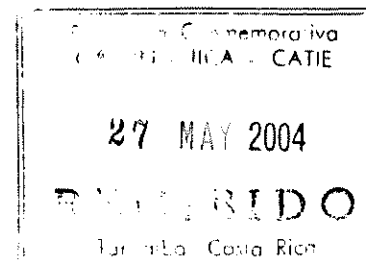


Situación laboral de la mujer en el sector forestal
(áreas operativas de campo) – Cuenca del Canal de Panamá y
la provincia de Chiriquí.

VIODELDA RODRÍGUEZ SAMUDIO

**CENTRO AGRONÓMICO TROPICAL DE INVESTIGACIÓN Y
ENSEÑANZA-CATIE
PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA
CONSERVACIÓN**

ESCUELA DE POSTGRADO



**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL SECTOR FORESTAL (ACTIVIDADES
OPERATIVAS DE CAMPO) - CUENCA DEL CANAL DE PANAMÁ Y LA PROVINCIA
DE CHIRIQUÍ**

Tesis sometida a la consideración de la Escuela de Posgrado de Educación para el
Desarrollo y la Conservación del Centro Agronómico Tropical de Investigación y
Enseñanza, como requisito parcial para optar por el grado de:

Magíster Scientiae

Por:

VIODELDA RODRÍGUEZ SAMUDIO

Turrialba, Costa Rica

2003

DEDICATORIA

A mi amada hija Maria Daniela y a mi esposo Carlos Rubén.

A mis queridos padres Maria Antonia y David Rodríguez (q.e.p.d.).

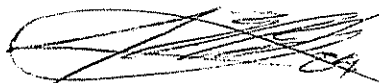
A mis hermanos: Valentín, Adelina, Lucrecia, Arístides, Luz María, Esmeralda, Cecilia, Rafael, Ricauter y Italia.

A mis 17 sobrinos.

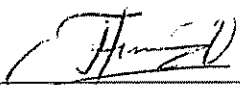
Esta tesis ha sido aceptada en su presente forma por el Programa de Educación para el Desarrollo y la Conservación y la Escuela de Posgrado del CATIE y aprobada por el Comité Consejero del Estudiante como requisito parcial para optar por el grado de:

MAGISTER SCIENTIAE

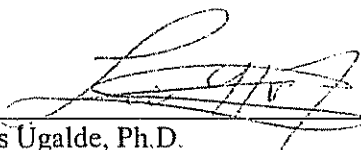
FIRMANTES:



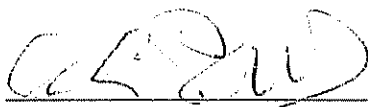
Eliécer Vargas, Ph.D.
Consejero Principal.



Francisco Jiménez, Dr.Sc.
Miembro Comité Consejero



Luis Úgalde, Ph.D.
Miembro Comité Consejero



Cornelis Prins, M.Sc.
Miembro Comité Consejero



Glenn Galloway, Ph.D.
**Director Programa de Educación y
Decano de la Escuela de Posgrado**

Viodelda Rodríguez Samudio
Candidata

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme alcanzar esta meta.

Al Doctor Eliécer Vargas, por su asesoría y orientación elementos esenciales que permitieron la culminación exitosa de la investigación.

Al Doctor Francisco Jiménez, coordinador de mi maestría de Manejo Integrado de Cuencas Hidrográficas y miembro del comité asesor, quien siempre me brindó su apoyo.

A los miembros del comité asesor doctores Luis Ugalde y Kess Prins, por sus útiles sugerencias durante el desarrollo de la investigación.

A la empresa Ecoforest de Panamá, por su valiosa colaboración y financiamiento económico.

Al Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, por autorizar nuestra superación académica.

Al Ingeniero Samuel Díaz, por su invaluable apoyo durante el transcurso de nuestros estudios.

Al grupo de compañeros panameños en el CATIE: Edilberto, Alexis, Alicia y José Luis.

INDICE GENERAL

	PÁGINA
ÍNDICE GENERAL	iii
LISTA DE CUADROS	vii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Justificación	2
1.2 Objetivos	3
1.2.1 General	3
1.2.2 Específicos	3
1.3 Hipótesis	3
2. REVISIÓN DE LITERATURA	4
2.1.1 Concepto de género	5
2.1.2 Enfoque de género	5
2.1.3 Análisis de género	5
2.1.4 Análisis de género en proyectos forestales	5
2.1.5 Importancia del análisis de género en los proyectos forestales	5
2.2 Diagnóstico de la situación de la mujer en Panamá	6
2.2.1 Aspectos demográficos	7
2.2.2 Educación	7
2.2.3 Empleo	7
2.2.4 Nivel de ingresos	10
2.2.5 Género y derechos laborales	11
2.2.5.1 Según la Constitución Política de Panamá	11
2.2.5.2 Según el Código de Trabajo de Panamá	11
2.2.5.3 Trabajadores de campo	13
2.2.6 Pobreza rural en Panamá	14
2.2.7 Pobreza rural y recursos naturales	15

2.2.8. Acciones gubernamentales para las mujeres rurales	15
2.2.9 Brechas en la ejecución de los proyectos	16
2.3 Mujer y la actividad forestal	17
2.3.1 Mujer y ambiente	17
2.3.2 Ocupación en la actividad agropecuaria	18
2.3.3 Los recursos forestales en Panamá	19
2.3.4 Condiciones ambientales, objetivos e importancia de la actividad forestal	19
2.3.4.1 Condiciones ambientales	19
2.3.4.2 Objetivos de la reforestación	20
2.3.4.2 Importancia de la actividad forestal en Panamá	20
2.3.5 Caracterización de la actividad forestal	21
2.3.6 Causas de la deforestación	21
2.3.7 Deforestación en la Cuenca del Canal de Panamá	22
2.3.8 Legislación ambiental	22
2.3.8.1 Ley General del Ambiente	22
2.3.8.2 Ley Forestal de Panamá	23
2.3.8.3 Ley de Incentivos Forestales	23
3. MATERIALES Y METODOS	24
3.1.1 Descripción de la provincia de Chiriquí	24
3.1.2 Descripción de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá	25
3.2 Limitante de investigación	26
3.3 Método de recopilación de la información	26
3.3.1 Encuesta A	27
3.3.2 Encuesta B	28
3.3.3 Encuesta C	29
3.3.4 Encuesta D	31
4. RESULTADOS	31
4.1 Características generales	31

