

# CONGRESO MUNDIAL DE LA NATURALEZA DE LA UICN 3 a 10 de septiembre de 2021, Marsella, Francia

# Desarrollo de una perspectiva de género global en la UICN

**Acción requerida:** Se invita al Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN a DELIBERAR SOBRE el documento *Desarrollo de una perspectiva de género global en la UICN – Resultados y recomendaciones de la encuesta al Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN (Anexo 1 a continuación), preparado por el Grupo de tareas sobre género en julio de 2020, y EXAMINAR el siguiente proyecto de decisión propuesto por el Consejo de la UICN.* 

## PROYECTO DE DECISIÓN

El Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN,

Habiendo deliberado sobre los resultados y recomendaciones de la encuesta al Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN acerca del "Desarrollo de una perspectiva de género global en la UICN", realizada por el Grupo de tareas sobre género establecido bajo los auspicios del Consejo de la UICN,

Solicita al próximo Congreso de la UICN que:

- 1. <u>prepare</u> una Estrategia de Género de la UICN teniendo en cuenta los resultados de las deliberaciones celebradas durante el Congreso,
- 2. <u>consulte</u> a todos los Miembros de la UICN sobre el proyecto de Estrategia de Género de la UICN, y
- 3. <u>someta</u> la Estrategia de Género a una votación electrónica para su aprobación por los Miembros de la UICN antes del próximo Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN.

## **MEMORANDO EXPLICATIVO**

Tras muchas décadas de resoluciones de los Miembros en las que se reafirma la importancia de la igualdad de género para cumplir los objetivos de la UICN, la organización pretende lograr la igualdad de género, el respeto de los derechos de la mujer y el empoderamiento de esta en todos los aspectos de la institución, tales como su cartera de programas y proyectos, sin limitarse a estos ámbitos. Reconociendo estos compromisos y la necesidad de fortalecer las estrategias, varios miembros del Consejo de la UICN presentaron una carta al Consejo en 2018 solicitando el desarrollo de una perspectiva de género global cuyo alcance supere al del Programa de la UICN. En respuesta a la carta, el Consejo creó un Grupo de tareas sobre género para avanzar en la incorporación de la igualdad de género de manera integral en la UICN.

El objetivo general del Grupo es fortalecer a la UICN como institución que aplica un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género en la organización, gobernanza y política de la Unión. Adoptar este tipo de enfoque en la UICN significa reconocer las distintas brechas

de género que existen y coordinar las medidas de respuesta para atajarlas y mejorar la situación. La inclusión de la perspectiva de género contribuirá a la cultura institucional de la UICN de respetar y promover los derechos de la mujer y la igualdad de género como imperativos generales en sí mismos y también como elementos básicos para cumplir la misión de la UICN.

En el Anexo 1 que se adjunta al presente documento figuran los resultados del trabajo del Grupo y sus recomendaciones.

El Consejo de la UICN propone que la Asamblea de Miembros delibere sobre estos resultados y recomendaciones durante el Congreso y adopte la decisión de pedir al próximo Consejo que elabore una estrategia de género de la UICN que refleje una perspectiva de género global en la UICN, teniendo en cuenta los resultados de las deliberaciones celebradas en el Congreso.

Reflejando la urgencia de aplicar una estrategia de género y para que los Miembros de la UICN puedan tener en cuenta algunos aspectos de la Estrategia de Género durante el próximo proceso de candidaturas y elecciones al Consejo, el Consejo de la UICN propone que el Congreso otorgue el mandato al próximo Consejo de la UICN de elaborar una estrategia y, tras consultar a los Miembros de la UICN, someterla a la votación electrónica de los Miembros de la UICN antes de la publicación de la próxima convocatoria de candidaturas.



# Desarrollo de una perspectiva de género global en la UICN

Resultados y recomendaciones de la encuesta al Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN

Preparado por el Grupo de tareas sobre género

Julio de 2020

# **ÍNDICE**

INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	2
Inclusión de la perspectiva de género en toda la UICN	3
CONSEJO DE LA UICN	3
Equilibrio de género y consideraciones sobre la composición del Consejo y los órganos subsidiarios de la UICN	4
Implementación de consideraciones y necesidades en materia de género	7
COMISIONES DE LA UICN	8
Composición por género de las Presidencias y los Comités Directivos de las Comisiones de l UICN	'a 9
Composición por género de los miembros y grupos de especialistas de las Comisiones de la UICN	11
Consideraciones de género en la labor de las Comisiones de la UICN	13
COMITÉS NACIONALES Y REGIONALES DE LA UICN	14
Equilibrio de género y consideraciones sobre la composición de los Comités Nacionales y Regionales	15
Inclusión de la perspectiva de género en los programas de trabajo de los Comités Nacionales Regionales	s y 16
Apoyo de la UICN en materia de generación de conocimientos, creación de capacidad y aprendizaje	17
Inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones Miembros de la UICN	18
SECRETARÍA DE LA UICN	19
Sistemas de planificación y aprobación de programas y proyectos	20
Project Guidelines and Standards, PGS (Directrices y normas sobre proyectos)	20
Sistema de Gestión Ambiental y Social (ESMS)	21
¿Cómo se utilizan los sistemas en los programas y proyectos?	21
Diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos sensibles al género	22
Sistemas de seguimiento y evaluación de proyectos	25
Generación de conocimientos y capacitación en materia de género	25
Oficina de Recursos Humanos	27
RECOMENDACIONES	28
Anexo 1: Antecedentes históricos del enfoque de la UICN en materia de	
género	36
Anexo 2: Ámbito de trabajo del Grupo de tareas sobre género	39
Anexo 3: Consejeros regionales del Congreso de la UICN	43

**Nota sobre el género:** En la traducción al español se ha utilizado un lenguaje neutro en materia de género en la medida de lo posible. En los casos en los que se usa el masculino genérico, debe entenderse que hace referencia a todas las identidades de género. Esta práctica no implica juicio alguno y se ha empleado únicamente para facilitar la lectura del texto.

# INTRODUCCIÓN

Tras muchas décadas de resoluciones de los Miembros en las que se reafirma la importancia de la igualdad de género para cumplir los objetivos de la UICN,<sup>1</sup> la organización pretende lograr la igualdad de género, el respeto de los derechos de la mujer y el empoderamiento de esta en todos los aspectos de la institución, tales como su cartera de programas y proyectos, sin limitarse a estos ámbitos. Reconociendo estos compromisos y la necesidad de fortalecer las estrategias, varios miembros del Consejo de la UICN presentaron una carta al Consejo en 2018 solicitando el desarrollo de una perspectiva de género global cuyo alcance supere al del Programa de la UICN.<sup>2</sup> En respuesta a la carta, el Consejo creó un Grupo de tareas sobre género (en lo sucesivo, "el Grupo de tareas") en virtud del artículo 59 del Reglamento para avanzar en la incorporación de la igualdad de género de manera integral en la UICN. El Grupo de tareas está compuesto por miembros del Comité de Constituyentes y Gobernanza del Consejo y miembros del propio Consejo.<sup>3</sup>

El objetivo general del Grupo de tareas es fortalecer a la UICN como institución que aplica un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género<sup>4</sup> en la organización, gobernanza y política de la Unión. Adoptar este tipo de enfoque en la UICN significa reconocer las distintas brechas de género que existen y coordinar las medidas de respuesta para atajarlas y mejorar la situación. La inclusión de la perspectiva de género contribuirá a la cultura institucional de la UICN de respetar y promover los derechos de la mujer y la igualdad de género como imperativos generales en sí mismos y también como elementos básicos para cumplir la misión de la UICN.

El Grupo de tareas estableció su ámbito de trabajo definiendo las principales unidades y partes constituyentes de la UICN y las áreas de investigación prioritarias para cumplir este objetivo (véase el Anexo 2). Una de las principales actividades seleccionadas fue la realización de una encuesta de autoevaluación dirigida al Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN para hacer un balance de las políticas, acciones y capacidades existentes, así como las principales brechas y dificultades relacionadas con el género en el área de trabajo de las personas encuestadas. En este informe se presentan los resultados del estudio documental y la encuesta de autoevaluación dirigida al Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN y se incluyen recomendaciones basadas en esos resultados para apoyar el ulterior desarrollo de un enfoque de género en toda la UICN. La finalidad de estas recomendaciones es servir de base para el trabajo posterior de elaboración de planes de acción con miras a adoptar enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género en toda la organización, gobernanza y política de la Unión.

## **METODOLOGÍA**

Se prepararon preguntas específicas para el Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN con arreglo a las prioridades fundamentales definidas y los ámbitos de interés propuestos al determinar el ámbito de trabajo del Grupo de tareas. Se distribuyeron estas preguntas al Grupo y se preparó un cuestionario para poner a prueba la encuesta que se distribuyó a personas seleccionadas en cada unidad para conocer su opinión. La valiosa información recibida sirvió para finalizar el conjunto definitivo de cuestionarios, que fueron ocho distintos.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Para obtener más información sobre el compromiso de la UICN hacia las cuestiones de género, véase el Anexo 1.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Documentos de la 75ª reunión de la Junta Directiva del Consejo de la UICN (página 80) (únicamente en inglés).

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Para obtener más información sobre su composición y funciones, véanse los términos de referencia del Grupo <u>aquí</u> (pp. 127-128 del archivo en pdf) (únicamente en inglés).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género es la identificación proactiva de brechas, discriminaciones y sesgos de género y la preparación y aplicación coordinada de medidas encaminadas a atajar y superar dichas deficiencias. Este enfoque ayuda a garantizar que la UICN no solo evite exacerbar o reforzar las desigualdades sino también tome medidas significativas para reducir las disparidades y empoderar a las mujeres, las niñas y las personas que pertenecen a grupos tradicionalmente desfavorecidos.

Para el cuestionario de autoevaluación definitivo, el Grupo de tareas seleccionó a informantes clave en cada unidad de la UICN a partir de criterios encaminados a lograr una muestra incluyente y representativa. El Grupo distribuyó los ocho cuestionarios entre 123 informantes (57 mujeres y 66 hombres) y recibió 63 respuestas (25 mujeres y 38 hombres). Se recopilaron y analizaron las respuestas y los resultados se presentan en cuatro apartados del presente informe:

Unidad de la UICN	Contactos	Respuestas
Consejo	16 personas (5 mujeres y 11 hombres)	9 personas (3 mujeres y 6 hombres)
Comisiones	24 personas (14 mujeres y 10 hombres)	8 personas (6 mujeres y 2 hombres)
Comités Nacionales y Regionales	43 personas (25 mujeres y 18 hombres)	19 personas (10 mujeres y 9 hombres)
Secretaría	40 personas (13 mujeres y 27 hombres)	27 personas (6 mujeres y 21 hombres)

Además de la encuesta de autoevaluación, se examinó la participación de mujeres y hombres en los órganos responsables de la gobernanza y organización. En los casos en los que se dispuso de información, el Grupo de tareas analizó la evolución de la participación de las mujeres a lo largo del tiempo para extraer tendencias en igualdad de género en esos órganos. También se consultó la información contenida en el examen externo del Programa de la UICN 2017-2020 en relación con la atención a las cuestiones de género y la inclusión social.

# INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA UICN

Este apartado del informe está basado en el análisis de las respuestas al conjunto de cuestionarios sobre la inclusión de la perspectiva de género en la UICN. También se consultó e incluyó la información pertinente de la actualización del *Course of Action on Gender*, CAG (Curso de acción sobre el género, únicamente en inglés), definido en 2016, y los estatutos, reglamentos, mandatos, procedimientos y demás documentación de la UICN.

#### **CONSEJO DE LA UICN**

El Consejo es el principal órgano de gobierno de la UICN entre las reuniones del Congreso Mundial de la Naturaleza, que es la asamblea general de los Miembros de la Unión. Está sujeto a la autoridad, dirección y política del Congreso Mundial y es responsable de la supervisión y el control general de todos los asuntos de la UICN, por ejemplo, establecer las orientaciones estrategias y políticas para el trabajo de la Unión; supervisar el desempeño de los componentes de la Unión en general y del Director General en particular y brindar orientaciones al respecto; fomentar la coherencia entre las partes que lo componen; cumplir sus responsabilidades fiduciarias para con los Miembros de la Unión y rendirles cuentas sobre el logro de los objetivos de esta; y ayudar al Director General a comunicar los objetivos y la política además del Programa de la UICN al resto del mundo.<sup>5</sup>

El Consejo está integrado por la Presidencia, el Tesorero, las Presidencias de las seis Comisiones, 28 Consejeros Regionales,<sup>6</sup> un Consejero del país donde la UICN tiene su sede y un Consejero adicional elegido; entre los miembros se elige a cuatro Vicepresidencias. La labor del Consejo se lleva a cabo mediante comités de trabajo y grupos de tareas. Entre

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Estatutos y Reglamento de la UICN.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> El número de Consejeros elegidos para cada Región es: cuatro para África, cuatro para Meso y Sudamérica, tres para América del Norte y el Caribe, cinco para el Sur y Este asiático, cinco para Asia occidental, tres para Oceanía, tres para Europa occidental y tres para Europa oriental, Asia Central y del Norte.

reuniones del Consejo, la Junta Directiva del Consejo actúa en nombre de este y bajo su autoridad y está integrada por la Presidencia, dos Vicepresidencias, el Tesorero, la Presidencia de una Comisión, dos Consejeros Regionales y las Presidencias de los Comités Directivos (Comité de Políticas y Programa, Comité de Finanzas y Auditoría, y Comité de Constituyentes y Gobernanza).<sup>7</sup>

Para entender mejor la inclusión de la perspectiva de género en el Consejo de la UICN, el Grupo de tareas seleccionó a 16 Consejeros Regionales (5 mujeres y 11 hombres) para responder al cuestionario, de los cuales nueve (el 56%) contestaron. Un análisis de los estatutos, procedimientos y otra documentación de la UICN así como un análisis de la composición del Consejo desde su creación complementan las respuestas de los Consejeros sobre (1) la composición y los criterios de selección en relación con la participación igualitaria de mujeres y hombres en el Consejo y en sus comités y grupos de tareas y (2) los cambios en las políticas y/o procedimientos que pueden promover y apoyar una representación equilibrada en cuanto al género.

# Equilibrio de género y consideraciones sobre la composición del Consejo y los órganos subsidiarios de la UICN

La composición del Consejo de la UICN ha evolucionado desde su creación en 1948. La restructuración del órgano ejecutivo en puestos de Consejeros Regionales durante la 14ª Asamblea General incrementó el número de puestos disponibles en el Consejo y el número de mujeres que ocupan estos puestos ha ido creciendo desde entonces, como se muestra en la Figura 1.

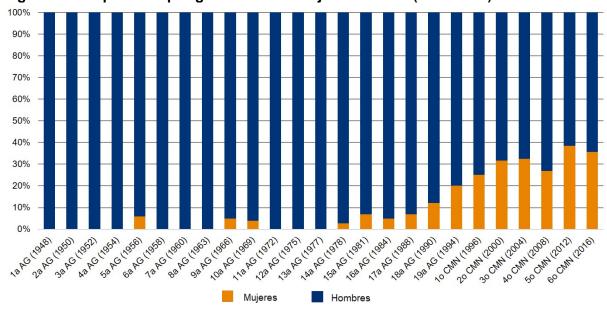


Figura 1: Composición por género del Consejo de la UICN (1948-2016)

AG – Asamblea General, CMN – Congreso Mundial de la Naturaleza. La Figura 1 comprende todos los miembros del Consejo que figuran en el documento sobre la composición del Consejo de la UICN desde 1984 (únicamente en inglés), incluidos otros puestos importantes que no forman parte del Consejo en sentido estricto, como el Director General, el Asesor Jurídico y las Vicepresidencias de las Comisiones. Además, cuando hubo sustituciones durante el período del mandato, se ha contado a ambas personas.

Durante la 20ª reunión de la Asamblea General y el Primer Congreso Mundial de la Naturaleza, celebrado en 1996, se revisaron los Estatutos y el Reglamento de la UICN para incluir, entre otros, el estatuto 46 (j), que establece la obligación de "designar entre sus miembros un máximo de cuatro Vicepresidentes, elegidos con adecuada consideración al

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Estatutos y Reglamento de la UICN.

equilibrio geográfico y composición de sexos." No obstante, excepto durante el mandato 2004-2008, las Vicepresidencias del Consejo suelen estar integradas por una mujer y tres hombres, como se muestra en la Figura 2.

1° CMN 2° CMN 3° CMN (2004-2008)
(1996-2000) (2000-2004) (2004-2008)

Mujeres
Hombres

4° CMN 5° CMN 6° CMN (2008-2012) (2012-2016) (2016-2020)

Figura 2: Composición por género de las Presidencias del Consejo de la UICN (1996-2020)

CMN – Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN.

El número de mujeres seleccionadas para las Vicepresidencias depende en primer lugar de su elección como Consejeras Regionales, que varía entre regiones<sup>9</sup>. Para incrementar la participación de las mujeres, se adoptó una serie de recomendaciones antes del último Congreso, según se documenta en el *IUCN Council Handbook* (Manual del Consejo de la UICN, cuya traducción está en curso).<sup>10</sup>

§13 En la convocatoria de candidaturas a Consejero Regional publicada el 6 de noviembre de 2015 se pedía a los Miembros de la UICN que, al proponer candidaturas, "tuvieran en cuenta la necesidad de un equilibrio de género en el Consejo, así como un equilibrio razonable entre candidaturas de los sectores gubernamental y no gubernamental…" [traducción no oficial del Manual].

