



Consejo Económico y Social

Distr. general
2 de marzo de 2004
Español
Original: inglés

Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques

Cuarto período de sesiones

Ginebra, 3 a 14 de mayo de 2004

Tema 5 a) del programa provisional*

Temas comunes para los períodos de sesiones:

Diálogo entre múltiples interesados

Diálogo entre múltiples interesados

Nota de la Secretaría

Adición

Documento de debate contribuido por el grupo principal de las mujeres**

Resumen

Dado que la mujer sigue teniendo una participación insuficiente en los procesos de adopción de decisiones de las organizaciones forestales en los planos nacional e internacional, en la presente nota se proponen medidas para superar esa dificultad sobre la base de ejemplos tomados de los países en desarrollo. La atención se centra en los aspectos sociales y culturales para presentar puntos de vista sobre las causas básicas de los problemas relacionados con la pobreza y la silvicultura, y se destacan las maneras en que la participación activa de la mujer en los programas y organizaciones forestales podría contribuir significativamente al alivio de la pobreza y al establecimiento de organizaciones forestales más eficaces y equitativas. En un estudio monográfico de Nepal se presenta un ejemplo concreto de un método que permitió regenerar bosques, potenciar a la mujer y aliviar la pobreza mediante un proceso de incorporación de la perspectiva de género destinado a promover cambios institucionales en los organismos encargados de la ordenación de los recursos naturales y lograr así que la potenciación de la mujer fuera una preocupación no sólo sobre el terreno sino también en el plano central.

* E/CN.18/2004/1.

** Preparado por Network for Women in Natural Resource Management.



En el presente documento de debate se especifican tres importantes problemas que persisten en relación con la mujer y los bosques, a saber, las políticas, la función de la mujer profesional y los obstáculos institucionales que impiden que la mujer ocupe cargos de dirección.

Las medidas que se proponen a los gobiernos y los grupos principales se centran en el desarrollo de la capacidad y el apoyo a una red de mujeres profesionales dedicadas que puedan brindar orientación, desarrollar capacidades de diversos tipos, en particular capacidades de dirección, intercambiar criterios y métodos racionales y formar un cuerpo suficientemente grande y sólido que permita establecer organizaciones en los planos internacional, regional, nacional y local que promuevan la igualdad entre los géneros y la sostenibilidad del medio ambiente.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-4	4
II. Obstáculos y logros socioculturales	5-22	5
A. Obstáculos socioculturales	6-16	5
B. Logros	17-21	7
C. Desarrollo de una red global	22	9
III. Cuestiones emergentes	23-33	9
A. Las políticas de género en relación con los bosques y el desarrollo sostenible	25-29	10
B. El papel de la mujer profesional en el cumplimiento de los objetivos de política para la potenciación de la mujer y la igualdad de género en pro del desarrollo sostenible	30-32	11
C. Barreras orgánicas que impiden a la mujer realizar su potencial como agentes del cambio	33	11
IV. Propuesta dirigidas a los gobiernos y los grupos principales para la adopción de medidas destinadas a acabar con las disparidades	34-41	12
A. Nivel normativo	34-36	12
B. Apoyo para la adopción de medidas	37	13
C. El cambio a nivel institucional	38-41	14

I. Introducción

1. Habida cuenta del carácter integral del documento sobre las contribuciones de las mujeres a diversos aspectos de los bosques, presentado por el grupo principal de las mujeres como aportación a los debates del Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques en su tercer período de sesiones (E/CN.18/2003/2/Add.5), esos aspectos no volverán a tratarse en este documento de debate. Sobre la base de las necesidades expresadas por las mujeres vinculadas con el sector forestal, en esta ocasión la atención se centra en los aspectos sociales y culturales que entorpecen la aplicación de recomendaciones de política como las formuladas al Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques, a la Asociación de Colaboración en materia de Bosques y a otros agentes internacionales de la política forestal, así como las formuladas en las convenciones sobre el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y la igualdad entre los géneros. Una de las recomendaciones que el grupo principal de las mujeres formuló en su documento de debate de 2003 era la siguiente “Que se adopten medidas para aumentar la participación plena de la mujer en la ordenación de los bosques desde la etapa de conceptualización de las políticas hasta la planificación y el diseño detallados de los mecanismos institucionales de ejecución, supervisión y evaluación” (ibid., párr. 15 c)).