4.1.1 Constitución legal	32
4.1.2 Tenencia de la tierra	32
4.1.3 Relación de la expansión de las explotaciones versus incentivos fiscales	32
4.1.4 Especies forestales sembradas	33
4.1.5 Fuerza laboral	34
4.1.6 Estado Civil	35
4.1.7 Nivel de escolaridad	35
4.1.8 Beneficios otorgados a los empleados	36
4.1.9 Disponibilidad de mano de obra	36
4.1.10 Opinión sobre el trabajo que realizan las mujeres	37
4.1.11 Preferencias en la contratación de hombres o mujeres	37
4.1.12 Impedimentos por los cuales la mujeres no ejecutan actividades operativas de campo	38
4.1.14 Contratación de mano de obra femenina	39
4.2 Encuesta B	40
4.2.1 Características sociales	40
4.2.2 Número de hijos	41
4.2.3 Vivienda	42
4.2.4 Escolaridad	42
4.2.5 Situación económica	43
4.2.6 Ingreso familiar	44
4.2.7 Satisfacciones y logros	46
4.2.7.1 Relación de las variables de la cobertura de la seguridad social versus satisfacción en el empleo	47
4.2.8 Labores actuales	48
4.2.9 Derechos y obligaciones	49
4.2.10 Condiciones laborales	50
4.2.11 Opinión sobre las actividades forestales	51

4.2.12 impedimentos	52
4.3 Encuesta C, mujeres rurales	53
4.3.1 Edad y su relación con la búsqueda de empleo	53
4.3.2 Estado conyugal	54
4.3.3 Hijos por mujer	54
4.3.4 Nivel de educación	55
4.3.5 Ocupación	56
4.3.6 Impedimentos para laborar en el sector forestal	58
4.3.7 Relación de la búsqueda de empleo versus impedimentos	59
4.3.8 Interés por laborar en las actividades de campo del sector forestal	61
4.4 Encuesta D	61
4.4.1 Contratación de mano de obra femenina	61
4.4.2 Calificación del trabajo femenino	61
4.4.3 Ejecución de las actividades forestales	62
4.4.4 Factores que limitan la participación activa de las mujeres	63
5. DISCUSIÓN	64
5.1 Síntesis de encuesta a empleadores	64
5.2 Síntesis de encuesta a mujeres trabajadoras	65
5.3 Síntesis de encuesta a las mujeres rurales	67
5.4 Visión de los profesionales	68
5.5 Consolidado sobre las actividades que pueden realizar las mujeres en las actividades de campo del sector forestal	70
5.6 Consolidado de los factores que limitan la participación de la mujer en las actividades de campo del sector forestal	71
5.7 Estudio de Caso	73
6. CONCLUSIONES	76
7. RECOMENDACIONES	79
8. LITERATURA CITADA	82
9. ANEXOS	87

ÍNDICE DE CUADRO

PÁGINA

Cuadro 1. Población de 15 y más años de edad: según condición económica y sexo. Panamá, 2002.	9
Cuadro 2. Población de 15 y más años de edad: según condición Económica, sexo y área. Panamá, 2002.	10
Cuadro 3. Población económicamente activa de 15 y más años de edad: según actividad agropecuaria por sexo. Panamá, 2002	19
Cuadro 4. Proyectos de reforestación con más de 25 hectáreas, ubicados en la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí.	28
Cuadro 5. Prueba de X^2 , relación de la expansión de la inversión forestal versus incentivos para la actividad en Panamá.	33
Cuadro 6. Superficie y especies forestales sembradas	34
Cuadro 7. Numero de empleados según sexo y salarios devengados mensualmente.	34
Cuadro 8. Nivel de escolaridad de los empleados forestales según sexo.	36
Cuadro 9. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de las mujeres en LCASF.	37
Cuadro 10. Preferencia de los empleadores por la contratación de hombres o mujeres para las LCASF.	38
Cuadro 11. Impedimentos por los cuales las mujeres tienen baja participación laboral en las LCASF, según opinión de los empleadores.	39
Cuadro 12. Edades y estado civil de las mujeres trabajadoras en las plantaciones forestales.	41
Cuadro 13. Distribución del número de hijos de las mujeres trabajadoras en LCASF	41
Cuadro 14. Tenencia de vivienda y distribución de las edades de las mujeres trabajadoras en LCASF.	42
Cuadro 15. Escolaridad de las mujeres trabajadoras en las plantaciones	43
Cuadro 16. Tiempo de servicio de las mujeres trabajadoras en LCASF.	44
Cuadro 17. Ingreso familiar de las mujeres trabajadoras LCASF.	46
Cuadro 18. Satisfacciones y logros de las mujeres trabajadoras en LCASF.	46
Cuadro 19. Prueba de X^2 , con la relación de la satisfacción en el trabajo de las mujeres versus cobertura en la Caja del Seguro Social.	47
Cuadro 20. Funciones actuales que desempeñan las mujeres en LCASF	48
Cuadro 21. Funciones que aspiran realizar las mujeres trabajadoras EN LCASF.	49

Cuadro 22. Derechos y obligaciones laborales	50
Cuadro 23. Condiciones para el desempeño de las funciones de la trabajadoras	51
Cuadro 24. Opinión de mujeres trabajadoras en las plantaciones sobre las LCASF que pueden realizar tanto los hombres como las mujeres	51
Cuadro 25. Opinión de mujeres trabajadoras en LCASF, sobre las limitantes que confrontan las mujeres para su incursión en LCASF.	52
Cuadro 26. Distribución de las edades de las mujeres rurales vecinas de proyectos forestales y su relación con la búsqueda de empleo.	53
Cuadro 27. Distribución del número de hijos de las mujeres rurales vecinas de proyectos forestales.	55
Cuadro 28. Escolaridad de las mujeres rurales vecinas de proyectos forestales.	56
Cuadro 29. Impedimentos de las mujeres rurales vecinas de proyectos forestales para laborar en las LCASF	58
Cuadro 30. Prueba de X^2c . Relación de las variables de la búsqueda de empleo versus los impedimentos para trabajar en LCASF.	59
Cuadro 31. Actividades forestales que pueden realizar las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales.	60
Cuadro 32. Opinión de profesionales sobre el desempeño de las mujeres en las LCASF.	61
Cuadro 33. Actividades de campo asociadas con el sector forestal que pueden realizar tanto los hombres como las mujeres. Según opinión de profesionales.	62
Cuadro 34. Opinión de los profesionales sobre las diversas situaciones que limitan la participación de la mujer en las LCASF.	63
Cuadro 35. Consolidado con diversas opiniones sobre las actividades de campo asociadas con el sector forestal realizar tanto los hombres como las mujeres	70
Cuadro 36. Consolidado con diversas opiniones sobre los mayores impedimentos y situaciones por los cuales las mujeres rurales tienen baja participación laboral en las actividades de campo asociadas con el sector forestal.	72