# Asimismo,

§15 En sus deliberaciones sobre una "Estrategia para incorporar las cuestiones de género en el Congreso de 2016" durante su 87ª reunión (octubre de 2015), el Consejo modificó los términos de referencia del Comité de Candidaturas del Consejo, incluida la metodología para evaluar las candidaturas a la Presidencia, el Tesorero y las Presidencias de las Comisiones: "equilibrio de género incluida una de las dos candidaturas a la Presidencia, equilibrio entre las candidaturas a la Presidencia de las Comisiones y las

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Estatutos y Reglamento de la UICN.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Véase el Anexo 3.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> IUCN Council Handbook.

candidaturas a Tesorero, dependiendo de las candidaturas recibidas y las cualificaciones" [traducción no oficial del documento, disponible únicamente en inglés]. 11

La composición del Consejo de la UICN también determina la de la Junta Directiva del Consejo. Se han formulado recomendaciones en las Reglas de Procedimiento de la Junta Directiva del Consejo de la UICN para garantizar el equilibrio de género, según se indica en el IUCN Council Handbook (Manual del Consejo de la UICN): 12

Se podrá nombrar a las Vicepresidencias, las Presidencias de los comités permanentes del Consejo y los Consejeros Regionales miembros de la Junta Directiva por decisión consensuada del Consejo a propuesta de la Presidencia tras una consulta a los miembros del Consejo (decisión C/88/7 del Consejo). En caso de que no haya consenso, será posible votar o celebrar elecciones. El consejo deberá garantizar una justa distribución geográfica y de género en la Junta Directiva. (Decisión C/73/15.3.a del Consejo) [traducción no oficial del Manual, disponible únicamente en inglés].

Figura 3: Composición por género del Consejo de la UICN, 2016-2020



<sup>\*</sup> La Figura 3 incluye a la Dra. Grethel Aguilar, Directora General en funciones, que asumió el cargo en junio de 2019.

Como se muestra en la Figura 3, las mujeres ocupan un tercio de los puestos en la Junta Directiva del Consejo durante el período 2016-2020, lo cual refleja el porcentaje de mujeres que integran el Consejo. La participación de las mujeres en otros órganos subsidiarios del Consejo, incluidos los comités y grupos de tareas, oscila entre limitada (p. ej., el Comité de Finanzas y Auditoría y su Grupo de tareas sobre la planificación financiera posterior a 2020), equilibrada (p. ej., Comité de Candidaturas) y elevada (p. ej., Grupo de tareas sobre el cambio climático). Las mujeres ocupan aproximadamente un tercio de los puestos en estos órganos, en los que se participa de manera voluntaria.

Según se observa en las respuestas de los miembros del Consejo al cuestionario, no existen mecanismos formales para fomentar la participación de las mujeres y garantizar la paridad de género en los diferentes puestos del Consejo. Las orientaciones mencionadas anteriormente son solo sugerencias y no existen mecanismos para garantizar su cumplimiento. La paridad de género depende, entre otras cosas, de la información a la que tienen acceso las distintas personas candidatas propuestas, de la promoción ante estas personas y de la voluntad de

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Para consultar los términos de referencia del Comité de Candidaturas, véase el documento C/87/14 Anexo 9 (octubre de 2015) (únicamente en inglés).

**IUCN Council Handbook.** 

estas de cumplir las funciones, así como de la votación de los Miembros de la UICN; también está relacionada con el compromiso de la Presidencia y las Vicepresidencias en sus funciones como Comité de Candidaturas del Consejo, especialmente dado que es la Presidencia la que selecciona a las Vicepresidencias y las Presidencias de los comités permanentes, como se ha señalado anteriormente.

Además de la falta de mecanismos formales, los miembros del Consejo encuestados señalaron otros obstáculos para lograr el equilibro de género, tales como el número impar de Consejeros Regionales en algunas de las regiones y el hecho de que la mayoría de los puestos de responsabilidad en las organizaciones ambientales están ocupados por hombres y habitualmente se presentan más hombres que mujeres a los puestos de miembros del Consejo. En algunas regiones, las candidaturas están abiertas a todos los miembros, pero en otras, son los Comités Regionales y Nacionales los que proponen candidatos, lo cual también puede determinar a quién se propone en la candidatura.

Algunos de los pasos y medidas propuestos por los miembros del Consejo para mejorar la representación equitativa de mujeres y hombres en el Consejo y sus órganos subsidiarios son: una reforma de los estatutos, las reglas de procedimiento y otros documentos orientadores para proporcionar recomendaciones más claras y concretas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; el establecimiento de cupos de género (p. ej., el 50%) para candidaturas y cargos electos; una mejor supervisión de los nombramientos por el Consejo; y esfuerzos periódicos de promoción para alentar a las organizaciones Miembros y las mujeres a presentar candidaturas a los puestos. No obstante, otras personas encuestadas propusieron evitar los cupos, excepto en casos como la composición de la Junta Directiva del Consejo y la elección de las Vicepresidencias.

## Implementación de consideraciones y necesidades en materia de género

Los miembros del Consejo encuestados convienen en que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son relevantes y beneficiosos para su labor en el Consejo. Algunos insistieron en la necesidad de que el Consejo sea un reflejo de sus constituyentes, cree oportunidades para que las mujeres puedan adoptar funciones de liderazgo y reconozca su trabajo, mientras que otros miembros destacaron el papel muy activo de las mujeres miembros del Consejo en sus funciones y argumentaron que las perspectivas y los enfoques diferenciados de las mujeres pueden reforzar las acciones de la UICN. En esa línea, todas las personas encuestadas afirmaron saber cómo emplear un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género en su trabajo en el Consejo.

No obstante, es posible que se siga necesitando apoyo para incluir la perspectiva de género en el Consejo. Se pidió a las personas encuestadas del Consejo que señalaran en una lista cuáles eran sus necesidades para incluir la perspectiva de género en su labor en el Consejo en materia de aprendizaje, intercambio de conocimientos, capacitación y recursos. Como se muestra en la Figura 4 a continuación, la mayoría de las personas encuestadas seleccionaron la capacitación en materia de género y medio ambiente, seguida de productos del conocimiento y herramientas sobre género y medio ambiente. Además de los elementos propuestos en el cuestionario, una persona señaló también la necesidad de una reforma estatutaria.

Figura 4: Necesidades del Consejo de la UICN para incluir la perspectiva de género en su labor



Dado que por el momento no existen mecanismos formales para promover la inclusión de la perspectiva de género y garantizar la rendición de cuentas en lo que a esta se refiere en toda la labor y la estructura del Consejo de la UICN, dicha inclusión depende considerablemente de las prioridades y compromisos de la Presidencia y los miembros del Consejo. Para intensificar la labor de manera permanente y no solo en los períodos electorales, algunas personas encuestadas del Consejo proponen cambios normativos (tales como una reforma estatutaria), la adopción de procedimientos operativos normalizados para el Consejo o la creación de un Comité sobre el Género de carácter permanente. Otros encuestados propusieron dar especial importancia a la sensibilización sobre la importancia del equilibrio de género, alentar a las mujeres a presentar candidaturas para el Consejo y promover y crear oportunidades para que las mujeres y minorías sexuales y de género ejerzan puestos de liderazgo, reforzando al mismo tiempo las reglas y procedimientos para garantizar la diversidad y evitar la discriminación y la falta de respeto (p. ej., creando un mecanismo para gestionar cuestiones de ética y denuncias en toda la UICN).

#### **COMISIONES DE LA UICN**

Las Comisiones son un componente integral de la UICN. Prestan apoyo a la Unión y a sus Miembros aportando la generación de conocimientos innovadores, capacidad técnica y asesoramiento en materia de conservación y desarrollo sostenible. <sup>13</sup> Hay más de 15.000 científicos y expertos voluntarios que son miembros de alguna de las seis Comisiones de la UICN: <sup>14</sup>

- Comisión de Educación y Comunicación (CEC) Impulsar el cambio a través de la comunicación, el aprendizaje y el conocimiento.
- Comisión de Gestión de Ecosistemas (CGE) Promover enfoques basados en los ecosistemas para la gestión de los paisajes terrestres y marinos.
- Comisión de Política Ambiental, Económica y Social (CPAES) Armonizar la conservación de la naturaleza y las preocupaciones sociales, culturales, ambientales y de justicia económica críticas de las sociedades humanas.
- Comisión para la Supervivencia de las Especies (CSE) Influir, alentar y ayudar a las sociedades a conservar la biodiversidad mediante la creación de conocimientos sobre el estado y las amenazas a las especies.
- Comisión Mundial de Derecho Ambiental (CMDA) Promover el derecho ambiental para fortalecer los fundamentos jurídicos de la conservación de la naturaleza y el desarrollo sostenible.
- Comisión Mundial de Áreas Protegidas (CMAP) Desarrollar políticas, asesoramiento
  y directrices basadas en el conocimiento sobre el conjunto completo de cuestiones
  relativas a las áreas protegidas.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Comisiones de la UICN <a href="https://www.iucn.org/es/acerca-de-la-uicn/union/comisiones.">https://www.iucn.org/es/acerca-de-la-uicn/union/comisiones.</a>

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Las Comisiones de la UICN alcanzan los 15.000 miembros (2019). https://www.iucn.org/news/secretariat/201908/iucns-commission-membership-reaches-15000.

Para este informe, el Grupo de tareas seleccionó a 24 miembros de las Comisiones de la UICN (14 mujeres y 10 hombres) para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en las Comisiones. Respondieron ocho representantes (el 33%; 6 mujeres y 2 hombres): dos de la CEC, dos de la CGE, uno de la CPAES y tres de la CMAP. Sus respuestas se han incorporado a la evaluación de los materiales realizada mediante un estudio documental para determinar (1) cómo se tiene en cuenta el equilibrio de género en la composición de las Comisiones y (2) cómo se abordan las cuestiones de género en la labor de las Comisiones.

# Composición por género de las Presidencias y los Comités Directivos de las Comisiones de la UICN

Cada Comisión está dirigida por una Presidencia, que brinda orientaciones estratégicas sobre el trabajo de la Comisión. Esa persona es elegida en el Congreso Mundial de la Naturaleza y ocupa esa función hasta el siguiente Congreso, en el que se abren las candidaturas y se celebran elecciones (antes del primer Congreso, celebrado en 1996, la presentación de candidaturas y las elecciones tenían lugar en la Asamblea General). 15 La lista de las Presidencias de las Comisiones, disponible desde la 12ª Asamblea General de la UICN, celebrada en 1975 en Kinshasa, hasta el Primer Congreso Mundial de la Naturaleza, que tuvo lugar en 1996 en Montreal, muestra que no hubo mujeres en la Presidencia de ninguna Comisión durante ese período de 21 años. 16 Posteriormente, en el Congreso Mundial de la Naturaleza de 1996, hubo varios hitos en la promoción de las consideraciones y el equilibro de género en toda la UICN: el Congreso eligió a la primera Presidenta de la UICN, Yolanda Kakabadse, deliberó sobre la igualdad de género como prioridad transversal en el Programa de la UICN, y aprobó una revisión del Reglamento de la UICN, para estipular que la selección de los miembros del Comité Directivo de las Comisiones se hará "prestando la debida consideración a las calificaciones técnicas, representación geográfica, diversidad de puntos de vista, y equidad entre sexos." 17 Esto tuvo un impacto considerable sobre la composición por género de los puestos de liderazgo de las seis Comisiones de la UICN, que pasaron de no tener Presidentas a ser más inclusivos y equitativos entre mujeres y hombres en los siguientes mandatos (véase la Figura 5).

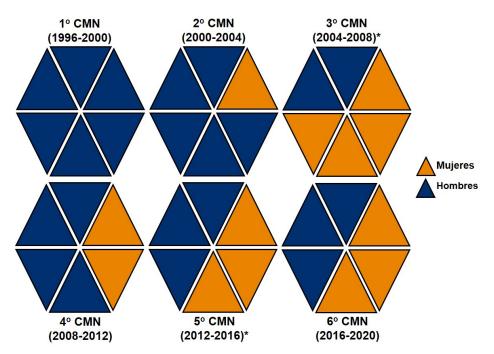
\_

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Informe del Congreso Mundial de la Naturaleza, 1996-2000: <a href="https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/WCC-1st-003-Es.pdf">https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/WCC-1st-003-Es.pdf</a>.

<sup>16</sup> UICN: https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/c-hist 1948-2016.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Estatutos de la UICN, incluidas las Reglas de Procedimiento del Congreso Mundial de la Naturaleza, y Reglamento (Estatutos enmendados por última vez el 27 de septiembre de 2016, Reglas de Procedimiento enmendadas por última vez el 27 de marzo de 2019, y Reglamento enmendado por última vez el 11 de febrero de 2020).





CMN - Congreso Mundial de la Naturaleza.

\*Indica los períodos del Programa de la UICN en los que hubo una sustitución de una Presidencia de una Comisión que afectó a la composición por género. Por ejemplo, en 2004, las Presidencias de las Comisiones estaban a cargo de 3 mujeres y 3 hombres, pero en 2006, Denise Hamú asumió la Presidencia de la CEC, por lo que la composición pasó a ser de 2 hombres y 4 mujeres. 18

Los Comités Directivos de las Comisiones ayudan a dirigir y orientar la labor de estas. En el cuestionario, el Grupo de tareas recibió algunas respuestas sobre la composición por género de los Comités Directivos de algunas Comisiones. En el caso de otras, el Grupo de tareas examinó las páginas web de sus Comités Directivos para determinar su composición por género, pero será necesario verificar y actualizar esta información en función del género comunicado por los miembros de dichos Comités (en caso de que deseen hacerlo) y de las posibles actualizaciones que posiblemente no estén reflejadas en las páginas web. Según los datos obtenidos, la composición por género varía considerablemente entre unos Comités Directivos y otros. No obstante, al evaluar el número total de miembros de los Comités Directivos en las seis Comisiones, se observa un equilibrio de género casi total entre mujeres y hombres, con un 52% de hombres y un 48% de mujeres entre los 109 miembros de los Comités Directivos (véase la Figura 6).

\_

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> UICN. <a href="https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/c-hist\_1948-2016.pdf">https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/c-hist\_1948-2016.pdf</a>

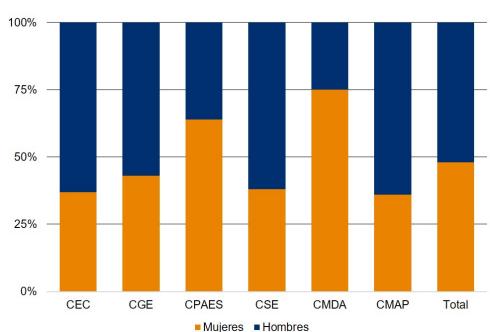


Figura 6: Composición por género de los Comités Directivos de las Comisiones de la UICN

Según la mayoría de las personas encuestadas, estas proporciones entre hombres y mujeres en los miembros de los Comités Directivos han permanecido bastante constantes en los últimos años. Una persona representante de la CMAP señaló lo siguiente:

En mis años como miembro de la CMAP se ha avanzado mucho en este ámbito, sobre todo cuando recuerdo las reuniones de hace muchos años (más de una década) en las que el equilibrio de género era mucho menor. La dirección de la Comisión ejercida por mujeres ha cambiado mucho el ambiente. Pero, por supuesto, se podría hacer mucho más en este ámbito.

Las personas encuestadas también indicaron algunas maneras en las que las Comisiones han intentado lograr una composición más equilibrada entre mujeres y hombres en los Comités Directivos. Algunas mencionaron que con el paso de los años han participado más mujeres en las reuniones y que los debates se han vuelto progresivamente más abiertos y algo menos dominados por hombres, atribuyendo esto a una evolución en la manera de pensar en el ejercicio de cargos de responsabilidad. Una persona encuestada puso de relieve que es importante promover un entorno en el que todos los colegas, con inclusión de las mujeres, los jóvenes profesionales y los pueblos indígenas, se sientan cómodos y sepan que su voz será oída y respetada.

# Composición por género de los miembros y grupos de especialistas de las Comisiones de la UICN

Muchas Comisiones han reafirmado explícitamente su compromiso de garantizar que su composición represente la diversidad regional, étnica, lingüística, de edades, cultural y de género en sus mandatos más recientes para el período 2017-2020, con la excepción de los mandatos para 2017-2020 de la CMDA y la CMAP. <sup>19</sup> En el caso de la CPAES, un miembro puso de relieve que esta apoya la misión de la UICN de lograr la igualdad de género y reconoce que la mujer, la igualdad de género, la diversidad y la equidad son algunos de sus valores fundamentales, observando que en su reglamento se incluye este compromiso con

-

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Mandatos de las Comisiones de la UICN 2017-2020.

las consideraciones de género en la composición y los puestos de responsabilidad así como en los temas de la Comisión:

La CPAES se dotará de una composición diversificada en cuanto a disciplinas, culturas, idiomas, regiones geográficas, edades y géneros a fin de fomentar perspectivas y experiencias diversas en el debate, el análisis y la promoción de las cuestiones importantes para la visión y misión de la Comisión. [Traducción no oficial del reglamento, disponible únicamente en inglés]<sup>20</sup>

Las personas encuestadas no conocían el número de mujeres y hombres que integran los grupos de especialistas, los grupos de tareas y los grupos temáticos. Aunque esta información se recoge cuando los Miembros solicitan formar parte de las Comisiones, es posible que no esté disponible públicamente. Cabe destacar que las solicitudes para ser miembro de las Comisiones ofrecen opciones incluyentes en materia de género, permitiendo a las personas solicitantes elegir entre "mujer", "hombre", "género no conforme" y "prefiero no responder", lo cual puede servir de ejemplo en toda la UICN para recoger datos desagregados por género y promover una mayor inclusión. Las opciones podrían ser "mujer", "hombre", "género no conforme" (o "no binario"), "prefiero no responder" y una opción en la que las personas puedan especificar su propio género para abarcar a las personas intersexuales y/o transgénero e incorporar la amplia diversidad de géneros que existe en las distintas regiones del mundo.<sup>21</sup>

Varias personas encuestadas mencionaron la dificultad de establecer como obligatorio el equilibrio de género en la composición de los grupos de especialistas, grupos de tareas y grupos temáticos, entre otras cosas porque se trata de puestos voluntarios y algunos miembros son invitados por el cargo que ejercen en una organización, en cuyo caso la Comisión no tiene ninguna posibilidad de tener en cuenta el género. También es posible que los miembros del Comité Directivo no conozcan a mujeres en su región que puedan asumir un puesto de liderazgo. Se propusieron maneras de corregir los posibles desequilibrios de género, por ejemplo, hacer referencia más explícitamente al equilibrio de género en los términos de referencia de los puestos de liderazgo, crear una red de mujeres en las áreas de trabajo de la Comisión para facilitar la inclusión en todas las regiones, establecer programas de mentoría para fomentar la participación de mujeres y jóvenes, e impartir formación en sensibilidad sobre las cuestiones de género para los miembros de los Comités Directivos. Es importante observar que un miembro de la CMAP señaló la importancia de plantearse la posibilidad de hacer esfuerzos para atender a cuestiones de género más allá del equilibrio de género:

Adoptando técnicas de facilitación dinámicas e interactivas en algunas sesiones – en vez de la moderación convencional – se podría garantizar que se oigan más voces. Porque, obviamente, no se trata solo de números sino de participar y tener voz cuando las personas están reunidas en una sala.

