



MARCO ESTRATÉGICO FSC SOBRE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Marzo de 2023



Title: MARCO ESTRATÉGICO FSC SOBRE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Version control

| Versión | Descripción | Fecha |
|---------------------------------|---|----------------------|
| Borrador para aprobación | Versión preliminar aprobada por el Consejo Directivo del FSC Internacional del FSC en su 93ª reunión, pendiente de inclusión de algunos cambios propuestos por los miembros del Consejo. | 26 de Agosto de 2022 |
| V1.0 | Primera versión disponible para los miembros del FSC para ser presentada durante un evento paralelo sobre Diversidad y Género - incluida en el paquete de documentos para la Asamblea General del FSC 2022 en Bali. | Octubre de 2022 |
| V2.0 | Versión pública disponible en la página web del FSC Internacional | Marzo de 2023 |

© 2022 Forest Stewardship Council, A.C. All Rights Reserved
FSC® F000100

You may not distribute, modify, transmit, reuse, reproduce, re-post or use the copyrighted materials from this document for public or commercial purposes, without the express written consent of the publisher. You are hereby authorized to view, download, print and distribute individual pages from this document subject for informational purposes only.

RECONOCIMIENTOS

El desarrollo de este Marco Estratégico no hubiera sido posible sin el aporte de los miembros y del personal global del FSC, quienes han contribuido enormemente a su contenido. De ninguna manera fue una tarea fácil, ya que este es un tema que refleja muchas visiones del mundo, valores, experiencias y emociones diversas. Este es un hito importante para el FSC y este trabajo es un habilitador esencial para alcanzar las metas de la Estrategia Global del FSC 2021-2026 y describe una hoja de ruta ambiciosa para los años venideros.

Este marco se basa en los esfuerzos y el liderazgo de varias personas que hace más de dos décadas plantaron las semillas para la inclusión de los enfoques de Diversidad y Género del FSC (Ver Anexo 2). Desde los agrupaciones y redes iniciales de miembros hasta los aportes más recientes a través de seminarios web y talleres de creación conjunta, estamos agradecidos por la inspiración y las perspectivas diferentes y divergentes que fortalecieron este documento aún más.

Varias personas han asumido un papel más profundo en el desarrollo de este marco estratégico y nos gustaría reconocer sus contribuciones. Como representantes electos de los miembros, el Consejo Directivo del FSC asumió el papel de liderazgo en el desarrollo de la Estrategia Global 2021-2026 con el apoyo del Representante de Género del Consejo, el Comité de Planificación Estratégica (BSPC) y el Grupo Especial sobre Diversidad y Género en el Secretariado del FSC Internacional. También estamos agradecidos por la inspiración y la perspectiva externa proporcionada por los asesores externos.

PRÓLOGO

Aceptar la diversidad es esencial para la fortaleza central del FSC de reunir a diferentes actores interesadas para abordar los desafíos y crear conjuntamente nuevas soluciones para los bosques. El propósito de este marco estratégico es guiar los esfuerzos del FSC hacia la integración de la diversidad y el género, construyendo una hoja de ruta para navegar por la complejidad mientras se mantiene el enfoque y se conecta con los esfuerzos estratégicos en curso. El mismo sienta las bases para que el FSC se convierta en una organización verdaderamente diversa, inclusiva y sensible al género.

FSC ha sido el esquema de certificación más confiable del mundo para el manejo forestal sostenible en todo el mundo durante más de 25 años. Nuestros estándares han incluido durante mucho tiempo fuertes salvaguardas sociales como el respeto y reconocimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas, la no discriminación de género y los derechos de los trabajadores; sin embargo, sabemos que podemos hacer mucho más para garantizar que seamos una organización verdaderamente inclusiva y receptiva con respecto a los problemas de diversidad y género en el terreno y en todas nuestras estructuras y prácticas organizacionales.

La intención detrás de este marco estratégico incluye elementos de política, conocimiento existente, pensamiento estratégico y alineación con nuestra Estrategia Global 2021-2026, así como aspectos de implementación habilitados para garantizar que el FSC pueda abordar su contenido de manera significativa y práctica. Comienza examinando el papel primordial de la diversidad y el género en la gestión forestal y los desafíos clave para lograrlo dentro del sistema FSC. Luego describimos nuestro enfoque estratégico para abordar estos desafíos, basado en un conjunto revisado de valores, prácticas y objetivos de alto nivel del FSC. Finalmente, delineamos un marco que está vinculado a los pilares de la Estrategia Global FSC 2021-2026 y que se enfoca en el género como un primer paso.

El Marco Estratégico refleja el trabajo del Consejo Directivo Internacional de FSC y el Grupo de Trabajo de Género y Diversidad de FSC. Durante los últimos años, se construyó sobre iniciativas anteriores para incorporar el género y la diversidad dentro del sistema FSC. Este documento se basa en recomendaciones y comentarios recibidos de un proceso de creación conjunta con el Consejo Directivo, el personal y los miembros del FSC.

Este documento proporciona un marco claro dentro de este documento para ayudar al liderazgo del FSC a lograr la diversidad y la igualdad de género, tanto dentro de la organización como en el sistema FSC en general, y para asignar los recursos necesarios para hacer realidad esta visión.



Zandra Martínez
Presidenta del Consejo



Linda Fienberg
Representante de Género del

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este marco estratégico es guiar los esfuerzos del FSC para incorporar la diversidad y el género. La diversidad y el género son **primordiales** para el FSC, ya que representan una condición previa fundamental para lograr nuestra misión de garantizar Bosques para Todos para Siempre y nuestra Visión 2050 de bosques resilientes que sostienen la vida en la tierra. El mismo también refleja el llamado de la Estrategia Global FSC a un cambio de paradigma y el esfuerzo conjunto que se requiere de la sociedad para resolver los desafíos globales.

Existen **desafíos sistémicos** que enfrentan el FSC para que se reconozca el papel de la gestión forestal responsable. En general, el conjunto completo de funciones intrínsecas de los bosques y los productos de los bosques no se valoran ni financiera ni culturalmente. A su vez, las crisis globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y las emergentes como las guerras y la pandemia de COVID-19 exacerbaban los problemas, incluyendo la discriminación basada en el género y el origen étnico. Este marco estratégico considera que una respuesta sólida a las crisis mundiales está en manos de todos los guardianes del bosque, que son clave para desarrollar la resiliencia de los bosques. Sin embargo, el papel, los derechos y los esfuerzos de los administradores forestales no se reconocen, protegen ni recompensan adecuadamente.

Para abordar estos desafíos, FSC comienza con una **visión holística de la administración forestal que reconoce la multifuncionalidad de los bosques**. Es solo a través de esta lente que podemos incorporar por igual a **los mil millones** de personas que viven en los bosques y dependen de ellos. Esto significa aprovechar todo el potencial de la certificación forestal y la industria maderera, así como aprovechar las oportunidades dentro de la certificación de múltiples PFNM, la verificación de los servicios ecosistémicos y el reconocimiento de los valores culturales y los conocimientos tradicionales, ya que estos son de suma importancia para las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales.

Este marco ofrece una perspectiva renovada de **los valores organizacionales del FSC** para ser más inclusivos con la Diversidad y el Género para el FSC. Estos son: **Adoptar la gestión, avanzar la inclusión, promover la equidad y hacer realidad los derechos**.

Nuestros objetivos de alto nivel para avanzar dentro del sistema FSC en materia de diversidad y género son:

- Para 2026 – **La transversalización de la diversidad y el género** dentro del FSC está plenamente estudiada e implementada.
- Para el 2030–2035 y en adelante. **La ampliación del rol del Manejo Forestal Responsable – La multifuncionalidad** de los bosques se traduce en beneficios para todos.

