

PONENCIA

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO FORESTAL CUBANO

Autora: Mavis Dora Álvarez Licea

Institución: Dirección Nacional Forestal del Ministerio de la Agricultura

Línea temática: Género y Desarrollo socio-económico

Fecha: Mayo del 2009

Introducción

Cuba fundamenta sus programas de desarrollo económico en criterios de sostenibilidad y aplica principios de gestión sostenible en el manejo de los recursos naturales, entre ellos, los recursos forestales. En los últimos 45 años la cobertura forestal de la superficie geográfica del país ha tenido un incremento constante, hasta alcanzar el 25 % de la superficie geográfica total. Al triunfo de la revolución en 1959, el área forestal cubierta alcanzaba solo el 13 por ciento del territorio nacional.

El programa de desarrollo para el periodo del 2005 al 2015 expresa la voluntad política y la decisión gubernamental de continuar la reforestación hasta completar la cobertura del patrimonio forestal. Para alcanzar esa meta es preciso incrementar, estabilizar y especializar la fuerza de trabajo del sector, cuyo 40 por ciento son mujeres. El potencial de las trabajadoras de las empresas forestales aún no se valoriza en toda su dimensión como recurso humano para consolidar la base productiva y perfeccionar el sistema empresarial.

Más recientemente, en la proyección de desarrollo hacia el 2015 aprobada y puesta en marcha por la Dirección Nacional Forestal del Ministerio de la Agricultura se evidencia un interés estratégico por revertir esta situación reconociendo el hecho real de que las metas a que se aspira no se lograrán sin revalorizar el rol de las mujeres en el manejo de los recursos forestales. El concepto de sostenibilidad en los actuales proyectos reconoce a las mujeres como agentes de cambio en igualdad de condiciones al hombre, que ambos participan con sus diferencias, y que todas las acciones del plan de ejecución deben favorecer avances en la equidad de género y enfocar la atención a los diferentes intereses y necesidades de la mujer y el hombre como una buena práctica de desarrollo para que los productos resultantes de los proyectos sean verdaderamente sostenibles.

La situación de género en el sector forestal cubano es un tema poco tratado y que tiene una alta dosis de improvisación; o sea no existe una línea de trabajo en este sentido ni metas a alcanzar en cuanto al empoderamiento de la mujer. Aún cuando se conoce en las empresas y organizaciones económicas de base la cantidad de mujeres que laboran en esas entidades no existe un programa de trabajo que conceptualice y aplique el enfoque que en este tema existe en las altas esferas del país. A partir del año 2008 la voluntad y decisión política e institucional de la DNF es cambiar totalmente esa situación, razón por la cual una de los ejes principales del plan de acción de su Programa de Desarrollo Forestal (PDF) es el componente social dentro del cual se ha incluido la estrategia de género.

Análisis de la situación actual con relación a la igualdad de género en el sector forestal industrial.

El análisis es parte integral del diagnóstico del aprovechamiento y de la industria forestal, primaria y secundaria que se hizo a finales del año 2008. La decisión de que el diagnóstico general también abarcara aspectos sociales y de género responde al interés institucional de potenciar el papel de las mujeres en el manejo de los recursos, así como favorecer relaciones más equitativas y satisfactorias entre los hombres y mujeres que trabajan en la industria. El examen con enfoque de género tiene un valor añadido ya que sus resultados proveerán elementos para elaborar una estrategia de género apropiada al contexto y con posibilidades reales de implementarse durante todo el ciclo del programa.

La metodología se basa en principios conceptuales de la política de igualdad de género que se aplica en el país y la de la agencia de cooperación canadiense (ACDI) en los proyectos y programas en los cuales colabora con el fin de favorecer mayor participación de la mujer en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos de mejoramiento social. Las herramientas analíticas se aplicaron en función de profundizar en el contexto, reconocer los roles y responsabilidades atribuidos socialmente a mujeres y hombres, construcciones socio culturales determinantes, necesidades prácticas y estratégicas de unas y otros, así como características y expectativas determinantes de las conductas y relaciones entre ambos sexos en el contexto social del sector.

