and How: increasing women's access to land, Women's Economic Empowerment Series.

Saigal, S. (2000). Beyond experimentation: Emerging issues in the institutionalization of joint forest management in India. *Environmental management*, 26(3).

Schilt, K., (2010). *Just one of the guys?: Transgender men and the persistence of gender inequality*. University of Chicago Press.

Schlager, E., & Ostrom, E. (1992). Property-rights regimes and natural resources: a conceptual analysis. *Land economics*, 249-262.

SEI. (2019). Gender, social equality and sustainability certification in Thai smallholder rubber production. Stockholm Environment Institute. Disponible en línea en: <https://cdn.sei.org/wp-content/uploads/2019/03/sei-2019-p2cs-rubberwood-certification-gender-1.pdf>, Fecha de acceso: 30 de septiembre de 2021.

Sen, H.T., An, L.V. (2006) *Creating opportunities for change: strengthening the social capital of women and the poor in Upland communities in Hue, Viet Nam*. En: Vernooy, R. (ed.) *Social and gender analysis in natural resource management: learning studies and lessons from Asia*. Sage Publications, Londres, Reino Unido.

SFA (Swedish Forest Agency). *Skogstatistisk Arsbok 2013*. Molnlycke. Elanders Sverige Ab.

Shackleton, C. M., and Pullanikkatil, D. (2018). Considering the links between non-timber forest products and poverty alleviation. In *Moving Out of Poverty Through Using Forest Products* (pp. 15-28). Springer.

Shackleton, S., & Cobban, L. (2016). Gender and vulnerability to multiple stressors, including climate change, in rural South Africa. In *Gender and Forests* (pp. 156-179). Routledge.

Shackleton, S., Paumgarten, F., Kassa, H., Husselman, M., & Zida, M. (2011). Opportunities for enhancing poor women's socioeconomic empowerment in the value chains of three African non-timber forest products (NTFPs). *International Forestry Review*, 13(2), 136-151.

Shipton, P. (2007). *The nature of entrustment: intimacy, exchange, and the sacred in Africa*. Yale University Press, New Haven, CT, EE. UU.

Silberschmidt, M. (2001). Disempowerment of men in rural and urban East Africa: implications for male identity and sexual behavior. *World development*, 29(4), 657-671.

Smith, S.S., & Finley, J. (2006). *From the Woods: Forest Stewardship*. [online] Available at: <<https://extension.psu.edu/from-the-woods-forest-stewardship>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Suleiman, M. S., Wasonga, V. O., Mbau, J. S., Suleiman, A., & Elhadi, Y. A. (2017). Non-timber forest products and their contribution to households income around Falgore Game Reserve in Kano, Nigeria. *Ecological Processes*, 6(1), 1-14.

Sunam, R. K., & McCarthy, J. F. (2010). Advancing equity in community forestry: Recognition of the poor matters. *International forestry review*, 12(4), 370-382.

Sustainable development.un.org. (2021). Commission on Sustainable Development (CSD) . Sustainable Development Knowledge Platform. [online] Available at: <<https://sustainabledevelopment.un.org/csd.html>> [Fecha de acceso: 1 de septiembre de 2021].

Sustainabledevelopment.un.org. (2021). UNCED, Earth Summit:. Sustainable Development Knowledge Platform. [online] Available at: <<https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/unced>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Tandon N., Pritchard S., Goyal A., Subramanian S. (2018) Gold standard for the global goals gender equality requirements & guidelines. Version 1.1. Gold standard. Consultado

en: <https://globalgoals.goldstandard.org/100-gs4gg-gender-equality-requirements-guidelines/>, 28 de septiembre de 2021.

Teischinger, A. (2009). The forest-based sector value chain—a tentative survey. *Lenzinger Berichte*, 87, 1-10.

Teske, E., & Beedle, B. (2001). Journey to the top—breaking through the canopy: Canadian experiences. *The Forestry Chronicle*, 77(5), 846-853.

The World Bank. (2019). Women in Half the World Still Denied Land, Property Rights Despite Laws. [online] Available at: <<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/03/25/women-in-half-the-world-still-denied-land-property-rights-despite-laws>> [Fecha de acceso: 29 de septiembre de 2021].

Torri, M.C. (2010). Power, structure, gender relations and community-based conservation: the Cawswe study of the Sariska region, Rajasthan, India. *Journal of International Women's Studies* 11 (4): 1–19.

Tsing, A.L. (2005). *Friction: an ethnography of global connection*. Princeton University Press, Princeton, NJ, EE.UU.

