

# EL INVISIBLE MUNDO de las mujeres forestales

Mavis Dora Álvarez  
O.B. ACTAF, Dirección Forestal

EN MI viejo diccionario Larousse la palabra *invisible* aparece como un adjetivo aplicable a lo que no puede verse. Tiene dos sinónimos muy interesantes: imperceptible y oculto. Imperceptible lo que no puede percibirse, notarse oculto, lo ignorado, lo escondido.

El título de este comentario sugiere, provoca, algunas interrogantes: ¿Es qué *no puede verse* el mundo donde se desenvuelven las mujeres forestales? Y la otra podría ser: ¿Es qué *se ocultan* las mujeres que trabajan en la agroforestería cubana?

Bien difícil representarse como invisible un mundo donde hay tanta vitalidad material y espiritual. Cómo no ver y sentir la tierra, los árboles, los bosques, colores, olores y sonidos de la floresta en esta hermosa tierra nuestra.

Y más que difícil ignorar a quienes se ocupan de crear, conservar, aprovechar y aumentar esa riqueza natural del país. Se sabe o presume que esas personas están ahí. No siempre aparecen en fotos, postales, reportajes o noticias donde se llama a velar y proteger recursos tan valiosos para la conservación de la especie humana y demás especies pobladoras del planeta -por cierto, casi en peligro de extinción- que compartimos. Esa realidad, la natural y la construida, es el espacio de convivencia social y laboral donde miles de ciudadanos cubanos de ambos sexos tienen su medio de vida y también su modo de vivir. Ellos, con sus familias respectivas, conforman el así llamado sector forestal de la agricultura nacional, que igualmente y con más acierto, podríamos nombrar como la comunidad de mujeres y hombres que trabajan en el manejo de los recursos forestales del país.



El bosque con varias caras de mujeres

existen para preservar y desarrollar sus valores económicos y ecológicos. Se cuenta con sistemas estructurados para explotar racionalmente ese patrimonio y cuenta también el país con recursos humanos calificados y dedicados a asegurar la adecuada atención y tratamiento a las plantaciones e industrias.



La autora con trabajadoras del aserrío



La autora acompañada de varias ingenieras forestales en el Centro Universitario de Pinar del Río

De lo que se habla y escribe poco, o casi nada, es de la presencia y la participación activa de las mujeres en la concepción y ejecución de esos planes. Y ya sabemos que lo que no se menciona, no se oye, ni se ve, ni se lee, es como si no existiera, es sencillamente *invisible*.

Si queremos contrastes, vayamos a las áreas silvícolas, a los viveros, a los aserríos, a las industrias de la madera, a los centros de investigación, a las estaciones experimentales, a

las facultades universitarias. Entremos a los laboratorios, las oficinas, los comedores y cocinas, mejor y para abreviar, no excluya lugares donde operen servicios forestales estatales, empresas forestales integrales, de protección de flora y fauna u otras formas productivas relacionadas con la actividad forestal donde alguna mujer o muchas mujeres aparezcan haciendo lo suyo, por no decir, haciendo de todo lo que haya que hacer, desde lo más simple hasta lo más complejo.



Y busque el reflejo de esa realidad en trabajos periodísticos, informes y balances de trabajo, resúmenes estadísticos, materiales divulgativos, documentos oficiales sobre programas y planes y se encontrará a esas mujeres globalizadas en cifras y clasificadas en categorías generales. Rara vez encontrará una referencia a su aporte en los resultados del sector en su conjunto y mucho menos encontrará información para conocer si participan y se benefician de la gestión productiva en igualdad de condiciones que sus compañeros del sexo masculino.

