

Report

Análisis de género en el sector forestal hondureño – informe de síntesis

2022

EUFLEGT
Facility



Funded by
the European Union

1. Introducción al marco de análisis de la situación

En 2020, la EU FLEGT Facility desarrolló un marco analítico para facilitar un análisis de la situación de los derechos y asuntos de género relacionados con tres temáticas del sector forestal desde una perspectiva de gobernanza. Estas son:

1. Derechos y prácticas de tenencia de los bosques y utilización de los recursos forestales
2. Oportunidades económicas y empleo en la producción y las industrias forestales
3. Bienestar social, recursos humanos y participación en las instituciones del sector forestal

Este marco analítico se ha aplicado a tres países que cuentan con Acuerdos Voluntarios de Asociación (AVA) de la iniciativa Aplicación de Leyes, Gobernanza y Comercio Forestales (FLEGT, por sus siglas en inglés). El objetivo ha sido lograr una mejor comprensión de los derechos y asuntos relacionados con el género dentro del sector forestal, así como dentro del marco del AVA. Su implementación ha permitido además identificar prioridades y oportunidades para el sector forestal y el AVA.

Tema 1: Derechos y prácticas de tenencia de los bosques y utilización de los recursos forestales

Este tema aborda los orígenes y fuentes de la madera y de otros productos forestales. Incluye aspectos de género en la tenencia de las tierras y los recursos forestales y en los derechos de uso y prácticas de los mismos. Dependiendo del contexto del país, esto puede estar relacionado con los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades que dependen de los bosques, los campesinos y otros usuarios del bosque y, en lo tocante a las plantaciones forestales, las concesiones forestales, los cultivos forestales, el manejo forestal colaborativo, etc.

Tema 2: Oportunidades económicas y empleo en la producción y las industrias forestales

Este tema se centra en los derechos económicos y laborales, así como en las oportunidades de mujeres y hombres para obtener ingresos con el aprovechamiento e industria forestales. Los temas comprendidos aquí incluyen las características del empleo de los diferentes segmentos de la industria forestal en la economía formal e informal; los roles de género y las características profesionales en los lugares de trabajo; los salarios y la igualdad o falta de la misma en los ingresos; la creación de oportunidades para los negocios; y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las empresas con sus trabajadores y trabajadoras.

Tema 3: Bienestar social, recursos humanos y participación en las instituciones del sector forestal

Este es un tema transversal. Las disposiciones del bienestar social incluyen la salud y seguridad profesional, los seguros sociales y otros requisitos legales, así como los beneficios para las personas trabajadoras. A nivel de recursos humanos, se incluyen las capacidades profesionales y técnicas de los empleados, y el grado de capacidad que tienen mujeres y hombres para acceder a educación y formación. Este tema aborda también el género en lo relativo a los derechos de asociación y representación en el lugar de trabajo y en las instituciones forestales; el liderazgo en la comunidad empresarial y en el sector forestal gubernamental; y la participación en procesos y mecanismos relacionados con el sector forestal.

El Anexo de este informe ofrece un resumen esquemático del marco de análisis de la situación. El informe completo del análisis de situación está disponible para quienes deseen solicitarlo.

2. Resumen del análisis de situación en Honduras

Este informe presenta un análisis de la situación de género en el sector forestal de Honduras en el contexto de la iniciativa Aplicación de Leyes, Gobernanza y Comercio Forestales (FLEGT, por sus siglas en inglés). El informe utiliza como base una serie de evaluaciones y estudios de género dentro del marco del sector forestal. Además, se sirve de datos estadísticos desagregados por sexo disponibles a través del Instituto Nacional de Estadística. En el sector forestal, los datos desagregados por sexo han resultado ser muy limitados y estar además integrados dentro de estadísticas del sector agrícola, lo cual ha limitado la capacidad de analizarlos. Esto ha sido así tanto para estadísticas nacionales como para las producidas por el Instituto de Conservación, Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF).

El género se refiere a los atributos sociales y a las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, así como a la relación entre mujeres y hombres, niñas y niños. Es un concepto construido socialmente y aprendido a través de procesos de socialización. El género es resultado de un contexto y un momento específico, y por ello está en constante evolución. Implica la comprensión de las normas sociales, las actitudes y prácticas que sustentan los roles y relaciones de género. Dicha comprensión es esencial para promover cambios en las actitudes y comportamientos, y lograr con ello una igualdad y equidad de género.