ÍNDICE DE FIGURA

	PÁGINA
Figura 1. Diferencia entre sexo y género.	4
Figura 2. Mapa de la provincia de Chiriquí	24
Figura 3. Mapa de la Cuenca del Canal de Panamá	25
Figura 4. Mapa del uso del suelo y cobertura boscosa en la Cuenca Del Canal de Panamá.	26
Figura 5. Distribución porcentual de la muestra de reforestadores según Provincias	31
Figura 6. Distribución porcentual de los reforestadores encuestados según Provincias.	32
Figura 7. Preferencia de los reforestadores por la contratación de parejas de esposos en las plantaciones forestales.	35
Figura 8. Distribución de las edades de las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales.	40
Figura 9. Estado conyugal de las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales.	54
Figura 10. Situación laboral de las mujeres rurales.	57

RESUMEN

El estudio "Situación laboral de las mujeres en las actividades operativas de campo asociadas con el sector forestal", es un diagnóstico sobre las oportunidades de empleo y el nivel de participación de las mujeres rurales en este sector. El mismo se llevó a cabo entre los meses de Abril y octubre del 2003, en la Cuenca del Canal de Panamá y la provincia de Chiriquí. El objetivo fue conocer las oportunidades que el sector forestal ofrece como fuente de empleo a las mujeres rurales y su disposición y limitantes para desempeñarse en las diferentes labores de campo asociadas con el sector forestal (LCASF).

La investigación se efectuó mediante muestreo a través de encuestas a varios actores del sector forestal a fin de lograr diversidad de información. Se aplicaron cuatro encuestas distintas: (encuestas A, 51 empleadores; encuesta B, a 43 mujeres trabajadoras; encuesta C, a 98 mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales, encuesta D, 35 profesionales) y se presenta un estudio de caso con el testimonio del personal femenino que ejecuta LCASF, en la empresa Ecoforest de Panamá, la reforestadora más grande país.

El estudio determinó que las mujeres empleadas en LCASF, del área en estudio representaron tan sólo un 6.1%. Para ellas sus mayores satisfacciones consistían en contribuir con los gastos del hogar y darle un mejor bienestar a su familia. El 90.7% de ellas se sentían satisfechas en su empleo y el 89.3% de los empleadores tenían una valoración positiva de su desempeño.

Las mayores limitantes que confrontan las mujeres rurales para participar en LCASF era que no había quien cuidara de los hijos pequeños, los quehaceres del hogar, que el trabajo es muy duro y las razones culturales (machismo). Así coinciden las mujeres trabajadoras en LCASF y los profesionales. Para las mujeres rurales desempleadas vecinas de proyectos forestales y que buscaban empleo, el 83.0% dijo no tener ningún impedimento y estar interesadas en trabajar en las LCASF.

No obstante, para los empleadores el hecho de que haya una baja participación femenina en las LCASF es debido a que no hay suficiente mano de obra o poco interés de ellas por incursionar en este sector. Esto revela un contraste significativo entre la opinión de los empleadores y las mujeres vecinas a los proyectos y que buscan empleo.

Se determinó una buena calificación y aceptación del trabajo de la mujer en viveros, plantado y replantado, por las características positivas que poseen: cuidadosas, delicadas,

metódicas, organizadas, no tienen problema de alcoholismo, siguen instrucciones y tienen gran disponibilidad para el trabajo

Lo que puede significar que a medida que se reconozca mejor las cualidades de las mujeres para LCASF y el sector forestal crezca deben ampliarse las posibilidades laborales para ellas. Sin embargo, la interrogante persiste de cómo se transforman estas oportunidades laborales conforme la reforestación pasa de una actividad inicial de plantado y replantado a plantaciones forestales maduras.

ABSTRACT

This study, "The work situation of women in operative field activities associated with the forestry sector," is a diagnostic about work opportunities and education levels of rural women in this sector. It was conducted from April to October, 2003 in the Panama Canal watershed and the Chiriquí province. The objective was to identify the opportunities that the forest sector offers as a source of employment to rural women and their aptitude and limitations to work in different field jobs in the forestry sector (LCASF). This research was conducted by sampling, through interviewing, various actors in the forestry sector in order to obtain diverse information. Four different interviews were used (interview A, 51 employers; interview B, 43 working women; interview C, 98 rural women who are neighbors to forestry projects; interview D, 35 professionals) and a case study was shown with personal testimonials from women who manage LCASF, in the *Ecoforest de Panamá* enterprise, the largest reforestation enterprise in the country.

The study determined that the women working for LCASF represent only 6% of the women in the study area. For them, their biggest satisfaction is contributing to the household income and providing a better welfare for their families. Of the women, 90.7% were satisfied with their work, and 89.3% of the employers had a positive appreciation of their work.

The greatest limitations that the rural women faced in order to participate in LCASF were: there was no one to take care of the small children, housework, the work is very hard, and cultural reasons (machismo). The working and professional women coincided. For the unemployed rural women who were neighbors to forestry projects and who were looking for work, 83.0% said that they didn't have any problems and were interested in working in LCASF.

For the employers, the fact that there is low female participation in LCASF is due to the lack of work force and interest of the women to work in this sector. This showed a significant contrast between the opinions of the employers and the women who were neighbors to forestry projects and were looking for work.

There was a good evaluation and acceptance of women's work in nurseries, planted and replanted, because they are: careful, delicate, methodological, organized, not alcoholics, good at following instructions, and interested in the work

This could mean that if LCASF recognizes the qualities of the women and the forestry sector grows, work opportunities for them should grow. However, the question remains how to transform these work opportunities while reforestation changes from an initial planting and replanting activity to mature forest plantations.