2. En ese documento también se recomendaba que los donantes y las organizaciones bilaterales y multilaterales prestaran apoyo en seis esferas principales, a saber:

a) La capacitación de mujeres en materia de silvicultura y ordenación de recursos naturales;

b) Los proyectos forestales que contribuyen a potenciar el papel de la mujer en la gestión de recursos;

c) Las investigaciones orientadas a la obtención de datos desglosados por género;

d) La comunicación, el intercambio y la difusión de la información derivada de la experiencia sobre el terreno y de la investigación;

e) Las actividades normativas internacionales en que se tenga en cuenta explícitamente la participación de la mujer y los efectos de los programas y proyectos en la mujer;

f) La facilitación de la participación de la mujer en las conferencias y debates internacionales sobre los bosques.

3. Dado que la mujer sigue teniendo una participación insuficiente en los procesos de adopción de decisiones de las organizaciones forestales en los planos nacional e internacional, en el presente documento se proponen medidas para superar esa dificultad sobre la base de ejemplos tomados de los países en desarrollo. La atención se centra en los aspectos sociales y culturales para presentar puntos de vista sobre las causas básicas de los problemas relacionados con la pobreza y la silvicultura, y se destacan las maneras en que la participación activa de la mujer en los programas y organizaciones forestales podría contribuir significativamente al alivio de la pobreza y al establecimiento de organizaciones forestales más eficaces y equitativas. Lo primero que hay que hacer para alcanzar ese objetivo es modificar las normas y culturas institucionales dentro de la profesión forestal propiamente dicha.

4. Además, se necesitan indicadores que reflejen las necesidades y logros de la mujer respecto de la aplicación de los acuerdos internacionales relativos a los bosques y los objetivos de desarrollo del Milenio. Este asunto no se trata en el presente documento, pero es necesario seguir trabajando en ese sentido.

II. Obstáculos y logros socioculturales

5. En debates recientes celebrados con ingenieras de montes, silvicultoras y usuarias de los bosques en el marco del Congreso Forestal Mundial celebrado en Québec en septiembre de 2003, así como con mujeres profesionales de organizaciones relacionadas con la silvicultura, se llegó a un consenso respecto de las persistentes deficiencias en materia de política, creación de conciencia y adopción de medidas en relación con el género y los bosques. Ejemplo de lo anterior fue la organización misma del Congreso Forestal Mundial, ya que los grupos principales de jóvenes, pueblos indígenas, trabajadores y empresarios recibieron el reconocimiento oficial de los organizadores y dispusieron de tiempo para intervenir en la sesión de apertura. Sin embargo, las mujeres no fueron reconocidas oficialmente como grupo y fueron escasos los documentos o actividades colaterales en que se trataron las cuestiones de género durante los cinco días de reuniones, a las que asistieron más de 4.000 personas de 140 países. Esto no es inusual y refleja la situación en que se encuentran las cuestiones relacionadas con la mujer en los planos nacional e internacional.

A. Obstáculos socioculturales

6. Existen factores sociales y culturales que limitan el nivel de motivación y capacidad de los departamentos forestales de todo el mundo para establecer y ejecutar programas de promoción de la igualdad entre los géneros. La falta de sensibilidad a las cuestiones relacionadas con el género, las tradiciones culturales, los prejuicios sexistas y las barreras y normas institucionales conexas son la causa de la lentitud con que se integra la perspectiva de género en el sector forestal.

Sensibilidad a las cuestiones relacionadas con el género

7. Hay en general una falta de sensibilidad en hombres y mujeres respecto de la incidencia de las cuestiones de género en los problemas ambientales. La Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo señala que esto ha constituido un importante obstáculo que ha entorpecido la labor de promoción relativa a la mujer y el medio ambiente desde la celebración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Si bien muchas recomendaciones de política vinculan las cuestiones de género con el medio ambiente, los organismos de desarrollo y los departamentos gubernamentales han venido pasando por alto el papel de la mujer en la silvicultura y sus efectos en el alivio de la pobreza y la sostenibilidad ambiental.

Tradiciones culturales

8. En muchas culturas y países, las funciones asignadas tradicionalmente a cada uno de los géneros confinan a la mujer al ámbito doméstico o a los empleos “femeninos”, lo cual hace problemática su participación en los procesos públicos relacionados con la silvicultura. Se ha señalado que las múltiples funciones y responsabilidades

de la mujer y la falta de apoyo familiar son la causa de que no se incorporen más mujeres a la profesión. La mujer puede sentirse incómoda en una actividad dominada por los hombres y llena de símbolos y prácticas de carácter masculino.