Los documentos oficiales de la DNF y el SEF aportaban poca información sobre la situación de las mujeres y ese fue un escollo inicial que hubo que salvar mediante las visitas de terreno y las entrevistas a actores claves, desde el nivel nacional hasta los lugares visitados. Al no existir una línea base anterior para tomarla como referencia o punto de partida no era posible evaluar progresos o retrocesos en cuanto a la participación de mujeres y hombres en

el sector. Aunque no se tenían todos los balances de las distintas empresas consolidados a nivel nacional, algunos datos preliminares obtenidos de la principal estructura organizativa: el Grupo Empresarial de Agricultura de Montaña (GEAM), reflejan una considerable proporción de mujeres como fuerza de trabajo en las actividades forestales.

La quinta parte de la fuerza de trabajo del GEAM es femenina, en total cuentan con 31 406 trabajadores, 6 695 son mujeres. Hay que destacar algunas particularidades en esa composición. Por ejemplo; más de la mitad (54%) de los empleos administrativos son desempeñados por mujeres, algo menos de la mitad (44%) trabajan como técnicas silvícolas y un 22% del total de mujeres en labores silviculturales. En ordenación el 61% de la fuerza son mujeres, en tanto que los viveros son atendidos por 827 mujeres (63% de la fuerza total en esa labor). Un resultado que llama la atención es la presencia de mujeres en todas las categorías ocupacionales, incluso aquellas donde resulta poco tradicional su empleo, como son los aserríos (14% del total), corte y extracción, camineros, carpintería y otros similares.

Si se infieren los resultados del balance preliminar del GEAM a las restantes entidades e instituciones que participan en el programa de desarrollo forestal, lo cual parece válido teniendo en cuenta que el GEAM es el empleador mayoritario, puede afirmarse que las mujeres tienen un impacto realmente significativo en la composición y productividad del sector.

Es posible construir un *perfil de actividades* a partir de la información sobre la fuerza laboral -desagregada por sexos- que fluye desde las bases hacia el nivel central. Ello facilita conocer los roles desempeñados por mujeres y hombres en la división del trabajo por género, es decir que es posible conocer *quién hace qué*. Los balances de fuerza de trabajo se desagregan también por categorías ocupacionales, los sistemas estadísticos establecidos registran datos sobre la calificación de la fuerza laboral, diferenciando por sexos y por niveles (superior y técnico medio) en las especialidades correspondientes a cada cual. Otros registros resumen el total de trabajadores por categorías ocupacionales, tales como dirigentes, administrativos, técnicos, de servicios y obreros, a lo cual ya se hizo referencia anteriormente.

Es notable observar que, a pesar de que en la base se lleva un detallado control estadístico sobre la fuerza de trabajo, desagregada por sexos, esa información es poco utilizada como fuente de análisis para tomar decisiones y poco aprovechada para divulgar y promover la presencia femenina en el sector. A esas conclusiones puede llegarse a través de la revisión de documentos tan importantes y estratégicos como el Programa Nacional Forestal hasta el año 2015 donde no se diferencian los recursos humanos femeninos y masculinos. El lenguaje de la escritura *invisibiliza* la participación de las mujeres, solapadas en nominativos masculinos o neutros como "los trabajadores, los profesionales,

la fuerza de trabajo, los finqueros, obreros, dirigentes, cuadros, o mediante el uso de porcentuales en frases como "el X por ciento son agrónomos y veterinarios, etc." Es de suponer que si no se visibiliza la participación femenina, resulta difícil reconocer y demostrar su aporte y mucho menos estimar su potencial.

El *perfil de recursos* muestra que el sector ofrece oportunidades de empleo a las mujeres. Si bien no hay una activa y eficaz promoción para atraerlas, tampoco restringe ni limita el acceso de las mismas a las plazas o puestos de trabajo que ofrece. Ello lleva a pensar que la decisión de incorporarse/o no depende de que ellas conozcan las ofertas de empleo y de varios factores individuales como la formación/calificación, las necesidades prácticas, distancias a recorrer desde lugares de residencia hacia los centros laborales, situación familiar, la vocación o la opción de otros empleos más atractivos por los que puede optar en su entorno. Otra observación atendible -y sugerida por varias de las entrevistadas- es que debido a la poca información existente sobre el sector forestal y su capacidad de ofrecer empleo a mujeres, las convocatorias o avisos de plazas disponibles debían informar clara y explícitamente que están abiertas tanto para mujeres como para hombres. No se pudo encontrar un modelo de convocatoria para valorar este detalle, pero al parecer, lo general es que carecen de esa precisión.