Un análisis de los roles de género es un prerrequisito para comprender las diferencias, oportunidades y patrones en la toma de decisiones, así como el acceso a los recursos y servicios del sector forestal. Resulta esencial examinar y comprender cómo las leyes, normas, costumbres y prácticas moldean e influyen en el uso y manejo de los bosques por parte de mujeres y hombres. Esto es fundamental dada la importancia del sector forestal en la economía hondureña y, en particular, su rol en la mitigación y adaptación, ya que Honduras es uno de los países más vulnerables al cambio climático.

Contexto de país

La población total de Honduras es de unos 9,5 millones de habitantes, de los cuales 4,6 son hombres y 4,9 son mujeres. El índice de desigualdad de género coloca a Honduras en la posición 100 de 162 países. El país es, además, uno de los más pobres de América Latina, ocupando, según el Programa de Desarrollo de Naciones Unidas, el puesto 132 de 189 naciones evaluadas. Un 60% de sus habitantes viven en el campo, más de la mitad de los cuales vive en áreas forestales. La pobreza rural en Honduras se caracteriza por el uso agrícola en tierras de vocación forestal, con bajos niveles de producción debido al limitado acceso a tecnología.

De acuerdo al mapa de la cobertura forestal de Honduras publicado por el ICF en 2020, se han estimado en unas 6,300,000 las hectáreas boscosas (56.1% del territorio), de las cuales el 68% son bosque latifoliado, el 30.9% son bosque de coníferas y el 0.8% son bosque de mangle.

En Honduras, la tenencia privada de la tierra se caracteriza por dos tipos de propiedades: por un lado, la tenencia y propiedad comunal de la tierra por parte de los pueblos originarios, tanto indígenas como afrodescendientes; por otro, el tradicional latifundio y minifundio, que experimentó dos procesos de reforma agraria en el siglo pasado (1962-1963 y 1972-1979). Durante ambos procesos se benefició a pequeñas familias campesinas que ocupaban tierras de propiedad estatal a pesar de no contar con títulos sobre ellas.

Según las cifras del Banco Central del Honduras, la actividad forestal se ve reflejada en el PIB nacional en dos sectores: el sector primario (silvicultura) y el sector secundario (producción de madera y fabricación de productos de madera). La contribución total del sector forestal al PIB ha ido decreciendo de manera gradual, desde 2,12% en 2000 hasta 0,71 en 2020. El sector forestal está considerado como menos clave y menos viable económicamente que el sector agrícola, lo que dificulta el acceso a préstamos para invertir en tierras forestales.

Desarrollos políticos y legislativos

La reforma más reciente de la Constitución de la República de Honduras, en 1982, reconoce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El país cuenta además con una política nacional de la mujer desde 2002, y tiene la equidad de género como eje transversal de la más reciente visión de país (2010-2038). Honduras es además signataria de múltiples tratados regionales e internacionales que buscan trabajar en pos de la igualdad de género, incluyendo la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

El II Plan de igualdad y equidad de género, que abarca de 2010 a 2022, resulta particularmente relevante para el sector forestal, dado que incluye aspectos relativos a la participación social y política de las mujeres, la protección de sus derechos, o la inclusión de una perspectiva de género en las políticas, programas, planes, proyectos y sus respectivos presupuestos de manejo sostenible de los bosques nacionales, privados, ejidales, tribales y comunales. El plan promueve asimismo la creación de organizaciones rurales con la participación de mujeres, incluyendo la toma de decisiones.

La Política nacional forestal, de áreas protegidas y vida silvestre, que comprende el período entre 2013 y 2022, establece como uno de sus principios la equidad y la inclusión social, mencionando explícitamente el principio de no discriminación. En 2019, el ICF aprobó una política institucional de género que busca incorporarlo de manera transversal, tanto al interior de la institución como en su accionar con las personas usuarias y beneficiarias de los servicios del ICF y vinculas a su quehacer. Antes aun, la Estrategia nacional de cambio climático de 2014 ya identificaba a mujeres y jóvenes como grupos sociales estratégicos.