Prejuicios sexistas

9. Aunque la participación de la mujer se acepta en teoría en muchos foros de múltiples interesados, el prejuicio sexista desempeña un papel muy importante en los procesos de adopción de decisiones. Las barreras psicológicas tienen un profundo arraigo y dan lugar a la exclusión sistemática de la mujer y de las cuestiones relacionadas con ella en el temario político. Lejos de reconocerse la función que desempeña la mujer como agente fundamental de la seguridad alimentaria y la gestión ambiental, las influencias culturales en casi todos los países del mundo generan estereotipos de la mujer que las presentan como personas a cargo o personas que se ocupan de manera complementaria del cuidado de otros o de la prestación de servicios, y soslayan así el alcance de su aportación a la silvicultura.

Normas y barreras institucionales

10. Las profesiones forestales son “casos extremos de insuficiente representación de la mujer” (E/CN.18/2003/2/Add.5, párr. 15 d)), y ello repercute en las instituciones responsables del desarrollo forestal. Generalmente los hombres dominan los foros de adopción de decisiones, pero no plantean cuestiones de género ni aplican políticas de género, lo que hace que la participación de la mujer sea simbólica. El hombre y la mujer suelen tener perspectivas, prioridades y valores diferentes respecto de la conservación y la equidad social, y la ausencia de la mujer en las funciones decisorias impide que las organizaciones y sus grupos de interesados alcancen un nivel de eficacia más elevado al aprovechar las capacidades de la mujer. Como resultado, se produce no sólo la alineación de las silvicultoras, sino también de las mujeres de las comunidades, a quienes se les dificulta desenvolverse en un medio en que sólo hay profesionales masculinos.

11. Para alcanzar los objetivos de equidad es preciso realizar cambios institucionales en las organizaciones forestales; sin embargo, son escasos los proyectos y programas que incluyen, como objetivo, la introducción de cambios en las organizaciones de ejecución propiamente dichas para aplicar iniciativas eficaces de promoción de la equidad y la igualdad entre los géneros.

12. En las estrategias y mecanismos destinados a lograr cambios institucionales no sólo se deberá prever cambios de política, sino también evaluar si las normas, valores y actitudes dominantes de los miembros de las organizaciones se ajustan a los principios de la igualdad entre los géneros. La resistencia al cambio se basa en hipótesis, valores y normas muy arraigadas de la cultura institucional de las organizaciones y de las actitudes de sus distintos miembros que resultan sorprendentemente similares en todo el mundo. Los departamentos forestales de todas partes se ven influidos por paradigmas mundiales en que se valoran el profesionalismo, la jerarquía y la masculinidad. Incluso en los casos en que se tiene conciencia de las cuestiones de género y su relación con el desarrollo, las atribuciones de los hombres y los valores masculinos cunden en la mayoría de los aspectos de la organización, a menudo asumidos como un hecho. Esos valores determinan las culturas institucionales que el personal de los departamentos forestales crea, mantiene y repite.

13. Existen muchos obstáculos culturales que entorpecen el desenvolvimiento de las silvicultoras en su lugar de trabajo. Mujeres de la India, Nepal, el Pakistán y Bhután señalaron que esos obstáculos, a saber, los prejuicios contra la mujer en el lugar de trabajo, la desigualdad de oportunidades para la capacitación, el insuficiente poder de decisión y las escasas atribuciones, la falta de confianza y la subestimación de sus capacidades por los patronos, eran factores que limitaban su aportación como profesionales. Cabe citar también el ejemplo de la República Democrática Popular Lao, en cuyo Ministerio de Agricultura y Silvicultura al parecer el personal femenino trabaja “por debajo de sus calificaciones” en calidad de mecanógrafas, o haciendo trabajos de oficina al servicio de sus colegas masculinos (Schenk-Sandbergen y Chosiulamany-Khamphoui, 1995).

14. La silvicultura es una especialidad que, según las normas de la profesión, deben ejercer las personas que obtengan el título correspondiente en una escuela especializada y, en ese sentido, es exclusiva. La formación en silvicultura en muchas partes del mundo se asemeja a la formación militar, ya que se enseña a los silvicultores a proteger los recursos contra las personas. Como tal, está imbuida de masculinidad. Por tradición, el silvicultor ideal se representa como un hombre fornido capaz de manipular un arma y una motosierra a la vez e imponerse a los animales salvajes, el paludismo y el pueblo. Son escasas las mujeres que logran entrar en la esfera, y la mayoría de ellas aprenden con rapidez a disminuir y disimular su feminidad para tratar de ganarse el respeto de sus colegas masculinos.