I. INTRODUCCIÓN

Panamá presenta un consumo estimado entre 70 - 90 mil m³ anuales de madera, sin considerar otros consumos menores no registrados como la madera de uso artesanal y la leña. Esta situación sumada a la expansión de la frontera agrícola a través de la colonización desordenada e incontrolada, está conduciendo a reducir nuestros escasos bosques existentes. Según estimaciones, se pronostica que los recursos madereros existentes en el país sólo podrán suplir la demanda nacional para los próximos 25-30 años (ANAM-2002).

De acuerdo al estudio de Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), es imperante promover y establecer programas de reforestación, con la finalidad de dar respuesta a la futura escasez de materia prima maderera, incorporar a la economía nacional las tierras deforestadas, disminuir la presión que existe sobre los bosques nativos del país y crear puestos de trabajo que beneficien equitativamente a los hombres y las mujeres en el medio rural.

La pobreza y la pobreza extrema se concentran en las áreas rurales. El 77% de los pobres viven en áreas rurales, incluidas las áreas indígenas. En 1997, se determinó que 1,020,000 habitantes de la población panameña vivían en estado de pobreza (MEF, 2002). El último Censo Nacional de Población y Vivienda-2000, estableció que la población total de Panamá era de 2.855.703, de las cuales el 49.5% eran mujeres y el 50.5% hombres. En las zonas rurales había mayor presencia masculina un 53% del total; las mujeres en su mayoría vivían en zonas urbanas 720,922, el 51% del total, y en zonas rurales vivían 692,650 mujeres (Contraloría General de la República de Panamá).

Para atacar la pobreza en los hogares rurales, es imprescindible remediar las desigualdades de género; ya que se beneficiaría no solamente a la mujer, sino a sus familias y a la sociedad en general. Para ello, las políticas de empleo deben concentrarse en reducir las barreras que enfrentan las mujeres, especialmente las pobres, para acceder al mercado laboral, tales como: Aspectos educativos, construir guarderías infantiles, disponibilidad de servicios de planificación familiar y hacer más equitativo el trabajo doméstico (CEPAL, 2002). También, es necesario educar tanto en el seno de las familias como en las escuelas sobre la eliminación de patrones socioculturales (machismo), el cual suele ser más y arraigado en el campo poniendo a la mujer rural en mayor grado de vulnerabilidad.

La economía campesina, en la cual se inserta la mujer rural, es uno de los sectores que más han contribuido a engrosar, en magnitud y en profundidad, los niveles generales de pobreza en los países del Istmo Centroamericano. En este contexto, la equidad es el elemento central para lograr una inserción eficiente de la mujer al campo laboral (CEPAL, 1996).

Según la Asociación Nacional de Reforestadores de Panamá, en este sector de cada 10.00 dólares invertidos entre 6.00 y 7.00 se destinan a mano de obra (ANARAP, 2002). Por consiguiente, uno de los sectores que más puede contribuir a la creación de empleos en las zonas rurales es la reforestación.

Ante esta realidad, la investigación realizada tiene como principal propósito conocer la situación laboral de las mujeres rurales en el sector forestal (actividades operativas de campo) y así contribuir al diseño de estrategias de desarrollo que beneficien equitativamente las oportunidades laborales que brindan las inversiones forestales; y por ende mejorar la situación socioeconómica y ambiental en las zonas rurales en igualdad de condiciones.

1.1 Justificación de la investigación

A pesar de los esfuerzos desplegados en las últimas décadas para legalizar a la mujer como contribuyente al desarrollo social y económico, subsiste una fuerte tendencia a que su participación sea diferencial y desfavorable con respecto a la del hombre en nuestros países centroamericanos. Tal situación es especialmente acentuada para las mujeres pobres del sector rural, relegadas de las iniciativas de desarrollo.

En el ámbito forestal, en Panamá falta información escrita que revele cuál es la situación laboral de las mujeres en las labores de campo asociadas con el sector forestal, también se desconoce si las inversiones o proyectos forestales brindan oportunidad laboral en las actividades de campo tanto a los hombres como a las mujeres.

Esta investigación, aporta información y análisis sobre la disposición de las mujeres rurales para laborar en las actividades de campo del sector forestal. Si la misma sirviera de marco para elaborar estrategias de desarrollo que beneficien a las mujeres rurales en igualdad de condiciones y oportunidades laborales en este sector, se lograría un propósito fijado: ***reducir los niveles de pobreza del área rural.***

La investigación se realizó en dos importantes áreas de la República de Panamá: la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá, la cual genera el recurso hídrico necesario para el abastecimiento de agua potable a 1.4 millones de personas de las ciudades de Panamá, Colón y la Chorrera; lo que equivale a mitad de la población del país y recoge y almacena el agua que requiere el Canal de Panamá para el diario funcionamiento por donde transita el 4% del comercio mundial. Actualmente esta cuenca se ve amenazada por niveles alarmantes de deforestación, donde estudios muestran que desde los años de 1974 a 1998, el área boscosa disminuyó en un 43% (Heckadon, 1999).

La provincia de Chiriquí, es una área donde su perfil ecológico está más afectado por la expansión de la industria agropecuaria, la tala de árboles sin control, incendios y otras actividades humanas.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Conocer el nivel de participación, las oportunidades y las razones que limitan la participación laboral de las mujeres rurales, en las actividades de campo asociadas con el sector forestal, en la Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí.

1.2.2 Objetivos específicos

- Describir la situación laboral de las mujeres trabajadoras en los proyectos forestales ubicados en la Cuenca del Canal de Panamá y en la Provincia de Chiriquí
- Describir la percepción que tienen las mujeres que trabajan en los proyectos forestales de las áreas en estudio, sobre su situación laboral actual.
- Conocer las limitantes y estimar las oportunidades laborales para las mujeres en las actividades de campo del sector forestal.

1.3 Hipótesis de investigación

H₁ Las inversiones en el sector forestal, específicamente las relacionadas con plantaciones y viveros, han producido cambios favorables en la situación socioeconómica de la mujer, en las áreas de influencia de los proyectos.

H₂ Hay equidad de oportunidades y no hay limitantes, para que las mujeres participen activamente en el sector forestal.