Para lograr esto, hemos desarrollado una **hoja de ruta para promover la diversidad y el género dentro del FSC**. Si bien el alcance de este marco estratégico es todo el sistema FSC, incluidos los bosques y nuestras soluciones, como nuestros procesos de certificación, también brinda un enfoque central a las estructuras y la gobernanza organizacional del FSC, es decir, a nuestros miembros, personal y socios de la red en todo el mundo. Este enfoque nos permitirá explorar muchas áreas de manera estructurada, permitiéndonos aprender rápidamente y hacernos preguntas relevantes sobre otras dimensiones de la diversidad.

El **cambio transformador** de Diversidad y Género es el objetivo final de este Marco Estratégico. Esto incluye una base diversa de partes interesadas y la gama de dimensiones como *el género, la orientación sexual, los pueblos indígenas, el origen étnico, la raza, la religión, las creencias, la ubicación geográfica y regional, el idioma, la discapacidad, la edad, la clase, el estado socioeconómico, la cultura y los medios de subsistencia.*, y educación. El avance de todas estas dimensiones debe incorporarse a los esfuerzos existentes.

De 2022 a 2026 **navegaremos la complejidad** de las diferentes dimensiones de la diversidad a través del mapeo de nuestra base de partes interesadas y adoptando **un enfoque gradual**

- Paso 1: un libro verde sobre igualdad de género (2021) y desarrollo de un marco estratégico de alto nivel sobre diversidad y género (2021 y 2022)
- Paso 2 – Prioridades iniciales y planes de acción (2022 y 2023)
- Paso 3: enfoque ampliado en otras dimensiones de la diversidad que se incorporarán dentro del sistema y la organización FSC (2023 en adelante)

Si bien desarrollaremos estrategias para abordar otros subconjuntos de diversidad, creemos que el **género** es la dimensión que el FSC está más preparado para abordar a corto plazo y tiene el impacto más amplio.

Como tal, nuestro objetivo es incorporar la perspectiva de género para 2026 en las siguientes **áreas de enfoque** identificadas en un Libro Verde de 2021:

- Área de enfoque #1: Derechos humanos y acceso a recursos, tenencia y uso
- Área de enfoque #2: Participación activa y toma de decisiones (decisiones de gestión)
- Área de enfoque n.º 3: La brecha de género tanto dentro como fuera de las cadenas de valor forestales
- Área de enfoque n.º 4: acción climática y de biodiversidad basada en derechos

Para incorporar la perspectiva de género, iniciaremos un proceso para analizar cómo integrar sistemáticamente el género en la Estrategia Global. Hemos desarrollado una lista de objetivos de **transversalización** de género para avanzar en este trabajo de manera factible. Los ejemplos incluyen: considerar la composición de la membresía, incorporar dentro de la revisión de los Principios y Criterios del FSC, incluidos indicadores y componentes basados en el género en auditorías, capacitaciones y el Procedimiento de Servicios de Ecosistemas, mejorar la recopilación de datos desglosados por sexo en auditorías y construir redes para construir y difundir datos desglosados por sexo, participar en intervenciones en la cadena de valor con perspectiva de género y aumentar la igualdad de género en nuestros proyectos y relaciones con socios y gobiernos.

Para la **implementación y activación** de la transversalización de género, estamos desarrollando **acciones y objetivos** concretos, gestión del conocimiento y comunicación, y recursos y presupuesto. Estos procesos se establecerán a finales de 2022.

1. PARTE 1: EL ROL PRIMORDIAL DE LA DIVERSIDAD Y DEL GÉNERO EN EL FSC

La inclusión de la diversidad y del género es una condición previa fundamental para lograr nuestra misión de asegurar Bosques para Todos para Siempre y nuestra Visión de 2050 de bosques resilientes que mantienen la vida en el planeta. La Estrategia Global del FSC exige un cambio de paradigma que solo puede lograrse a través de los esfuerzos y contribuciones conjuntos de todos los miembros de la sociedad. Reconocemos que los pueblos del mundo provienen de culturas y antecedentes muy distintos, muchos de los cuales contribuyen a conformar la cultura, políticas y prácticas FSC.

Cuando se trata de resolver problemas complejos o de crear innovaciones se trata, tales como soluciones para adaptarse y mitigar el cambio climático o manejar los recursos forestales, existe amplia evidencia de que un grupo diverso de actores interesados competentes casi siempre supera con mucho a un grupo homogéneo.



“Cultivar y conservar la diversidad no es un lujo en nuestros tiempos: es un imperativo de supervivencia.”

Vandana Shiva

Físico, ecologista, activista, editor y autora de numerosos libros.

La diversidad refleja las diferencias visibles e invisibles que existen entre personas, incluyendo, entre otras, **identidad de género, antecedentes regionales y geográficos, edad, orientación sexual, raza y etnia, discapacidad, situación socio-económica, estudios, idioma, religión, creencias, estado familiar/marital y otras dimensiones de la diversidad.** Estas diferencias visibles e invisibles entre personas pueden también conducir a diferencias en cuanto a experiencias, valores y actitudes; formas de pensar, comportarse, comunicarse y trabajar; así como las relaciones con otros.

El género se refiere a los roles y a las relaciones socialmente construidos entre hombres, mujeres e individuos no-binarios, los cuales no están fijados por diferencias biológicas basadas en el sexo.

Los roles y relaciones de género no son estáticos; estos roles y relaciones pueden cambiar y, de hecho, cambian en respuesta a circunstancias, necesidades y oportunidades en evolución. A pesar de que

muchas sociedades estipulan un binarismo de género basado en el sexo biológico, la identidad de género se sitúa en un espectro y puede tener expresiones diversas.¹

Los supuestos basados en el género generalmente colocan a las mujeres en desventaja en cuanto al disfrute sustantivo de derechos, a la plena participación en el desarrollo económico, social y político y en la toma de decisiones concernientes a sus circunstancias y condiciones.

La **Interseccionalidad** es una manera de examinar cómo distintas formas de opresión se superponen e interactúan para crear complejas experiencias de discriminación, lo cual puede ser entendiendo cómo el género, raza, capacidad, sexualidad, edad, clase o estatus migratorio de una persona hacen que su experiencia sea distinta a la de alguien más. La interseccionalidad va más allá de reconocer que existen estas distintas formas de opresión y examina la manera en que, juntas, crean patrones de discriminación particulares en la vida de una persona²

DESAFÍOS DE NATURALEZA SISTÉMICA

El desafío central de nuestra de Visión FSC 2050 es que los actuales sistemas económicos y de gobernanza en muchas partes del mundo incentivan la deforestación y la degradación de los bosques, debilitando la propuesta de valor del manejo forestal responsable. Esto significa que el conjunto completo de funciones intrínsecas y los productos de los bosques no se valoran ni financiera, ni culturalmente. No están incorporados a los modelos económicos nacionales o internacionales o concretamente a cadenas de valor, productos, precios o comercio forestal. En consecuencia, el rol, los derechos, y los esfuerzos de todos los administradores forestales no se reconocen, protegen o recompensan adecuadamente.

Aún cuando los bosques son esenciales para la humanidad y más de mil millones de personas dependen de los bosques,³ solamente entre 13 y 18 millones de personas trabajan en el sector silvícola formal (principalmente madera). Unos 41 millones más trabajan en los sectores informales de madera y carbón (esta cifra no incluye a los productos forestales no maderables), siendo la mayoría mujeres.⁴ Desde la industrialización, la madera ha sido la cadena de valor dominante en los bosques, impulsada por el comercio internacional.