Además de promover el equilibrio de género en la composición de las Comisiones, la no discriminación por razones de género también está consagrada en el Código de Conducta para los miembros de las Comisiones de la UICN, que todos los miembros de estas deben leer, entender y cumplir en su trabajo con los demás miembros y para la Comisión:

Evitar y rehusarse a tolerar las prácticas discriminatorias que tratan a grupos o individuos de manera menos favorable en razón de la cultura, el origen nacional o étnico, género, estado civil o cualquier otra condición familiar, situación socioeconómica, edad, discapacidad, afiliación política o creencia religiosa.<sup>22</sup>

\_

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Reglamento de la CPAES (aprobado el 12 de junio de 2019) (únicamente en inglés).

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Véase el glosario de ONU Libres e Iguales.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Código de Conducta para los miembros de las Comisiones de la UICN.

## Consideraciones de género en la labor de las Comisiones de la UICN

Todas las personas encuestadas de las Comisiones consideran que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son pertinentes y beneficiosos para la labor de las Comisiones. Un miembro de la CGE también destacó que es importante tener en cuenta las intersecciones de identidades, como la etnia, raza, clase, orientación sexual y discapacidad. al abordar las distintas dificultades y el acceso a las oportunidades de empoderamiento. Las respuestas de las personas representantes de las Comisiones en la encuesta indican que los recursos necesarios para incrementar las consideraciones de género en el trabajo de las Comisiones son productos del conocimiento y herramientas sobre enfoques y cuestiones que tengan en cuenta el género, apoyo técnico para la elaboración y aplicación de enfogues con perspectiva de género, sesiones de capacitación y sensibilización para los equipos directivos de las Comisiones, y el establecimiento de políticas de género y grupos de tareas sobre género en las Comisiones.

Hay varios ejemplos actuales de Comisiones que pueden servir de buenas prácticas para contribuir a lograr resultados en materia de igualdad de género e inclusión social en el Programa de la UICN a través de investigaciones que incorporen la perspectiva de género y sean socialmente inclusivas, la generación de conocimientos y las alianzas - trabajar para detectar brechas y desigualdades de género, y posteriormente elaborar y aplicar formas de atajarlas y superarlas. A continuación se citan algunos ejemplos de cómo las Comisiones están integrando las consideraciones sociales y de género en su labor:

- La CPAES dispone de un Grupo de Especialistas en Género, creado en 2016 en respuesta al incremento del reconocimiento y los conocimientos sobre el género en el Programa de la UICN.<sup>23</sup> Este grupo de especialistas apoya la prioridad concedida por la CPAES a la igualdad de género en la conservación en su mandato para 2017-2020.24 Por ejemplo, en 2018, el Grupo de Especialistas en Género realizó contribuciones y participó en una reunión sobre estrategias que tienen en cuenta las cuestiones de género en la conservación durante la conferencia "Comunidades, conservación y medios de vida", celebrada en Halifax (Canadá) y organizada por la CPAES. Además, la Presidencia de la CPAES y el grupo de especialistas programaron un diálogo virtual sobre el impacto de la COVID-19 sobre el género y el medio ambiente.
- El Grupo de Especialistas en Género de la CPAES está integrado por una diversidad de personas expertas en género que también están disponibles para ayudar a la UICN a aplicar enfoques con perspectiva de género e incluir la perspectiva de género. Por ejemplo, el grupo ha estado colaborando con el Programa Mundial de Gobernanza y Derechos (GPGR, por sus siglas en inglés) de la UICN en el examen por homólogos y otras contribuciones de expertos a las publicaciones.
- Según una persona encuestada, el género es uno de los temas de la CGE y esta dispone de un punto focal sobre género, que ayuda a apoyar las consideraciones de género en el trabajo de la Comisión.
- Otra persona encuestada de la CGE mencionó que el Grupo Temático sobre Ecosistemas de Montaña está preparando un compendio de estudios de caso sobre enfogues diferenciados por género en la gestión de ecosistemas.
- En 2016, la CMDA se coordinó con socios clave para celebrar el Primer Congreso Mundial de Derecho Ambiental en Río de Janeiro, uno de cuyos resultados fue la Declaración Mundial de la UICN acerca del Estado de Derecho en materia ambiental.<sup>25</sup> La Declaración reconoce la importancia de la educación y el empoderamiento de mujeres y niñas y también de los conocimientos y culturas indígenas en el desarrollo sostenible. Además, contiene principios para lograr la justicia ambiental en materia de derecho a la naturaleza y derechos de la naturaleza,

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> CEESP Gender.

Mandatos de las Comisiones de la UICN 2017-2020.
 Declaración Mundial de la UICN acerca del Estado de Derecho en materia ambiental (2016).

- derecho al medio ambiente, equidad intra e intergeneracional, igualdad de género, participación de grupos minoritarios y vulnerables y derechos indígenas a las tierras y territorios.<sup>26</sup>
- La CMDA también tiene un Early Career Specialist Group (grupo de especialistas en el inicio de las carreras profesionales), que promueve las alianzas intergeneracionales y mantiene conversaciones con jóvenes que empiezan carreras profesionales como abogados, responsables de políticas e investigadores en materia de medio ambiente.27
- La CMAP elabora orientaciones dentro de una serie sobre buenas prácticas en las áreas protegidas, algunas de las cuales incluyen consideraciones sobre género. Por ejemplo, las orientaciones sobre áreas marinas protegidas de gran tamaño contienen varias recomendaciones relacionadas con el género. Entre otras cosas, se recomienda efectuar "un análisis de género específico para el área protegida de gran tamaño en cuestión, con el entendimiento de que el género incluye a mujeres y hombres de distintas edades (niños y niñas, jóvenes, personas adultas y personas mayores), clases (situación económica y social), orígenes culturales y etnias" y "pensar en cómo integrar las consideraciones de género en todos los aspectos de la gestión, desde la investigación aplicada, las decisiones sobre financiación y el establecimiento de objetivos y metodologías de proyectos hasta la recolección de datos, el análisis de los resultados y la evaluación." [Traducción no oficial de las orientaciones, disponibles únicamente en inglés]28
- La CMAP también inauguró en 2005 una red llamada Young Professionals Network (Red de jóvenes profesionales) que ayuda a atraer a jóvenes profesionales (de 35 años como máximo) a la Comisión, destaca la importancia de las alianzas intergeneracionales en la labor de la Comisión y la UICN y promueve el intercambio de conocimientos y la colaboración de manera intra e intergeneracional.<sup>29</sup>

# COMITÉS NACIONALES Y REGIONALES DE LA UICN

Los Comités Nacionales y Regionales facilitan la coordinación entre los Miembros de la UICN. la coordinación de estos con otros componentes de la UICN y la participación de los Miembros en el programa y la gobernanza de la IUCN.30 Actualmente hay siete Comités Regionales: el Comité Regional para África meridional y oriental, el Comité Regional para África central y occidental, el Comité Regional para Mesoamérica, el Comité Regional para Sudamérica, el Comité Regional para el Caribe, el Comité Regional para el sudeste asiático y el Comité Regional para Asia occidental. Las regiones de Europa occidental, Europa oriental, Asia Central y del Norte, y Oceanía no disponen de Comités Regionales formales, pero los Miembros de la UICN se están organizando a través del Grupo de Trabajo Europeo y Oceania Regional Collaboration (el marco de colaboración regional de Oceanía), respectivamente. Los Miembros de la UICN también están organizados en un total de 65 Comités Nacionales.<sup>31</sup>

El Grupo seleccionó a 43 personas (25 mujeres y 18 hombres) de procedencias geográficas diversas entre los Comités Nacionales y Regionales de la UICN para responder al cuestionario. Se obtuvieron respuestas de 19 miembros (el 44%) (10 mujeres y 9 hombres). Los siguientes subapartados se centran en (1) la participación de mujeres y hombres en las estructuras decisorias de los Comités Nacionales y Regionales de la UICN y (2) en la incorporación de las cuestiones de género en el programa de trabajo de esos grupos.

<sup>26</sup> Declaración Mundial de la UICN acerca del Estado de Derecho en materia ambiental (2016).

<sup>27</sup> WCEL Early Career Specialist Group.
28 Large-scale Marine Protected Areas: Guidelines for design and management (2017).

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> WCPA Young Professionals Network.

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Estatutos y Reglamento de la UICN.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> IUCN National and Regional Committees: A Global Directory.

# Equilibrio de género y consideraciones sobre la composición de los Comités Nacionales y Regionales

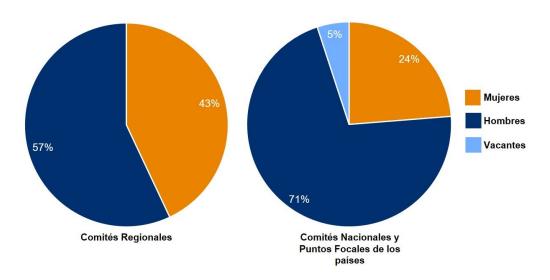
La Guía Operativa para los Comités Nacionales y Regionales de la UICN, aprobada en 2020, establece directrices éticas y operativas claras para garantizar la adhesión a la visión, las reglas y los procedimientos de la UICN. En consecuencia, la UICN exige que todos sus Comités Nacionales y Regionales tomen todas las medidas adecuadas para garantizar que:

[E]n la medida de lo posible, los representantes individuales de los Miembros de la UICN en los Comités Nacionales y Regionales reflejen un equilibrio de género, edad y conocimiento acorde a los principios de diversidad de la UICN, a efectos de representar los diversos intereses de los Miembros y permitir que los Comités Nacionales y Regionales se beneficien en el futuro de una sucesión permanente de experiencias y perspectivas diversas.

La composición de los Comités Nacionales y Regionales varía entre países y regiones. Por ejemplo, en Canadá, aunque una persona encuestada consideró que hay el mismo número de mujeres que de hombres en los puestos de liderazgo, el 80% de los puestos del equipo directivo del Comité Nacional están ocupados por mujeres. En cambio, en el Comité Regional de África Central y Occidental, las mujeres solo representan el 14% de los miembros de este equipo. Según indicaron algunas personas, la composición depende en gran medida de quién ejerce los puestos de responsabilidad en las organizaciones Miembros y de las personas que presentan sus candidaturas al Comité.

Un análisis de las Presidencias de los Comités Regionales y de los Comités Nacionales y los Puntos Focales de los países muestra que aproximadamente el 25% de las Presidencias de los Comités Nacionales o de los Puntos Focales de los países que no disponen de un Comité Nacional son mujeres. En los Comités Regionales, hay un mayor equilibrio de género, ya que las mujeres presiden el 43% de ellos y los hombres presiden el 57% (véase la Figura 7).

Figura 7: Composición por género de la Presidencia de los Comités Regionales y Nacionales de la UICN y los Puntos Focales de los países



Aunque no hay datos fácilmente disponibles sobre la composición de los equipos directivos de los Comités Nacionales y Regionales en los últimos años, los miembros que respondieron al cuestionario indican que ha aumentado la participación de las mujeres en estos equipos en la mayoría de los Comités. Cabe señalar que en los Comités Nacionales de Guatemala y la República Dominicana las mujeres siempre han tenido un papel prominente desde su creación, y ambos cuentan con más mujeres que hombres en sus equipos directivos.

Es posible que los cambios en la participación de las mujeres en estos Comités reflejen cambios en la sociedad en su conjunto, ya que los Comités no cuentan con políticas ni mecanismos formales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El Comité de Candidaturas tiene en cuenta la igualdad de género de manera oficiosa en algunos Comités. No obstante, en la mayoría de los casos, no existen prácticas oficiosas para fomentar la igualdad de género y estas cuestiones dependen de la dirección de las organizaciones Miembros y de su propia capacidad institucional en materia de género, ya que pocas de ellas tienen políticas de género en sus organizaciones.

Dado que no hay restricciones a la participación de las mujeres en los equipos directivos de los Comités Nacionales y Regionales, muchas de las personas encuestadas no señalaron ningún obstáculo para la participación de las mujeres en los distintos puestos del equipo directivo. Otras indicaron que los sistemas patriarcales y las desigualdades de género y la discriminación que estos conllevan limitan la participación de las mujeres en los puestos decisorios y de liderazgo. Teniendo en cuenta que la participación de las mujeres en los Comités Nacionales y Regionales depende de sus funciones en las organizaciones Miembros, es fundamental promover la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género a este nivel, particularmente dado que el Consejo de la UICN está compuesto por Consejeros Regionales seleccionados por los Comités Regionales. No obstante, también se pueden integrar consideraciones de género en los documentos constitutivos de los Comités. Según indicó una persona encuestada del Grupo de Trabajo de la UICN para el Desarrollo de los Comités Nacionales en Europa y Asia Central y del Norte, se pueden tener en cuenta consideraciones de género en el reglamento constitutivo del Comité Interregional que se está estableciendo en la región.

# Inclusión de la perspectiva de género en los programas de trabajo de los Comités Nacionales y Regionales

Al responder a la pregunta de si consideran que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son pertinentes y/o beneficiosos para su labor, todas las personas encuestadas salvo una convinieron en que lograr la igualdad de género es importante para el sector ambiental. Algunas mencionaron la importancia de que existan perspectivas diversas en los Comités ya que los distintos conocimientos que pueden aportar las mujeres y los grupos LGBTQI+ a los debates enriquece las discusiones y los resultados. Otras personas argumentaron que las mujeres a menudo son las principales responsables de la gestión de los recursos naturales y la tierra y tienen experiencias y conocimientos diferenciados por género, pero suelen ser excluidas de los beneficios derivados de la conservación ambiental y tener derechos limitados a la tierra y los recursos, y por lo tanto es importante incluirlas en la toma de decisiones. Según señaló una persona encuestada de una organización Miembro. incluso en países en los que los principales expertos son mujeres, la mayoría de los puestos de responsabilidad en materia de medio ambiente están a cargo de hombres. En esa línea, una persona subrayó la importancia de implicar a la juventud, ya que hay un número creciente de mujeres jóvenes que trabajan en el sector. Esto puede facilitar alianzas intergeneracionales que pueden contribuir al intercambio de conocimientos y la colaboración entre distintas generaciones. Por último, como señaló una persona, es necesario empoderar a las mujeres a todos los niveles pero también empoderar e implicar a los hombres respecto de la importancia de la igualdad de género.

Desgraciadamente, la mayoría de los Comités Nacionales y Regionales no incluyen la igualdad de género ni la incorporación de la perspectiva de género en sus programas. Aparte de las referencias a la igualdad de derechos para participar en el Comité, solo dos personas mencionaron la existencia de actividades específicamente centradas en el género: el Comité Nacional de Guatemala y una parte organizativa del Comité Nacional del Reino Unido, que presentó una moción al Congreso Mundial de la Naturaleza sobre la salud de la población, que incluye el acceso de las mujeres al asesoramiento y tratamiento sanitario. Otra persona mencionó que el Comité garantiza el equilibrio de género en todos sus eventos públicos.

Además, el programa del Comité Canadiense de la IUCN está centrado en promover el papel de los pueblos indígenas y la juventud, lo cual puede contribuir a lograr la igualdad de género.

En cuanto a las necesidades para incluir la perspectiva de género, las personas encuestadas indicaron que la necesidad principal es incrementar la inclusión del género en los mandatos, seguida del apoyo técnico y los productos del conocimiento y herramientas (véase la Figura 8 más adelante). Dado que los reglamentos de los Comités son elaborados por las organizaciones Miembros de la UICN de la región o el país de que se trate, el hecho de que haya Miembros que defiendan la inclusión de la perspectiva de género es clave para lograr cambios en las normas y procedimientos. Como puso de relieve una persona, es necesario incluir la igualdad de género en los documentos constitutivos del Comité. Además, otra persona fue más específica y señaló la necesidad de contar con instrumentos y políticas para incluir la perspectiva de género, incluso en los casos en los que hay equilibrio de género en el equipo directivo:

Consideramos que los Comités Nacionales y Regionales deben elaborar y aprobar un instrumento explícito de inclusión de la perspectiva de género. El Comité Nacional de la República Dominicana considera que no tiene un problema de género, pero conviene en que tampoco cuenta con políticas explícitas para incluir la perspectiva de género.