Puede que los lectores consideren juego de palabras eso de calificar de invisible lo que al mismo tiempo es nominalizado y cuantificado. Curioso, ¿verdad? No es un caso especial el del sector forestal, suele ocurrir con frecuencia en la cotidianidad de las costumbres; el lenguaje puede representar a un grupo como homogéneo, siendo diverso en su naturaleza y composición. Así, cuando se dice *los trabajadores, los especialistas*, de hecho se solapa la diferencia de sexos que hay en esos grupos, todos no son hombres, ni todos son mujeres. Visualizar esa diferencia es sumamente importante a la hora de analizar la condición en que se desenvuelven unas y otros según la posición que ocupan en la escala laboral. Y muy determinante, quizás mucho más, si se pretende conocer cómo se manifiestan en la práctica las

relaciones entre las mujeres y los hombres integrantes del grupo, si no se diferencian los problemas, difícil diferenciar formas y maneras de solucionarlos.

Es una buena práctica que la Dirección Nacional Forestal del Ministerio de la Agricultura (DNF) se preocupe por las mujeres del sector y quieran revertir la situación de escasa *visibilidad* de su valioso potencial femenino, mejor todavía es comenzar reconociendo el insuficiente tratamiento de la problemática de la igualdad de género en sus anteriores programas de desarrollo.

Y como muestra de que la preocupación y la ocupación andan juntas, ya la DNF incluyó el tema de la igualdad de género en el Proyecto Desarrollo del Sector Forestal en Cuba iniciado en abril del 2008 con financiamiento de la ACDI<sup>1</sup>. Las políticas institucionales de esa dirección del MINAG se proyectan a potenciar el papel de las mujeres en el manejo de los recursos forestales, las reconocen como agentes de cambio en igualdad de condiciones al hombre y se pronuncian claramente por favorecer relaciones más equitativas y satisfactorias entre sus trabajadores de uno y otro sexo.

Eso es una clara definición a favor de la igualdad de género. Y de alinearse con los principios de igualdad y equidad que Cuba sustenta y promueve como cuestión de justicia social.

Desde otro punto de vista, debemos admitir que no basta con la voluntad política para garantizar que se cumplan los deseos de igualdad y buenas relaciones a todos los niveles de la estructura organizacional de una institución. Sin una estrategia específicamente diseñada para dirigir, orientar, coordinar e implementar una política de avance hacia una mayor igualdad de género, las intenciones quedarían en buenos deseos, proclamados, pero no realizados.

Ahora, ¿cómo diseñar una estrategia de género si sólo se cuenta con informes numéricos, datos cuantitativos limitados y generales sobre la participación de las mujeres en la actividad forestal?

Difícil la tarea, pero como tantas veces sucede, una vez conocido el problema, el paso siguiente es cómo resolverlo.

Y precisamente para identificar el problema –sus causas y consecuencias– se incorporó el análisis de género al Diagnóstico de la Industria Forestal realizado a raíz de la aprobación del antes mencionado Proyecto de Desarrollo Forestal (PDF).

Es una decisión cualitativa inédita en muchos aspectos, tal vez con algunas pocas experiencias anteriores en el sector de la agricultura cubana. Valorizar el género como un elemento más del componente social en el plan a ejecutar en el Proyecto significa un grado de comprensión, de preocupación acerca de una situación real que puede influir e impactar, de una forma u otra, en los resultados que se desea conseguir. El propio Proyecto fija posición al respecto cuando plantea que...*"En sus roles de participantes y beneficiarias, las mujeres están involucradas en todas las actividades del proyecto. El proyecto va a monitorear y proporcionar información sobre la participación de mujeres y hombres en la planificación e implementación de sus activida-*

<sup>1</sup> ACIDI: Agencia Canadiense de Cooperación al Desarrollo.

des, especialmente en la capacitación como un esfuerzo para crear igualdad en el trabajo, particularmente en los niveles de toma de decisiones.<sup>2</sup>

No parece una decisión fortuita, ni una respuesta coyuntural a los requisitos establecidos por los donantes de fondos, en este caso la agencia de cooperación canadiense. Es cierto que la política de ACDI para colaborar en acciones de desarrollo plantea la prioridad de apoyar acciones que contribuyan, de algún modo, al progreso de las mujeres, reduciendo desigualdades y ofreciendo oportunidades para su avance en términos de igualdad respecto a los hombres. Sin dudas, esas definiciones de política son un factor impulsor al momento de idear una acción para el desarrollo.