Transferencia de tecnología

15. Esa orientación masculina se ha visto mitigada por enfoques más recientes en que se integran métodos de las ciencias sociales en los proyectos forestales. No obstante, el paradigma de la “transferencia de tecnología” que impera en la silvicultura define los criterios profesionales de muchos silvicultores que se inclinan a creer que sólo será posible aliviar la pobreza y mejorar los medios de vida cuando los miembros de la comunidad apliquen las tecnologías adecuadas. Los problemas relacionados con la ordenación de los recursos naturales suelen resolverse mejor mediante intervenciones sociales, como la promoción de la participación de todos los usuarios de los bosques, en particular las mujeres, y no por medio de arreglos puramente técnicos.

16. Al no hacerse hincapié en los aspectos sociales de la ordenación de los bosques, con frecuencia se observan diferencias de género en los programas forestales. Ellas se manifiestan, de manera más palpable, en la falta de personal femenino, la ausencia de actividades que beneficien a la mujer, los insuficientes presupuestos para actividades relacionadas con la mujer y el desequilibrio en la adopción de decisiones, tanto en los departamentos forestales como en las organizaciones no gubernamentales y las comunidades en que se realizan actividades.

B. Logros

17. Como no ha concluido el proceso de reunión de información sobre las experiencias de los países en relación con la mujer y las cuestiones de género y su relación con la silvicultura, en la actualidad todavía se dispone de pocos ejemplos. En este documento se presenta un estudio monográfico profundo sobre Nepal. Más adelante podrán agregarse las experiencias de otros países a medida que vaya obteniéndose la información.

Incorporación de la perspectiva de género en Nepal

18. Las experiencias de Nepal muestran una buena estrategia para modificar las actitudes de los ingenieros forestales creando al mismo tiempo las condiciones para que las mujeres pobres del medio rural sean respetadas y puedan satisfacer las necesidades relacionadas con los bosques. Un proyecto forestal ejecutado en ese país proporcionó un método para lograr la regeneración de los bosques, la potenciación de la mujer y la mitigación de la pobreza con un proceso de incorporación de la perspectiva de género dirigido a transformar la estructura de los organismos responsables de la ordenación de los recursos naturales, trasladando así la potenciación de la mujer del terreno hasta situarlo en un plano central. La clave de ese método residió en un equipo de mujeres y hombres que actuaron con dedicación y profesionalidad como agentes del cambio dentro de sus comunidades y organismos, basándose en la premisa de que las mujeres eran fundamentales para el éxito del proyecto.

19. El proyecto contribuyó a mejorar considerablemente la cantidad y la calidad del ganado de propiedad de los agricultores; reducir la presión que se ejerce sobre los bosques nacionales por la demanda de pasto y leña; aumentar la seguridad alimentaria en los hogares; diversificar e incrementar las fuentes de ingresos; y disminuir el endeudamiento de los agricultores con los prestamistas locales (Ohler 2000). Un aspecto fundamental del éxito dentro del proyecto ejecutado en Nepal para el desarrollo de forraje y bosques mediante el arrendamiento de montañas fue el liderazgo de dos hombres que dirigían el proyecto del Departamento de Bosques y la FAO. Estos directores tuvieron la visión de contratar a un equipo de tres mujeres y darles la autonomía que les permitió desarrollar una estrategia innovadora. Su objetivo se centró en la cultura institucional de los organismos encargados de la ejecución con el fin de concienciar y sensibilizar a sus contrapartes masculinos sobre la realidad de las mujeres rurales, y modificar sus actitudes hacia las mujeres.

20. Gracias a la persistencia del Equipo de mujeres encargado de las cuestiones de género y su constante apoyo y fe ciega en la capacidad de las mujeres del medio rural, se impartió capacitación continuada en materia de género y liderazgo a un conjunto de mujeres promotoras de grupos reclutadas en todo el país. Las promotoras de grupos aprendieron a crear un sentimiento de solidaridad, a alentarse y ayudarse unas a otras —pautas de comportamiento modeladas por el propio Equipo encargado de las cuestiones de género. De ahí surgió la enorme confianza que depositaron las promotoras de grupos en el Equipo, a medida que cobraban conciencia de que tenían una misión y estaban dispuestas a asumir riesgos, incluso a perder sus puestos de trabajo. Las promotoras de grupos se sentían orgullosas de que se las relacionara con un grupo de mujeres de ese tipo, lo que les permitió adquirir prestigio ante los funcionarios públicos y el personal de alto nivel del proyecto (Gurung y Lama, 2003).