Figura 8: Necesidades de los Miembros de la UICN para incluir la perspectiva de género en los Comités Regionales y Nacionales



El Consejo de la UICN puede apoyar este esfuerzo reforzando también sus mandatos y brindando apoyo a los Miembros y Comités de la UICN. Además de las necesidades ya enumeradas en la encuesta, varios Miembros también mencionaron otras necesidades, tales como influir sobre las organizaciones Miembros para que brinden un espacio a las mujeres en los puestos de responsabilidad, documentando las buenas prácticas en los Comités Nacionales y Regionales para los nuevos Miembros y facilitando espacios de discusión para intercambiar experiencias y buenas prácticas.

# Apoyo de la UICN en materia de generación de conocimientos, creación de capacidad y aprendizaje

A la pregunta de qué saben sobre cómo la UICN está apoyando la generación de conocimientos, la capacitación y el aprendizaje sobre las acciones con perspectiva de género, la mayoría de los Miembros encuestados confesaron no estar al corriente de ello. Solo unos pocos afirmaron conocer algo al respecto; destacaron la utilidad de la documentación y los manuales de la UICN y mencionaron los proyectos a través de los cuales habían recibido apoyo, incluidos dos proyectos de REDD+ en Uganda y Guatemala y el proyecto de la UICN "Comunidades de los páramos" en Ecuador. Por ejemplo, en el marco de los enfoques a favor de los pobres en el programa REDD, la UICN hizo un trabajo de capacitación del personal de ECOTRUST y de los Miembros de la UICN de Uganda y gracias a estos esfuerzos la mayoría de sus proyectos con la UICN ya son sensibles al género. Además, la documentación de la UICN fue muy útil para elaborar la política de género del Miembro de la UICN Fundación Ambiente y Recursos Ambientales (FARN), de Argentina, que también recibió apoyo de expertos en género para elaborar un protocolo contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

También cabe destacar que la pregunta se centraba solo en los conocimientos, las herramientas y el trabajo de la UICN en materia de género y que es posible que los Miembros de la UICN estén utilizando otros conocimientos y herramientas sobre género, incluidos los suyos propios. Además, el pequeño tamaño de la muestra de personas encuestadas no permite extrapolar las respuestas. El Programa Mundial de Gobernanza y Derechos de la UICN (GPGR, por sus siglas en inglés) tiene constancia de muchos Miembros de la UICN que están integrando o han integrado activamente consideraciones de género en su trabajo, en algunos casos con el apoyo del GPGR y/u otros programas, oficinas o comisiones de la UICN.

## Inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones Miembros de la UICN

En las organizaciones Miembros de la UICN que contestaron al cuestionario, la inclusión de la perspectiva de género sigue siendo escasa en muchos casos. Menos de la mitad de las personas encuestadas mencionaron medidas concretas de género adoptadas en su país o región, bien porque no existen o porque no están enteradas de ellas. A partir de los resultados de la encuesta, Sudamérica, Mesoamérica y el Caribe son las regiones en las que la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones ambientales y sus programas se lleva a cabo con más fuerza.

A escala de las comunidades, una organización Miembro de la UICN de México está empoderando a las mujeres para que accedan a la cadena de suministro de un determinado fruto de cáscara que crece en un árbol y controlen dicha cadena, y el Miembro de la UICN Fundación Antonio Núñez Jiménez de la Naturaleza y el Hombre (FANJ), de Cuba, está empoderando a las mujeres y centrándose en masculinidades saludables para cambiar las normas sociales discriminatorias por razón de género en la conservación. Además, en la República Dominicana, el Miembro de la UICN Sur Futuro está llevando a cabo dos proyectos distintos sobre el empoderamiento de la mujer y la creación de resiliencia frente al cambio climático con una perspectiva de género.

A escala de las instituciones, el Miembro de la UICN Grupo Jaragua, de la República Dominicana, cuenta con una política sobre el género y la conservación y ha participado en la creación de planes nacionales de igualdad de género. En Guatemala, organizaciones como Sotzil, FCA y Ak Tenamit también disponen de políticas de género y trabajan con mujeres indígenas en cuestiones de conservación. Además, una persona encuestada del Ecuador enumeró muchas organizaciones en el país con experiencia en la inclusión de la perspectiva de género en su labor, aparte de publicaciones. Por último, a escala internacional, el Miembro de la UICN FARN, de Argentina, participa en grupos de mujeres y en las esferas de adopción de decisiones de acuerdos ambientales multilaterales y fondos ambientales. El único ejemplo señalado por otras regiones fue el del Miembro de la UICN ECOTRUST, de Uganda, que trabaja con familias enteras, empoderándolas sobre la importancia de incluir a las esposas y en algunos casos a los hijos en la toma de decisiones sobre el uso de los recursos.

La mayoría de las personas encuestadas de organizaciones Miembros indicaron que el acceso a los productos del conocimiento y herramientas es la necesidad principal para incluir la perspectiva de género en su organización. En segundo lugar y con el mismo nivel de importancia, mencionaron la necesidad de políticas internas que incorporen las consideraciones de género, capacitación y apoyo técnico (véase la Figura 9). Varias personas también señalaron otras necesidades, tales como contar con voluntarios sobre cuestiones de género y una red de género para intercambiar y desarrollar capacidades sobre este tema; y, en el caso de los que ya cuentan con estas capacidades, aportar ayuda económica para que puedan incluir la perspectiva de género en sus proyectos en vez de tener que contratar a consultores especializados en cuestiones de género.

Figura 9: Necesidades de los Miembros de la UICN para incluir la perspectiva de género en sus organizaciones



# SECRETARÍA DE LA UICN

La Secretaría de la UICN cuenta con una plantilla de unos 900 empleados en más de 50 países. Tiene una estructura descentralizada, con oficinas fuera de la sede, regionales, nacionales y de proyectos repartidas en todo el mundo, que se centran en temas clave y están organizadas en 11 regiones operativas. Desempeña un papel importante en la implementación de acciones con perspectiva de género en los programas y proyectos de la UICN y sigue las orientaciones de la Política de la UICN sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, de 2018, que se centra en la inclusión de la perspectiva de género en el programa de trabajo de la UICN. La Política arriba mencionada establece concretamente que el Director General tiene la responsabilidad de supervisar esta cuestión, enviando un mensaje contundente a todo el personal, los socios y los interesados para que en su programación adopten un enfoque proactivo, sensible las cuestiones de género y basado en los derechos.

Para poder entender mejor el estado de la aplicación de la Política de Género de la UICN – y particularmente de las medidas adoptadas para responder a la sección de esa política relativa al plan de aplicación – y también para conocer las medidas adoptadas por la Unidad de Recursos Humanos para promover un ambiente de trabajo inclusivo en la UICN, el Grupo de tareas seleccionó a 40 representantes de la Secretaría (13 mujeres y 27 hombres) para responder a cuestionarios específicos. De estos, respondieron 27 personas (el 67%) (6 mujeres y 21 hombres). De 27 respuestas, 22 fueron de Directores Mundiales, Directores Regionales, Directores de Programas y Coordinadores Regionales de Programas de la UICN, una fue de una persona que trabaja en Recursos Humanos, una fue del GPGR, y tres fueron de la Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos.

En los siguientes apartados se presentan los resultados sobre cómo la Secretaría ha aplicado la Política de Género de la UICN en relación con las medidas del plan de aplicación centradas en lo siguiente:

- Sistemas de planificación y aprobación de programas y proyectos, haciendo hincapié en cómo los sistemas de planificación y aprobación garantizan la búsqueda sistemática de riesgos de discriminación por razones de género y en las medidas para atajar dicha discriminación;
- Diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, centrándose en el acceso
  a las capacidades necesarias y los recursos asignados para garantizar que se tengan
  en cuenta las cuestiones de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la
  evaluación de proyectos;
- Sistemas de seguimiento y evaluación de programas, prestando atención a los sistemas y recursos existentes para hacer un seguimiento y una evaluación de los avances en materia de igualdad de género en el Programa de la UICN y en cómo esos sistemas promueven un aprendizaje más amplio y una utilización de este para

- fundamentar acciones que incorporen las cuestiones de género con un impacto cada vez mayor; y
- Generación de conocimientos, capacitación y aprendizaje, centrándose en cómo el Programa de la UICN apoya la generación de conocimientos, la capacitación y el aprendizaje sobre las acciones con perspectiva de género.

En un apartado adicional se presentan los resultados de la encuesta sobre lo siguiente:

 Recursos humanos, prestando atención al estado de las medidas adoptadas por la UICN para establecer y ejecutar políticas encaminadas a garantizar una plantilla equitativa en términos de género y en las capacidades y las buenas prácticas en la Unidad de Recursos Humanos para promover y apoyar la aplicación de una política de género.

# Sistemas de planificación y aprobación de programas y proyectos

La parte de la UICN responsable de los resultados, el seguimiento y la evaluación del Programa de la UICN y su Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos han creado el *Project Appraisal and Approval System* o PAAS, un sistema de evaluación y aprobación de proyectos que se requiere para el diseño, la propuesta, el contrato, la evaluación y el cierre de proyectos y es el procedimiento obligatorio de evaluación y aprobación para poder presentar el diseño o la propuesta de un proyecto a los donantes. También han elaborado las *Project Guidelines and Standards* o PGS (Directrices y normas sobre proyectos), que son una hoja de ruta y un juego de herramientas para seleccionar, identificar, planificar, ejecutar, supervisar, evaluar y cerrar los proyectos de la UICN, independientemente de si la UICN actúa como organismo de implementación o ejecución. Para evaluar el riesgo, el PAAS incluye el examen técnico a cargo de otros expertos, evaluaciones de riesgo y la aprobación, y también está el Sistema de Gestión Ambiental y Social (ESMS, por sus siglas en inglés), que cuenta con las herramientas para efectuar la evaluación de riesgos.<sup>32</sup>

Las ideas y proyectos de la UICN tienen que ser conformes al PAAS, a las PGS o al ESMS en función de los requisitos y el presupuesto del proyecto. Por este motivo, las herramientas de esos sistemas relacionadas con el género se utilizan al elaborar las ideas o la propuesta del proyecto. Todas las herramientas relacionadas con el género están disponibles en la página web de las PGS,<sup>33</sup> que también contiene una presentación sobre la inclusión de la perspectiva de género para promover el aprendizaje sobre las herramientas de género y su utilización a mayor escala.<sup>34</sup>

#### Project Guidelines and Standards, PGS (Directrices y normas sobre proyectos)

Según el personal de la Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos, la inclusión de la perspectiva de género en el sistema PGS figura en la documentación orientativa. Algunos ejemplos de esa documentación son:

- El Módulo 1 de las PGS contiene un Anexo sobre el Género.<sup>35</sup> También menciona que "Los proyectos aplican salvaguardias ambientales y sociales para minimizar los impactos ambientales y sociales negativos, y la perspectiva de género está integrada en todas las actividades sobre el terreno." [Traducción no oficial del documento, disponible únicamente en inglés]
- El Módulo 2, *Project Identification and conceptualisation* (Identificación y conceptualización de proyectos, únicamente en inglés), incluye información sobre la *Gender Equality Strategy and Gender Marker* (estrategia de igualdad de género y el

Gender-related tools.

<sup>32</sup> IUCN ESMS.

Presentation on gender mainstreaming.

Module #1 PGS Gender Annex.

- marcador de género) para los proyectos;<sup>36</sup> en la *Stakeholder Analysis Template* (plantilla de análisis de partes interesadas)<sup>37</sup> se solicita el desglose por géneros; y la parte llamada *Concept Template* (Modelo de concepto) contiene una sección al principio para documentar el nivel del marcador de género en una escala.<sup>38</sup>
- La página web de las PGS cuenta con un submódulo 3.8 completo (únicamente en inglés) sobre la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos que está basado en la política de género de la UICN.<sup>39</sup> La versión más actualizada de la herramienta de inclusión de la perspectiva de género estará disponible en diciembre de 2020.

## Sistema de Gestión Ambiental y Social (ESMS)

La finalidad del ESMS es garantizar que se eviten los riesgos relacionados con el género. El cuestionario inicial del ESMS contiene preguntas diseñadas para detectar posibles riesgos relacionados con el género, incluida la violencia de género. El documento IUCN Environmental and Social Management Plan Template (modelo del Plan de Gestión Ambiental y Social de la UICN, conocido como ESMP por sus siglas en inglés) contiene una sección donde se especifica la estrategia para evitar los riesgos relacionados con el género. La sección sobre género del ESMP se utiliza para hacer un seguimiento de los riesgos ambientales y sociales (incluidos los relacionados con el género). En el caso de proyectos que vayan a ser presentados al Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y al Fondo Verde para el Clima (GCF, por sus siglas en inglés), la persona a cargo de la coordinación del ESMS debe garantizar la aplicación de estas herramientas de seguimiento y, en otros proyectos, la persona que dirige el proyecto es responsable de garantizar la aplicación del cuestionario inicial. El ESMS exige que se tomen medidas para atajar todos los riesgos observados, incluidos los relativos al género. En el cuadro 2 o 3 de la plantilla del ESMP, se hace un seguimiento de los avances en la aplicación de la estrategia de mitigación de todos los riesgos observados.40

El cuestionario inicial del ESMS se actualiza cuando se observan deficiencias en la antigua versión o para integrar nuevos riesgos. Se está elaborando una nueva nota informativa sobre el ESMS que contiene instrucciones y propuestas de medidas para evitar o mitigar los riesgos relacionados con el género y el riesgo de violencia de género. El ESMS también contiene el Estándar de la UICN sobre Pueblos Indígenas (únicamente en inglés), que establece los requisitos en materia de evaluación y gestión del riesgo para los proyectos de la UICN a fin de evitar impactos negativos sobre los pueblos indígenas.<sup>41</sup>

# ¿Cómo se utilizan los sistemas en los programas y proyectos?

Los 22 Directores Mundiales y Regionales, Directores de Programas y Coordinadores Regionales de Programas de la UICN que respondieron al cuestionario tenían constancia de la existencia de la Política de Género de la UICN. La mayoría de ellos manifestaron ser conscientes de la relevancia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para la planificación estratégica y el diseño de programas, el desarrollo y la ejecución de proyectos, los estándares, la elaboración de productos del conocimiento y la contratación de personal. El 93% afirmó incluir el género (en mayor o menor medida) en la planificación estratégica o la programación, y unas pocas personas indicaron que no se incluye el género. Algunas respuestas señalaron la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como cuestiones de ética y derechos humanos en los casos en los que es necesario combatir e invertir la discriminación histórica y también desde una perspectiva de capacidad de actuación, ya que la conservación es más efectiva cuando las personas están empoderadas. Por lo tanto, la inclusión de la perspectiva de género es esencial para lograr la

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Gender equality strategy and gender marker.

<sup>37</sup> Stakeholder analysis template.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Concept template.

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Sub-module 3.8 on gender mainstreaming in all project phases.

<sup>40</sup> IUCN ESMP Template.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> ESMS IUCN Standard on Indigenous Peoples.

misión de la UICN, entre otras cosas en materia de justicia y equidad. Unas cuantas personas encuestadas destacaron la importancia de la inclusión social más allá del género y la necesidad de atajar las causas fundamentales de las desigualdades. Por último, también se mencionaron los requisitos en materia de igualdad de género de los donantes, como el GCF, el FMAM y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA) como incentivo importante para incluir la perspectiva de género.

Entre el personal de la Secretaría, la sensibilización sobre cuestiones de género, el apoyo a la política de género de la UICN y el compromiso de incluir la perspectiva de género fueron relativamente elevados. No obstante, se indicó que el problema radica en que no se materializa la política de género en una práctica general, permanente y coherente. A escala institucional, hay algunos procesos dirigidos a cuestiones de género que están cobrando más importancia en las evaluaciones del diseño y otros aspectos de los proyectos, como el PAAS y las PGS, que garantizan la inclusión de la perspectiva de género en el ciclo de los proyectos, y el ESMS, que garantiza la evaluación sistemática de riesgos de discriminación por razones de género. No obstante, las personas encuestadas indicaron que la organización tendrá que institucionalizar más medidas, prácticas y recursos para lograr los resultados que se establecen en la política.

En cuanto a las medidas para atajar los riesgos y promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de manera proactiva en los proyectos, el 82% de las personas encuestadas afirmaron analizar las cuestiones de género en el diseño de los proyectos. Se indicó que, en el caso del FMAM y el GCF, la información y las recomendaciones extraídas del análisis de género apoyan la elaboración de un plan de acción sobre el género, según lo exigen estos donantes. Aproximadamente el 77% de las personas encuestadas indicaron que analizan los riesgos relacionados con el género en los proyectos. En cambio, solo en torno al 25% incluyen consideraciones relacionadas con la violencia de género en las evaluaciones de riesgo.

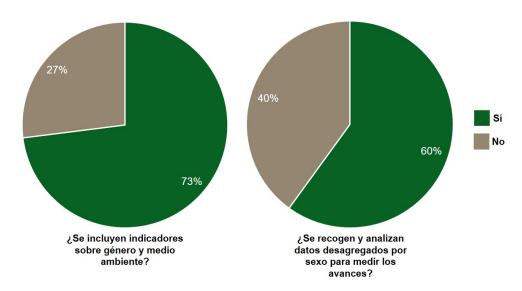
En el caso del ESMS, el principal obstáculo ha sido la falta de tiempo para garantizar un buen diseño de proyectos. Aunque varios miembros del personal de la UICN tienen mucha experiencia con cuestiones de género, aún hay una cierta falta de competencias o experiencia en materia de inclusión de la perspectiva de género en los siguientes ámbitos: análisis de género (concretamente cómo obtener datos significativos que refuercen el diseño de los proyectos), diseño de proyectos sensibles al género (cómo incorporar medidas encaminadas a incluir la perspectiva de género en el diseño y las actividades de los proyectos) y seguimiento (cómo elaborar buenos indicadores y metas).

# Diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos sensibles al género

La Secretaría ha recibido formación sobre las PGS, el PAAS y el ESMS que incluye la información en estos procesos sobre la inclusión de la perspectiva de género y el análisis de los riesgos relacionados con el género en el diseño de proyectos y programas. El 82% de las personas encuestadas confirmaron que utilizan el análisis de género en el diseño de sus proyectos, aunque no existe ningún sistema para hacer un seguimiento de la calidad de esos análisis. Los conocimientos informales del GPGR sobre la calidad indican que el personal de la UICN aún necesita mayor capacitación sobre esta cuestión. Otras medidas que muestran las capacidades del personal para incrementar la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y promover de manera proactiva la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son la inclusión de cuestiones de género en la teoría del cambio de los proyectos, que el 82% de las personas encuestadas manifiesta llevar a cabo. En lo que se refiere al seguimiento y la evaluación, en torno al 73% señalan que establecen indicadores sobre cuestiones de género, y el 60% recogen y utilizan datos desagregados por sexo en la ejecución de los proyectos y programas (véase la Figura 10). Además, en relación con los sistemas de seguimiento y evaluación, se afirma que estos se podrían mejorar para hacer un

mejor seguimiento de los cambios en las brechas de género. Estas respuestas indican que es necesaria una mejora de las capacidades en este ámbito.

Figura 10: Directores y Coordinadores Regionales de Programas que utilizan indicadores de género y recogen datos desagregados por sexo en el Programa y los proyectos



Según la evaluación externa más reciente, el informe anual de 2018 de la UICN muestra que el Consejo de la UICN está prestando más atención a disponer de una cartera de proyectos que tengan en cuenta las cuestiones de género y pone de relieve un importante caso de estudio sobre la inclusión de la perspectiva de género en el programa de gestión de cuencas fluviales BRIDGE (ganador del premio al impacto en la categoría de género). El examen de las publicaciones disponibles revela que la consideración de aspectos relacionados con el género y los pueblos indígenas en la ejecución de proyectos varía bastante entre proyectos. Suele ser elevada en los proyectos de la ORMACC, entre los que varios casos de éxito ilustran la inclusión de los pueblos indígenas y la atención a cuestiones de género. En cambio, es más desigual en los proyectos mundiales y de la Oficina Regional para África Oriental y Austral (ESARO).

Una opción señalada por las personas encuestadas para mejorar las capacidades de los programas en materia de género es incrementar la colaboración con el equipo de género del GPGR de la UICN, que puede brindar apoyo técnico. En torno al 77% de las personas encuestadas afirmaron haber establecido algún grado de colaboración con el GPGR de la UICN. Otra medida propuesta para incrementar las capacidades de género es contar con un equipo de trabajo diverso y contratar a personas con capacidades y conocimientos adecuados en materia de inclusión social.

También se pidió a las personas que indicaran los principales obstáculos para aplicar la Política de Género de la UICN en sus programas y proyectos. Los Directores Mundiales y Regionales señalaron la falta de acceso o el acceso limitado a la capacitación y la asistencia técnica como principales obstáculos. Para los Directores y Coordinadores Regionales de Programas, los principales obstáculos son la falta de presupuesto para tomar medidas sobre género y el acceso limitado a herramientas, metodologías, datos desagregados por sexo, indicadores y personas expertas en género. Esta información es pertinente para entender qué aspectos son necesarios para incrementar las capacidades de la Secretaría con el objetivo de mejorar el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos sensibles al género.

El 64% de las personas encuestadas de la plantilla de la Secretaría afirmaron que a menudo asignan fondos en los presupuestos para la ejecución de medidas relacionadas con el género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos; el 27% respondió que rara vez asignan fondos para medidas sobre género y el 9% no respondió. También se señaló la necesidad de trabajar en el modelo de gestión de los programas para garantizar que se asignen suficientes recursos de los proyectos para mejorar las acciones con perspectiva de género. Además, se indicó que un gran número de donantes se centran principalmente en resultados en materia de conservación, lo cual contribuye a que se asignen menos fondos a cuestiones sociales.

Las personas encuestadas de la Secretaría señalaron prácticas y medidas para reforzar la inclusión de la perspectiva de género aparte de las medidas establecidas para el desarrollo y la ejecución de proyectos. No obstante, estas medidas no se han aplicado sistemáticamente en los programas mundiales y regionales de la UICN. Algunos ejemplos de medidas adoptadas son la elaboración de un plan de acción sobre el género, como en el caso de la Oficina Regional de Oceanía (ORO), en el que se establecen áreas para la realización de actividades y capacitación en materia de género.

Otras medidas pertinentes son contar con un plan de dotación de personal para la región a fin de garantizar que la composición de los equipos sea más inclusiva, designar un punto focal sobre género para el programa, elaborar una estrategia de género para el programa y forjar alianzas estratégicas con organizaciones que trabajen sobre cuestiones de género en las regiones. Por ejemplo, la Oficina Regional de Asia ha designado un punto focal regional que asesora sobre la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de UICN Asia desde hace más de 15 años. Otro ejemplo: el programa Manglares para el Futuro probablemente sea el primero de la UICN en el que se elaboró una estrategia para la inclusión de la perspectiva de género en 12 países como parte de su ejecución. Esto llevó a la elaboración de herramientas para la investigación en materia de género y orientaciones sobre capacitación, y también al establecimiento de una red activa de profesionales del género y el desarrollo en toda Asia. La oficina también tiene una relación de trabajo muy estrecha con el grupo de tareas sobre género de la CPAES y con organizaciones regionales, como ONU Mujeres, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Mujeres organizadas para el cambio en la agricultura y la gestión de recursos naturales (WOCAN, por sus siglas en inglés), Stockholm Environment Institute (SEI, el Instituto del Ambiente de Estocolmo) y los puntos focales sobre género de los principales donantes intencionales.

En lo que respecta a los programas mundiales, el Programa del Agua ha trabajado arduamente para incluir la perspectiva de género en la elaboración de la herramienta GReACT y otras publicaciones sobre género. Los responsables del programa manifestaron que llevarían más acciones a cabo si tuvieran los recursos y el tiempo necesarios. En el caso de la Unidad de Políticas Mundiales, esta ha forjado una relación estrecha con el equipo de género del GPGR, que brinda apoyo mediante contribuciones y mensajes clave a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y participa y colabora *in situ* en las distintas Conferencias de las Partes de las convenciones de las Naciones Unidas. Unos cuantos programas mundiales como el Programa de Bosques o programas regionales como la ORMACC o ESARO han establecido acuerdos internos con el equipo de género del GPGR para brindar apoyo en la ejecución de los proyectos.

El personal de la Secretaría también describió prácticas empleadas para incluir las consideraciones de género, como tener en cuenta la composición de las delegaciones de la UICN y la organización de distintos eventos y reuniones, así como la participación en estos (p. ej., no se permiten mesas redondas integradas solo por hombres). También se señaló la importancia de tener en cuenta los conocimientos de las mujeres de manera más sistemática

en el Programa de la UICN y, al trabajar con pueblos indígenas, la necesidad de distinguir entre hombres y mujeres y tomar en consideración las cuestiones culturales.

# Sistemas de seguimiento y evaluación de proyectos

El Portal de programas y proyectos de la UICN, elaborado recientemente, es una base de datos de proyectos y un sistema de información sobre la gestión de proyectos con opción de búsqueda. A partir de la cartera de proyectos de la UICN, genera informes para responsables de proyectos o programas, el personal directivo superior y los donantes que pueden aportar información sobre las consideraciones de género en los proyectos en toda la UICN. Por ejemplo:

- El Portal contribuirá al seguimiento del marcador de género, al que se hace referencia en el Módulo 2 de las PGS. El marcador de género de la UICN es un nuevo elemento creado por la Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos para determinar hasta qué punto se ha integrado bien el género en la cartera de proyectos de la UICN y mostrar el impacto a escala mundial. Es una herramienta de rendición de cuentas y aprendizaje que ayuda a los equipos de los proyectos a mejorar las medidas e inversiones relativas a cuestiones de género y permite hacer un seguimiento y analizar las tendencias por regiones, temas y programas. Está previsto que mejore la capacidad de la UICN de presentar informes sobre sus compromisos en materia de igualdad de género. La interfaz del Portal para integrar y seguir el marcador de género está en preparación en 2020.
- En cuanto al seguimiento de los indicadores relacionados con el género, en el marco del Programa de la UICN 2017-2020, actualmente en curso, solo la meta 26 incluye a las mujeres, y el Portal contiene algunos datos sobre los proyectos. <sup>42</sup> Cabe destacar que las metas e indicadores para el Programa 2021-2024 se están elaborando en este momento y que el equipo de género del GPGR debería participar en este proyecto.
- Una manera de contribuir a hacer un seguimiento de los resultados de los proyectos en materia de género y comunicarlos es a través del sitio web de PANORAMA,<sup>43</sup> al que contribuyen los proyectos de la UICN a través del Portal cuando se cierra un proyecto. Este sitio web pone de relieve enfoques con perspectiva de género en los proyectos mediante un sistema de marcado, que puede contribuir a garantizar que los responsables de los proyectos comuniquen los resultados y/o dificultades en materia de género.

La Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos indica que no hace un seguimiento de las directrices, herramientas o plantillas, que considera que "son propiedad" del GPGR, y por lo tanto tiene la expectativa de que este se encargue del mantenimiento y actualización todas las herramientas. Además, en el futuro, se añadirá una sección sobre la inclusión de la perspectiva de género al Portal de proyectos; los requisitos, la formación y el seguimiento sobre esta cuestión estarán a cargo del GPGR.

# Generación de conocimientos y capacitación en materia de género

El equipo de género del GPGR, así como los distintos equipos y unidades de la Secretaría, contribuyen al liderazgo intelectual, la generación de conocimientos, la capacitación y la sensibilización sobre la inclusión de la perspectiva de género en toda la UICN. Muchos de los productos del conocimiento se utilizan para fundamentar una programación sensible a las cuestiones de género y avanzar en este sentido. A continuación se citan algunos ejemplos, aunque es probable que se puedan obtener más, lo cual sería recomendable.

 En lo que respeta al género y la pesca, mediante la elaboración de la publicación conjunta de la UICN y USAID Advancing Gender in the Environment: Gender in Fisheries - A Sea of Opportunities (Avance del género en el medio ambiente: El

4

<sup>42</sup> Véase: https://confluence.iucn.org/display/KMD/I.26.2.

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> PANORAMA Solutions: <a href="https://panorama.solutions/en/explorer?theme%5B0%5D=499">https://panorama.solutions/en/explorer?theme%5B0%5D=499</a>

- género en la pesca: un mar de oportunidades, únicamente en inglés) ha sido posible realizar un trabajo de sensibilización, implicar a otros colegas y utilizar la publicación como material de formación para distintos proyectos, como los dirigidos por la UICN en América Central y Mozambique.<sup>44</sup>
- Se han preparado y llevado a cabo varias series de seminarios web<sup>45</sup> y un curso MOOC sobre cuestiones ligadas al género y el medio ambiente (en inglés),<sup>46</sup> que están disponibles en Internet para todo el mundo, ya sea de la UICN o no.
- Se están generando y aplicando nuevos conocimientos mediante acuerdos internos. Por ejemplo, el trabajo en colaboración realizado gracias a un acuerdo interno entre el GPGR y el Programa Mundial de Bosques ha permitido que se obtengan nuevos conocimientos sobre el género y la restauración de paisajes forestales.<sup>47</sup>
- La metodología y los análisis de género de los Planes de Acción de Cambio Climático y Género (ccGAPs, por sus siglas en inglés), elaborados por el equipo de género de la UICN, se utilizan y aplican habitualmente en distintos países y sirvieron para fundamentar el proyecto sobre el género en Pakistán, al que el GCF prestó apoyo en su fase de preparación. El equipo de género del GPGR de la UICN también utiliza la información general de muchos proyectos para brindar asesoramiento y recomendaciones sobre otros proyectos de la UICN (p. ej., para proyectos del GCF).<sup>48</sup>
- La publicación de 2020 de la UICN sobre la violencia de género y los vínculos con el medio ambiente fue muy compartida en toda la Unión y dio lugar a varias solicitudes concretas de información y apoyo. 49 Por ejemplo, a petición de varios trabajadores y Miembros de la UICN, el equipo elaboró una nota informativa sobre la violencia de género y los vínculos con el medio ambiente en el contexto de la COVID-19.50 Además, también se están integrando los componentes de la violencia de género en otros proyectos, tales como un proyecto sobre resiliencia costera y cambio climático en Mozambique y un proyecto de USAID sobre la pesca en Indonesia. También se intercambian conocimientos habitualmente con los Miembros (p. ej., las unidades denominadas safeguard units, en inglés, del WWF y Conservation International).
- Los datos y análisis de la plataforma de Información sobre el Medio Ambiente y el Género (EGI, por sus siglas en inglés) se utilizan en diversas propuestas de provectos.<sup>51</sup>
- El Marco de Gobernanza de los Recursos Naturales (NRGF, por sus siglas en inglés) es una iniciativa de la UICN creada con el fin de ser un método robusto, inclusivo y creíble para evaluar y mejorar la gobernanza de los recursos naturales a distintos niveles y en diversos contextos. Su objetivo general es establecer normas y orientaciones para los responsables de la adopción de decisiones a todos los niveles a fin de que se tomen decisiones mejores y más justas sobre la utilización de los recursos naturales y la distribución de los beneficios de la naturaleza, aplicando principios de buena gobernanza, de forma que una mejor gobernanza que tenga en cuenta las cuestiones de género incremente las contribuciones de los ecosistemas y la biodiversidad a la equidad y la sostenibilidad.<sup>52</sup>

26

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Advancing Gender in the Environment: Gender and Fisheries- A sea of opportunities.

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Véanse los seminarios web aquí: <a href="https://genderandenvironment.org/?s=webinar">https://genderandenvironment.org/?s=webinar</a>

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> MOOC sobre el género y el medio ambiente: https://unccelearn.org/course/view.php?id=39&page=overview

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Directrices sobre la restauración con perspectiva de género: <a href="https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2017-009.pdf">https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2017-009.pdf</a> (únicamente en inglés).

<sup>48</sup> Climate Change Gender Action Plans (ccGAPs).

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Gender-based Violence and Environment Linkages: The Violence of Inequality.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Gender-based violence and environment linkages: COVID-19.

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Plataforma EGI de la UICN.

<sup>52</sup> IUCN NRGF.

Se observó en el examen externo del Programa de la UICN 2017-2020, concretamente en el informe anual sobre los progresos realizados en 2018, que se esperaba que la Meta 5 sobre los conocimientos generados por la UICN, incluidos los conocimientos sobre las cuestiones de género, se alcanzara plenamente en 2018. El logro se midió en el número de descargas de documentación sobre el valor y la conservación de la naturaleza y el número de artículos científicos publicados por la UICN. Sin embargo, no se hace referencia a ninguna evaluación cualitativa de cómo se comunicaron los conocimientos sobre cuestiones de género ni de qué efecto pueden haber tenido sobre aquellos a los que se les comunicó con el fin de influir sobre decisiones y acciones clave a escala mundial, regional y local.

Para apoyar la generación y el intercambio de conocimientos así como la capacitación, las personas encuestadas señalaron que serán necesarias más inversiones en aprendizaje e intercambio de información a fin de desarrollar estructuras y crear entornos propicios para mejorar las capacidades en materia de género en toda la Unión. Entre otras cosas, esto requiere que el personal responsable del seguimiento, la evaluación y el aprendizaje apoye la elaboración de indicadores sobre género y conocimientos sobre procesos que tengan en cuenta las cuestiones de género. También es importante contar con orientaciones específicas para elaborar presupuestos sensibles al género.

#### Oficina de Recursos Humanos

Para institucionalizar el género es necesario un cambio cultural en la organización y la Unidad de RR. HH. es un actor importante. El Grupo se concentró en averiguar qué medidas ha adoptado esta unidad para promover un ambiente de trabajo inclusivo y en las medidas establecidas para hacer un seguimiento y garantizar el cumplimiento de las políticas que contribuyen a un entorno de trabajo inclusivo en materia de género. La Unidad de RR. HH. ha avanzado en la preparación de un sistema para garantizar la igualdad de género en la UICN. El sistema está basado en el establecimiento de políticas y procedimientos. La lista de políticas y medidas de la UICN que incluyen consideraciones sobre el género está disponible para que la pueda consultar el personal.<sup>53</sup> El departamento de RR. HH. aplica todos los procedimientos y políticas existentes. A continuación se describen algunos ejemplos de políticas y procedimientos.

- Reclutamiento de talentos: La política de adquisición de talentos pone de relieve que se debe invertir el máximo esfuerzo en lograr el equilibrio de género y la diversidad en la plantilla de la Secretaría. Por lo tanto, las personas responsables de la contratación deberían tener en cuenta las disparidades étnicas o de género existentes en las unidades contratantes. Si no se presentan suficientes candidatas cualificadas a una unidad en la que existe un desequilibrio de género, se debe hacer un esfuerzo adicional para encontrar y atraer candidatas con el mismo nivel de cualificaciones antes de dar por válida la lista de preselección. Además, las personas responsables de la contratación deben evaluar las candidaturas teniendo en cuenta la diversidad geográfica existente en las respectivas oficinas nacionales y regionales y también en la Sede.<sup>54</sup>
- Políticas: Existen políticas encaminadas a facilitar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro. La UICN procura dotarse de una plantilla cuya diversidad refleje la riqueza de sus Miembros, socios, constituyentes y beneficiarios. De conformidad con la sección 7 del Reglamento del Personal de la UICN, esto comprende, sin limitarse a estos aspectos, la edad, el género, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la religión o las convicciones, las opiniones políticas y el origen social. Esta diversidad debe ser visible en la manera en que la Secretaría contrata, promueve y apoya el desarrollo profesional de su plantilla. Algunos ejemplos de políticas son el Código de Conducta y Ética Profesional para la Secretaría, 55 el Reglamento del Personal de la

\_

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> IUCN Policies and measures to ensure a gender equitable and inclusive workforce.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> IUCN Talent Acquisition Policy (2018).

https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/code\_of\_conduct\_and\_professional\_ethics\_final\_en\_april\_2013.pdf.