Los avances de la participación femenina en la actividad forestal cubana son relevantes si se compara con la situación prevaleciente en otros países de nuestra área y de otras regiones del planeta. El párrafo que citamos a continuación, extraído del texto del Proyecto se refiere a ello, y cito:

*...Tradicionalmente, los hombres han dominado la forestaria y las ciencias forestales. Con muy pocas excepciones como Cuba, las mujeres no han estado bien representadas en el sector forestal y no han tenido la oportunidad de acceder a puestos de poder e influencia como consecuencia de la discriminación de género. No han estado motivadas o incentivadas a escoger la profesión forestal y como resultado no están bien representadas en el sector como están los hombres. Sin embargo, en Cuba aproximadamente el 40 por ciento del personal técnico y profesional de la DNF y el SEF son mujeres.*

Es es un por ciento respetable que enorgullece a las cubanas y también a los cubanos. Pero, desde la perspectiva de la equidad de género, ¿cuál es la situación en el sector forestal cubano?

Esa respuesta no sale en los porcentajes, hay que buscarlas en la realidad, que por demás no es homogénea y más bien, bastante diversa. Un diagnóstico participativo es una buena herramienta para ese fin.

Y si la realidad reflejada indica que se necesitan cambios para que la situación mejore, habría que hacerse otra pregunta: ¿qué hacer?

Y entonces no viene mal diseñar una estrategia de trabajo que responda a un objetivo claro de cambios en la situación detectada.

No siempre se logra diseñar una estrategia coherente con los principios que la inspiran, ni tan dinámica en su aplicación como para producir efectos a corto plazo que estimulen los cambios deseados.

La efectividad de una estrategia depende -en alto grado- de que sus propuestas de acciones sean prácticas, realizables y principalmente, que sean comprendidas y recibidas como algo necesario para quienes tienen los problemas y por quienes tienen la responsabilidad de resolverlos.

Bien es verdad que a veces se dice de algunos proyectos que tienen enfoque de género, cuando en realidad las mujeres no son más que agentes pasivos, receptoras de beneficios o actrices de acciones que no determinan cambios en su

situación de vulnerabilidad o subordinación, más bien las recargan con mayores obligaciones de las que ya tienen.

Hay alguna distancia -y no tan corta- entre ser beneficiaria de un proyecto y ser agente del cambio que ese proyecto promueve. Esa es la razón del fracaso de las estrategias armadas "desde afuera", y es lo que explica el éxito de las estrategias armadas "desde adentro".

Resumiendo en una frase: primero conocer, luego planificar.

Conocer para identificar lo que debe cambiarse, Planificar para decidir cómo y para qué cambiarlo.

Eso es lo que se buscaba incluyendo en el diagnóstico de la industria, el análisis de la situación de género, paso previo a la elaboración de una estrategia específica para trabajar el tema de género en el sector y penetrar, revelar y sacar a la luz pública, el invisible mundo de las mujeres forestales.

¿Qué "dijo" el análisis de género aplicado a la muestra seleccionada para el diagnóstico?

Pues dijo muchas cosas. Algunas conocidas, otras no tanto.

Los resultados confirmaron la presencia significativa de la fuerza femenina (18% de una muestra de aproximadamente 50 mil trabajadores) y aunque el diagnóstico no abarcó la totalidad del personal que labora en el sector forestal, sus resultados sí que expresan características muy importantes de las relaciones de género en las condiciones reales del contexto estudiado.

Dijo el diagnóstico, tomando como fuente los registros estadísticos, cuántas mujeres componen la fuerza femenina, qué hacen, qué cargos ocupan, los ingresos que ganan, la escolaridad, los niveles de preparación técnica y profesional, las edades y los años de permanencia en las entidades forestales, entre otros datos. Dijo más el diagnóstico cuando se hicieron las visitas de terreno y las entrevistas a trabajadores y dirigentes, mujeres y hombres.