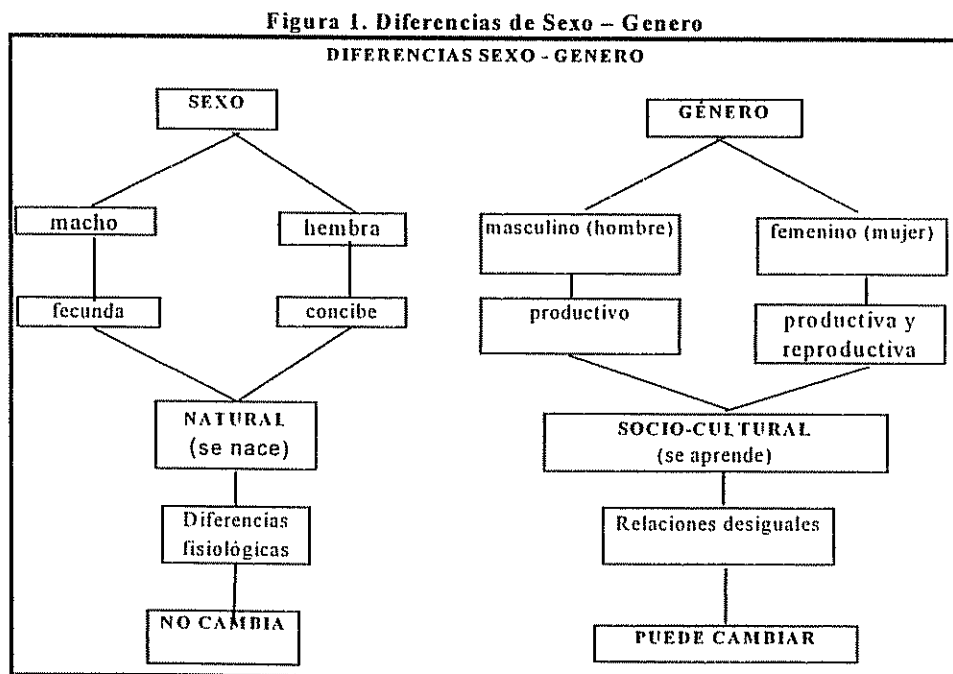
2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco teórico

2.1.1 Concepto de género

Género es el conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres. En otras palabras es el modo de ser hombre o mujer en una cultura determinada. De ahí se derivan necesidades y requerimientos diferentes de hombres y mujeres para su desarrollo y realización personal. Se distingue del término "sexo", pues alude a diferencias socioculturales y no biológicas. (Gomáriz, 1994).

La figura 1, se presenta una relación de las diferencias del concepto de género con el concepto de sexo, donde se presentan sus mutuas relaciones y diferencias. Los sexos - hembra y macho - son categorías biológicas, en tanto que los géneros - masculino y femenino - son categorías socioculturales. La primera es una categoría determinista y rígida (se nace), mientras que la segunda es una categoría construida socialmente (se aprende) y por tanto está sujeta a cambios.



Fuente: FAO, 1995

2.1.2 Enfoque de género

El enfoque de género no es un análisis sobre la situación de la mujer sino un análisis formado por las diferentes relaciones que se dan a nivel personal y social. El punto de referencia de esta perspectiva no es la mujer, sino el papel que tienen hombres y mujeres en cada actividad, para apuntar las diferencias, las semejanzas, y hacer propuestas concretas de cómo incorporar de manera efectiva mujeres y hombres en el desarrollo sostenible (FAO,1995).

2.1.3 Análisis de género

El análisis del género debe incluir las relaciones entre las personas en toda su complejidad. El género siempre se conecta con estas otras dimensiones y nunca es el único determinante de cualquier acción. Hablar de género no es igual que hablar de mujeres sino que requiere el análisis de relaciones dinámicas entre los actores sociales concretos, tales como: Mujeres comerciantes, vendedores, obreros agrícolas masculinos, madres solteras, patriarcas de grandes familias, agentes de extensión masculinos o mujeres políticas (Schmink, 2002).

2.1.4 Análisis de género en los proyectos forestales

En los proyectos forestales o de recursos naturales la incorporación de la dimensión de género no significa pensar y ejecutar actividades diferentes para mujeres sino que es necesario analizar el conjunto de relaciones en las que están incorporados hombres y mujeres en conexión con las actividades de desarrollo forestal. Incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos es útil para:

- Identificar a las y los potenciales usuarios y su vinculación con la producción;
- Identificar los problemas a resolver y la forma cómo éstos afectan a los distintos grupos de población;
- Identificar las posibles soluciones a los problemas, insertando los requerimientos específicos de hombres y mujeres;
- Identificar los distintos usos de los árboles y de otros productos forestales para diseñar actividades que mejoren el uso, la producción y el entorno (FAO, 1995).

2.1.5 Importancia del análisis de género en los proyectos forestales

El acceso a los bosques, los árboles y los recursos naturales, así como la calidad y cantidad de esos recursos pueden tener un efecto de importancia fundamental en el bienestar y la supervivencia de las poblaciones en el mundo entero. En muchas culturas, dicho acceso está

determinado por las diferencias basadas en el género en cuanto a los conocimientos sobre los recursos naturales y a las formas de aprovecharlos, que varían de acuerdo con los países y los poblados y dependen de las diversas tradiciones y las específicas circunstancias ambientales, sociales y económicas. Como consecuencia, los hombres y las mujeres no siempre acceden a los recursos en pie de igualdad (FAO, 2003).

El manejo de los recursos forestales y el análisis de género están relacionados, porque el análisis de género mira los roles, responsabilidades, acceso y control de los recursos y participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres en el manejo de los recursos naturales.

Slayter, 1993, señala que el análisis de género en los proyectos forestales podrá:

- Diseñar proyectos más efectivos sobre manejo de recursos;
- Formular proyectos más equitativos;
- Trabajar más igualitariamente con mujeres y hombres en proyectos de desarrollo forestal;
- Explorar técnicas nuevas en combinación con las autóctonas para mejorar el manejo y la conservación de recursos que están en manos de hombres y mujeres;
- Garantizar que los beneficios de los proyectos lleguen en forma equitativa a hombres y mujeres;
- Fortalecer las instituciones y organizaciones locales.

El análisis de género en proyectos forestales tiene como objetivo, no sólo entender los distintos roles de hombres y mujeres, sino también, lograr que los frutos de los proyectos lleguen a los hombres y a las mujeres.