Más de **mil millones** de personas dependen de los bosques

13-18 millones trabajan dentro del sector formal (principalmente maderero)

41 millones trabajan en los sectores informales de la madera y el carbón (sin incluir la mayoría de los PFNM), siendo la mayoría mujeres

¹ Forest Peoples Program (2018) Gender Policy & Framework. Available at: <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Gender%20Policy%202018%20FINAL.pdf>

² Amnesty International (2021). Available at: <https://bit.ly/3rrl84l>

³ FAO (2018) The State of the World's Forests: Forest Pathways to Sustainable Development, p. xii. Available at: <https://www.fao.org/3/ca0188en/ca0188en.pdf>

⁴ The estimated size of invisible employment for wood-based economic activities ranges from 36 to 66 million persons FTE globally. The highest numbers of invisible employment are estimated for Brazil, ranging from about 4.8 to 9.3 million persons FTE. The top 3 countries for invisible employment in Low and lower middle-income countries in Africa are Ethiopia, the Democratic Republic of the Congo (DR Congo) and Uganda. Lippe, R.S., Cui, S., and Schweinle, J. (2021) "Estimating Global Forest-Based Employment," *Forests*, 12 (9), 1219. Available at: <https://www.mdpi.com/1999-4907/12/9/1219>

Los productos forestales no maderables (PFNM) proporcionan alimentos, ingresos y diversidad nutricional para una estimación de una de cada cinco personas a escala mundial, principalmente mujeres, niños y niñas, campesinos sin tierras y otros en situaciones vulnerables.⁵ Las actividades forestales informales incluyen la recolección y procesamiento de cientos de PFNM con fines de subsistencia y para el comercio, tanto en mercados locales como internacionales. El aprovechamiento de PFNM se está convirtiendo en una actividad cada vez más insostenible y el FSC podría desempeñar un importante papel para aumentar su valor, apoyando simultáneamente prácticas más sostenibles.⁶

Además, las crisis globales tales como cambio climático, pérdida de biodiversidad y la pandemia de COVID-19 exacerbaban los problemas relacionados con los derechos de Pueblos Indígenas y trabajadores, incluyendo la discriminación basada en el género y la etnia. La respuesta a estas crisis está en manos de todos los administradores forestales, quienes son clave para construir la resiliencia de los bosques. Así pues, los sistemas alternativos deben basarse en los derechos e ir acompañados de soluciones climáticas y de biodiversidad socialmente justas, garantizando que estos grupos contribuyan al desarrollo y obtengan beneficios a partir de las soluciones.

Por último, la violación de los derechos humanos en todo el mundo continúa, a pesar de acuerdos, convenciones y compromisos intergubernamentales de los que la mayoría de los gobiernos son signatarios. En muchos países, la discriminación basada en la diversidad y el género prosigue tanto en la legislación como en la práctica y la negación de derechos básicos tales como el derecho a la tierra, a las creencias, a la autodeterminación y a la orientación sexual continúa en muchas legislaciones nacionales y locales. En muchas partes del mundo, los territorios, los derechos tradicionales y consuetudinarios y los conocimientos locales de los Pueblos Indígenas siguen sin reconocerse ni valorarse.

Para abordar estos desafíos, el FSC comienza con una visión holística del manejo forestal responsable, la cual reconoce la multifuncionalidad de los bosques.

A lo largo de las últimas tres décadas, el FSC ha trabajado para aumentar el reconocimiento de los valores provenientes de los bosques, incluyendo bosques de Alto Valor de Conservación (AVC), PFNM y, más recientemente, a través de los servicios del ecosistema tales como carbono y biodiversidad, servicios de las cuencas hidrográficas y regulación de los suelos, e incluso el turismo y la renovación espiritual.

No obstante, las acciones y el enfoque estratégicos del FSC deben hacer más por abordar las relaciones estructurales del poder en lugar de cuestiones aisladas: esto requerirá innovación en las cadenas de valor existentes y emergentes y estrategias que abordan las causas raíz de la discriminación y la desigualdad.

El no emprender este enfoque transformador podría resultar en la pérdida de perspectivas, una falta de puntos de vista diversos en la toma de decisiones y el liderazgo y una falta de sensibilización de los singulares conocimientos y experiencias para resolver cuestiones silvícolas críticas. Es por esta razón que debemos ser proactivos en esforzarnos por alcanzar una participación diversa, receptiva al género y equitativa en el sistema FSC:

⁵ FAO (2018)

⁶ Yadav, M. and Dugaya, D. (2013) "Non-timber forest products certification in India: Opportunities and challenges," *Environment, Development and Sustainability* 15, pp. 567–586. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10668-012-9393-1#Sec1>

- Sin una visión más amplia del manejo forestal responsable no podemos alcanzar el verdadero valor de los bosques a escala mundial.
- Sin enfoques incluyentes de la diversidad y receptivos al género, el FSC no puede ser una verdadera comunidad para la co-creación.
- El no tomar en cuenta la diversidad puede arraigar más las desigualdades sociales en el manejo forestal responsable de todo el mundo.

En general, el FSC ha logrado avances en abordar las cuestiones de género y diversidad para fomentar un manejo socialmente benéfico de los bosques del mundo. Ahora, hemos desarrollado un marco estratégico de diversidad y género para aprovechar nuestras fortalezas en esas áreas a través de centrar la atención en nuestros valores, en el alcance de las actividades donde queremos ver reflejados esos valores y qué aspecto debería tener el éxito, así como en las acciones que podemos emprender para lograr ese éxito.

VALORES DE DIVERSIDAD Y GÉNERO DEL FSC

El FSC está comprometido con una cultura incluyente, en la que personas de distintos antecedentes, conocimientos, perspectivas, ideas y experiencias trabajan juntas para co-crear e implementar soluciones de manejo forestal responsable.

En 2022, un proceso de co-creación incluyó al Grupo de Estudio de Género y Diversidad, así como a miembros del consejo, miembros y personal quienes compartieron indistintamente los valores que quieren que el FSC represente cuando de cuestiones de género y diversidad se trate. Muchos de estos valores ya los abarcaban los valores organizacionales establecidos en la Estrategia Social de 2003 y el Plan Estratégico Global 2015-2020, confirmando su fortaleza y validez (vea las cronologías en los anexos).

En el siguiente recuadro, hemos actualizado estos principios rectores y valores anteriores para incluir ideas nuevas que son incluyentes en cuanto a género y diversidad a partir del proceso de co-creación. Estos valores son aplicables a todo lo que hacemos en el sistema FSC y guiarán las acciones para que el FSC avance – tanto internamente, entre miembros y personal, como externamente entre los actores interesados que representamos.

UPDATED ORGANIZATIONAL VALUES FOR FSC

Adoptar el manejo responsable: IFSC comprende a los bosques en cuanto a toda su complejidad y funciones, asegurando que sus actividades sirvan para proteger, conservar, restaurar y manejar activamente a la naturaleza y a los bosques de una manera holística y, de esta manera manteniendo y mejorando las funciones ecológicas y la capacidad productiva de los ecosistemas. Las formas tradicionales del manejo forestal responsable y los conocimientos se valoran, y también se reconoce su importancia en la lucha contra los desafíos globales.

Avanzar la inclusión: El FSC crea un entorno de respeto, inclusividad, tolerancia, imparcialidad y confianza mutua. Esto incluye un reconocimiento de que las personas del mundo experimentan distintas culturas, conocimientos e identidades en relación con el manejo forestal responsable. El FSC se beneficiará y prosperará al incorporar estas diversas perspectivas y tipos de conocimientos.

Promover la equidad: El FSC promueve el acceso equitativo a la participación en la toma de decisiones y el empoderamiento de trabajadores, Pueblos Indígenas, comunidades, pequeños propietarios, mujeres y otros grupos subrepresentados. El FSC se compromete con la equidad intergeneracional y el acceso equitativo a la certificación y a la distribución de beneficios emanados del bosque.

Alcanzar los derechos: El FSC respalda y promueve la protección e implementación de los derechos, internacionalmente reconocidos, de la naturaleza y personas y comunidades, incluyendo el principio fundamental de derechos humanos de no discriminación y el respaldo de los derechos de Pueblos Indígenas, mujeres, trabajadores y otros grupos subrepresentados. Lo anterior es fundamental en nuestra singularidad y para el futuro de los bosques.

Estos valores van de la mano con nuestras prácticas organizacionales aspiracionales tal y como aparecen definidas en el Plan Estratégico Global 2015-2020: mejora continua, innovación y eficiencia; credibilidad e integridad; confiabilidad y transparencia; y demostración de nuestro impacto mediante el monitoreo y la comunicación de los resultados positivos en el terreno con respecto a nuestras metas. Por último, el FSC ofrece soluciones que van más allá del status quo y las condiciones de políticas de referencia en los bosques, la industria forestal y el mercado de productos forestales.