UN.org. (2009). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. [online] Available at: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

UN.org. 2021. 75th Economic and Social Council. [online] Available at: <<https://www.un.org/ecosoc/en/home>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

UN environment programme. (2018). How Islam can represent a model for environmental stewardship. [online] Available at: <<https://www.unep.org/news-and-stories/story/how-islam-can-represent-model-environmental-stewardship>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

UNFPA.org. (2005). Frequently asked questions about gender equality. [online] Available at: <<https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

UN Women (2014). World survey on the role of women in development 2014. Accessed September 28, 2021. Organización de Naciones Unidas, Nueva York.

UN Women. (2021). Sustainable Development Goal 5: Gender equality. [online] Available at: <<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>> [Fecha de acceso: septiembre de 2021].

Veuthey, S. & Gerber, J-F. (2010). Logging conflicts in southern Cameroon: a feminist ecological economics perspective. *Ecological Economics* 70: 170–177.

von Geibler, J, Kristof, K. and Bienge, K. 2010. Sustainability Assessment of Entire Forest Value Chains: Integrating Stakeholder Perspectives and Indicators in Decision Support Tools. *Ecological Modelling*, 221 (18): 2206–14. doi:10.1016/j.ecolmodel.2010.03.022.

Yobo, C. M., Iponga, D. M., Tieguhong, J. C., Bengone, N. N., & Ngoye, A. (2020). Exploring gender dynamics, economics and perceptions of the vulnerability of the bush mango value chain in three provinces of Gabon. *International Forestry Review*, 22(3), 354-369.

## Apéndice 1: Marco para analizar las repercusiones de género en el manejo forestal y de árboles (Colfer 2013)

<b>Considera cómo estos factores funcionan en tu sitio. ¿De qué maneras pudieran obstaculizar o reforzar tu trabajo a nivel de campo? ¿Trascienden realmente estos temas las escalas?</b>
<b>I. Escala macro – ‘normas’ globales, de amplia base, que afectan las interacciones de las personas con los bosques.</b>
A. ¿Existen leyes y políticas globales formales que afectan a las personas y bosques de la localidad? ¿Cómo?
B. ¿Qué tradiciones religiosas, narraciones de modernidad o equidad, u otras fuerzas intelectuales formales, globales afectan a las personas y bosques de la localidad?
<b>II. Escala meso – patrones sociales desde paisajes hasta niveles nacionales que influyen en el comportamiento de las personas en relación con los bosques.</b>
A. ¿Cómo es que el acceso a recursos se basa en el género? ¿Existen nociones ampliamente aceptadas que influyen en la tenencia de la tierra, las herencias y la residencia?
B. ¿Cuáles son las normas de comportamiento con base en el género que afectan las interacciones de las personas con árboles y bosques (por ej., ideales de masculinidad, reclusión de mujeres, creencias en la brujería)?
C. ¿Existen diferencias de género en el acceso a la educación (tanto formales como informales)? ¿Cómo afectan, de distinta manera, a hombres, mujeres y al manejo forestal?
D. ¿Qué tan importante es el dinero en efectivo en el sistema regional y cómo ha afectado esto, de distinta manera, a hombres y mujeres?
<b>III. Escala micro – comportamientos humanos a los niveles, desde el hogar hasta la aldea, que afectan a los bosques y el bienestar de las personas?</b>
A. ¿Cómo difieren los roles económicos en el día a día de hombres y mujeres, en especial en términos de la agricultura, los productos forestales, el ganado?
B. ¿Cuáles cuestiones demográficas basadas en el género afectan a bosques y personas localmente (por ej., migración, cambios poblacionales, acceso al control natal)?
C. ¿Cuáles roles domésticos esenciales/valorados desempeñan hombres y mujeres, respectivamente (por ej., cocinar, higiene, cuidado de niños y ancianos, recolección de leña) que afectan su respectivo involucramiento en bosques?
D. ¿Qué patrones son identificables en la dinámica de poder intrafamiliar? ¿De qué formas entran en conflicto o convergen los intereses de hombres y mujeres? ¿Existen estrategias de negociación que utiliza cada uno?
E. ¿Cuáles son las características (por ej., acción colectiva, acceso a la tecnología, distribución de utilidades, restricciones/conflictos de horarios) de las estrategias económicas alternativas, localmente disponibles, diseñadas para incrementar el sustento de personas, árboles y bosques? ¿Cómo afectan éstas de manera diferente a hombres y mujeres?