Las actividades con mayor presencia laboral femenina son las administrativas, le siguen las operadoras industriales, técnicas silvícolas, atención a viveros y servicios de aseguramiento. Algunos tipos de ocupaciones como corte y extracción, transporte, camineros, construcción, resinadores y otros, aunque explícitamente no están cerradas al acceso de mujeres, en la práctica son ocupadas mayoritariamente por hombres debido al rigor y las condiciones de mayor grado de dificultad que demandan de quienes las realizan. No obstante, durante el diagnóstico se conoció de mujeres que sí trabajan en estas ocupaciones, incluso algunas mujeres son jefas de brigadas extractivas.

Los recursos humanos femeninos y masculinos del sector forestal reciben los *beneficios* que las leyes cubanas determinan como un derecho de cualquier trabajador, en particular el pago de igual salario por igual trabajo, sin discriminación de sexo. Es un beneficio del cual disfruta la mujer en igualdad de condiciones al hombre. No es tan evidente, si embargo, el control sobre los recursos y beneficios específicos en cada centro laboral del sector, debido a que las mujeres son minoría en los espacios de poder decisorio en las empresas y unidades de base. La escasa presencia de mujeres a esos niveles de gestión y control hace suponer que en el proceso de toma de decisiones hay menos posibilidades para que puntos de vista femeninos sean tomados en cuenta al abordar los asuntos o temas en cuestión, algunos de los cuales quizás pudieran afectarles de uno u otro modo respecto a sus necesidades prácticas y estratégicas.

Otra visión en cuanto a *la participación de las mujeres* y su accionar como factores de influencia en los círculos de gestión ejecutiva la aportan las propias entrevistadas cuando al preguntarles por qué si tienen aptitud, calificación y experiencia no participan más, junto a los hombres, a ese nivel. Al responder esas interrogantes mencionan desventajas tales como horarios de reuniones después de la jornada laboral diaria, exceso de obligaciones que repercuten sobre su *"otra jornada"*, la que comienza cuando regresan a casa. Comentan que por lo general en las sesiones de los consejos de dirección las utilizan en levantar actas o servir refrigerios y pocas veces las escuchan o piden sus criterios sobre los temas objeto de discusión. Resumiendo este modo de pensar habría que suponer que las mujeres -en esos casos- no ven ningún objetivo práctico para estar *"donde están los jefes"*, más bien lo consideran un gasto de tiempo (de su ya escaso tiempo de triple jornalera).

El acceso de las mujeres al ámbito público a través del empleo es una vía para atender a una *necesidad práctica* de primer orden: obtener ingresos económicos para la subsistencia propia y familiar. El salario es también una expresión material de las *oportunidades de incremento de ingresos* en dependencia de los conocimientos adquiridos mediante la formación/capacitación técnica o profesional. En ese sentido es una motivación para el estudio y la superación personal. El sector forestal ofrece posibilidades de trabajo a mujeres con altos niveles de calificación y también a grupos de mujeres que por distintas razones no adquirieron una especialización, pero son eficientes en labores muy apreciadas como es la atención a viveros y en los servicios de apoyo a otras actividades donde la fuerza de trabajo mayoritaria es de hombres.

La composición femenina/masculina de la fuerza laboral demanda atención diferenciada a *necesidades prácticas* de las mujeres en cuanto a condiciones de trabajo; por lo observado en las visitas de campo y lo expresado por las entrevistadas, el uso de servicios sanitarios comunes (mixtos), implica una situación incómoda por la falta de privacidad, malas condiciones y poca higiene (agua escasa o ninguna). Este es un aspecto importante al que las mujeres conceden mucha atención, más si se conoce que la mayoría de los centros de trabajo, industriales o agroforestales, se encuentran en áreas rurales o semiurbanas. Para las mujeres es incómodo compartir servicios sanitarios comunes para ambos sexos, promiscuidad agravada por la falta de agua para el aseo personal y la limpieza de estos locales destinados a las necesidades fisiológicas y que también, las más de las veces, son usados por las mujeres para cambios de ropa y otros menesteres.