El FSC agradece encarecidamente y actúa para incorporar las contribuciones de todas las dimensiones de la diversidad y prestará especial atención a los riesgos adicionales de discriminación cuando éstos se cruzan entre sí.

METAS DE ALTO NIVEL

Lograr una transformación plena de la forma de pensar, los valores, metas y actividades del sistema FSC hacia la diversidad y el género no sucederá de la noche a la mañana, pero podemos avanzar hacia el logro de estas metas conforme nos esforzamos hacia la visión de 2050 del FSC mediante el establecimiento de los siguientes hitos:

Horizontes temporales

Para 2026 – La transversalización de la diversidad y el género dentro del FSC está plenamente estudiada e implementada.

La transversalización es el concepto de integrar e incorporar consideraciones (en este caso, para diversidad y género) a todos los niveles y en todas las actividades de una organización o programa, más que en convertirlo en una consideración separada. Para 2026, nos gustaría ver la realización completa de la transversalización de diversidad y género en el FSC, lo que significa que se toman medidas proactivas para abordar las cuestiones de diversidad y género a lo largo y ancho del sistema FSC, en las distintas zonas geográficas y cadenas de valor y en el FSC en su calidad de organización, lo cual significa con el personal y los miembros de todo el mundo.

La ampliación del rol del Manejo Forestal Responsable – La multifuncionalidad de los bosques⁷ se traduce en beneficios para todos.

Al transversalizar la diversidad y el género en el FSC, podemos centrar la atención en cómo lograr un cambio estructural encaminado al reconocimiento total de la multifuncionalidad de los bosques y la diversidad de los ecosistemas y actores forestales. Todos los bosques son multifuncionales y los valores que aportan se perciben de manera distinta por distintas personas; no obstante, en la actualidad, esto no se entiende, reconoce, utiliza o valora suficientemente por los distintos actores, en especial los actores dominantes. Para lograr nuestra visión de 2050 de “bosques resilientes que mantienen la vida en el planeta, con el verdadero valor de los bosques incorporado por la sociedad en todo el mundo,” es necesario contar con sistemas estén en funcionamiento a más tardar en 2030, los cuales atiendan en bosques y mercados los múltiples servicios y productos impulsados y beneficiándose de la participación activa y por igual de todos los actores.

Así pues resulta claro que para que los bosques beneficien por igual a todos los que trabajan y habitan en los bosques, el manejo forestal responsable debe avanzar definitivamente más allá de los mercados de madera para incluir el reconocimiento financiero de los servicios del ecosistema, el apoyo económico para la producción y tutoría sostenidas de los conocimientos culturales y una producción equilibrada de cientos de diversos PFM.

⁷ De Groot, J. (2021) “FSC Green Paper for Gender Equality: Benchmarking the Global State of Gender and Forests.” Available at: <https://fsc.org/en/newsfeed/green-paper-provides-recommendations-to-tackle-gender-inequity-in-forests>

2. PARTE 2: UNA HOJA DE RUTA PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y EL GÉNERO EN EL FSC

SORTEAR LA COMPLEJIDAD

Como se describió anteriormente, la diversidad entraña varias dimensiones, las cuales deben todas transversalizarse en el sistema FSC a más tardar en 2026. En vista de su complejidad, estas dimensiones no pueden abordarse simultáneamente; así pues, se debe implementar un enfoque gradual para dirigir las capacidades.

El FSC ha comenzado a mapear nuestra base diversa de actores interesados y el rango de diversidad, el cual incluye género, orientación sexual, Pueblos Indígenas, etnia, raza, religión, creencias, ubicación regional y geográfica, idioma, discapacidad, edad, clase, situación socioeconómica, cultura y sustento, así como estudios. Simultáneamente, el fomento de todas estas dimensiones debe incorporarse a los esfuerzos existentes.

Todas las metas e impulsores de la Estrategia Global 2021-2026 ofrecen un amplio panorama que puede usarse como una metodología para desarrollar ambiciones. En esto consiste la esencia de la transversalización ya que considera escenarios realistas y aplicables en contraposición con espacios abstractos separados de la implementación.

UN ENFOQUE GRADUAL

Aun cuando el FSC puede tomar medidas para cumplir un amplio conjunto de mejoras con el fin de lograr el cambio, muchas deben estar enfocadas y ser específicas. Después de varios aportes, análisis y ejercicios, incluyendo de expertos externos, este enfoque gradual proporciona una hoja de ruta enfocada y, sin embargo, ambiciosa para fomentar la diversidad y el género en el FSC.

Aún cuando el alcance de este marco estratégico abarca la totalidad del **sistema FSC**, incluyendo a los bosques y a nuestras soluciones como lo son nuestros procesos de certificación, también ofrece un foco de atención central a la **gobernanza y estructuras organizacionales del FSC**, es decir, nuestros miembros, el personal y los socios de la red de todo el mundo. Este enfoque nos permitirá explorar muchas áreas de forma estructurada, permitiéndonos aprender rápidamente y hacernos preguntas relevantes sobre otras dimensiones de la diversidad.



Como un facilitador fundamental, la investigación cualitativa es intrínseca a la transversalización organizacional y del sistema. Esto es esencial para lograr una diversidad más amplia, así como conocimientos de género dentro de la organización, mas allá de las estadísticas, de manera a que el cambio se considere tanto en los datos como en las percepciones.

Paso 1 – Un libro verde sobre igualdad de género y desarrollo de un marco estratégico de alto nivel sobre diversidad y género (2021 y 2022).

Paso 2 – Prioridades iniciales y planes de acción ⁸ (2022 and 2023)

Foco de atención en el género – Fomento de metas y acciones relacionadas al género en el sistema FSC.

El género es la dimensión para la que el FSC está mejor posicionado para abordar en el corto plazo y dónde tendremos el impacto de mayor alcance. El género representa a todas las personas de la sociedad y los roles y relaciones de género nos impactan a todos y de maneras fundamentales. Cuando el género se entrecruza con otras dimensiones de la diversidad, es más probable que sean las mujeres y las identidades no binarias las que experimenten estratos de discriminación adicionales. El foco de atención inicial en el género subraya áreas de diversidad armonizadas y las acciones dirigidas a lograr la equidad de género crearán también una mayor equidad para otros grupos. Las esferas prioritarias fundamentales se amplían más adelante.

Foco de atención en transversalizar el género y la diversidad en la organización FSC

Daremos inicio a este trabajo centrando la atención en las siguientes áreas principales:

- Aptitudes y capacitación – desarrollar habilidades en toda la organización, comenzando por los líderes senior del secretariado FSC y el Consejo Directivo del FSC Internacional, quienes encabezarán los esfuerzos de implementación futuros.
- Aprovechar las recomendaciones del Informe de Referencia “Diversidad y Género en el FSC⁹ de 2021 y llevar a cabo una nueva encuesta y análisis al personal global.
- Análisis de la diversidad – continuar mapeando y desarrollando el Inventario de Diversidad (2021), identificando zonas de urgencia (por ej., si ocurre posible discriminación y acoso), oportunidades, interseccionalidad y posibles socios.

Paso 3 – Ampliar el foco de atención sobre otras dimensiones de la diversidad a ser transversalizadas en el sistema y la organización FSC (a partir de 2023)

Con base en las conclusiones de los primeros dos pasos, desarrollaremos metas y planes de acción para todas las demás dimensiones en el FSC. Esto conlleva la transversalización en el sistema y la organización FSC, incluyendo a miembros y personal de todo el mundo y considerando todas las dimensiones de la diversidad tales como género, orientación sexual, Pueblos Indígenas, etnia, raza, religión, ubicación regional y geográfica, idioma, discapacidad, edad, clase, situación social y

⁸ Meanwhile, the FSC Indigenous Foundation is developing projects across regions, including projects specifically focusing on women and girls.