2.2 Diagnóstico de la situación de la mujer en Panamá

La situación de las mujeres en Panamá, se obtuvo de información disponible en las entidades gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. El estudio confrontó la ausencia de investigaciones precedentes en torno a la temática específica de la situación de la mujer en las áreas operativas de campo del sector forestal. También los datos estadísticos oficiales no se desglosan por actividad cada categoría de ocupación del sector agropecuario y forestal.

En cuanto a las mujeres en el área rural son escasos los datos que se encuentran en las estadísticas de Panamá, sin embargo, los datos referidos permiten analizar parcialmente la situación de las mujeres que viven en el campo panameño.

2.2.1 Aspectos demográficos

El último Censo Nacional sobre Población y Vivienda-2000, establecieron que la población de Panamá era de 2,855,703, de las cuales el 49.5% eran mujeres y el 50.5% hombres. Con respecto a la población rural (1,250,873), donde 657,873 eran hombres y 593,000 mujeres, siendo menos las mujeres que vivían en las áreas rurales del país y el porcentaje de mujeres es menor (47.4%), con relación al porcentaje de mujeres en el ámbito nacional (49.5%). Lo que indica una mayor migración de las mujeres hacia las ciudades, lo cual se asocia con las menores oportunidades de inserción en el sistema productivo y en el mercado de trabajo rural.

Históricamente la economía panameña, ha estado abierta al comercio internacional y ha sido una plataforma de servicios. La Zona Libre de Colón es la segunda más importante del mundo, se cuenta con el Canal de Panamá, por donde transita el 4% del comercio mundial, el liderazgo del abanderamiento de naves y un Centro Bancario Internacional (MIJUMNFA, 2002).

2.2.2 Educación

La educación determina, según algunos autores, de manera decisiva el acceso de la mujer al empleo remunerado, su rendimiento económico, su bienestar general, su contribución a la familia y a la sociedad (De León, 1995).

El último censo de Población y Vivienda revela una reducción del analfabetismo de 10.7% en 1990 a 7.8% en el 2000. El número de mujeres analfabetas 8.2% y entre los hombres era de 7.1%. Las personas que habitan en las áreas urbanas tienen mayores oportunidades educativas que las que viven en las regiones rurales. A nivel nacional la población no pobre alcanza unos 9.5 grados de escolaridad y la pobre total 5.2 grados. Asimismo, los grupos urbanos pobres tienen en promedio 7.0 grados de escolaridad, los pobres rurales 5.1 y los pobres indígenas 3.3 grados (PNUD, 2002). Estas brechas afectan de manera particular a las mujeres.

2.2.3 Empleo

El Cuadro 1, detalla la población de 15 y más años, según sexo, para agosto de 2002. Las cifras arrojan que el 80.2% de los hombres participan en la actividad económica en comparación con sólo 44.8% para las mujeres. El porcentaje de desocupación en agosto de

2002, refleja que el nivel de desempleo se ubicaba en 10.5% para los hombres contra un 18.2% para las mujeres (Contraloría General de la República de Panamá, 2003).

Históricamente el desempleo femenino ha sido superior al masculino, dado que la sociedad considera que el varón es el proveedor por excelencia y los empleadores ven a las mujeres en edad fértil, como un problema por los embarazos y la atención a la familia (MIJUMNFA, 2002).

Sobre el costo adicional de emplear a una mujer y de cubrir los gastos por maternidad y cuidado de los niños es muy bajo, afirma un estudio de la OIT. Cuando el financiamiento proviene del sistema de la seguridad social el aparte del empleador no tiene relación con la cantidad ni la edad de las empleadas mujeres sino únicamente con el número total de trabajadores de ambos sexos (OIT,2003). Otro costo que se asocia a la contratación de la mujer es el de guardería maternal. Este varía desde no ser obligatorio, ser incorporado en la contratación colectiva o ser cubierto por la seguridad social. En Panamá, no es obligatorio para los patronos (La Prensa, 2003).

Al analizar la clasificación económicamente activa y no activa se encuentra un sesgo sexista. Una persona de cualquier sexo, hombre o mujer, que declare al momento de la encuesta que no encontró trabajo y manifiesta que es imposible encontrar trabajo se le considera económicamente activa, mientras que una mujer que se declare ama de casa, siempre será económicamente inactiva. Esto se refleja drásticamente, donde del total 1,029,425 de mujeres con 15 y más años, el 55.2%, (568,723) son consideradas económicamente inactivas.

**Cuadro 1. Población de 15 y más años de edad: según condición económica y sexo
Panamá, 2002.**

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Población de 15 y más años de edad	1,024,865	1,029,425	2,054,290
Población económicamente activa (PEA)	821,821	460,702	1,282,523
Porcentaje en la actividad económica	80.2	44.8	62.4
Ocupadas	735,677	377,057	1,112,734
Desocupadas	86,144	83,645	169,789
Porcentaje (respecto a la PEA)	10.5	18.2	13.2
Población no económicamente activa	203,044	568,723	771,767
Porcentaje (respecto a la población de 15 años y más)	19.8	55.2	37.6

Fuente: Encuesta de hogares de la Contraloría General de Panamá, 2002.

En el Cuadro 2, se muestra las cifras de la población económicamente activa según el área rural y urbana. Para agosto de 2002, a nivel del área urbana se localizaban 1,345,432 personas con 15 y más años de edad, de este grupo 852,751 personas participaban en el mercado laboral; (497,541 hombres y 355,210 mujeres). En el área rural la población de 15 años era de 604,285 personas con una población económicamente activa de 366,810 personas (276,903 hombres y 89,907 mujeres) (Contraloría General, Encuesta de Hogares, 2002). Las cifras oficiales muestran un gran número de mujeres en el área rural que son consideradas no económicamente activas. Ellas entran al grupo de personas de 15 y más años de edad que no están ocupadas ni desocupadas y se declararon como ama de casa.

Considerar a una ama de casa económicamente inactiva, invisibiliza los aportes del trabajo doméstico o reproductivo de las mujeres (crianza de hijos, cocinar, lavar, limpiar, cuidar enfermos, cultivo del huerto, crianza de animales, traslado de leña, agua), trabajos no pagados y considerados culturalmente como la responsabilidad natural de las mujeres (MINJUMNFA, 2002).