Y de todo lo leído, registrado, visto y escuchado durante el diagnóstico se deduce y percibe que en el sector se manifiestan rasgos de inequidades en las relaciones entre mujeres y hombres que comparten el mismo ámbito laboral. Son las llamadas "brechas de género" que colocan a las mujeres en posición desventajosa respecto a los hombres.

No se trata en este comentario de resumir los resultados del diagnóstico, sólo resaltar algunos aspectos para avalar la afirmación de que aún es largo el camino hacia la igualdad de género en el sector. Y también ilustrar al lector el por qué ese adjetivo de "invisible" en el título.

La presencia femenina como recurso humano es registrada en los datos estadísticos al diferenciar la información por sexos. Lo difícil es sacar algunas conclusiones valorativas del aporte, de la participación de esa fuerza femenina en resultados productivos, avances tecnológicos introducidos o de eficiencia económica, sólo por mencionar algunos ejemplos.

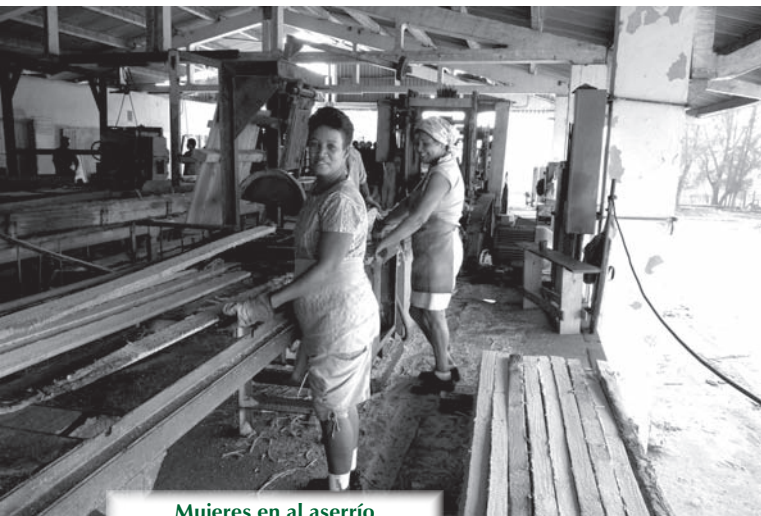
Se sabe, pero no se dice. Lo que no se dice, no se "ve", es invisible.

Sin embargo, y es lo contradictorio, lo revela el diagnóstico, la presencia y participación femenina la encontramos en todo tipo de ocupaciones, incluso en muchas que tradicionalmente han sido consideradas como propias

<sup>2</sup> Plan de Ejecución del PDF Punto 5.4-Igualdad de género.

de hombres. Están ahí, pero no se sienten tan reconocidas como merecen.

Las mujeres entrevistadas, por lo general, aprecian que el sector forestal les ha ofrecido oportunidades de mejorar sus condiciones de vida por la vía de acceso al empleo, de obtención de ingresos y la posibilidad de ocupar puestos de trabajo acorde a la preparación técnica y profesional que han recibido del sistema de educación del país.



Mujeres en el aserrío

Eso es algo estimulante, lo que sí no lo es tanto es que las mujeres (aún con altos grados de calificación) tengan poco acceso, relativamente poco comparado con sus congéneres masculinos, a espacios de poder decisorio en las empresas y otras entidades forestales. Las desigualdades de género se manifiestan, principalmente en la poca visibilidad de la presencia femenina y limitada participación real en los espacios de poder.

Igualmente se siente inconformidad por la falta de comprensión de los hombres-jefes hacia sus necesidades de tiempo para atender tareas domésticas que recaen sobre las mujeres aún después de cumplidas sus jornadas laborales remuneradas.

Todo eso y más dijo el diagnóstico.

Volviendo a las proyecciones de desarrollo, encontramos en el plan de ejecución que uno de sus componentes, el social; se plantea aumentar la fuerza de trabajo femenina y masculina en el sector.