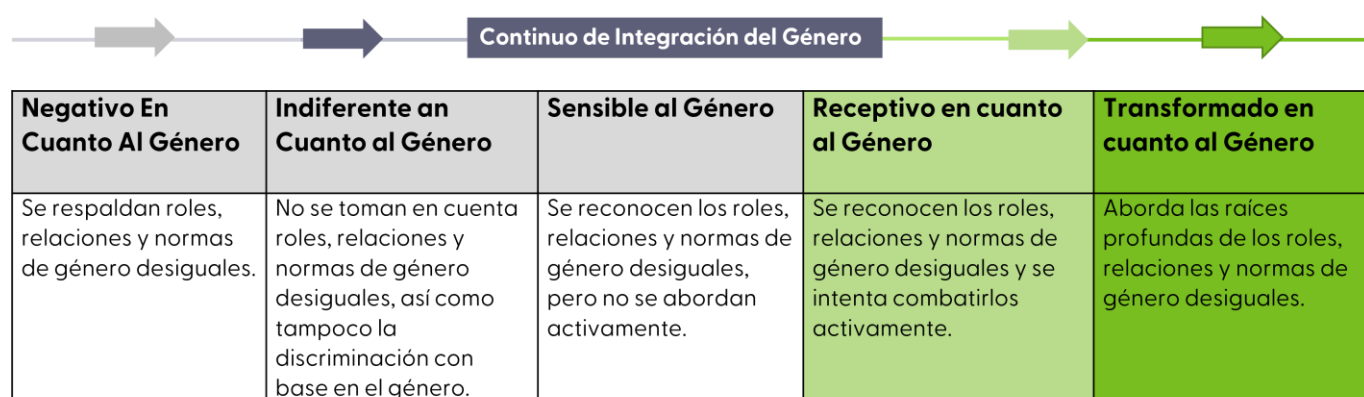
⁹ FSC (2021) “Diversity and Gender in FSC.” Available at: <https://fsc.org/en/newsfeed/green-paper-provides-recommendations-to-tackle-gender-inequity-in-forests>

sustento y estudios. En este trabajo equilibraremos respetuosamente los derechos colectivos de todas las personas a la autodeterminación y a su diversidad cultural con el desarrollo de medidas para respaldar los derechos de las personas a no ser discriminadas.

3. PARTE 3: LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL FSC

En la sección anterior, planteamos que el género es la dimensión que el FSC es más capaz de abordar a corto plazo; simultáneamente, podemos seguir desarrollando estrategias para abordar los otros subconjuntos de la diversidad. En esta sección presentamos ideas para que el FSC transversalice el género a más tardar en 2026.

Como aparece definido en la Iniciativa Internacional de Protección del Clima (IKI),¹⁰ un enfoque transformador de género se centra en las raíces profundas de la desigualdad de género y aborda el cambio estructural. .



El **cambio transformador del género** es la meta suprema del Marco Estratégico; para lograr esto, debemos tomar, como punto de partida, la **multifuncionalidad de los bosques**, ya que solamente a través de este lente podemos incorporar por igual a las personas que viven y dependen de los bosques. Esto significa el desarrollo de la certificación para múltiples PFNM, la verificación de servicios del ecosistema y el reconocimiento de los valores culturales y los conocimientos tradicionales, ya que estos son de primordial importancia para mujeres, Pueblos Indígenas y comunidades locales.

Un aspecto esencial de tales avances es proporcionar beneficios para todos, con atención particular en que las mujeres conserven la propiedad, el control y la toma de decisiones sobre estos productos recién etiquetados y comercializados. Para esto, tendrán que darse cambios complementarios para empoderar a las mujeres en el acceso por igual a derechos, tenencia, recursos y tecnología.

Para lograr una transformación así, resulta necesario contar con un enfoque **receptivo al género** en todas las metas de la Estrategia Global del FSC, para abordar activamente las desigualdades existentes.

¹⁰ International Climate Initiative (2021) “IKI Gender Strategy.” Available at: https://www.international-climate-initiative.com/fileadmin/iki/Dokumente/Gender/IKI_Gender_strategy_EN_202111.pdf

PRINCIPALES ESFERAS PRIORITARIAS

En 2021, el FSC encargó un Libro Verde,¹¹ el cual constituye la base para identificar las principales esferas prioritarias que se desarrollan en este marco estratégico. A partir de este estudio, hemos descubierto que trabajar en estas esferas, las cuales se centran en una igualdad de género mejorada, creará mayor equidad para otros grupos diversos.

A través de nuestro sistema de certificación, el FSC ha facilitado, desde hace mucho tiempo, co-beneficios que mejoran las vidas de propietarios de bosques, comunidades, trabajadores y Pueblos Indígenas, así como la salud de bosques, ecosistemas y biodiversidad. El FSC, como sistema puede introducir más co-beneficios directamente relacionados con diversidad y género. Muchos de estos nuevos co-beneficios pueden generarse a través de mejoras al sistema FSC. Algunos otros, pueden lograrse estableciendo alianzas con organizaciones especializadas en lograr estos tipos de resultados en el terreno. En la siguiente tabla, identificamos varias de las principales esferas prioritarias en las que el FSC, como sistema, puede influir y lograr resultados a largo plazo.

Esfera Prioritaria #1: Derechos humanos y acceso a recursos, tenencia y uso

El FSC reconoce que desafíos formidables persisten en relación con los derechos de las personas que viven y/o dependen de los bosques. El FSC ya incorporó el reconocimiento de los derechos de trabajadores, Pueblos Indígenas y comunidades locales en sus estándares y exige prácticas antidiscriminatorias por parte de empleadores. Para el FSC, también resulta fundamental identificar la discriminación contra mujeres y Pueblos Indígenas (en primera instancia) en su derecho a tenencia y propiedad, movilidad, estudios, derechos políticos, independencia financiera y acceso a servicios del ecosistema tales como el agua.

Todos los géneros deberían estar empoderados por igual para usar las soluciones FSC y la certificación FSC debe ser accesible por igual. No obstante, en muchas regiones, las mujeres tienen limitados derechos políticos y legales y libertad de movimiento, así como acceso restringido a la propiedad, recursos económicos, estudios y tecnología. En casi todas las regiones del mundo, las mujeres están restringidas por responsabilidades familiares y experimentan violencia.

Para superar estos desafíos, el FSC continuará integrando los derechos sociales, económicos y políticos en todo el sistema. Trabajaremos también con socios para respaldar el acceso de las mujeres a actividades, en especial en regiones donde su libertad se encuentra restringida.

Esfera Prioritaria #2: Participación activa y toma de decisiones (decisiones de manejo responsable)

El FSC se compromete a asegurar que a todas las personas dentro y alrededor del bosque se les involucre en las decisiones que afectan a sus bosques. El involucramiento de actores interesados y los procesos democráticos forman parte medular del sistema FSC. Todos los géneros deben ser iguales y estar plenamente representados como actores interesados en los procesos FSC y en la toma de decisiones a todos los niveles: manejo, propiedad, trabajadores, titulares de derechos consuetudinarios y comunidades locales. No obstante, con frecuencia la participación se utiliza como

¹¹ De Groot (2021)

un ‘cliché’ para procesos que no son ni participativos ni incluyentes y, por lo tanto, están más correctamente etiquetados como ‘intercambio de información’.

Más bien, el FSC apunta a la participación interactiva y empoderadora, permitiendo que los participantes tomen la iniciativa y ejerzan influencia. Estas formas activas de participación incluyen la oportunidad de expresar opiniones (solicitadas o no) y tomar la iniciativa en los procesos participativos. De igual importancia es ejercer influencia en la decisión del grupo.

El elemento de procedimiento de la participación es esencial para lograr el empoderamiento y la participación interactiva ya que, hasta con esfuerzos específicos de inclusión, podrían existir factores que impiden la participación por igual y la oportunidad de ser escuchados. Esto significa entender los obstáculos para la participación y crear herramientas para sortearlos.¹²

Para superar estos desafíos, el FSC deberá desarrollar esfuerzos de representatividad, formación de capacidades y liderazgo para apoyar la participación activa de sus miembros y actores interesados y hacer frente a las causas raíz que inhiben y prohíben la participación plena. Pondremos en la mira el equilibrio regional y crearemos mayores capacidades en nuestros miembros sociales y ambientales. Trabajaremos con miembros que ya estén desarrollando importantes modelos y estudios de casos y pondremos empeño en promoverlos y ampliarlos a otros países y comunidades.