21. Los elementos clave y las mejores prácticas de este proyecto se resumen a continuación:

- Liderazgo conceptual y apoyo de los codirectores y oficiales superiores del proyecto al Equipo encargado de las cuestiones de género
- Sinergias entre los cuatro organismos que colaboraron
- Creación de un fondo especial para cuestiones de género
- El Equipo encargado de las cuestiones de género —su espíritu, experiencia y dedicación

- La autonomía del Equipo encargado de las cuestiones de género que permitió innovar
- Programas de capacitación de gran calidad, sencillos y pertinentes
- Apoyo constante a largo plazo y actividades de seguimiento para las promotoras de grupos
- Desarrollo de coordinadores de cuestiones de género que apreciaron beneficios positivamente de su participación
- Naturaleza interdependiente de la labor del personal de los organismos y las promotoras de grupos
- Rendimiento bueno y consistente de las promotoras de grupos
- Percepción de que las mujeres son clave para el éxito del proyecto y no sólo un accesorio.

C. Desarrollo de una red global

22. La Red de mujeres para la ordenación de los recursos naturales se puso en marcha en el Congreso Forestal Mundial como acto paralelo al que asistieron unas 50 mujeres y hombres interesados en abordar los problemas de las profesionales y miembros de la comunidad descritas anteriormente. Esta red ofrece a las silvicultoras capacitación en materia de incorporación de la perspectiva de género, liderazgo, desarrollo y promoción de organizaciones y apoyo y asistencia. Los miembros se reúnen, analizan y comparten políticas y prácticas existentes, prueban y reproducen buenas prácticas mediante iniciativas experimentales financiadas con pequeñas subvenciones, y dirigen y utilizan la investigación para actividades de promoción, vinculando a los órganos de las Naciones Unidas que pueden influir en la política, los países desarrollados y los países en desarrollo. Con esta red mundial de mujeres profesionales se espera crear una voz global para promover la igualdad de género en las políticas, los programas y las organizaciones forestales.

III. Cuestiones emergentes

23. Basándose en la experiencia de Nepal, está claro que es necesario crear en las instituciones forestales estructuras con perspectiva de género, con el fin de que las mujeres ocupen puestos directivos en los propios departamentos forestales. Dadas las limitaciones culturales que impiden la igualdad de género en los contextos locales y la orientación masculina de las organizaciones forestales, es necesario contar con apoyo para crear una base sólida.

24. Los estudios de casos como el de Nepal y los intercambios de impresiones mantenidos con mujeres mediante consultas y correspondencia han permitido determinar tres importantes disparidades que persisten en la cuestión de las mujeres y los bosques. Éstas se refieren a lo siguiente:

- a) Las políticas relativas al género en los sectores de la silvicultura y la ordenación de los recursos naturales;

b) Las funciones de las mujeres profesionales en el cumplimiento de los objetivos de política para la potenciación de las mujeres del medio rural y la igualdad de género en estos sectores (salvar las diferencias entre los planos normativo y comunitario);

c) Los obstáculos orgánicos que impiden a las mujeres ocupar puestos de liderazgo e influencia y asumir tales funciones.

A. Las políticas de género en relación con los bosques y el desarrollo sostenible

25. El autor de un comentario relativo a la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Duddy, 2002) señaló que hace 10 años, en casi todas las páginas del Programa 21 se incluían una referencia al papel de la mujer en el desarrollo sostenible. El cambio de poder se refleja en el hecho de que, 10 años más tarde, las referencias a la mujer y la igualdad de género disminuyen en las 76 páginas del informe de la Cumbre de Johannesburgo. La mayoría de las citas se refieren al papel de la mujer como contribuyentes y como recursos para el desarrollo sostenible, no a la importancia de transformar las relaciones de género y de poder que repercuten en el desarrollo.