El momento de publicación de este informe coincide con el inicio de un nuevo ciclo político en Honduras a raíz de las elecciones generales del 28 de noviembre de 2021. Es pronto para aventurar posibles avances y novedades con respecto al tema de género, pero sí se sabe que el plan de gobierno contempla un capítulo específico sobre este asunto, que incluye, entre otras, propuestas para la impulsión de la inserción y participación de la mujer en la economía del país. En el marco del sector agropecuario, se anticipan medidas como garantizar el acceso a tierras por igual entre hombres y mujeres. El plan incluye como una de las medidas para el sector agrícola garantizar el acceso igualitario a la tierra para mujeres y hombres.

Género en el AVA

Honduras es el primer país que incluye el tema de género explícitamente en el texto del AVA. Más concretamente, incorpora el compromiso de asegurar que los actores se puedan involucran en su implementación independientemente de su género. Esto supone un avance importante tras un proceso de negociación que ya abrió oportunidades de participación de mujeres y fortalecimiento de sus capacidades técnicas y organizativas. Esto se logró a pesar de que el Instituto Nacional de la Mujer, encargado de coordinar actividades con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales, no estuvo involucrado en la negociación del AVA.

3.Principales hallazgos

Tema 1: Derechos y prácticas de tenencia de los bosques y utilización de los recursos forestales

Tema 1 – selección de indicadores estadísticos			
Población total (1) y asentamientos humanos (2) en áreas forestales	2021	Bosque (1) 1,536,342 (2) 7,046 No bosque (1) 7,915,015 (2) 10,572	[a]

Títulos de propiedad asignados	2011 - 2020	78, 975 ♀ 63% ♂ 37%	[b]
Títulos de propiedad asignados	2019 - 2021	2019 ♀ 1,527 ♂ 855 2020 ♀ 969 ♂ 574 2021 ♀ 1,170 ♂ 649	[b]
Número de beneficiarios de asignación de tierras forestales bajo manejo forestal comunitario	2019 - 2020	2019 ♀ 5,732 ♂ 3,224 2020 ♀ 4,946 ♂ 3,491	[c]
<p>[a] Unidad de monitoreo del centro de información y patrimonio forestal del ICF (2021)</p> <p>[b] IAIP- INA. Registro Agrario Nacional 2019-2021</p> <p>[c] Departamento de Desarrollo Forestal Comunitario ICF. 2019/2020</p>			

- Históricamente, los datos relativos a tenencia y uso de tierras forestales no han sido desagregados por sexo. Sin embargo, recientemente el ICF ha empezado a recabar datos desagregados. Queda por tanto mucho por aprender y comprender sobre este tema.
- La tenencia de la tierra en Honduras se aborda esencialmente desde la perspectiva del sector agrícola. Poco se conoce sobre los retos que enfrentan las mujeres del sector forestal en el acceso a la tierra y en el proceso de regularización de tierras de vocación forestal.
- En las décadas de 1960-70, el Estado de Honduras adjudicó más de 400,000 hectáreas de tierra a familias campesinas a través de dos procesos de reforma agraria. Las mujeres estuvieron prácticamente ausentes o fueron invisibilizadas en ambos procesos, ya que las tierras fueron asignadas al jefe de hogar, generalmente identificado con el hombre.
- La Ley de modernización y desarrollo del sector agrícola de 1992 otorgó a las mujeres el derecho de ser adjudicatarias de tierras “si así lo solicitan” (terminología que, de facto, supone una barrera para las mujeres). También reconoce los derechos de las mujeres viudas o con cónyuges incapacitados.