Las decisiones deberán claramente demostrar que todas las voces fueron escuchadas y que los encargados de tomar decisiones deben genuinamente representar a su gente. El liderazgo con equilibrio de género será la norma.

Esfera Prioritaria #3: La brecha de género

Las mujeres constituyen el 75 % de los usuarios del bosque a escala global, aunque solamente entre el 10 % y el 20 % en el sector silvícola formal.¹³ En este último sector, el trabajo está aún más segregado en términos de género – tanto horizontalmente, es decir en cuanto a tipos de ocupaciones como verticalmente, en términos de jerarquías en los puestos, con la correspondiente disparidad profunda en el pago.¹⁴ Esto indica una división por género de las cadenas de suministro y de la mano de obra en la silvicultura, exacerbada por roles por género en el cuidado doméstico. La investigación muestra

¹² De Groot (2021)

¹³ Coulibaly-Lingani et al. (2011) identified that women constitute about 75 per cent of forest users globally in their role as carers and are often responsible for feeding their families and harvesting forest species for food, fuel, and medicine. As a result, they have extensive knowledge about the relative abundance of forest species, their location, state, and rates of depreciation, and they bear the brunt of most negative forest management policies (Coulibaly-Lingani et al. 2011, Ogunjobi et al. 2010, Eneji 2015). Furthermore, an essential for addressing gender in forests, is that women’s heavy dependence on forests and their associated products means that they are often heavily impacted when forests are degraded or when forest access is denied (Colfer et al. 2016, Aguilar 2016, Shackleton et al. 2011).

From: De Groot (2021)

For data relating to informal and formal forestry and employment of women, see Lippe, R.S., Cui, S., and Schweinle, J. (2021) “Estimating Global Forest-Based Employment,” *Forests*, 12 (9), 1219. Available at: <https://www.mdpi.com/1999-4907/12/9/1219>

¹⁴ See de Groot (2021) for studies from Canada, Vietnam, Thailand. For a survey covering 90,000 people working in the formal forest sector in Brazil, see: Rede Mulher Florestal (2021) “Panorama de genero do setor florestal 2021.” Available at: <https://www.redemulherflorestal.org>

que, a medida que se comercializan nuevas cadenas de valor, éstas se ubican, de manera característica, bajo el dominio masculino.¹⁵

Así pues, una brecha de género se observa en dos niveles: i) al interior de la silvicultura tradicional y cadenas de valor comercializadas como la del caucho; y ii) al exterior de estas cadenas en áreas tales como las de PFSM y servicios del ecosistema que tienen una escasa adopción en términos de alcance, certificación y mercados.

El FSC se dedicará a superar la brecha de género en ambos niveles mediante el trabajo con miembros, titulares de certificados, actores interesados y posibles titulares de certificados para incluir el esencial rol de género y los distintos tipos de conocimientos, construyendo datos desglosados por sexo y análisis de género.

Focus area #4: Rights-based climate and biodiversity action Esfera Prioritaria #4: Acción climática y sobre la biodiversidad basada en los derechos

A menos que las soluciones climáticas y sobre biodiversidad nos incluyan a todos, estas crisis no tendrán solución. Una transición justa con una acción climática incluyente puede desempeñar un papel vigoroso en transformar las normas de género y en fomentar la igualdad de género, al tiempo que asegura que las mujeres tengan la oportunidad para participar como actantes en el combate al cambio climático y estimulando el crecimiento verde.¹⁶ De manera similar, en la acción sobre la biodiversidad, la importancia de la valoración capital de la naturaleza creará diversas oportunidades para que los administradores forestales sean recompensados por sus esfuerzos.

En el pasado, cada uno de estos problemas globales: cambio climático, pérdida de biodiversidad y derechos desprotegidos (incluyendo aquellos relacionados con el género), se ha tratado frecuentemente de manera independiente, aun cuando las soluciones efectivas solamente pueden ocurrir cuando todas las dimensiones se reconocen como inseparables. Para superar este desafío, el FSC deberá desarrollar soluciones climáticas y sobre la biodiversidad basadas en los derechos, las cuales requieren de un análisis de género y aseguren etapas para alcanzar la equidad de género.

METAS DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

Las esferas prioritarias anteriores son complejas y requieren de un equilibrio entre los cambios al sistema y las necesidades de mercados y alianzas.

La transversalización del género es un enfoque receptivo que considera las distintas necesidades, situaciones vitales e intereses de todos los géneros e involucra una integración sistemática del género como una dimensión en todas las áreas de trabajo y metas de la Estrategia Global del FSC. Los esfuerzos solamente pueden implementarse con éxito si todas las personas en todos los niveles organizacionales del FSC respaldan la implementación de la transversalización del género y se cuenta con estructuras establecidas para lograrlo.

¹⁵ De Groot (2021)

¹⁶ International Labour Organization, Gender, Equality, Diversity, and Inclusion Branch, Green Jobs Program.

La Estrategia Global es una herramienta existente que guía todas las acciones y metas del FSC sobre una base anual. Año con año, el FSC desarrolla un Marco de Implementación con acciones concretas para emprender en camino hacia nuestras metas. En las siguientes gráficas, hay sugerencias de puntos de acción que podrían incorporarse al Marco de Implementación anual del FSC a partir de 2023.

La transversalización del género implica que el FSC tenga una propuesta de valor del género clara, demuestre resultados de género positivos y se conecte exitosamente a los distintos mecanismos de rendición de cuentas y compromisos globales tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como las metas climáticas y de biodiversidad.

ESTRATEGIA 1 – CO-CREAR E IMPLEMENTAR SOLUCIONES FORESTALES

1.1 Transversalizar el género entre los miembros y los actores interesados que conforman la comunidad del FSC para la co-creación.

- **Composición de la membresía del FSC:** El FSC logra una membresía diversa y equilibrada en cuanto al género con una proporción más elevada de miembros sociales y ambientales a través de beneficios mayores y probados para estos grupos de actores interesados. Hay una representación más equitativa, justa y equilibrada de distintas regiones. Los grupos de membresía tales como el consejo y comités han logrado la igualdad de género a más tardar entre 2026 y 2030.
- **Participación efectiva de miembros y actores interesados:** El FSC alienta y recompensa la participación activa a todos los niveles: local, nacional, regional e internacional. Actores interesados y expertos, incluyendo miembros de los Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares, construyen todo tipo de conocimientos, los cuales están reconocidos y se utilizan. Los actores interesados tienen una capacidad mejorada de comprender y comprometerse con estándares y procesos FSC.

1.2 Transversalizar el género al interior del marco normativo, incluyendo la racionalización y la orientación a resultados – Principios y Criterios (PyC).

- **Modificación de los PyC FSC:** La transversalización del género se incorpora en y a lo largo de la modificación de los PyC orientada a resultados y se incorpora a los procesos en curso de la modificación de estándares nacionales de manejo forestal responsable específicos.
- **Modificación y armonización con el Marco Normativo FSC:** Las recomendaciones del Libro Verde se interrogan e incorporan a la guía sobre género del FSC, mientras que se desarrollan y armonizan herramientas para apoyar al Marco Normativo del FSC. Se presta especial atención a identificar maneras de simplificar y respaldar la certificación de PFMN y los servicios del ecosistema.

1.3 Transversalizar el género al interior de la verificación y la integridad del FSC.

- **Auditorías:** El FSC requiere de la realización de auditorías, culturalmente sensibles, a los indicadores basados en el género en los estándares nacionales de manejo forestal

responsable. Se capacita a los auditores para mejorar sus habilidades y su capacidad para garantizar que todos los géneros sean consultados en las consultas a actores interesados, adoptando métodos para asegurarse que todos puedan hablar libremente. Se capacita a los actores interesados para incrementar y respaldar su capacidad de participar en las auditorías FSC.