26. En una reunión preparatoria de la Cumbre que se celebró en Bali, el grupo principal de mujeres del período de sesiones dedicado al diálogo entre múltiples interesados emitió una fuerte declaración sobre la gobernanza y la creación de capacidad e instó a que se adoptaran medidas urgentes en las tres esferas clave de la gobernanza mundial, la gobernanza y el género, y la transparencia y la rendición de cuentas. Sus reivindicaciones hacían hincapié en que la erradicación de la pobreza, los derechos humanos de la mujer y la justicia de género estaban inextricablemente relacionados, y que, sin embargo, los compromisos contraídos en materia de género no se reflejaban automáticamente en el buen gobierno de las instituciones. Además, instaron a que se hiciera lo posible por reconocer y recompensar la contribución de las mujeres como agentes clave de la conservación y protección del medio ambiente.

27. Los objetivos de desarrollo del Milenio, con su elevado nivel de consenso internacional, ofrecen posibilidades de relacionar de forma integrada las cuestiones relativas a los bosques, las cuestiones de género y la pobreza. Un ejemplo sería reducir la pobreza mejorando el acceso a los bosques de las mujeres rurales. Pero para orientar los objetivos de desarrollo del Milenio de esa manera es necesario comprender los papeles y las necesidades de las mujeres para luchar mejor contra la pobreza.

28. Todos los gobiernos deben informar sobre los logros alcanzados a nivel nacional en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio, pero las cuestiones de género han quedado al margen en muchos informes, los cuales se han centrado sobre todo en los objetivos relacionados con la igualdad de género y la salud. La Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo supervisó los logros alcanzados en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio y señaló en su informe de 2003 que en ningún informe nacional presentado ese año se mencionaron las cuestiones de género en relación con el objetivo No. 7 relativo a la sostenibilidad del medio ambiente. Pocos gobiernos establecieron medidas para cumplir la meta No. 9 de integrar los principios de desarrollo sostenible y poner fin a la pérdida de recursos del medio ambiente.

29. En las reuniones de Johannesburgo quedó de relieve que era necesario reconocer y apreciar la labor de las organizaciones de la sociedad civil que podían promover el cambio y tener voz dentro del sistema de las Naciones Unidas. En la iniciativa para la agricultura y el desarrollo rural sostenible, formulada en un proceso participativo con los interesados, se determinaron intereses comunes y se establecieron relaciones de trabajo entre la FAO, los gobiernos y los grupos que constituyen la sociedad civil. Las mujeres como “agentes del cambio” en el desarrollo rural, uno de los nueve grupos principales identificados como “desfavorecidos” figuran ahora en el programa de las organizaciones y donantes internacionales.

B. El papel de la mujer profesional en el cumplimiento de los objetivos de política para la potenciación de la mujer y la igualdad de género en pro del desarrollo sostenible

30. Las profesionales de la silvicultura de las organizaciones internacionales, los gobiernos, las universidades y las organizaciones no gubernamentales han expresado su necesidad de contar con las técnicas y el apoyo necesario para ayudar con más eficacia a las mujeres del medio rural y transformar al mismo tiempo sus propias organizaciones para crear entornos que sean coherentes con ese objetivo.

31. Estas mujeres tienen muy pocos modelos que puedan emular para establecer vínculos con las mujeres del medio rural y lograr así su potenciación. Tales limitaciones, que padecen por igual las profesionales de muchos países que trabajan en programas de silvicultura para el desarrollo sostenible, impiden lograr un cierto grado de concienciación sobre las cuestiones de género en los proyectos comunitarios. Tales disparidades en materia de género se manifiestan con más claridad en la escasez de personal femenino asociado a los programas, la falta de actividades de interés para las mujeres rurales, los presupuestos escasos y el desequilibrio en materia de género en la adopción de decisiones tanto dentro del departamento como en las comunidades donde se realizan las actividades. A nivel individual, esos factores, además de la falta de exposición y oportunidades y el aislamiento que sufren las profesionales debido a su marginación dentro de los departamentos forestales, provocan la frustración de las mujeres y la incapacidad de prestar servicios para las mujeres rurales.

32. Las consecuencias positivas que se extraen del liderazgo de la mujer dentro de las comunidades, las organizaciones encargadas de la ejecución y las instituciones educativas aún no se han documentado ni difundido ampliamente, con lo cual se niega a la mujer la posibilidad de seguir el ejemplo para lograr el cambio. Además, es necesario investigar las limitaciones existentes dentro de las organizaciones a ese tipo de liderazgo para saber cómo se pueden establecer entornos propicios para la mujer en esas instituciones predominantemente masculinas.