- La Ley de igualdad de oportunidades para la mujer de 2000 obliga a titular a nombre de la pareja la tierra y otros bienes adquiridos en el matrimonio o unión libre, independientemente del estatus civil. Asimismo, otorga a las mujeres del sector campesino los mismos beneficios contemplados para el hombre en la Ley de reforma agraria.
- Los cambios en las leyes que favorecen el acceso a la tierra para la mujeres y poblaciones indígenas en Honduras son de reciente aprobación, en línea con el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Honduras y las demandas de las organizaciones feministas en Honduras. Sin embargo, a nivel práctico persisten grandes retos a la hora de materializar estos derechos.
- Aunque la ley forestal actual reconoce el derecho sin distinción de género, en la práctica existe una barrera para las mujeres del sector forestal, ya que, como se ha mencionado, las tierras se regularizan a favor del jefe del hogar.
- La implementación de estas leyes enfrenta, en la práctica, grandes desafíos relacionados con la voluntad política de las instituciones del Estado, la capacidad para entender los temas de género y sensibilización que poseen los funcionarios públicos al momento de realizar el proceso de titulación de la tierra.
- A diferencia de lo que ocurre en el sector agrícola, en las tierras de vocación forestal las personas solo pueden ser usufructuarias permanentes, y nunca dueñas. Esta falta de seguridad jurídica desincentiva la gestión forestal responsable e impide el acceso a créditos para hacer inversiones sobre la tierra.
- Las mujeres tienen un conocimiento limitado de las leyes que favorecen su derecho de tenencia de la tierra. Incluso quienes las conocen no suelen solicitar la titulación. Esto es así porque, aunque el título de la tierra esté a nombre de la mujer, bajo las normas culturales que predominan en Honduras, es el hombre quien finalmente toma las decisiones.
- Las mujeres pobres rurales históricamente han sido las más excluidas en la tenencia de la tierra. Sin embargo, dicha tenencia a favor de las mujeres rurales es esencial, ya que está estrechamente vinculada con su bienestar y empoderamiento, y las coloca en una posición de negociación más fuerte dentro del hogar y de la comunidad.
- Las mujeres indígenas generalmente no toman decisiones sobre sus tierras, ya que en sus territorios se han otorgado títulos comunitarios y son las estructuras organizativas propias de los pueblos indígenas, dominadas por hombres, las encargadas de decidir.

Tema 2: Oportunidades económicas y empleo en la producción y las industrias forestales

Tema 2– selección de indicadores estadísticos			
Población en edad de trabajar que está efectivamente empleada	2020	59.4% ♀ 73% ♂ 25%	[a]

Proporción de mujeres en área urbana (1) y rural (2)	2019	(1) 57% (2) 43%	[b]
Proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia (5), asalariadas (6) y no remuneradas (7)	2019	(5) 43% (6) 44% (7) 13%	[b]
Proporción de mujeres empleadas en silvicultura, transformación primaria y secundaria y comercio de la madera	2017	16%	[c]
Proporción de mujeres en organizaciones agroforestales	2017	25%	[c]
<p>[a] INE, Encuesta telefónica de hogares para medir empleo, 2020</p> <p>[b] Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples, junio de 2019</p> <p>[c] FAO, 2017</p>			

- Las mujeres participan laboralmente en prácticamente toda la cadena de valor forestal, ya que los bosques les ofrecen beneficios monetarios y no monetarios tanto a ellas como a sus esposos. Esto incluye labores relacionadas con los viveros, la siembra y protección del bosque, la industria secundaria y, sobre todo, el comercio. La única área en la que están casi ausentes es en las actividades de extracción de la madera.
- Las mujeres que sí trabajan en la extracción de la madera asumen normalmente papeles administrativos u organizativos.
- Los niveles de participación de las mujeres están determinados por las normas y los valores relativos al género (en particular, el rol reproductivo de la mujer), así como por la naturaleza de las actividades que se realizan (labores que no demandan un esfuerzo físico, o aquellas vinculadas a profesiones consideradas propias de las mujeres como el comercio, la administración, la limpieza, la conserjería o el almacenaje).
- Las actividades del bosque generan para la mujer una economía de subsistencia. La mayoría de las mujeres se encuentran en el sector informal de la cadena, ya que son ellas las que se encargan de la recolección de productos forestales no maderables, que en su mayoría se suelen clasificar como productos forestales secundarios que están fuera de los canales de comercialización de la madera.
- Las mujeres que sí participan en el sector formal de la cadena reciben un salario, pero se enfrentan a una doble jornada de trabajo, con relación al rol reproductivo y de cuidados que también realizan en sus hogares.
- Los propietarios de bosque que venden su madera en rollo no dan empleo a la mujer por considerar que es un trabajo que requiere fuerza, y que asocian al hombre.
- Las áreas boscosas a menudo se consideran más inseguras para las mujeres que para los hombres, en particular por el riesgo de ser objeto de violencia sexual.
- La Ley de cooperativas y su reglamento retoma el mandato de la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer, donde se establecen cuotas de participación de mujeres de al menos 30% para puestos de gestión. Sin embargo, en la práctica estas cuotas siguen sin cumplirse.