**Cuadro 2. Población de 15 y más años de edad: según condición económica, área y sexo.
Panamá, agosto de 2002**

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Urbana			
Población de 15 y más años de edad	646,093	699,339	1,345,432
Población económicamente activa (PEA)	497,541	355,210	852,751
Porcentaje en la actividad económica	77.0	50.8	63.4
Ocupadas	428,602	286,518	715,120
Desocupadas	68,939	68,692	137,631
Porcentaje (respecto a la PEA)	13.9	19.3	16.1
Población no económicamente activa	148,552	344,129	492,681
Porcentaje (respecto a la población de 15 años y más)	23.0	49.2	36.6
Rural			
Población de 15 y más años de edad	326,953	277,332	604,285
Población económicamente activa (PEA)	276,903	89,907	366,810
Porcentaje en la actividad económica	84.7	32.4	60.7
Ocupadas	260,477	75,110	335,587
Desocupadas	16,426	14,797	31,223
Porcentaje (respecto a la PEA)	5.9	16.5	8.5
Población no económicamente activa	50,050	187,425	237,475
Porcentaje (respecto a la población de 15 años y más)	15.3	67.6	39.3

Fuente: Encuesta de hogares de la Contraloría General de Panamá, 2002.

2.2.4 Nivel de Ingresos

Las mujeres en Panamá perciben menos ingresos que los varones por el trabajo remunerado. Los ingresos según el nivel de instrucción muestran discriminación sexual en el trabajo remunerado, donde el ingreso promedio de las mujeres con educación primaria es de \$125.00, con relación al ingreso masculino que es de \$193.50. La población con instrucción universitaria es donde la mujer tiene la situación más desventajosa, donde sólo reciben el 65.1% del ingreso masculino. (MINJUMNFA, 2002).

La discriminación - definida en el Convenio No. 111 de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política, según el Informe preparado con arreglo a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.2.5 Género y derechos laborales

2.2.5.1 La Constitución Política de la República de Panamá, en el Capítulo III, sobre el trabajo, establece:

Artículo 60: El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

Artículo 63: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

2.2.5.2 Principios generales establecidos en el Código de Trabajo de Panamá, 1995 sobre el trabajo de mujeres.

El Código de Trabajo de Panamá, en el Título II, Capítulo II, Sección Primera, establece las disposiciones generales sobre el trabajo de mujeres

Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación correrá íntegramente a cargo del empleador.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado.

Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico

Artículo 111. La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

Artículo 114. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 115. El Órgano Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en

sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

2.2.5.3 Trabajadores del campo

El Código de Trabajo de Panamá, Título VII, Capítulo III, señala las disposiciones generales que rigen el trabajo de los trabajadores de las explotaciones agrícolas, de la ganadería y explotaciones forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Artículo 234. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Artículo 235. Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colonato, el propietario del predio será solidariamente responsable ante la ley laboral con el arrendatario o colono, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código.
3. Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:
 - a) Pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;

b) Si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares o dependientes que convivían con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral. En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

2.2.6 Pobreza Rural en Panamá

La pobreza rural está localizada en áreas donde se combinan, potencian y realimentan un conjunto de restricciones que limitan las posibilidades de acceder a una mínima calidad de vida. La Encuesta de Niveles de Vida de 1997 refleja que la pobreza se concentra en el área rural e indígena, en donde residen el 77% de los pobres y casi el 88% de la población en pobreza extrema. Esto supone que más del 63% de los residentes rurales e indígenas se encuentran por debajo de la línea de pobreza y el 43% se encuentran en situación de pobreza extrema.

Las características de los hogares pobres de las áreas rurales son: un bajo potencial agropecuario, una escasa dotación de recursos, un acceso limitado a infraestructura y servicios básicos, pobres condiciones de las viviendas y limitadas opciones de actividades generadoras de ingreso y empleo rural, lo que se traduce en bajos niveles de bienestar, débil organización social, altos niveles de degradación de los recursos naturales, alta tasa de fecundidad, altos índices de desnutrición, problemas de analfabetismo; dificultades en el acceso a tierra o a la titulación de la misma; un generalizado aislamiento de las comunidades, ausencia de infraestructura básicas y un débil ejercicio de los derechos ciudadanos, especialmente en el ámbito de los grupos más excluidos (mujeres, jóvenes y el pueblo indígena) (Plan de Pobreza Rural, Panamá, 1999).

El gobierno panameño que empezó en 1999 dio prioridad a las acciones contra la pobreza y elaboró en marzo del 2000 la Política y Estrategia de Desarrollo Social 2000-2004. Los objetivos principales están dirigidos a fortalecer la democracia mediante la eficiencia, la equidad y la participación; incrementar la eficacia y eficiencia de la inversión social, garantizar que el gasto y la inversión social jueguen un rol positivo en la redistribución del ingreso, especialmente en la redistribución equitativa de oportunidades, la descentralización del poder y la participación de la sociedad civil (Política y Estrategia de Desarrollo Social 2000-2004).

En las últimas décadas, Panamá ha destinado bastantes recursos para ampliar la cobertura de servicios públicos de educación, salud, agua potable, caminos y carreteras y electricidad. Han funcionado proyectos en las áreas rurales con la finalidad de mejorar los niveles de vida de la población. Se han cuantificado los logros en materia de salud, a través de las tasas de natalidad y mortalidad, especialmente la infantil, los cambios experimentados en la reducción del analfabetismo y la ampliación de la cobertura educacional. Sin embargo, persisten las condiciones de pobreza y de exclusión social, la mala distribución del ingreso y la riqueza nacional y la masiva migración hacia las áreas urbanas (PINOT,2000)

Frente a esta situación un estudio del Banco Mundial (1998) señala que en Panamá cualquier estrategia destinada a reducir la pobreza rural debe hacer hincapié en las inversiones en servicios básicos y en opciones en el sector no agrícola; otra opción busca una estrategia más integral, que incluya, ciertamente, el acceso a los servicios básicos y el desarrollo de actividades no agrícolas en las áreas rurales, pero que plantea como elemento sustantivo la transformación de la producción agrícola. En esta última opción, la temática ambiental, como prioridad nacional.