C. Barreras orgánicas que impiden a la mujer realizar su potencial como agentes del cambio

33. A pesar del apoyo retórico a la igualdad de género que se presta en las organizaciones que aportan fondos y en muchas políticas públicas y de ONG, muchas de las políticas progresistas no pueden materializarse. Los organismos de desarrollo internacionales que cuentan con políticas de género progresistas en la sede muchas

veces no pueden aplicarlas en las oficinas de los países, por lo que tienen que tratarse caso por caso (Mumtaz, 1993). Esto se debe en gran medida a la falta de estructuras y culturas orgánicas en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y que puedan apoyar tales objetivos. Los programas forestales orientados a la comunidad ofrecen un espacio más legítimo para las cuestiones de género en relación con el acceso y el control de los recursos forestales, e incluso en esos programas las cuestiones de género muchas veces no reciben la atención debida y las mujeres tienen una representación puramente simbólica.

IV. Propuestas dirigidas a los gobiernos y los grupos principales para la adopción de medidas destinadas a acabar con las disparidades

A. Nivel normativo*

34. Las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el acceso de la mujer a los recursos forestales deben incluirse como componentes de los planes nacionales de ejecución de los objetivos de desarrollo del Milenio. Los informes nacionales también pueden incluir reseñas sobre los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas establecidas en otros acuerdos y convenciones internacionales, como la Plataforma de Acción de Beijing y el Plan de Ejecución de Johannesburgo de 2002, y basarse en mecanismos de derechos humanos jurídicamente vinculantes como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

35. Para cumplir los objetivos de desarrollo del Milenio, las Naciones Unidas han creado grupos de tareas que proporcionan conocimientos especializados y documentos de antecedentes para cada uno de los objetivos. Tales grupos deberían ocuparse también de analizar la potenciación de la mujer y la igualdad de género como factor central para la erradicación de la pobreza y la sostenibilidad del medio ambiente. Las metas e indicadores para evaluar los logros alcanzados deben ampliarse. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de mujeres, deben formular metas e indicadores centrados en las cuestiones de género que estén adaptados al contexto nacional.

36. Las estrategias nacionales para cumplir los objetivos de desarrollo del Milenio exigirán importantes inversiones de recursos por parte de los países donantes. El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional trabajan con 70 de los países más pobres para elaborar documentos de estrategia de reducción de la pobreza como medio de establecer prioridades para los proyectos y programas, pero muchos de ellos no se centran en las cuestiones de género. Los logros alcanzados en el cumplimiento de esos objetivos deben vigilarse y comunicarse y debe controlarse la incorporación de las cuestiones de género y el acceso de la mujer a los recursos en los planes. Todo ello puede lograrse con las cinco medidas siguientes:

* Esta sección se basa en el informe de la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo correspondiente a 2003.

a) Recopilar y analizar datos desglosados por sexo para ayudar a los gobiernos a entender cómo se excluye a las mujeres y los hombres de la utilización de ciertos recursos, y contribuir a orientar mejor las estrategias para mejorar el acceso de la mujer a los recursos;

b) Analizar las cuestiones de género para comprender las distintas necesidades y funciones de los hombres y las mujeres como necesidad para una formulación de políticas y prestación de servicios efectivos. También permite revelar las disparidades que dan lugar a las desigualdades sociales, económicas y políticas y puede establecer conexiones clave, como la importancia de la participación de la mujer en la adopción de decisiones para la erradicación de la pobreza;

c) Utilizar estrategias de incorporación de la perspectiva de género para integrar las distintas necesidades de la mujer y el hombre en la formulación de políticas. Debe permitirse a la mujer influir en la gobernanza y la adopción de decisiones;

d) Garantizar una adopción de decisiones equilibrada por sexos de manera que se incluyan las perspectivas y los problemas de las mujeres en la formulación, aplicación y evaluación de las decisiones y los resultados normativos.