- Las mujeres cuentan con menos experiencia para trabajar en actividades que tradicionalmente han sido asignadas a hombres, así como menos disponibilidad de tiempo para dedicar a formarse o ejercer este tipo de labores. El cuidado de los hijos, labores de limpieza, apoyo a las tareas escolares, entre otras, siguen siendo responsabilidades de las mujeres y son las que generan las frecuentes ausencias o solicitudes de permiso en sus lugares de trabajo.
- Las situaciones descritas debilitan los procesos y las bases del empoderamiento económico de las mujeres, lo que les dificulta percibir ingresos para suplir sus necesidades esenciales y las de su familia, aspecto que es clave si se considera que un tercio de los hogares hondureños tienen a una jefa de hogar a la cabeza.

Tema 3: Bienestar social, recursos humanos y participación en las instituciones forestales

Tema 3– selección de indicadores estadísticos			
Proporción de jefas de hogar en todo Honduras (1) y en hogares pobres (2)	2017	(1) 32% (2) 55%	[a]
Años de estudio promedio de mujeres, años de estudio en área urbana (3) y rural (4)	2019	7.3 años (3) 8.3 (4) 5.7	[a]
Proporción de mujeres que son madres entre 15 y 19 años	2019	16%	[b]
Proporción de funcionarias permanentes en el ICF (5), de mujeres en jefaturas locales (6), de departamentos (7), regionales (8) y en puestos de dirección (9)	2021	(3) 51% (4) 33% (5) 56% (6) 25% (7) 0%	[c]
Proporción de mujeres que han participado en proyectos FLEGT financiados por el programa EU FAO FLEGT (73 eventos de 11 proyectos)	2021	30%	[d]
Proporción de mujeres en el Comité Técnico del AVA	2021	38%	[e]
Proporción de mujeres en organizaciones agroforestales y proporción en puestos de dirección dentro de ellas	2019	28% 4%	[f]
Número de grupos de mujeres (10) y cantidad de mujeres totales en ellos (11)	2019	(10) 32 (11) 457	[f]
<p>[a] INE. 2017. Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples</p> <p>[b] Instituto Nacional de Estadísticas y la Secretaría de Salud de Honduras. (2021). Encuesta Nacional de Demografía y Salud / Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados. Honduras 2019. Tegucigalpa</p> <p>[c] ICF 2019. Política Institucional de Género</p>			

[d] Programa EU FAO FLEGT (2021)

[e] Entrevista con un miembro del Comité Técnico. Departamento de Desarrollo Forestal Comunitario/ICF 2018

[f] Programa adaptación al cambio climático en el sector forestal - CLIFOR

- La Política nacional de empleo de Honduras establece requisitos concretos que deben cumplirse para garantizar el trabajo decente. Esto incluye, entre otros, un salario justo, unas condiciones laborales específicas o beneficios como el acceso a la seguridad social. El sector forestal es a menudo informal y por ello algunos trabajos no cumplen con estos requisitos. Esta situación afecta de forma especialmente negativa a las mujeres, que en mayor proporción trabajan en el sector informal.
- A pesar de que existe legislación que regula la participación de la mujer, en la práctica existen muchas razones que limitan su implementación efectiva. Entre ellas destacan la falta de articulación entre las instituciones de gobierno, la débil institucionalidad de gobierno (sin recursos humanos ni económicos), la marcada cultura patriarcal y machista, la situación de pobreza múltiple de las mujeres (educación, víctimas de estereotipos), la falta de reconocimiento en el sector y las brechas de género en el cooperativismo.
- El tema de participación de la mujer aparece en todos los estudios, informes y demás fuentes secundarias consultadas desde el punto de vista de la participación política de las mujeres en la esfera pública.
- Las mujeres contribuyen con actividades de apoyo, pero no lideran procesos de toma de decisiones.
- En los últimos años la cooperación internacional ha implementado proyectos que permitido a las mujeres de las comunidades organizarse como grupos agroforestales y capacitarse en temas productivos, organizativos, administrativos y de género.
- La política de género del ICF reconoce la necesidad de aprobar un manual de recursos humanos para la asignación de puestos y salarios y la gestión del personal. También se compromete a proponer un protocolo para las denuncias de acoso y de discriminación en el lugar del trabajo, así como el establecimiento de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- La cultura machista genera violencia hacia las mujeres que participan activamente en el ámbito público. Esto les impide dedicarse con libertad a sus trabajos. Por ejemplo, se ven obligadas a demostrar, más que los hombres, que son capaces de realizar labores físicamente demandantes o que son capaces de asumir roles de liderazgo. También se deben enfrentar a comentarios sexistas degradantes.
- Muchas mujeres se ven limitadas en su participación en el espacio público debido al rol sociocultural asignado en el ámbito familiar, a que carecen de control sobre sus vidas, y a que no cuentan con autonomía económica. Estas situaciones se agravan para las mujeres de las áreas rurales, y más si son afrodescendientes o pertenecientes a pueblos indígenas.
- En las zonas rurales la mujer enfrenta un machismo mucho más fuerte. Su rol es más marcado como madre y esposa, en muchos casos no tiene ingreso propio y depende del esposo.
- Las mujeres que trabajan en el sector forestal no están, en su mayoría, afiliadas a la seguridad social. Los patronos en general lo ven como un costo que afecta su rentabilidad, y no ven el beneficio, ya que solo hay dos hospitales, uno en