## Apéndice 2: Iniciativas centradas en la igualdad de género en bosques

**La Fundación EcoCiencia** ha desarrollado diversas iniciativas de conservación y desarrollo en el Territorio Waorani. La fundación sensibiliza a las poblaciones y a sus líderes sobre su territorio y recursos a través de herramientas y mecanismos innovadores y altamente participativos. Mediante éstos, la fundación estimula el ejercicio de la gobernanza a todos los niveles y la preservación del patrimonio material e inmaterial. También ha desarrollado una serie de alternativas socioeconómicas para generar ingresos económicos para las familias Waorani. Como tal, la organización también ha lanzado un **programa de agrosilvicultura sostenible**. A través del programa, se brindan oportunidades a mujeres y comunidades para colaborar y estar más involucradas. - Ana María Acosta y Elizabeth Riofrío, 2021

Para más información visita: [https://www.iucncongress2020.org/newsroom/all-news/strengthening-capacities-indigenous-women-alleviate-pressures-forests-amazon?utm\\_source=iucn-newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=202108-Women-as-key-players-in-nature-conservation-and-sustainability&utm\\_content=Strengthening-the-capacities-of-indigenous-women](https://www.iucncongress2020.org/newsroom/all-news/strengthening-capacities-indigenous-women-alleviate-pressures-forests-amazon?utm_source=iucn-newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=202108-Women-as-key-players-in-nature-conservation-and-sustainability&utm_content=Strengthening-the-capacities-of-indigenous-women)

La **Iniciativa Internacional sobre el Clima (IKI)** financió el proyecto de Áreas de protección habilitadas localmente (LEAP, por sus siglas en inglés). Este proyecto **empodera a las comunidades costeras, en especial a mujeres**, de una manera incluyente, resiliente y más sostenible. El proyecto adopta un enfoque reactivo a las cuestiones de género, reconociendo y atendiendo las necesidades, prioridades y expectativas de hombres y mujeres en el diseño de los planes de manejo sostenible. Los enfoques del proyecto están vinculados a acciones de conservación mediante la creación de reservas comunitarias permanentes y temporales, a través de la creación de viveros de mangarles y la promoción de acciones de replantación en áreas degradadas. El proyecto también promueve la educación financiera para las comunidades costeras. - Tsotsane, 2021

Para más información visita: [https://www.iucncongress2020.org/newsroom/all-news/women-ocean-ambassadors-coastal-districts-mozambique?utm\\_source=iucn-newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=202108-Women-as-key-players-in-nature-conservation-and-sustainability&utm\\_content=Women-as-ocean-ambassadors-in-coastal-districts-of-Mozambique](https://www.iucncongress2020.org/newsroom/all-news/women-ocean-ambassadors-coastal-districts-mozambique?utm_source=iucn-newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=202108-Women-as-key-players-in-nature-conservation-and-sustainability&utm_content=Women-as-ocean-ambassadors-in-coastal-districts-of-Mozambique)

**El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)** invitó a un consorcio con el Centro para la Investigación Forestal Internacional y World Agroforestry (CIFOR-ICRAF), el Instituto Internacional de Investigación sobre Política Alimentarias (IFPRI), la Alianza de Biodiversidad Internacional y el Centro Internacional para la Agricultura Tropical (CIAT). Estos centros trabajarán en proyectos seleccionados del FIDA para **promover y fortalecer los derechos de las mujeres a la tierra a través de la integración de enfoques de género transformadores en intervenciones de desarrollo rural**. - Arwen Bailey, 2021

Para más información visita: <https://forestsnews.cifor.org/73913/new-global-initiative-transforming-gender-norms-in-land-and-resource-rights?fnl=en>

**El Programa Forestal Finlandia-FAO** entrevista a personas clave, incluyendo líderes y conocedores interesados en el manejo de bosques, productos forestales no maderables y producto herbolarios. Los datos obtenidos del programa, tanto de hombres como de mujeres, son a menudo diferentes y se usan para **mejorar las políticas, incluyendo mediante la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y uso de recursos forestales**. El programa aplica estas herramientas para evaluaciones e inventarios forestales en cinco países piloto: Ecuador, Perú, República Unida de Tanzania, Vietnam y Zambia. – FAO, 2021

<http://www.fao.org/forestry/gender/91677/en/>

El **programa de productos forestales no maderables de la FAO** recopila análisis y difunde información sobre PFNM; evalúa la contribución social y económica de los PFNML para el desarrollo rural, promueve el *networking* (creación de redes) entre PFNM para el desarrollo rural y ofrece asistencia técnica. El programa se enfoca particularmente en el **desarrollo de pequeñas empresas de PFNM, en especial aquellas dirigidas por mujeres**. – FAO 2021

<http://www.fao.org/forestry/gender/91677/en/>

**Silvicultura participativa de la FAO** asegura que todos los actores interesados estén incluidos en todos los aspectos relevantes del manejo forestal, toma de decisiones y formulación de políticas. Utilizando enfoques silvícolas participativos, FAO Silvicultura promueve la negociación consensual entre entidades gubernamentales, la sociedad civil, usuarios de bosques y administradores del sector forestal. FAO silvicultura intenta determinadamente incluir a los grupos representativos más afectados por las actividades forestales tales como pequeñas empresas forestales informales y mujeres. FAO, 2021