A las mujeres trabajadoras del sector forestal se les facilita servicio de comedores en el centro de trabajo durante la jornada laboral, lo cual contribuye a su estabilidad y permanencia como fuerza de trabajo. La creación de áreas para producir autoconsumo es una orientación que ya se puso en

práctica en muchas empresas con el fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo de la fuerza laboral. Con ese mismo propósito se distribuye ropa y calzado de trabajo, a precios módicos, a hombres y mujeres. En algunos lugares la distribución genera inconformidad cuando no se hace de manera diferenciada para uno u otro sexo. Hay ejemplos de buenas prácticas en empresas que han resuelto estos inconvenientes dando mayor participación a las mujeres en la gestión de compras del vestuario y listando tallas y números de cada uno para comprar según esas necesidades previamente conocidas.

Los medios de protección son otra *necesidad práctica* para las condiciones de trabajo del sector. Se trata de guantes, sombreros, espejuelos de protección, botas impermeables, entre otros. Con esos medios hay problemas, en algunos casos no se dispone de los mismos, en otros casos son insuficientes o de mala calidad y poco duraderos. Pero también hay descuido y poca disciplina para usarlos, según observamos en los lugares visitados. Es evidente la necesidad de promover una cultura de seguridad en el trabajo a partir de conocer los riesgos de accidentes.

Para incrementar la participación femenina en el sector y aprovechar su potencial de transformación como agentes de cambio es necesario enfocar una *necesidad estratégica básica* como es la de abrir espacios para que sus intereses específicos sean tenidos en cuenta y ejercer su derecho a opinar, a plantear sus puntos de vista desde una perspectiva femenina y con una visión propia que puede ser/o no diferente a la de los hombres. Por lo que hemos apreciado en los contactos de base hay confusión en la interpretación de este aspecto por lo que conviene aclarar algunos conceptos. Cuando se dice que hay un número de mujeres en cargos directivos, se refieren a aquellas que su presencia responde a que tienen determinada especialización o ejecutividad en alguna parte de la gestión, pero no necesariamente son portadoras del sentir de las mujeres del centro laboral, ni tienen esa responsabilidad como encargo. Se comenta que, no pocas veces, esas mujeres se acercan o son más coincidentes con las posiciones y puntos de vista masculinos que con los de las mujeres del contexto laboral. Es comprensible, no criticable, pero ciertamente refleja un vacío de posible espacio de actuación más visible y estratégica en el sentido de favorecer mayores resultados en el aprovechamiento del potencial participativo de las mujeres.

Otra cuestión *estratégica* analizada es la capacitación. En general se aprecia un estado de opinión receptivo hacia la capacitación en cualquiera de sus modalidades. De las conversaciones sostenidas con trabajadoras en activo, más de la tercera parte estaban asistiendo a alguna forma de superación, algunas en cursos de nivel superior (sedes universitarias municipales o provinciales). Todas entienden que el estudio es una vía para progresar en la escala salarial y en el reconocimiento social, pero también expusieron las dificultades que enfrentan en la práctica para asistir regularmente a clases y disponer de

tiempo para el estudio individual. Las dificultades mayores surgen con la transportación y con las afectaciones para actividades extralaborales en días que deben asistir a la docencia y también en fines de semana. Es evidente que la más efectiva forma de estimulación sería facilitar condiciones para que las mujeres asistan regularmente a los cursos y apoyarlas, en lo posible, en la transportación.

Hay un grupo de factores influyentes en las relaciones de género que aún merecen ser analizados con mayor profundidad para conocer su impacto en las estrategias que se apliquen para incrementar la participación femenina/masculina en los programas de mejora del manejo de recursos forestales. Son factores ambientales, sociales y económicos, determinantes en el carácter de las relaciones que se establecen entre las personas y en el seno de una comunidad. Continuar la búsqueda de información necesaria para caracterizar un perfil sociológico significa extender los análisis más allá del ámbito laboral y público y adentrarse en los ámbitos de la familia y la comunidad donde se habita. Ese es un reto que deberá enfrentarse para que las proyecciones del Programa Forestal Nacional en cuanto a la igualdad de género, sean logradas.