Tegucigalpa y otro San Pedro Sula. La persona trabajadora debe entonces moverse desde el bosque, donde está su puesto de trabajo, a la ciudad, y perder con ello su jornada laboral.

- La pandemia COVID-19 ha erosionado los derechos de las mujeres rurales, que han debido hacerse cargo de los hijos y los familiares enfermos. Esto ha resultado en un retroceso en lo relativo a su autonomía y empoderamiento, sobre todo como consecuencia de la pérdida de trabajo y, por tanto, de sus propios ingresos.

4. Prioridades y oportunidades

Prioridades y oportunidades para el sector forestal

Fortalecer la implementación de las leyes, programas y políticas que promueven inclusión del enfoque de género en el sector forestal: resulta necesario asegurar que los asuntos de género no se traten desde una perspectiva meramente teórica o como un simple añadido a las leyes e iniciativas del sector forestal. En particular, las mujeres necesitan contar con opciones reales de liderar y participar en cada una de las actividades de la cadena forestal. Para ello es esencial que exista voluntad por parte de todos los actores, y el ICF puede tomar la iniciativa diseñando una institución verdaderamente inclusiva y exhortando a otros a seguir ese mismo ejemplo.

Incluir una perspectiva de género en la regularización de la tierra: el proceso de regularización de la tierra en curso debe incluir una perspectiva de género para que la asignación de tierras forestales resulte más equitativa y transparente. Esto también podría ayudar a fortalecer la participación de las mujeres en grupos agroforestales, que juegan un papel esencial en el manejo de la tierra y los bosques.

Fortalecer la generación de empleo del sector forestal con un enfoque de género: una de las prioridades del sector forestal se encuentra en la adopción e implementación del II Plan de igualdad y equidad de género de Honduras. Es además importante incluir un enfoque territorial, de forma que se entiendan y aborden las necesidades y retos específicos que enfrentan las mujeres de las distintas regiones del país. Esto incluye aspectos como su identidad étnica, su entorno o las condiciones de vida en su contexto sociocultural, económico, político y geográfico.

Incrementar la capacitación técnica de las mujeres: el AVA ha proporcionado a las mujeres dueñas de bosques una oportunidad de participar de forma más activa en el sector forestal. Es esencial capacitarlas en áreas como la negociación, las finanzas y la administración. Es además importante promover su liderazgo y alentar a más mujeres a incorporarse al sector.

Incrementar la participación de las mujeres en el sector forestal: resulta necesario facilitar y fortalecer el liderazgo de mujeres y organizaciones a través de, por ejemplo, la promoción de la participación de las mujeres en los consejos consultivos forestales a todos los niveles, así como en las organizaciones de base, asegurando así que las mujeres puedan expresar sus opiniones y contribuir con su conocimiento al debate y a la toma de decisiones.

Mejorar la información y el entendimiento sobre temas de género en el sector forestal:

es necesario llevar a cabo análisis cualitativos y cuantitativos para comprender mejor la situación que enfrentan las mujeres en el sector forestal, incluyendo el tema clave de la tenencia de la tierra. Esto también debería incluir el establecimiento de indicadores claros que permitan medir y monitorear el progreso alcanzado.