- UICN,  $^{56}$  y la Política de protección frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.  $^{57}$
- Remuneración y beneficios: La UICN efectuó un análisis de la brecha salarial en 2019 que reveló que no existe una brecha salarial atribuible al género. El IUCN Pay Gap Report (Informe de la UICN sobre la brecha salarial) contiene información detallada sobre el análisis y los resultados del análisis.<sup>58</sup>
- Relaciones laborales: Los miembros del personal que deseen obtener una compensación por una queja de índole laboral deben, en primer lugar, comunicar el problema a su superior inmediato y/o a la persona responsable del lugar de destino en cuestión, que deberá tomar las medidas necesarias para resolver el problema, en caso necesario con la ayuda y asistencia del Grupo de gestión de los Recursos Humanos. Si el miembro del personal considera, por la razón que sea, que la queja no se puede tratar o resolver fácilmente a través de ninguno de esos canales, tendrá la posibilidad de denunciar la situación ante el equipo creado para estos fines, llamado Ombudsman Team en inglés.<sup>59</sup>

La Unidad de Recursos Humanos está finalizando el borrador de proyecto llamado *Global Policy around Flexible Work Arrangements* (Política mundial sobre disposiciones laborales flexibles), cuyo objetivo es que se aborde la cuestión de manera coherente en toda la institución teniendo en cuenta los requisitos legales de cada zona. Los miembros del personal que tengan hijos u otros empleados interesados tienen la posibilidad de solicitar trabajar a tiempo parcial (50/60/80%), a condición de que lo apruebe la dirección.

La Unidad de RR. HH. se encarga de que el personal esté enterado de las políticas de género de la organización y las cumpla estableciendo requisitos en materia de formación para todo el personal. Algunas formaciones tienen lugar al principio de la contratación y otras son anuales, tales como un test anual para refrescar los conocimientos del personal sobre la Política de protección frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Además, el examen periódico realizado por el departamento de la brecha salarial por género y los análisis de la diversidad de género que efectúa la Unidad de RR. HH. garantizan la adopción de medidas con perspectiva de género. La UICN también se asegura de que sus políticas y directrices sean examinadas por el Asesor Jurídico de la UICN y un jurista para garantizar que la organización cumpla todos los requisitos legales. Dichas políticas y directrices se actualizan en caso necesario. La UICN forma parte de una red de recursos humanos (45 organizaciones: organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales internacionales y fundaciones privadas en Suiza) con la que intercambia y comparte buenas prácticas de manera habitual. El departamento documenta e investiga casos de incumplimiento de las políticas y hace los cambios o ajustes necesarios cuando procede.

# RECOMENDACIONES

A partir de la información extraída del cuestionario y de la documentación pertinente de la UICN, el Grupo de tareas sobre género recomienda lo siguiente para el Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN. Pueden existir solapamientos y similitudes entre las recomendaciones de cada Unidad, pero el grupo ha separado estas recomendaciones para responder a los resultados sobre cada unidad.

#### **CONSEJO DE LA UICN**

 Establecer una estructura a escala de todo el sistema para incluir la perspectiva de género mediante una Estrategia y un Plan de Acción Permanentes de la IUCN sobre el Género. Para incluir la perspectiva de género en el Consejo, la Secretaría,

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document\_id=20834.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/policy on protection from sexual exploitation abuse and harassment - 2019 pdf

<sup>58</sup> https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document\_id=20873

https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document\_id=20868

las Comisiones y los Comités Nacionales y Regionales, es necesario que existan las estructuras necesarias. La creación de un Grupo de tareas sobre género del Consejo y el encargo del presente informe son pasos importantes y el Consejo debería plantearse la posibilidad de tener un Grupo de tareas sobre género o un grupo de trabajo o comité similar de carácter permanente, como por ejemplo un Comité Permanente sobre Género, como sugirió una persona encuestada. Este órgano debería ser responsable de elaborar términos de referencia para los puestos que lo integren y de crear, aplicar y supervisar una Estrategia de Género de la UICN que se aplique a todos los órganos (o de actualizar la que ya existe) y un Curso de acción sobre el género (Course of Action on Gender, en inglés) actualizado o un Plan de Acción sobre el Género. Disponer de ese tipo de estructuras es fundamental para abordar las demás recomendaciones, incluida la capacidad de asignar recursos de manera eficaz, señalada por varias personas encuestadas en lo que se refiere a la necesidad de elaborar presupuestos sensibles al género. Las recomendaciones formuladas en los siguientes subapartados de este informe también podrían incluir partes centrales de la Estrategia y el Plan de Acción sobre el Género, con un proceso participativo de examen y contribuciones de otros expertos para hacer un escrutinio de las aportaciones adicionales de forma que se genere un sentimiento de pertenencia en toda la Unión.

- Revisión de los Estatutos y el Reglamento de la UICN, el Manual del Consejo y demás documentación orientativa. Para garantizar la igualdad de género en el Consejo de la UICN, es necesario reforzar los procedimientos y orientaciones existentes. La integración de recomendaciones explícitas para el equilibrio de género y la inclusión social en todos los puestos del Consejo puede contribuir al logro de este objetivo. Además, dado que algunas personas encuestadas indicaron que la rendición de cuentas es limitada, el Consejo debería plantearse convertir estas recomendaciones o sugerencias en una exigencia y también la posibilidad de reforzar la supervisión de los nombramientos y establecer un mecanismo de rendición de cuentas. Como manifestaron dos personas, el establecimiento de cupos de género es una forma de acción positiva que se puede tener en cuenta, ya que ha demostrado que contribuye a reducir las barreras de género en los equipos directivos.
- Revisión del número de Consejeros Regionales o compromiso de que haya una mayoría rotatoria. En algunas regiones, el número de Consejeros Regionales electos es impar, lo cual impide lograr el "equilibrio" de género a escala regional. El Consejo de la UICN podría plantearse la posibilidad de modificar el número de Consejeros Regionales para facilitar una representación igualitaria en el Consejo o comprometerse a hacer un seguimiento de la representación mayoritaria y garantizar la rotación de esta. Por ejemplo, si durante un mandato de cuatro años hay dos hombres y una mujer, en el siguiente mandato debería haber dos mujeres y un hombre. Incrementar este número también podría contribuir a un Consejo más diverso.
- Sensibilizar a las organizaciones Miembros de la UICN e incrementar su capacidad. Los resultados de la encuesta muestran que sería recomendable que los miembros del Consejo comprendieran mejor las causas fundamentales de la desigualdad de género y cómo incluir la perspectiva de género. Dado que las candidaturas a los puestos del Consejo son voluntarias, y a menudo se presentan las personas responsables de las organizaciones Miembros de la UICN, se debería fomentar en especial la participación, la implicación y el liderazgo de las mujeres (y otras personas o pueblos infrarrepresentados). El Consejo debería plantearse la posibilidad de facilitar mecanismos y procesos para crear conciencia sobre el género y la inclusión social e incrementar la capacidad de sus Miembros para que haya una representación más diversa en el Consejo e incorporar realmente la perspectiva de género en las estructuras y la labor de todos los órganos de la UICN. Por ejemplo, el Congreso Mundial de la Naturaleza puede brindar espacios para ello.

#### **COMISIONES DE LA UICN**

- Hacer hincapié en los compromisos de no discriminación e inclusión y de adoptar enfoques con perspectiva de género en las Comisiones de la UICN. El examen de los mandatos para 2017-2020 de las Comisiones de la UICN y de varios términos de referencia de puestos de responsabilidad de estas revela que en las Comisiones no se mencionan de manera armonizada los compromisos de no discriminación en los miembros y el equipo directivo y, en algunos casos, no se mencionan explícitamente dichos compromisos. Debería ser habitual incluir los compromisos de no discriminación del Código de Conducta para los Miembros de las Comisiones en los mandatos, los términos de referencia de los puestos de responsabilidad de las Comisiones y la página de presentación a la que acceden las personas que solicitan ser miembros de las Comisiones. Los mandatos de las Comisiones también ofrecen la oportunidad de integrar enfoques con perspectiva de género y socialmente inclusivos en la labor de las Comisiones aparte de la no discriminación por razones de género y edad entre sus miembros. Las Comisiones pueden establecer una prioridad estratégica sobre la manera en que estas se comprometerán a integrar las consideraciones de género, los enfoques con perspectiva de género y las alianzas intergeneracionales en la labor de cada Comisión. El hecho de incluir prioridades estratégicas de este tipo marcará una pauta para crear capacidad en la Comisión en cuestión y avanzar en el trabajo de esta para apoyar la misión de la UICN sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- Incrementar las comunicaciones entre las Comisiones y los expertos y jóvenes profesionales sobre género de la Secretaría. Varias personas representantes de Comisiones mencionaron la necesidad de apoyo técnico en materia de enfoques con perspectiva de género para contribuir a integrar las consideraciones de género en la labor de las Comisiones. A continuación se enumeran algunos ejemplos:
  - designar puntos focales sobre género en cada Comisión que puedan tener una función y un vínculo más claros e importantes con el GPGR de la UICN y otros expertos en género de la Secretaría de la UICN;
  - incluir a estos puntos focales sobre género en las comunicaciones e informarles de cualquier oportunidad para los puntos focales sobre género del GPGR en la Secretaría, lo cual permitiría un flujo de información más eficiente, un aprendizaje mutuo y una mejor comunicación entre la Secretaría y las Comisiones de la UICN;
  - o identificar redes regionales de Miembros de la UICN con experiencia en cuestiones de género e inclusión social y puntos focales sobre género de la UICN. Un obstáculo mencionado por las personas encuestadas fue que es posible que los miembros de los Comités Directivos de las Comisiones no conozcan a mujeres en las regiones que puedan contribuir al equilibrio de género en los grupos de especialistas de las Comisiones o no conozcan a especialistas en género en las regiones que puedan ayudar a integrar el género en la labor de las Comisiones. Los puntos focales sobre género de las Comisiones pueden utilizar el Portal de los Miembros de la UICN y consultar al GPGR para encontrar miembros en las regiones con conocimientos sobre género e inclusión social con los que pueden trabajar las Comisiones para encontrar posibles miembros o integrar el género en su labor;
  - coordinarse con las redes de jóvenes profesionales de otras Comisiones y establecer grupos de especialistas similares para incrementar la participación de la juventud y las alianzas intergeneracionales en la labor de las Comisiones, por ejemplo, en la labor de las personas especialistas en género y los puntos focales sobre género.
- Organizar sesiones de capacitación y sensibilización para los Comités Directivos sobre el género y la inclusión social en la conservación. Muchas personas encuestadas señalaron la necesidad de capacitación y sensibilización de los

miembros de los Comités Directivos para incrementar el equilibrio de género en las Comisiones. No obstante, aunque el equilibrio de género en los Comités Directivos es una manera de progresar hacia resultados de conservación con perspectiva de género, estos Comités también deben entender de qué forma las desigualdades, la discriminación y las barreras de género afectan al trabajo de las Comisiones y cómo pueden atajar y superar estos problemas para lograr resultados más eficaces, entre otras cosas promoviendo los enfoques con perspectiva de género, las alianzas intergeneracionales y la participación de la juventud. Los Comités Directivos se reúnen al menos una vez al año y esto brinda la oportunidad de dedicar un día a una sesión de capacitación a cargo del GPGR de la UICN, el Grupo de Especialistas en Género de la CPAES u otro especialista en género en el mismo ámbito que la Comisión de que se trate. Esta sesión se puede programar en los inicios del Programa de la UICN, y en los años siguientes puede haber debates de actualización sobre cuestiones y presentaciones de miembros de los Comités Directivos sobre resultados, buenas prácticas, lecciones extraídas y dificultades en materia de género.

 Para apoyar las recomendaciones anteriores, se necesita financiación con cargo a los presupuestos básicos y/o la recaudación de fondos adicionales.

#### COMITÉS NACIONALES Y REGIONALES DE LA UICN

- Revisar los documentos constitutivos y reglamentos de los Comités. Dado que no existen mecanismos que exijan la igualdad de género en las estructuras de los Comités Nacionales y Regionales, al menos en los que se mencionan en el cuestionario, las Presidencias y los miembros de los Comités deberían plantearse integrar consideraciones de género e inclusión social en sus mandatos, reglas de procedimiento y demás documentación orientativa, como indica la mayoría de las personas encuestadas. Un equipo directivo más diverso aporta experiencias variadas y puede contribuir a lograr mejores resultados en materia de conservación. El Consejo de la UICN puede apoyar esta recomendación revisando los Estatutos y el Reglamento de la UICN y otros mandatos relativos a los Comités Nacionales y Regionales y brindar las orientaciones necesarias.
- Incluir la perspectiva de género en los programas de los Comités Nacionales y Regionales. Además de ser justas, la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género ayudan a lograr mejores resultados en materia de conservación y pueden ser una oportunidad para obtener nuevas fuentes de financiación, contribuyendo también a la visión de Un Solo Programa de la UICN. Para incluir la perspectiva de género en los programas de los Comités Nacionales y Regionales, se recomienda que los Comités elaboren una estrategia sobre género y establezcan las estructuras necesarias para aplicarla, por ejemplo, creando un grupo de tareas o un grupo de trabajo. El Consejo de la UICN debería alentar y apoyar esos esfuerzos, ya que en última instancia contribuyen a la inclusión de la perspectiva de género en el Consejo y en toda la Unión.
- Sensibilizar a los Miembros de la UICN e incrementar sus capacidades. La promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones es fundamental para reforzar su representación en los Comités Nacionales y Regionales. Sensibilizar a mujeres y hombres acerca de la importancia y las ventajas de la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género en la conservación es esencial para lograr dicha inclusión en todos los órganos de la UICN, ya que son los Miembros los que toman las decisiones, y para ejecutar el Programa de la UICN. Los Comités Nacionales y Regionales pueden proporcionar el espacio para un intercambio de conocimientos y una capacitación participativa. Muchas organizaciones Miembros ya tienen la capacidad de integrar las consideraciones de género en sus proyectos y programas y pueden ser una referencia para otras en la región. El Consejo de la UICN debería alentar y apoyar esos esfuerzos según sea necesario.
- Incrementar las comunicaciones y facilitar espacios de colaboración. Los Comités deberían facilitar espacios para intercambiar conocimientos y debatir sobre

la igualdad de género y la inclusión social en los propios Comités y en el trabajo de los Miembros, según se ha indicado anteriormente. Estos espacios se pueden utilizar para hacer un trabajo de sensibilización y capacitación, y también para intercambiar conocimientos y herramientas, acceder a apoyo técnico y fortalecer la colaboración y las alianzas intergeneracionales, por ejemplo, para acceder a oportunidades de financiación. Según pidió una persona encuestada, el hecho de documentar buenas prácticas de Miembros anteriores en el equipo directivo puede ayudar a incorporar mejor la perspectiva de género en el Comité. Además, se pueden crear redes entre regiones para incluir la perspectiva de género, por ejemplo una red de Puntos Focales sobre Género de los Comités, para que los Miembros con más experiencia puedan ayudar a los demás. El Consejo de la UICN debería apoyar la creación de esos espacios y canales de comunicación e incluso puede desempeñar la función de facilitador de esas redes entre regiones. También se debería reforzar la comunicación con las Comisiones y la Secretaría y particularmente con el GPGR, ya que muchas personas encuestadas no conocían los conocimientos, la capacitación y el aprendizaje que este programa genera y brinda a los Miembros de la UICN.

# SECRETARÍA DE LA UICN

Las siguientes recomendaciones para la Secretaría se han estructurado con arreglo al plan de aplicación de la política de programación en materia de género establecida por la UICN en 2018:

- Reforzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como componentes fundamentales del Programa de la UICN: Para aplicar mejor la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer: Incorporación de la perspectiva de género en el programa de trabajo de la UICN, establecida por la UICN en 2018, la Secretaría debería adoptar un enfoque más sistemático para incluir la perspectiva de género en todos los programas y oficinas y su respectiva programación. Para orientar estos esfuerzos, se recomienda elaborar un Plan de Acción sobre el Género para la Secretaría de la UICN que forme parte del Course of Action on Gender (Curso de acción sobre el género) para toda la Unión recomendado en párrafos anteriores y esté basado en los resultados del presente informe. Debe tratarse de un esfuerzo conjunto y compartido entre la Oficina de la Directora General, la Unidad de Recursos Humanos, los Directores Mundiales y Regionales, los Directores de Programas y los Programas Regionales. Las personas encuestadas señalaron una serie de medidas que pueden ser adoptadas por toda la Secretaría o por distintos programas y aplicadas de manera más integral, por ejemplo:
  - En los distintos programas regionales y mundiales: integrar las cuestiones de género en el plan de actividades del programa; designar puntos focales sobre género y brindarles capacitación; y reforzar las estrategias y posiciones con perspectiva de género en actividades que influyan sobre políticas.
  - Renovar la red de puntos focales sobre género que abarca toda la Secretaría, establecida con arreglo al Curso de acción sobre el género de la UICN (2017), con una estructura reforzada para apoyar el trabajo de los puntos focales.
  - Asegurarse de que existan recursos específicos para los enfoques con perspectiva de género a escala de los programas. Por ejemplo, algunas de las opciones para obtener recursos son asignar fondos específicos del presupuesto básico para apoyar las necesidades en materia de inclusión de la perspectiva de género, reforzar los sistemas para que se puedan asignar fondos de proyectos a necesidades relativas al género y la inclusión social a escala de los proyectos e instituciones e incorporar recursos para incluir la perspectiva de género en las funciones de apoyo al GCF/FMAM.
  - Aclarar y garantizar la existencia de recursos específicos para las funciones de inclusión de la perspectiva de género del GPGR de la UICN a fin de ofrecer

- asesoramiento y apoyo técnico al personal con arreglo a la política de género de 2018.
- Asegurarse de que los productos del conocimiento y estándares para toda la UICN incluyan consideraciones sociales y de género en sus marcos y su puesta en práctica.
- Otra opción que se podría estudiar es una certificación de género, que es un proceso de acreditación institucional que reconocería los programas y las oficinas de la UICN cuyas buenas prácticas contribuyen a obtener resultados transformadores en materia de igualdad de género. A condición de disponer de indicadores y marcadores que correspondan a normas de calidad mínimas aceptables en materia de igualdad de género basadas en normas de las Naciones Unidas e internacionales y en los mandatos de la UICN aprobados por los Miembros de la Unión en el Congreso Mundial de la Naturaleza el proceso de certificación de género podría crear capacidad para colmar brechas de género, perfeccionar y documentar estrategias eficaces y poner de relieve los logros.