Se resume lo aprendido en el ejercicio analítico desde la perspectiva de género.

- El 25 % de la superficie geográfica de Cuba tiene cobertura forestal. A inicios de la revolución, en 1959, era el 13%. En la proyección a largo plazo se plantea mantener incrementos constantes hasta completar la cobertura del patrimonio forestal.
- El sector forestal emplea 35 mil trabajadores. El 40 por ciento de ese total son mujeres. En las proyecciones de desarrollo no se distingue -al menos no explícitamente- el desempeño real o potencial de la fuerza femenina en los planes prospectivos.
- En las empresas forestales aún no se valoriza en toda su dimensión a las mujeres como recurso humano para consolidar la base productiva y perfeccionar el sistema empresarial.
- La situación de género en el sector forestal cubano es un tema poco tratado y que tiene una alta dosis de improvisación; o sea no existe una línea de trabajo en este sentido ni metas a alcanzar en cuanto al empoderamiento de la mujer.
- La situación comienza a cambiar a partir del 2006 desde el más alto nivel de la estructura. La DNF del MINAG prepara su Programa Nacional Forestal hasta el 2015. Como proyecto de desarrollo ese

programa incorpora criterios de sostenibilidad. Lo novedoso es que el concepto de sostenibilidad aplicado reconoce a las mujeres como agentes de cambio en igualdad de condiciones al hombre.

- El problema se plantea entonces en otros términos. Si no hay información suficiente y necesaria sobre la posición y condición de las mujeres en el sector. Si no se cuenta con una línea base o punto de partida para diseñar una estrategia, si no cuentan con personal especializado en el tema, ¿cómo insertar el enfoque de igualdad de género en el Proyecto de Desarrollo actual?
- La DNF busca asesoría sobre el tema de género y se decide realizar un análisis previo de la situación actual con relación a la igualdad de género en el sector forestal industrial para luego trazar una estrategia de género para el Proyecto.
- Se aprovecha la oportunidad de que a finales del 2008 se está haciendo el diagnóstico general del aprovechamiento y de la industria forestal, primaria y secundaria. En ese diagnóstico general se incorporan aspectos sociales y de género con el fin de incrementar la fuerza masculina y femenina en el sector y potenciar el papel de las mujeres en el manejo de los recursos forestales
- Para el análisis se construye un sistema de herramientas analíticas del género en función de reconocer el contexto, identificar brechas y desigualdades, visibilizar posiciones y situaciones, así como características predominantes en las relaciones entre ambos sexos en el ámbito laboral.
- Un escollo inicial: escasa información en los documentos oficiales de la DNF y el SEF. La poco documentada participación de las mujeres obligó a recurrir a medios directos de contacto con la realidad objeto de estudio mediante visitas de terreno, entrevistas a actores claves, etc.
- Imposibilidad práctica de evaluar progresos o retrocesos en cuanto a la participación de mujeres y hombres en el sector por la no existencia de una línea base anterior que pudiera utilizarse como referencia.
- Única referencia estadística disponible al momento de iniciar el análisis, el prebalance anual del 2008 en el grupo empresarial líder de la actividad, el GEAM, con 31 406 trabajadores, de ellos 6 695 son mujeres. En ese prebalance se observa que más de la mitad (54%) de los empleos administrativos son desempeñados por

mujeres, algo menos de la mitad (44%) trabajan como técnicas silvícolas y un 22% del total de mujeres en labores silviculturales.