Prioridades y oportunidades para el AVA o para FLEGT

- Es necesario visibilizar el tema de género en el AVA, en especial los derechos de las mujeres, incluyendo indicadores o medios de verificación sobre la participación genuina de las mujeres en el sector.
- Las mujeres han ganado terreno en el sector forestal en las últimas décadas, aunque queda mucho por hacer. El proceso AVA brinda una oportunidad para permitir liderazgos transformadores de mujeres que inspiren, a su vez, a otras mujeres a participar en el sector.
- El Instituto Nacional de la Mujer debería participar activamente en el Secretariado Interinstitucional de Implementación del AVA (SIIAVA). Ello ayudaría a asegurar una mejor comprensión de los temas de género, de manera que estos sean incluidos de forma efectiva en la implementación del AVA, y coherentes con las leyes internacionales y nacionales sobre igualdad de género. Con ello, también se permitiría abordar posibles oportunidades que se perdieron por no participar el Instituto Nacional de la Mujer en la negociación del AVA.

Anexo 1. Resumen del marco de análisis de la situación

El marco de análisis de la situación facilita un análisis de la situación de los derechos y asuntos de género relacionados con tres temáticas del sector forestal desde una perspectiva de gobernanza (primera columna de la Figura 1). El propósito del análisis es:

- Proporcionar un resumen de la información disponible sobre temas de género en el contexto de tres temas forestales, incluyendo los preceptos legales relativos a los derechos de género, las fuentes disponibles de datos estadísticos y otras fuentes de investigación e información disponibles.
- Realizar un análisis de los temas y tendencias más significativos relativos al género en el sector forestal y poner de relieve las lagunas de información y comprensión.
- Evaluar en términos generales los temas en la sociedad y en la economía relativos a la producción e industria forestal.
- Identificar prioridades y oportunidades futuras para el sector forestal.

El análisis está planteado para completarse a partir de una evaluación de fuentes de información secundaria y estadísticas existentes. El marco también está diseñado para resultar simple y adaptable, de forma que se pueda aplicar a cada país y sector forestal de manera flexible. A la vez, emplear una misma estructura y categorías permite que la información y el análisis puedan ser objeto de comparaciones generales.

Figura 1 Descripción general del marco de análisis de la situación

Contenidos temáticos	Contenidos analíticos			
	Marco legal	Indicadores y evidencia estadística	Principales resultados, cuestiones y tendencias	Prioridades y oportunidades
Tema uno: Derechos y prácticas de tenencia de los bosques y utilización de los recursos forestales	¿Qué dice el marco legal del país sobre la igualdad y equidad de género con respecto a esta área temática?	¿Qué indicadores se pueden utilizar para analizar las dimensiones de género en esta área temática? Dichos indicadores pueden variar de un país a otro según el contexto socioeconómico y las	¿Cuáles son las principales conclusiones y las cuestiones importantes y tendencias significativas en esta área temática? Pueden ser cuestiones específicas relacionadas con el sector forestal, cuestiones de	Por ejemplo: Prioridades para el desarrollo de políticas sensibles al género en el sector forestal; Acciones para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales y de las salvaguardias sociales; Cuestiones críticas de género
Tema dos: Oportunidades económicas y empleo en la producción y las industrias forestales	¿Cómo están consagrados en la ley los derechos de género?			

<p>Tema tres: Bienestar social, recursos humanos y participación en las instituciones del sector forestal</p>	<p>¿Qué políticas, estrategias y reglamentos existen para hacer realidad estas intenciones? ¿Cómo y en qué medida se reflejan e integran estas disposiciones legales en el AVA-FLEGT (por ejemplo, en la definición de legalidad de la madera y en el sistema de garantía de la legalidad de la madera)</p>	<p>características del sector forestal. ¿Qué información estadística está disponible sobre estos indicadores? ¿Qué nos dice la evidencia disponible sobre la situación actual en cuanto al cumplimiento de los derechos de género en el sector forestal?</p>	<p>género más amplias en la sociedad y la economía que se reflejan en la silvicultura y el sector forestal, o factores que influyen en la aplicación de leyes y políticas sobre igualdad de género. ¿Qué iniciativas están en marcha para abordar estos problemas y cuán efectivas son? ¿Cuáles son las principales lagunas en la información y la comprensión? prueba</p>	<p>para abordar en las negociaciones o en la implementación del AVA Recomendaciones sobre investigaciones adicionales y sistemas de recopilación de datos, o para el monitoreo y evaluación del AVA; Sugerencias sobre actividades concretas para los proyectos y socios FLEGT</p>
---	--	--	--	--

Exención de responsabilidad. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

© European Forest Institute, 2022

EUFLEGT
Facility



Funded by
the European Union