Los siguientes puntos se centran en elementos adicionales de un enfoque a escala de todos los programas, según se especifica en la Política de Género de 2018.

- Mejorar los sistemas de planificación y aprobación de programas y proyectos para detectar riesgos sistemáticamente y promover la igualdad de género de manera proactiva: La inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y programas ha sido apovada por los sistemas PGS. PAAS v ESMS. No obstante. hav algunas medidas que podrían contribuir a mejorar los resultados. Una es invertir más esfuerzos en la elaboración de páginas sobre recursos en materia de género en el portal para asegurarse de que los conocimientos, recursos, herramientas e información apoyan la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y estén disponibles para las personas responsables de proyectos. El establecimiento de un sistema interno de asistencia técnica que asesore sobre la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos es otra opción que se podría estudiar. También es importante apoyar el análisis de riesgo de estos sistemas en relación con la violencia de género. Una medida relevante para este aspecto es promover la coordinación y colaboración entre la Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos y el GPGR para encontrar mecanismos y apoyar a los responsables de proyectos. También sería recomendable incluir en esta coordinación el incremento del apoyo a la mitigación del riesgo para los pueblos indígenas.
- Colmar las brechas de género y promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en todos los proyectos de la UICN: En las respuestas al cuestionario se señalaron avances en la integración de las cuestiones de género en el diseño y la ejecución de los proyectos; sin embargo, también queda claro que aún se puede mejorar e incrementar la coherencia. Además de optimizar los sistemas generales de planificación o aprobación descritos anteriormente, se recomienda lo siguiente: incrementar la capacidad del personal de los programas o proyectos sobre cuestiones ligadas al género y al medio ambiente y sobre las estrategias en materia de incorporación de la perspectiva de género e inclusión social; elaborar y aplicar indicadores de género e inclusión social y hacer un seguimiento de ellos; e incrementar la capacidad de realización y la elaboración de presupuestos sensibles al género para garantizar que existan recursos específicos para las actividades sobre el género.
- Incrementar la capacitación y generación de conocimientos: Los resultados de la
  encuesta muestran ámbitos de las necesidades de la Secretaría relacionados con la
  mejora de los conocimientos y las capacidades en materia de género. En el marco de
  su plan de acción global, la UICN debería elaborar una estrategia para brindar al
  personal acceso a los conocimientos y capacidades necesarios para cumplir las
  obligaciones que conlleva la política de programación con perspectiva de género. Ya

existen algunos recursos que se podrían integrar en la estrategia, como el MOOC sobre género y medio ambiente, que podría convertirse en una exigencia para el personal de los programas. Además:

- A condición de disponer de tiempo y recursos específicos para estos fines, el equipo de género del GPGR, en colaboración con los puntos focales sobre género de las regiones (y de las Comisiones), podría preparar un curso más corto y más específico para la UICN con módulos sobre las principales prioridades programáticas de la Unión, que se podría establecer como obligatorio para todo el personal.
- La red de puntos focales sobre género puede recibir formación y servir de recurso para otros a fin de apoyar el intercambio de información, la capacitación mutua, la cooperación y colaboración y la búsqueda de oportunidades para reforzar las estrategias y los resultados con perspectiva de género, de conformidad con la política de género de la UICN. Si dispone de suficientes recursos, la red de puntos focales sobre género también podría brindar la oportunidad a los Miembros y Comisiones de la UICN de obtener información y acceder a herramientas, metodologías y otros recursos relacionados con la inclusión social y las cuestiones de género.
- También se pueden reforzar y potenciar los conocimientos y el aprendizaje sobre género a través de los recursos del conocimiento elaborados por los proyectos existentes de la UICN. La colaboración y coordinación con el equipo de género del GPGR puede contribuir a poner de relieve los resultados y lecciones extraídas en materia de género e inclusión social (por ejemplo, sobre pueblos indígenas y gobernanza) en estos proyectos.
- Incrementar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de evaluación de la UICN y reforzar la contabilización de los resultados en materia de género: Otra recomendación es reforzar el diseño y la utilización de sistemas de seguimiento y evaluación para que se puedan presentar informes sobre los progresos de la UICN en el logro de objetivos y resultados en materia de género. El nuevo marcador de género y el elemento llamado *Gender Outcome* (indicador de la igualdad de género) en el marco de resultados de la UICN para 2021-2024 brindan la base para ello. Una medida es disponer de suficientes recursos humanos en la Unidad de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Gestión de Riesgos para contribuir a la actualización periódica de los sistemas de seguimiento y evaluación de forma que se cumplan las normas sobre género, como por ejemplo la integración del marcador de género en el Portal de proyectos de la UICN. También se puede incluir en mayor medida la perspectiva de género en esos sistemas consiguiendo fondos específicos para la función asignada al equipo de género del GPGR de gestionar y analizar activamente los datos sobre el marcador de género y los resultados sobre género. En relación con el marcador de género, también sería importante crear una sección sobre género en el portal donde los responsables de proyectos puedan incluir las asignaciones presupuestarias a cuestiones de género e informar sobre los avances en la reducción de las desigualdades de género. La utilización del marcador de género también precisará medidas y recursos para capacitar al personal.

Además de las recomendaciones anteriores, centradas en los programas, otra recomendación para la Secretaría es:

• Promover un entorno de trabajo inclusivo y diverso: La Unidad de Recursos Humanos ha avanzado en la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo. No obstante, esta unidad podría elaborar un plan para seguir promoviendo la incorporación de la perspectiva de género y la diversidad de género en el departamento y en todos los ámbitos del apoyo que presta la unidad. Algunas medidas a tener en cuenta en la elaboración del plan podrían ser: preparar un documento que contenga todas las protecciones en materia de igualdad de género e inclusión social que se brindan en las políticas de RR. HH. (una gran parte de esta información ya se

encuentra resumida en los apartados anteriores del presente informe) e incrementar su disponibilidad para todo el personal; establecer un canal de comunicación, por ejemplo un edificio público u otro foro para que el personal pueda debatir sobre cuestiones de género e inclusión social en el trabajo; y adoptar una política sensible al género, favorable a la familia e y socialmente inclusiva. En cuanto al seguimiento, la evaluación y la presentación de informes, el departamento podría elaborar informes periódicos y hacer un seguimiento de la evolución en materia de igualdad de género en las distintas categorías profesionales y lugares de destino e incluir estos datos como parte del sistema de puntuación de los directivos para su evaluación anual. Además, podría ser bueno para el departamento obtener programas informáticos estadísticos para analizar fácilmente los datos sobre brechas salariales de género; obtener el compromiso de los directivos para apoyar la paridad de género en los salarios; y por último, contratar y mantener un puesto dedicado a la Diversidad e Inclusión. La Unidad de RR. HH. también podría recibir un curso de formación sobre la Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión Social, que sería recomendable que fuera obligatorio para todo el personal.

# ANEXO 1: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ENFOQUE DE LA UICN EN MATERIA DE GÉNERO

La IUCN ha estado a la vanguardia al reconocer que la igualdad de género es un motor para alcanzar unas soluciones ambientales sostenibles, justas y eficaces. Desde 1984, se ha dado prioridad a las cuestiones de género y los temas relacionados con la mujer a través de varias decisiones de la Asamblea de Miembros y el Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN. En 1996, se aprobó una resolución para "integrar las consideraciones de género en todo el Programa de la UICN". En 1998, el Consejo de la UICN adoptó una Política de Género y un Plan de Acción y designó la figura de un/a Asesor/a Mundial de Género. Desde entonces, los Miembros de la UICN han aprobado resoluciones adicionales<sup>60</sup> sobre género en cada Congreso. La Política de Género de la UICN se actualiza cada 4 a 10 años; la actualización más reciente data de 2018.<sup>61</sup>

Inicialmente, en los años 1970 y 1980, se hablaba de "temas relacionados con la mujer", y gradualmente, conforme la terminología pasó de ser "la mujer en el desarrollo" a "género y desarrollo", se pasó a hacer referencia al género.

No obstante, el reconocimiento de la necesidad de incluir a las mujeres en las estrategias de conservación se remonta a 1980, cuando la UICN publicó su Estrategia Mundial para la Conservación. 62 La finalidad de la Estrategia en 1980 era "ser utilizada por los distintos países como marco para elaborar sus propias estrategias de conservación"63 y, en 1986, se celebró una conferencia internacional titulada Conservation and Development: Implementing the World Conservation Strategy (Conservación y desarrollo: aplicación de la Estrategia Mundial para la Conservación) en Canadá para examinar la aplicación de la Estrategia. En una reunión sobre Muieres. Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible celebrada durante esa conferencia se propuso que se preparara un suplemento sobre la mujer y el medio ambiente para la Estrategia. Posteriormente, se estableció un grupo de trabajo bajo los auspicios de la UICN que evaluó la Estrategia y estudió las maneras en que la UICN "podría adaptar su propio programa e incorporar los temas relacionados con la mujer."64 El mensaje de la Estrategia Mundial para la Conservación y de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo fue que "la conservación del medio ambiente es un ingrediente fundamental del desarrollo sostenible, el único tipo de desarrollo que beneficiará a las mujeres."65 Al año siguiente, en 1987, se elaboró el informe Women and the World Conservation Strategy (La mujer y la Estrategia Mundial para la Conservación) en un taller organizado por la UICN. Por lo tanto, la UICN determinó y reconoció la importancia del papel de la mujer en los años 1980 en sus procesos relativos a la Estrategia Mundial para la Conservación.

Para continuar con el reconocimiento de la mujer, en 1998 se puso de relieve lo siguiente en la Declaración Política de la UICN: "La equidad e igualdad de género son elementos fundamentales para los derechos humanos y el cumplimiento de la justicia social, así como una condición para el desarrollo sostenible." [Traducción no oficial del documento, disponible únicamente en inglés]. 66 Además, en 2000, el Congreso Mundial de la Naturaleza celebrado en Amán aprobó una resolución para "asegurar la incorporación transversal de la equidad de género en el accionar de todos los programas, proyectos e iniciativas de la Secretaría." 67 En

<sup>60</sup> Véase la resolución <u>GA 17.13</u> y las resoluciones <u>WCC 2004, 3.009</u>, WCC 2016 (únicamente en inglés), así como la <u>resolución 088</u>, la <u>resolución 72</u> y la <u>resolución 30</u> de la UICN.

Esta información está basada principalmente en los documentos de la UICN <u>Course of Action on Gender</u> (2016) y <u>IUCN Gender Equality and Women's Empowerment Policy</u> (únicamente en inglés).
 Women and Environment in the Third World; Alliance for the Future, Irene Dankelman y Joan Davidson, 1988. [NdT.: Se han

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Women and Environment in the Third World; Alliance for the Future, Irene Dankelman y Joan Davidson, 1988. [NdT.: Se han traducido los fragmentos del original, en inglés].

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Ibid. <sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Gender and Climate Change: An introduction. Edited by Irene Dankelman, 2010. [NdT.: Se han traducido los fragmentos del original, en inglés].

original, en inglés]. <sup>67</sup> Resolución 2.28 de Amán, párrafo 2b de la parte dispositiva.

consecuencia, se promovieron herramientas, mecanismos y el apoyo a la sensibilidad hacia las cuestiones de género en la conservación de los recursos naturales mediante la elaboración de orientaciones y evaluaciones de género para responsables de políticas sobre género. Desde 2005, el Programa de Género de la UICN "centra su labor en el género y el cambio climático en el contexto de la Alianza Mundial sobre Género y Cambio Climático (GGCA), establecida en 2007 en la COP14 de la CMNUCC, de la que la UICN fue una de las organizaciones fundadoras, junto con la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo (WEDO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)." [Traducción no oficial del documento, disponible únicamente en inglés]. 68

En la Política sobre Equidad e Igualdad de Género, de 2007, se define el género, se reconocen los distintos papeles de hombres y mujeres en relación con los recursos naturales, se centra la atención en la reducción de la pobreza y se mencionan los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El desarrollo y la aplicación de esta Política de Género "demuestra el compromiso permanente de la UICN de integrar una perspectiva de género en sus políticas, programas y proyectos y también en su estructura institucional" [traducción no oficial del original, disponible únicamente en inglés]. El documento *Course of Action on Gender* (Curso de acción sobre el género) también pone de relieve que "la UICN puede y debería adoptar medidas internas significativas para potenciar la manera en que los principios de igualdad de género y empoderamiento de la mujer se tratan de manera proactiva e integran en los programas, la planificación de proyectos, los procedimientos y la asignación de recursos para lograr una mayor eficiencia y efectividad" [traducción no oficial del original, disponible únicamente en inglés]. To

En 2015, se realizó una encuesta para evaluar las necesidades en materia de género en todos los programas y oficinas de la UICN a fin de potenciar la integración del género. A partir de los resultados de la encuesta se elaboró el documento *Course of Action on Gender* (Curso de acción sobre el género) con arreglo a la Política de Género de 2007 y su aplicación comenzó en 2016. El documento preveía acciones en dos ámbitos institucionales principales y nueve líneas de acción:

#### Aplicación

- 1. Establecer Puntos Focales sobre Género
- 2. Incorporar el género en el ciclo de proyectos de la UICN
- 3. Garantizar la incorporación de las consideraciones de género en los documentos de posición o de políticas de la UICN
- 4. Garantizar la igualdad de género en la gestión interna de recursos humanos de la LIICN
- 5. Crear un proceso de certificación de género
- 6. Promover el perfil público de la UICN como institución con perspectiva de género Capacitación
  - 7. Reforzar las capacidades de la Secretaría de la UICN en materia de género
  - 8. Optimizar las bases de datos incluyendo información desagregada por sexo y con perspectiva de género
  - 9. Aprendizaje a través de la práctica: programación conjunta sobre género

El Curso de acción sobre el género fue un documento orientativo destinado a fortalecer el proceso de institucionalización del género<sup>71</sup> en la UICN. Se elaboró a partir de la base

\_

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> Gender and Climate Change: An introduction. Edited by Irene Dankelman, 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> IUCN Policy on Gender Equity and Equality, mayo de 2007.

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> IUCN Course of Action on Gender, mayo de 2016.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> La institucionalización o transversalización del género ocurre cuando la perspectiva de género se integra en la práctica habitual de una institución. Es un proceso de deconstrucción y construcción institucional con el que se pretende lograr la igualdad entre las personas. El objetivo de este proceso es crear una cultura justa que valora y reconoce el papel y la contribución de hombres

institucional de la UICN y de los compromisos hacia la igualdad de género a escala mundial. También se propuso como documento vivo que debía ser actualizado y ajustado en función del contexto cambiante de la Unión y de los resultados del cumplimiento de las acciones. Desde su puesta en marcha en 2016, no se han evaluado los avances en su aplicación hasta la fecha. Se consideró que era importante que el Grupo de tareas del Comité de Constituyentes y Gobernanza del Consejo de la UICN progresara en la aplicación del Curso de acción como contribución al desarrollo de una Perspectiva de Género Global en la UICN. El procedimiento para evaluar la aplicación del Curso de acción se hizo contactando a la entidad responsable en función de cada una de las acciones.

En la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer: Incorporación de la perspectiva de género en el programa de trabajo de la UICN, de 2018, se afirma que "la política de igualdad de género y empoderamiento de la mujer recuerda, reafirma y refuerza aún más el compromiso de la UICN de hacer realidad la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de la mujer y establece requisitos para incorporar la perspectiva de género en su Programa y su cartera de proyectos" [traducción no oficial del original, disponible únicamente en inglés]. 72 La Política aporta una justificación completa de la inclusión de la perspectiva de género, define su objetivo y proporciona un marco de ejecución. También contiene una serie de definiciones sobre género y términos conexos.

y mujeres en la organización o institución y la incorporación de actividades y conductas habituales e institucionalizadas diseñadas

para reducir las brechas de género.

72 Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer: Incorporación de la perspectiva de género en el programa de trabajo de la UICN. Aprobada por el Consejo de la UICN en su 95ª Reunión (C/95/8, octubre de 2018) (únicamente en inglés).