- Es posible construir un perfil de actividades a partir de la información sobre la fuerza laboral -desagregada por sexos- que se lleva en la base y que se consolida a nivel central. Se conocen los roles desempeñados por mujeres y hombres en la división del trabajo por género y también las categorías ocupacionales y el grado de especialización.
- Lo que contrasta es que, a pesar de que en la base se lleva tan detallado control estadístico sobre la fuerza de trabajo, desagregada por sexos, esa información es poco utilizada como fuente de análisis para tomar decisiones y poco aprovechada para divulgar y promover la presencia femenina en el sector.
- El lenguaje de los documentos institucionales *invisibiliza* la participación de las mujeres, solapadas en nominativos masculinos o neutros como "los trabajadores, los profesionales, la fuerza de trabajo, los finqueros, obreros, dirigentes, cuadros, o mediante el uso de porcentuales en frases como "el X por ciento son agrónomos y veterinarios, etc."
- Hay un vacío evidente entre la cantidad y calidad de la información que se lleva en la base y su destino final.
- Resultante: Si en los principales documentos que resumen resultados del trabajo en un periodo determinado no se visibiliza y valora la participación femenina, resulta difícil reconocer su aporte y mucho menos explotar su potencial.
- El empleo satisface una necesidad práctica de primer orden: obtener ingresos económicos para la subsistencia propia y familiar. Las oportunidades de empleo para fuerza laboral femenina son amplias en el sector forestal y aún quedan nichos amplios por explorar, incluso en áreas donde se exige alta especialización.
- La imagen de la mujer en la actividad forestal no es frecuente, se promociona poco o nada su aporte participativo y tal como ocurre en otros sectores agrarios, la falta de esa visibilidad contribuye a mantener el estereotipo de que el trabajo de la agricultura es "poco femenino".
- Las mujeres trabajadoras del sector forestal tienen los beneficios que las leyes cubanas determinan como un derecho de cualquier

trabajador, en particular el pago de igual salario por igual trabajo, también disfrutaban de ciertas facilidades en el ámbito laboral como servicios de comedor y acceso a vestuario y medios de protección, entre otras ventajas.

- Los problemas más recurrentes respecto a las condiciones de trabajo aparecen como falta de privacidad en servicios sanitarios comunes a ambos sexos, poca higiene en esas instalaciones y escasez de medios de protección para el trabajo.
- El acceso a la capacitación como un recurso estratégico para mejorar las condiciones de vida está disponible para las trabajadoras femeninas al igual que para los trabajadores masculinos. Es el ámbito doméstico donde se reflejan las mayores barreras para que la mujer aproveche esas oportunidades.
- Barreras también limitan el acceso de las mujeres a cargos de ejecutividad y poder decisorio, pueden ser reales motivadas por las excesivas obligaciones domésticas o porque no hay interés institucional o individual en los decisores hombres por dar voz y escuchar a las mujeres.
- En el análisis no es tan evidente el control de las mujeres sobre los recursos y beneficios específicos en cada centro laboral, debido a que las mujeres son minoría en los espacios de poder decisorio en las empresas y unidades de base.
- Hay un grupo de factores influyentes en las relaciones de género que aún merecen ser analizados con mayor profundidad para conocer su impacto en las estrategias que se apliquen para incrementar la participación femenina/masculina en los programas de mejora del manejo de recursos forestales.
- Como primer diagnóstico con enfoque de género que se realiza en el sector forestal los resultados preliminares advierten sobre la importancia y conveniencia de hacer este tipo de estudios o exámenes previos a la formulación de los proyectos de desarrollo.
- El análisis de género pone sobre la mesa puntos rojos del sistema de gestión de los recursos humanos en un sector determinante del desarrollo sostenible de los recursos naturales del país, como son las plantaciones boscosas y la industria forestal.

- Los resultados validan la buena práctica de hacer análisis de género en la etapa precedente a la formulación de iniciativas y tomar en cuenta sus conclusiones en el diseño de las estrategias.
- En el futuro, y a partir de esta experiencia inicial, estudios de género más profundos podrían hacerse en el sector forestal para extender el análisis más allá del ámbito laboral y adentrarse en los ámbitos de la familia y la comunidad donde se habita. Enfocar la atención a factores ambientales, sociales y económicos determinantes en el carácter de las relaciones que se establecen entre las personas y en el seno de una comunidad. Ese es un reto que deberá enfrentarse para que las proyecciones del Programa Forestal Nacional en cuanto a la igualdad de género, sean logradas.