<http://www.fao.org/forestry/gender/91677/en/>

La **Iniciativa global de enfoques de género transformadores** es una iniciativa global cuyo objetivo general es **promover y fortalecer los derechos de las mujeres a la tierra** a través de enfoques de género transformadores en intervenciones de desarrollo rural en Bangladesh, Colombia, Etiopía, República de Gambia, Kirguistán, República del Níger y Uganda. La implementación del proyecto está a cargo de FIDA y un consorcio conformado por el Centro para la Investigación Forestal Internacional y World Agroforestry (CIFOR-ICRAF), el Instituto Internacional de Investigación sobre Política Alimentarias (IFPRI), la Alianza de Biodiversidad Internacional y el Centro Internacional para la Agricultura Tropical (CIAT). -IFAD

Para más información visita:

[https://www.ifad.org/en/gender\\_transformative\\_approaches](https://www.ifad.org/en/gender_transformative_approaches)

La **Red de información Indígena (INN)**, por sus siglas en inglés) de Kenia y el *Programme Intégré pour le Développement du Peuple Pygmée (PIDP-Kivu)*; el programa *Women 2030* y la Campaña de Justicia de Género y Bosques de GFC se han unido y establecido grupos de solidaridad social comunitaria. En estos grupos, **mujeres y niñas indígenas reciben capacitación para adquirir habilidades que las puedan empoderar** y que les ayuden

a combatir la pobreza. Esto fomenta la buena gobernanza y el manejo sostenible de bosques y otros recursos naturales, lo que a su vez aumenta la resiliencia climática. - Global Forest Coalition, 2021

Para más información visita: <https://globalforestcoalition.org/indigenous-peoples-day-2021/>

El **Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR)** y **World Agroforestry (ICRAF)** implementaron el proyecto de la Interfaz Bosque-Finca de la Región de África Oriental (WAFFI, por sus siglas en inglés) entre 2016 y 2019. Este incorporó mecanismos tales como foros de múltiples actores y facilitó el aprendizaje social para *explorar el potencial de mejorar la influencia de las personas sub representadas – en particular mujeres – en los procesos de toma de decisión que afectan el acceso a recursos naturales.* – Julie Mollins

Para más información visita: <https://forestsnews.cifor.org/74545/shaping-a-future-that-ensures-women-are-at-the-center-of-the-ghana-shea-trade?fnl=en>

La **Iniciativa “Nos comprometemos a poner fin a la violencia contra las mujeres”**, lanzada en noviembre de 2012, es una iniciativa para que los gobiernos asuman una postura a través de hacer compromisos nacionales nuevos y concretos para **poner fin a la violencia contra mujeres y niñas**. A finales de 2013, más de 63 países y la Unión Europea se habían unido a la iniciativa y anunciado medidas específicas para atender y evitar la violencia contra mujeres y niñas. Éstas iban desde aprobar o mejorar leyes, proporcionar casas de seguridad o servicios telefónicos gratuitos de emergencia y ayuda legal gratuita a supervivientes, así como programas de educación de apoyo que aborden estereotipos y violencia de género, así como incrementar el número de mujeres en las fuerzas del orden, las fuerzas de paz y servicios de vanguardia. - Mujeres ONU, 2021

Para más información visita: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/commit>

**Conservation International** a través de su **Programa de Becarias Indígenas** ha **respaldado a mujeres** de Kenia, Colombia y Tanzania para investigar los conocimientos tradicionales ecológicos y su contribución a la conservación, así como para compartir hallazgos en la Organización de las Naciones Unidas. La organización también ha apoyado el **desarrollo inicial del índice género-medioambiente**, el cual evalúa la participación de mujeres en la toma de decisiones ambientales en 72 países. - conservation.org, 2021

Para más información visita: <https://www.conservation.org/priorities/gender-equality>

**Medioambientes resilientes, incluyentes y sostenibles de USAID (RISE): Un Desafío para Abordar la Violencia de Género (VG) en el Medioambiente** financia a organizaciones para que adapten e implementen de manera innovadora intervenciones prometedoras o probadas que se hayan empleado para **impedir y responder a la VG en otros sectores para la programación ambiental**, o incorporar la prevención de la VG y realizar intervenciones de respuesta en programaciones ambientales existentes.

Para más información visita: <https://digital.iucn.org/gender/gbv/addressing-the-violence-of-inequality/>

**UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y USAID desarrollaron la iniciativa sobre la violencia de la desigualdad que *aborda las desigualdades de género y la violencia de género* como prioridades de diversos sectores. A través del proceso de investigación, la UICN encontró que la generalización de las vinculaciones en múltiples contextos relacionados al ambiente indican la urgencia de soluciones intersectoriales. -UICN**

Para más información visita: <https://digital.iucn.org/gender/gbv/addressing-the-violence-of-inequality/>