# ANEXO 2: ÁMBITO DE TRABAJO DEL GRUPO DE TAREAS SOBRE GÉNERO

#### Introducción

Tras muchas décadas de resoluciones de los Miembros en las que se reafirma la importancia de la igualdad de género para cumplir los objetivos de la UICN, la organización pretende lograr la igualdad de género, el respeto de derechos de la mujer y el empoderamiento de esta en todos los aspectos de la institución, tales como su cartera de programas y proyectos, sin limitarse a estos ámbitos. Por este motivo, el Consejo de la UICN, en virtud del artículo 59 del Reglamento, ha establecido un Grupo de tareas sobre género (en lo sucesivo, "el Grupo de tareas") para avanzar en la incorporación de la igualdad de género de manera integral en la UICN. El Grupo de tareas está compuesto por miembros del Consejo, las Comisiones y la Secretaría de la UICN.

El objetivo general del Grupo de tareas es fortalecer a la UICN como institución que aplica un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género en la organización, gobernanza y política de la Unión.

Adoptar este tipo de enfoque en la UICN significa reconocer las distintas brechas de género que existen y coordinar las medidas de respuesta para atajarlas y mejorar la situación. La inclusión de la perspectiva de género contribuirá a la cultura institucional de la UICN de respetar y promover los derechos de la mujer y la igualdad de género como imperativos generales en sí mismos y también como elementos básicos para cumplir la misión de la UICN.

#### El presente documento: Definición del ámbito de trabajo del Grupo de tareas

La finalidad de este documento es definir las prioridades de la labor del Grupo de tareas para que este pueda perseguir y lograr resultados concretos, sólidos y prácticos. El documento se centra en definir los principales órganos de la UICN y temas conexos que se tendrán en cuenta en el trabajo del Grupo de tareas. Este documento también responde a la actividad del Grupo de tareas de preparar un proyecto de marco o justificación de la institucionalización del género en la UICN.

Este documento está estructurado en apartados sobre la gobernanza y los constituyentes de la UICN (el Consejo, las Comisiones y los Miembros) y sobre la Secretaría de la UICN (los programas y las unidades institucionales de la UICN). Las prioridades propuestas en relación con la gobernanza y los constituyentes de la UICN ofrecen la oportunidad de abrir nuevas vías, y las prioridades relacionadas con la Secretaría brindan la oportunidad de examinar la aplicación de los instrumentos existentes y aprender de la experiencia y los logros de la Secretaría hasta la fecha.

Este documento servirá de la base para las próximas etapas del trabajo del Grupo de tareas en la fase inicial de su trabajo bajo los auspicios del Consejo actual, de marzo-mayo a junio de 2020. Los próximos pasos son:

- Definición de puntos focales y de un mecanismo de coordinación para realizar la labor del Grupo de tareas.
- Preparación y aplicación de una encuesta de autoevaluación dirigida a los órganos y unidades pertinentes para obtener información sobre las medidas actuales, las brechas y las necesidades en relación con las cuestiones prioritarias definidas.

(Se puede obtener más información en el apartado "Próximos pasos" más adelante). Estas actividades iniciales a su vez constituirán la base de las recomendaciones sobre la siguiente etapa del trabajo del Grupo de tareas bajo la dirección del próximo Consejo de la UICN.

#### Órganos y prioridades principales

#### a. Gobernanza y constituyentes de la UICN

Una parte del trabajo asignado al Grupo es estudiar cómo se puede integrar la perspectiva de género en la gobernanza de la UICN. Esta es un área clave de innovación que el Grupo de tareas puede ayudar a llevar a cabo en la UICN. Para promover la inclusión de la dimensión de género de forma más sistemática, el Grupo de tareas puede tener en cuenta varias cuestiones relacionadas con lo siguiente:

**Consejo de la UICN:** En relación con el Consejo de la UICN, se propone que el trabajo se centre principalmente en lo siguiente:

- Composición y criterios de selección en relación con la participación equitativa de mujeres y hombres en el Consejo y en sus comités y grupos de tareas, y
- Cambios en las políticas y/o los procedimientos que puedan promover y apoyar una representación equilibrada de género

**Comisiones de la UICN:** Las áreas de interés propuestas en relación con las Comisiones de la UICN son:

- La participación de mujeres y hombres en los Comités Directivos de las Comisiones y otros grupos, y
- La incorporación de las cuestiones de género en el trabajo técnico de las Comisiones y sus temas constituyentes y/o grupos de especialistas

Estructuras de Miembros de la UICN: Las áreas de interés propuestas en relación con las Comisiones de la UICN son:

- La participación de mujeres y hombres en las estructuras de adopción de decisiones de los Comités Nacionales y Regionales, y
- La incorporación de las cuestiones de género en los programas de trabajo de esos comités.

#### b. Secretaría de la UICN

En 2018, el Consejo de la UICN aprobó una nueva política global de género para el Programa de la UICN llamada *Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer: Incorporación de la perspectiva de género en el programa de trabajo de la UICN.* Reconociendo los logros en esferas de trabajo fundamentales para la aplicación de medidas con perspectiva de género, el Grupo de tareas propuesto se centrará en las dos esferas siguientes:

**Programa de la UICN:** Se propone centrar la atención en evaluar el estado de la aplicación de la política de género establecida en 2018 en la UICN y particularmente las medidas adoptadas para responder al apartado relativo al plan de aplicación de esa política. Esto incluye medidas para garantizar la ejecución de acciones con perspectiva de género en relación con lo siguiente:

- sistemas de planificación y aprobación de programas y proyectos
- diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos
- sistemas de seguimiento y evaluación de programas, y
- generación de conocimientos, capacitación y aprendizaje.

**Unidad de Recursos Humanos:** La institucionalización del género requiere un cambio cultural en la organización y la Unidad de RR. HH. es un actor importante en este sentido. Por lo tanto, otro tema de interés propuesto tiene que ver con las medidas establecidas por la Unidad de RR. HH. para promover un entorno de trabajo inclusivo así como las capacidades para hacer un seguimiento y garantizar el cumplimento de

las medidas que contribuyen a un entorno de trabajo que promueve la integración de género.

(Nota: El trabajo con el Grupo de Desarrollo de la Unión también será pertinente para las actividades enumeradas en el apartado de Gobernanza de la UICN, más arriba).

#### Próximos pasos

Los próximos pasos previstos para esta etapa del trabajo del Grupo de tareas (marzo-mayo/junio) son:

#### Definición de un mecanismo de coordinación

El Grupo deberá definir puntos focales y un mecanismo de coordinación para realizar su labor. Para ello será necesario lo siguiente: una mayor organización interna (y una posible ampliación de sus miembros) para distribuir responsabilidades; la definición de puntos focales o de contacto de los organismos y unidades de la UICN seleccionados para las comunicaciones y la obtención de información; y el perfeccionamiento de los procesos de coordinación.

#### Elaboración y aplicación de la encuesta

Una de las principales actividades propuestas para esta primera fase del trabajo es realizar una encuesta de autoevaluación a los puntos de contacto o puntos focales determinados en la etapa anterior. Esto conllevará la preparación de un cuestionario sencillo para distribuir a los distintos informantes clave en el Consejo, las Comisiones, las estructuras de Miembros y la Secretaría de la UICN. La encuesta permitirá hacer un balance rápido de las políticas, medidas o capacidades que ya existen y también recopilar la opinión de las personas encuestadas sobre las principales brechas que hay que colmar en su esfera de trabajo. Las respuestas serán recopiladas e integradas para documentar el trabajo adicional encaminado a preparar un plan de acción bajo la autoridad del próximo Consejo.

A continuación se presentan algunas preguntas orientativas propuestas para cada área de interés enumerada en el apartado "Órganos y prioridades principales" que figura más arriba como punto de inicio de la elaboración de una encuesta para obtener información sobre el estado actual y las brechas que existen en estas áreas.

#### Preguntas orientativas propuestas

Unidad clave	Preguntas orientativas basadas en el ámbito de trabajo
Gobernanza y constituyentes de la UICN	<ul> <li>¿Qué puede hacer el Consejo para lograr una participación y elección más equitativa de mujeres y hombres en lo que respecta a los puestos del Consejo?</li> <li>¿Qué cambios en los estatutos o reformas en los procedimientos podrían ser necesarios para constituir comités del Consejo con mayor equilibrio de género?</li> <li>Comisiones de la UICN</li> <li>¿Cómo se tiene en cuenta el equilibrio de género en la composición de los Comités Directivos de las Comisiones?</li> <li>¿Cómo se tienen en cuenta las cuestiones de género en las áreas de interés técnico de cada Comisión y sus temas constituyentes y/o grupos de especialistas?</li> </ul>

#### Miembros de la UICN

- ¿Cómo se tratan la igualdad de género y la inclusión social en las estructuras decisorias de los Comités Nacionales y Regionales?
- ¿Qué medidas toman los Miembros para garantizar un equilibrio de género en los Comités Nacionales y Regionales?
- ¿Cómo se tienen en cuenta las cuestiones de género en los programas de los Comités Nacionales y Regionales?

# Secretaría de la UICN

#### Sistemas de aprobación, seguimiento y evaluación de proyectos

- ¿Cómo garantizan los sistemas de planificación y aprobación de programas o proyectos la evaluación sistemática de los riesgos de discriminación por razones de género?
- ¿Cómo garantizan los sistemas de planificación y aprobación de programas o proyectos la existencia de medidas para que los proyectos atajen los riesgos y promuevan de forma proactiva la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer?

#### Ejecución de proyectos

- ¿En qué medida tienen los programas las capacidades necesarias o el acceso a esas capacidades para garantizar que haya una perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los proyectos?
- ¿Cómo se están asignando recursos para garantizar que haya una perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los proyectos?

#### Seguimiento y evaluación de programas

- ¿Qué sistemas y recursos existen para el seguimiento y la evaluación de los avances en materia de igualdad de género en los programas de la UICN?
- ¿Cómo se están utilizando esos sistemas para promover un mayor conocimiento y utilizar las lecciones extraídas para fundamentar acciones con perspectiva de género que tengan un impacto cada vez mayor?

#### Conocimientos y capacidad

• ¿Cómo se brinda apoyo a la generación de conocimientos, la capacitación y el aprendizaje en materia de acciones con perspectiva de género en el Programa de la UICN?

#### Recursos Humanos

- ¿Cuál es el estado de las medidas adoptadas por la UICN para establecer y aplicar políticas encaminadas a garantizar una plantilla equitativa en términos de género?
- ¿Cuáles son las capacidades en la Unidad de RR. HH. para promover y apoyar la aplicación de la política de género y las buenas prácticas al respecto?

# ANEXO 3: CONSEJEROS REGIONALES DEL CONGRESO DE LA UICN

Figura 11. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para África

# Consejeros Regionales para África

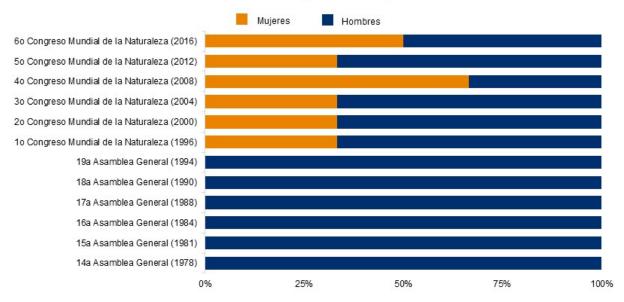


Figura 12. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para Meso y Sudamérica

# Consejeros Regionales para Meso y Sudamérica

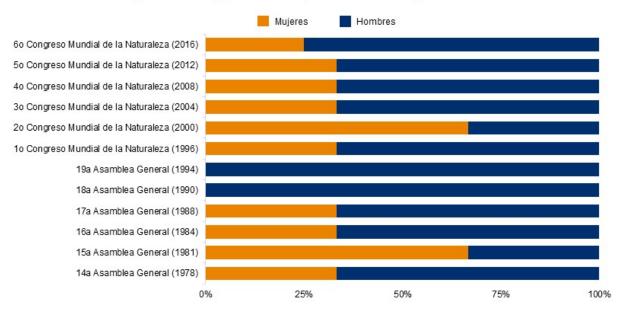


Figura 12. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para América del Norte y el Caribe

## Consejeros Regionales para América del Norte y el Caribe

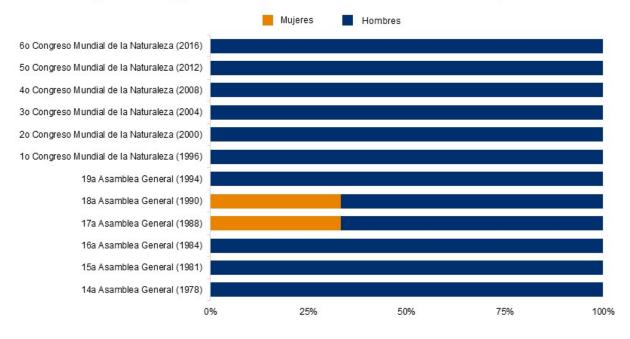


Figura 13. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para el Sur y Este asiático

### Consejeros Regionales para el Sur y Este asiático

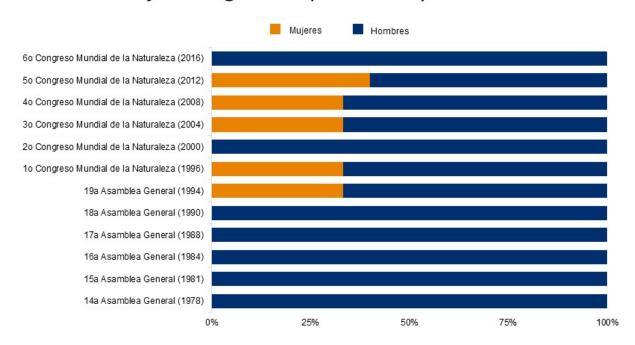


Figura 14. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para Asia occidental

### Consejeros Regionales para Asia occidental

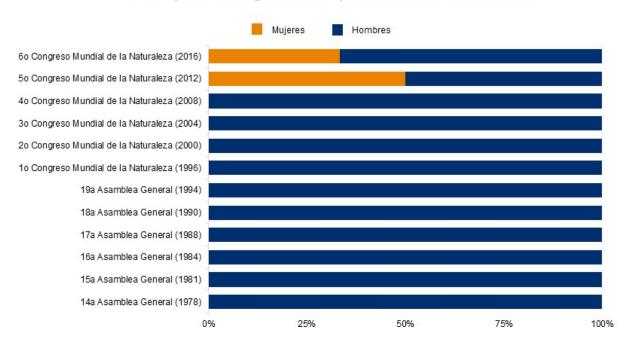


Figura 15. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para Oceanía

Consejeros Regionales para Oceanía

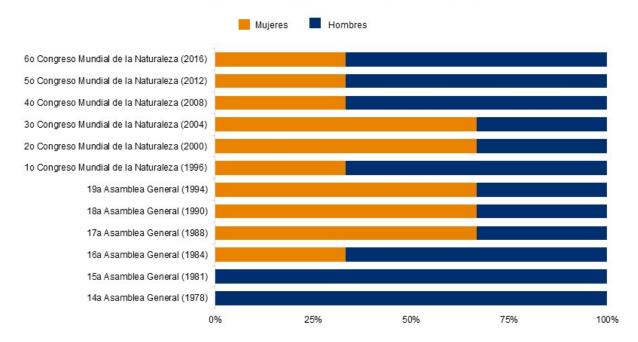


Figura 16. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para Europa oriental, Asia Central y del Norte

Consejeros Regionales para Europa oriental, Asia Central y del Norte

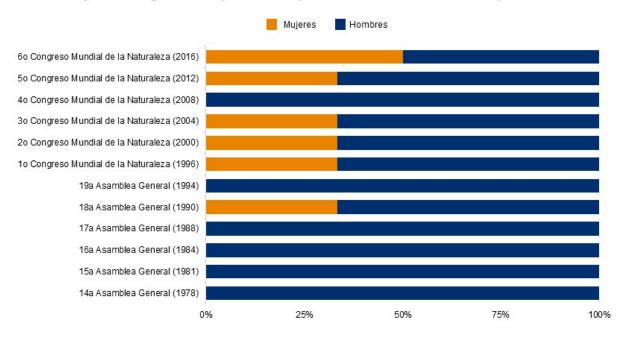


Figura 17. Mujeres y hombres elegidos como Consejeros Regionales para Europa occidental

## Consejeros Regionales para Europa occidental

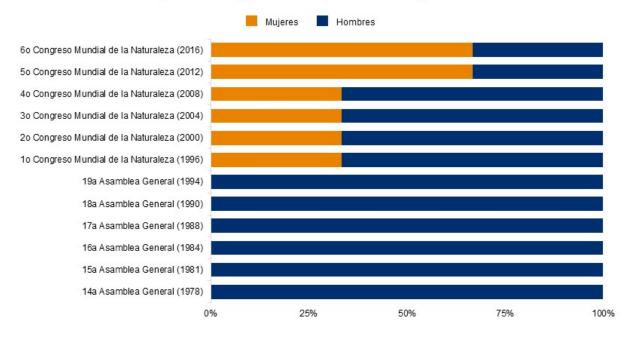


Figura 18. Hombres y mujeres designados como Consejeros adicionales

## Consejeros adicionales designados

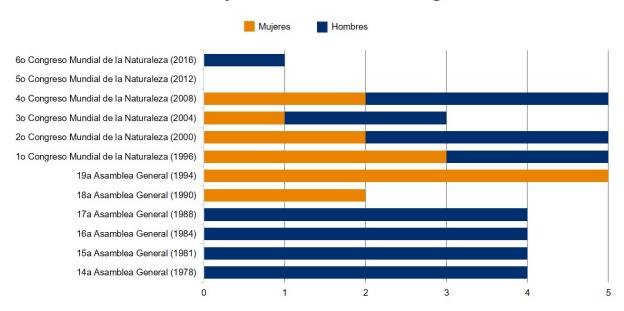


Figura 19: Proporción de mujeres en relación con los hombres entre todos los Consejeros Regionales de la UICN (1978-2016)