- **Recopilación de datos:** Se implementan mejores mecanismos de recopilación de datos desglosados por sexo para complementar las auditorías. Los informes públicos de manejo forestal incluyen datos de género relevantes y comparables y se incluyen indicadores de género transversalizados en todos los PyC, complementando el plan de trabajo de Monitoreo y Evaluación FSC.

1.4 Transversalizar el género en la expansión del FSC para luchar contra el cambio climático y la pérdida de biodiversidad.

- **Servicios del ecosistema:** Se agrega un componente específico al género al Procedimiento de Servicios del Ecosistema modificado para garantizar que todos los servicios del ecosistema incorporen la equidad de género, haciendo más atractivo que las empresas validen los impactos del género. La ampliación incluye distintos conocimientos, garantizando que todos los géneros tengan una participación igual y se beneficien de las soluciones.
- **Conexiones a nuevas soluciones:** El FSC conecta el género con soluciones emergentes tales como conservación, restauración, con un foco de atención en los valores no maderables y plataformas centradas en Pueblos Indígenas. Las soluciones climáticas y de biodiversidad mejoran y aumentan la diversidad de empleos y medios de sustento.

ESTRATEGIA 2 – TRANSFORMAR MERCADOS

2.1 Transversalizar la igualdad de género en las cadenas de valor de elevado potencial

- **Intervenciones de cadenas de valor.** El FSC involucra intervenciones de cadenas de valor más receptivas al género con mejoras palpables en las tradicionales tales como las de madera sólida y en otras cadenas de valor conectadas con bosques tropicales y Altos Valores de Conservación.
- **Cadenas de valor de productos forestales no maderables:** El desarrollo de cadenas de valor de PFNM tiene un proactivo alcance receptivo al género (por ej. tanto verticalmente en las cadenas ya semiestablecidas tales como caucho y bambú y desarrollo de nuevos productos para la certificación como acaí, hierbas medicinales y productos agrosilvícolas, empoderando al mismo tiempo a las mujeres y creando la autodeterminación y mejores medios de sustento, en lugar de reducir el sustento de las mujeres. El foco de atención en las cadenas de valor de PFNM no impacta negativamente a las economías locales, sino más bien atrae la certificación hacia la porción de PFNM que se comercian más allá de los mercados locales. Esto incluye metodologías y herramientas para respaldar la certificación de múltiples PFNM y productos y servicios agrosilvícolas.

2.2 Transversalizar la igualdad de género dentro de la aceleración de la adopción del mercado de productos y servicios certificados FSC.

- **Productos forestales:** El FSC identifica y promueve mejoras a la equidad de género en la madera, los productos de pulpa y papel, así como cadenas de valor. El FSC promueve la

importancia de la certificación de PFNM entre actores interesados, incluyendo gobiernos, procesadores de cadenas de valor actuales y emergentes, y minoristas (caucho, bambú, corcho, mimbre, acaí, textiles), así como nuevos actores de las cadenas de valor (hierbas medicinales y aromáticas, productos agrosilvícolas y economías locales).

- **Servicios del ecosistema:** El Procedimiento de Servicios del Ecosistema se complementa con dimensiones sociales, incluyendo el género, para demostrar una equidad de género mejorada, la inclusión de conocimientos específicos al género y un alcance receptivo al género.

2.3. Transversalizar el género aprovechando el poder de los datos para demostrar resultados.

- **Datos del valor del género:** Se organizan redes para construir, recopilar, difundir y reproducir datos de abajo hacia arriba sobre los impactos según el género en distintas regiones. Los datos desglosados por sexo y el análisis de género se monitorean centrando más la atención en el impacto que en las cifras.
- **Capacitación:** Se garantiza la formación de capacidades, así como las oportunidades de capacitación para las mujeres. Se reconocen los derechos de las mujeres. Se crean programas y herramientas especiales para asegurar que las mujeres tengan apoyo financiero, formación de capacidades y el derecho a ser tomadoras de decisiones en el desarrollo de estos productos y servicios. Se reconoce, valora e incluye el conocimiento de las mujeres en los programas de formación de capacidades y capacitación.

2.4 Transversalizar el género mediante el escalamiento de beneficios.

- **Modelos:** El programa de Bosques Comunitarios y Familiares tiene un elemento receptivo al género del mercado de pequeños propietarios y las herramientas de política como un paso hacia la transversalización del género abarcando todo el programa. Además, nuevos mecanismos respaldan la certificación de múltiples PFNM y productos y servicios agrosilvícolas. En tercer lugar, IPARD de la Fundación Indígena FSC implementa exitosamente su estrategia transversal sobre mujeres y niñas indígenas. Por último los estándares laborales fundamentales van más allá de los de la Organización Internacional del Trabajo para incorporar indicadores más específicos al género en los certificados de cadena de custodia y brindar capacitación y divulgación complementaria a organizaciones laborales.
- **Compromisos de las empresas:** Las empresas comparten datos y estudios de caso sobre cómo están cumpliendo y superando los requisitos de género en los estándares FSC, mostrando, en particular, cómo alientan las capacitaciones, las posibilidades de promoción y la contratación.

ESTRATEGIA 3 – CATALIZAR EL CAMBIO

3.1 Racionalizar el género mediante el fomento de alianzas y asociaciones.

- **Organizaciones asociadas:** EL FSC ha identificado, involucrado y establecido alianzas y asociaciones con organizaciones líderes centradas en género, derechos de las mujeres, igualdad y equidad. El FSC ha involucrado a otras organizaciones de estándares con un foco de atención en el género para desarrollar mecanismos tales como la doble certificación. El FSC ha respaldado y habilitado a mujeres indígenas para mostrar sus firmes lazos con el conocimiento de los bosques, proporcionándoles acceso a beneficios por su rol de manejo responsable.

- **Desarrollo de proyectos:** El FSC trabaja con socios para desarrollar proyectos al nivel local para sortear obstáculos tales como la falta de acceso a recursos y a la tenencia (por ej., empresas colectivas de mujeres que sortean los obstáculos a la tenencia).

3.2 Racionalizar el género, aumentando simultáneamente la relevancia del FSC para gobiernos.

- **Valor para gobiernos:** El FSC ofrece soluciones viables para que los gobiernos demuestren resultados positivos en cuanto al género, conectando exitosamente los datos FSC con sus sistemas de preparación de informes y compromisos globales tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas climáticas y de la biodiversidad. Los gobiernos adoptan el FSC y/o usan soluciones FSC.
- **Legislaciones nacionales:** El análisis y la medición de legislaciones nacionales identifican discriminación a mujeres y Pueblos Indígenas (en primera instancia) en sus derechos a la tenencia y propiedad, movilidad, estudios, derechos políticos, independencia financiera y acceso a servicios del ecosistemas tales como el agua. El trabajo al nivel nacional e internacional con socios expertos en esta materia se traduce en cambios a las políticas.

3.3 Racionalizar el género, al tiempo que se aprovecha el financiamiento y la inversión sostenibles.

- **Paquetes de inversión:** El género se incluye en paquetes más amplios de cambio climático y carbono. Para edificar una sólida propuesta de valor, el FSC conecta los datos de género con entidades filantrópicas y de inversión sostenibles.

3.4 Transversalizar el género, al tiempo que se acelera la sensibilización acerca del valor de los bosques.

- **Sensibilización acelerada:** Se acelera la sensibilización del FSC en cuanto a fomentar la igualdad de género en los bosques del mundo.