B. Apoyo para la adopción de medidas

37. Tales medidas pueden recibir el apoyo de las organizaciones de mujeres y los asesores en materia de género que pueden ayudar a los gobiernos en los siguientes aspectos:

a) Proceso de examen de las cuestiones de género: antes de su finalización, los informes nacionales deben someterse a un proceso de examen de las perspectivas de género. De esa forma, las organizaciones de mujeres podrán participar activamente en el proceso de supervisión y señalar indicadores con los que se reconozcan las necesidades de las mujeres y las comunidades pobres;

b) Herramientas nacionales sobre indicadores de género: en consulta con las organizaciones de mujeres y los asesores en materia de género, los gobiernos deberán compilar una lista de indicadores nacionales relacionados con la igualdad de género y la potenciación de la mujer, así como indicadores específicos para evaluar el acceso de la mujer a los recursos forestales y el control de la mujer sobre éstos. De esa forma, se podrán identificar los factores más importantes para lograr los objetivos de desarrollo del Milenio en cada país;

c) Iniciativas presupuestarias en materia de género: los gobiernos deberían analizar las distintas consecuencias que las políticas y las asignaciones presupuestarias tienen sobre el hombre y la mujer para mejorar la rendición de cuentas y la orientación de los servicios públicos. Esto ha demostrado ser especialmente útil en la incorporación de la perspectiva de género en los sectores que no están normalmente asociados con las mujeres, como la silvicultura y la ordenación de los recursos naturales.

C. El cambio a nivel institucional

38. Las instituciones forestales deben cambiar e incorporar la perspectiva de género con el fin de apoyar iniciativas orientadas a la igualdad de la mujer y el acceso de ésta a los recursos forestales. Esto puede encargarse a un organismo de donantes. Los donantes que apoyan las políticas y programas de potenciación de la mujer deberían aportar fondos a corto plazo para el apoyo catalizador que permita a los organismos públicos que han pasado por alto las cuestiones de género poner en marcha métodos para institucionalizar los programas de incorporación de las cuestiones de género. No obstante, debe abordarse la cuestión de la sostenibilidad, ya que los gobiernos de muchos países en desarrollo consideran que las iniciativas relacionadas con las cuestiones de género son competencia de los donantes. Tales organismos deben encontrar formas de asumir como propias dichas iniciativas, posiblemente con proyectos que demuestren los efectos positivos de la participación activa de la mujer.

39. Las redes que participan en el cambio orgánico para lograr la igualdad de género en el sector forestal pueden hacer un análisis de los departamentos forestales y los institutos de investigación y capacitación para comprender los factores estructurales y culturales que impiden lograr la igualdad de género. Una vez determinado el método para llevar a cabo el cambio, tales redes, y la comunidad de mujeres profesionales, pueden contribuir a prepararlo.

40. Los individuos interesados que se dedican a poner en acción las políticas pueden abordar mejor el objetivo de mejorar la situación de la mujer en esas organizaciones y sus programas. Una comunidad de mujeres profesionales, que entienda los obstáculos a que hacen frente la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector forestal, puede promover, crear capacidades y actitudes de liderazgo, compartir buenos criterios y métodos y formar un grupo lo suficientemente grande y la fuerza para crear organizaciones a nivel internacional, regional, nacional y local que promuevan la igualdad de género y la sostenibilidad del medio ambiente.

41. Un factor fundamental en el proceso de institucionalización de las cuestiones de género en las organizaciones forestales es capacitar a esas mujeres a actuar como facilitadoras (aunque no tengan las competencias necesarias como coordinadoras en cuestiones de género). Ese apoyo puede prestarse mediante lo siguiente:

- Mentorías encargadas de motivar y alentar
- Capacitación en materia de liderazgo
- Técnicas para la incorporación de la perspectiva de género
- Consolidación de la confianza
- Creación de oportunidades para aprender de las experiencias y las mejores prácticas de otros
- Acceso a mecanismos y otros recursos
- Subvenciones para realizar investigaciones o actividades con las mujeres rurales.

Referencias

- Duddy, J., 2002. “DAWN's Supplement for the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg”.
 - Gurung, J. y K. Lama, 2003. “Incorporating Gender into a Male Domain: A Strategy for Foresters?” *World Forestry Congress Proceedings, People and Forests in Harmony*.
 - Ohler, F.M.J. 2000. “The Impact of Leasehold Forestry on Livelihoods and Environment”. Katmandú: FAO.
 - Schenk-Sandbergen, Loes and Outhaki Choulamany-Khamphoui, 1995. *Women in Rice Fields and Offices: Irrigation in Laos*. Heiloo, Países Bajos: Empowerment.
 - Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo, 2003. *Common Ground: Women's Access to Natural Resources and the UN Millennium Development Goals*. Nueva York: WEDO.
-