Bien por la apuesta, El problema es cómo aumentar la presencia femenina. Durante el diagnóstico se preguntó a las mujeres entrevistadas. ¿Por qué no trabajan más mujeres en el sector forestal? Las respuestas más frecuentes se referían a la falta de motivación por la escasa valorización o reconocimiento a su trabajo, también expresaron que se conocía poco el sector, que es insuficiente la promoción que se hace para que se conozca más y para que las mujeres aprecien las potencialidades que ofrece a la realización individual, social y profesional, se dijo también que no se promocionan lo suficiente las opciones de empleo que pueden ser ocupados por mujeres, de la competencia de otras esferas de trabajo con empleos más atractivos, la lejanía de las áreas de trabajo y la falta de atención diferenciada a las necesidades prácticas de las mujeres en cuanto a condiciones de trabajo.

Son algunas de las razones expuestas, las más relacionadas con las desigualdades de género y el desequilibrio en el ejercicio de cargos de poder decisorios dentro de la estructura institucional.

En términos prácticos, casi matemáticos, la ecuación salta a la vista.

Hay una voluntad política y decisión gubernamental para continuar el proceso de reforestación hasta completar la cobertura del patrimonio forestal del país. Para cumplir esos propósitos es preciso incrementar, estabilizar y especializar la fuerza de trabajo femenina y masculina. Las mujeres, ya se ha probado, tienen potencial como agentes de cambio en igualdad de condiciones al hombre. Ambos participan con sus diferencias y esos diferentes intereses y necesidades hay que tenerlos en cuenta para asegurar la continuidad y sostenibilidad del proceso de desarrollo.

El resultado de la ecuación es que hace falta un plan estratégico para guiar y actuar, una herramienta de acción que a corto y mediano plazo revierta la tendencia a disminuir la fuerza de trabajo femenina en el sector, que apoye los esfuerzos por sensibilizar y crear conciencia de que no puede haber justicia social ni justicia en las relaciones humanas si no hay respeto por las diferencias entre unos y otras, que las oportunidades de progreso y de acceso a los recursos deben estar abiertas para todos los trabajadores, sin desventaja para los de un sexo u otro. En síntesis, para que se entienda que la equidad en las relaciones de género es un concepto tan estratégico para la gestión del desarrollo como lo puede ser la eficiencia económica, la innovación tecnológica o la protección del medio ambiente, por mencionar algunos de los más recurrentes.

En la escuela de la época, en que yo estudié álgebra elemental cerrábamos operaciones diciendo LQQD, lo cual significaba que habíamos llegado a lo que queríamos demostrar, teníamos la respuesta esperada. Pero no siempre esa respuesta era el problema resuelto, también podía ser una fórmula como vía para llegar a la solución del problema.

Una proyección conceptual y metodológica es como la fórmula, un instrumento para tratar de resolver un problema pendiente de solución. Los decisores y rectores de la actividad forestal en el país se han pronunciado por un mayor aprovechamiento de las potencialidades de la fuerza femenina en el sector, esa aspiración se traduce en atender de un modo más diferenciado sus necesidades prácticas y estratégicas y que la presencia y voz de las mujeres tenga mayor visibilidad y reconocimiento en el sector y en la población cubana.

Los cambios conceptuales toman tiempo, pero la evolución del sector forestal hacia una más equitativa y satisfactoria relación entre sus trabajadores mujeres y hombres ya está en progreso. Hay una estrategia en proceso de elaboración y una propuesta de guía metodológica para orientar la integración del enfoque de género en la gestión del Proyecto de Desarrollo Forestal.

Termino y creo, así lo siento, que cuando vuelva a escribir sobre este tema no utilizaré la palabra *invisible* para calificar el mundo de las mujeres forestales. Mi viejo diccionario Larousse me asesora, ese no es un adjetivo aplicable cuando lo que se describe puede verse...y admirarse. 🌱