IMPLEMENTACIÓN Y ACTIVACIÓN

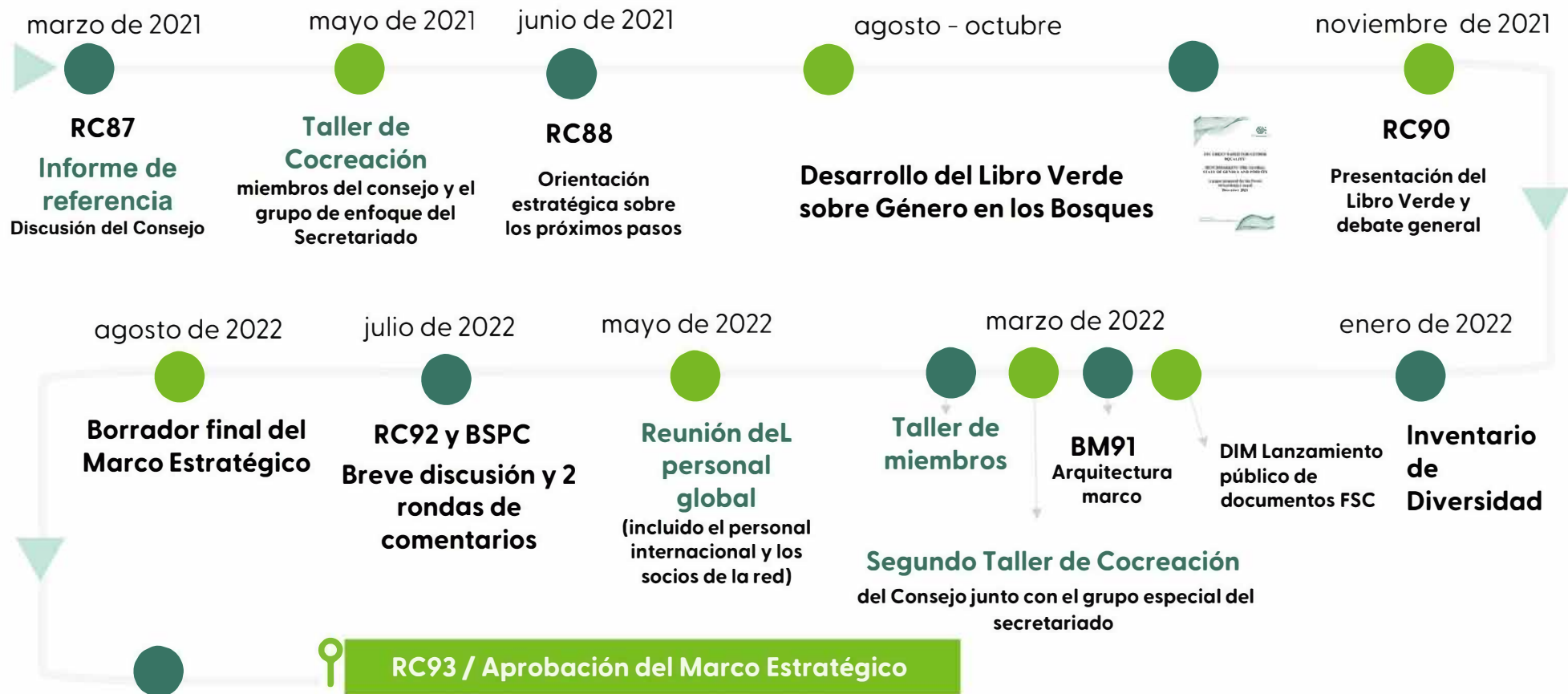
Para asegurar la implementación exitosa de este marco estratégico, el cumplimiento de las metas se priorizará considerando tanto el esfuerzo como el impacto para que puedan lograrse de una manera realista. En ese sentido, las metas también estarán acompañadas por **acciones concretas** para implementar la transversalización del género:

Gestión y comunicación del conocimiento: Con el fin de establecer y multiplicar los efectos del aprendizaje, se necesita de la gestión del conocimiento y del Monitoreo y Evaluación con claros puntos de referencia y metas. Lo anterior se debe integrar a los procesos existentes.

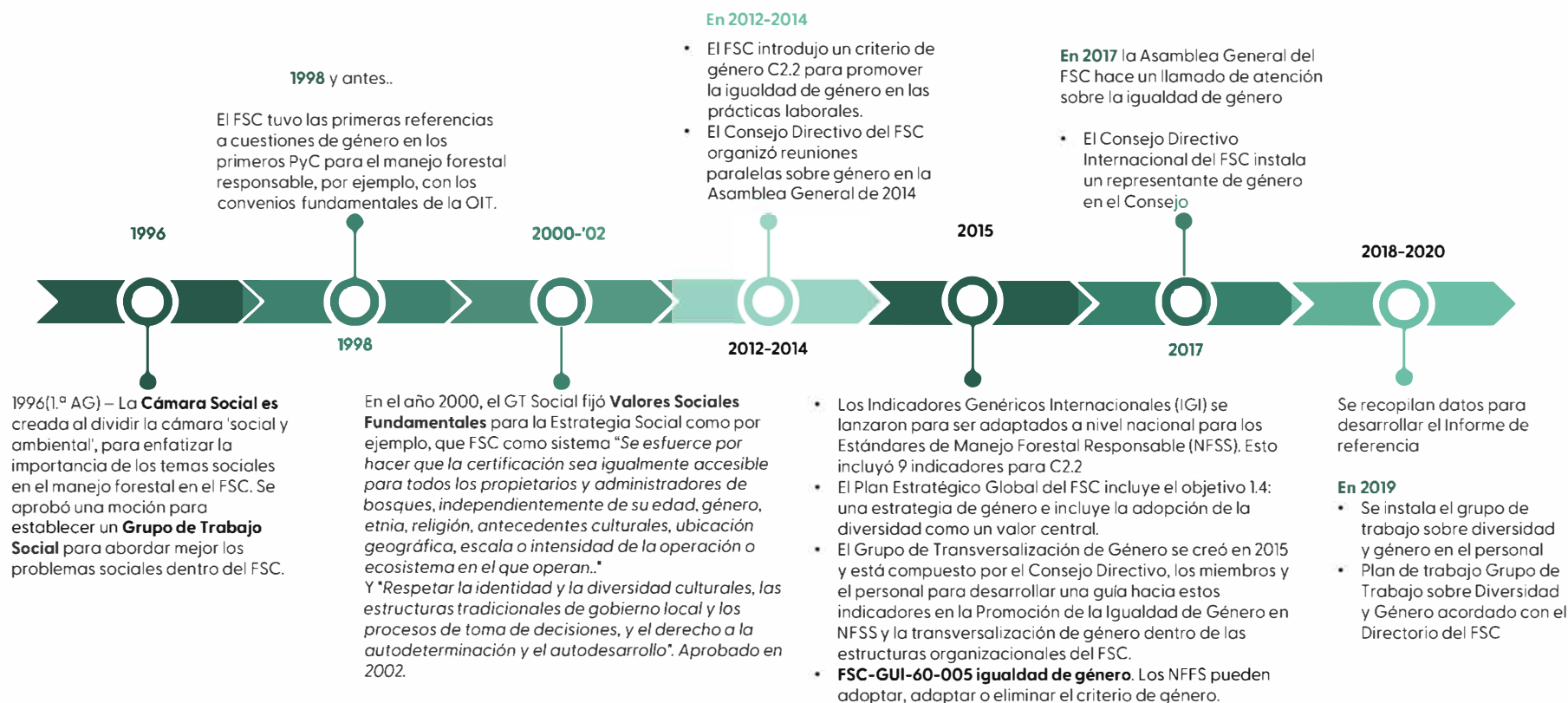
Recursos y presupuesto: Se contará con suficientes recursos humanos y financieros para las medidas del Plan de Acción del Género.

El FSC seguirá un enfoque interseccional que incluya las distintas formas de discriminación y sus interacciones en el análisis de las relaciones de género.

ANEXO 1 – PROCESO PARA DESARROLLAR EL MARCO ESTRATÉGICO DE DIVERSIDAD Y GÉNERO



ANEXO 2 – CRONOLOGÍA DE LOS ESFUERZOS DEL FSC EN DIVERSIDAD Y GÉNERO





FSC International

Adenauerallee 134
53113 Bonn
Germany

Phone: +49 -(0)228 -36766 -0
Fax: +49 -(0)228 -36766 -65