2.2.7 Pobreza rural y recursos naturales

La situación socioeconómica está vinculada a la pobreza. En el medio rural un factor es la degradación de los recursos naturales, incidiendo directamente en el deterioro de los bosques, la degradación de los suelos, agravándose la base de los recursos naturales, de la cual depende la población para satisfacer sus necesidades básicas; por ende las posibilidades de mejorar sus condiciones de vida se deterioran progresivamente. La población, lucha contra la pobreza y trata de alcanzar mejores niveles de vida, colonizando tierras con bosques naturales, los que deforesta. Dichas tierras se convierten en el corto plazo en áreas degradadas e improductivas, situación que se desarrolla progresivamente, sin que la actividad genere ahorros o capitalización a nivel de productores. Lo más agravante aún, es el hecho de que de esta manera, se consumen la base de recursos forestales del país, se deterioran significativas zonas de interés ecológico y se disminuyen las opciones de desarrollo para el futuro (FAO, 2002).

2.2.8 Acciones gubernamentales para mujeres rurales

La Política y Estrategia de Desarrollo Social 2000-2004 del Gobierno panameño tiene como objetivo principal promover un desarrollo humano sostenible y como parte del mismo lograr una reducción sistemática y duradera de la pobreza, la integración de los grupos excluidos del desarrollo y una distribución más equitativa de la riqueza (MEF, 2000).

El ente encargado de las políticas públicas en materia de mujer y género es el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (MINJUMNFA), creado en 1997, entidad que cuenta con una Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU). Varios Ministerios y otras entidades gubernamentales han creado instancias especiales para promover a las mujeres, o bien han delegado en alguna persona o unidad la responsabilidad de velar por esta materia. Asimismo, el país cuenta con el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), un importante espacio de concertación entre el Estado y el movimiento de mujeres (MINJUMNFA, 2001).

En cuanto a instrumentos de planificación de las políticas públicas en la materia, se cuenta con un Plan Operativo de Igualdad para las mujeres 2002-2006, producto de un proceso de concertación a nivel nacional para garantizar el Plan Nacional de Mujer y Desarrollo, mediante el impulso de políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, siguiendo los lineamientos establecidos en la plataforma de Acción de Beijing.

Sobre la legislación relativa a la mujer rural, se ha adoptado la Ley 4, del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de oportunidades para las mujeres (capítulo especial mujer campesina y capítulo especial mujer indígena) fomentar la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y garantizar la participación de las mujeres en todos los procesos de toma de decisiones.

De igual forma fue avalado el Documento Visión Nacional 2020, publicado por la Organización de Naciones Unidas en el año 2000. El documento expresa la visión de Panamá hacia el año 2020; entre los temas está el punto 4 de "Ética y Equidad", establece la eliminación de la discriminación de género en todos los ámbitos. Además señala el propósito de beneficiar a las mujeres rurales con programas que permitan el acceso a fuentes de energía, agua, tierra y asistencia técnica, crédito y mecanismos de comercialización de proyectos forestales, agroforestales y agricultura orgánica.

2.2.9 Brechas en la ejecución de los proyectos

El Banco Interamericano de Desarrollo, señaló que el Plan Nacional de Mujer y Desarrollo I (1996-2000), no logró los objetivos esperados en las áreas rurales y entre las principales dificultades para la ejecución, estuvo el bajo nivel de difusión, la falta de planificación y carencia de mecanismos técnicamente diseñados, falta de seguimiento y evaluación y la burocracia administrativa dificultó la ejecución de los programas y los proyectos en los plazos establecidos.

Otra limitante fue la carencia de instrumentos y mecanismos para acceder a fuentes de financiamiento (BID,2000).

La intervención estatal es necesaria para atender el conjunto de carencias en las áreas y poblaciones en situación de pobreza y para redistribuir recursos entre los que no pueden acceder a los beneficios del crecimiento económico.

Esta intervención, sin embargo, ha sido de tipo paternalista, dirigida y gestionada desde las altas oficinas gubernamentales, sin ninguna participación de la población afectada en el análisis de los problemas, en la toma de decisiones y en la gestión de las actividades de los proyectos. Este modelo de intervención, a través de proyectos de atención a la población pobre y rural, a veces no toma en cuenta a los verdaderos actores del cambio, la sostenibilidad social, cultural, ambiental y menos aún la económica, de manera que, terminado el periodo de ejecución del proyecto, la población permanece inalterable, sin conciencia de su propia realidad ni capacidad para poder resolver problemas prioritarios y mucho menos iniciativas para salir de las malas condiciones de vida.

2.3 Mujer y la actividad forestal

2.3.1 Mujer y ambiente

La Constitución Política de la República de Panamá, establece en el Título III, Capítulo VII, Artículo 114, que "es deber fundamental del Estado garantizar que la población viva en un ambiente sano y libre de contaminación en donde el aire, el agua y los alimentos satisfagan los requerimientos del desarrollo adecuado de la vida humana". No obstante la existencia de este precepto legal las alteraciones de los ecosistemas y los recursos naturales causada por las actividades humanas son significativas. Sin embargo, las investigaciones para evaluar el impacto, los riesgos, los costos y beneficios vinculados con las actividades productivas y el medio ambiente son, prácticamente, inexistentes. Cuando las hay, son elementales, parciales y temporales (Diéguez, 1995).

También se instituye La Ley 4 del 29 de enero de 1999, de igualdad de oportunidades de la mujer; que establece la atención prioritaria de las políticas del Estado para profundizar la perspectiva de género en los planes y programas de las instituciones encargadas de velar por el desarrollo ambiental, ejecutando proyectos que involucren a las mujeres en la conservación ambiental.

A nivel internacional Panamá ha apoyado varios planes de acción y convenciones para lograr la integración plena, equitativa y beneficiosa de la mujer en todas las actividades referentes al desarrollo, partiendo desde las Estrategias Nairobi (1985), orientadas hacia el futuro mediante el control de la degradación del medio ambiente. Así mismo la Comisión del Medio Ambiente y Desarrollo (1992), expresa en su declaración de principios 20: Las Mujeres Desempeñan un Papel Fundamental en la Ordenación del Medio Ambiente y en el Desarrollo Sostenible. Igualmente, el compromiso Mujer y Desarrollo (1993), la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (1994), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), decisiva al expresar en la sección Mujer y Medio Ambiente y la naturaleza y la Conferencia Oficial de la Cumbre y la Convención sobre la lucha contra la Desertificación, de las Naciones Unidas (1997). En 1998 se comprometió ante la Comisión Centroamericana de Ambiente, a fortalecer a nivel institucional los programas de género y ambiente, entre otras (MINJUMNFA ,2001).

Un diagnóstico realizado en la ANAM, para incorporar la estrategia de género a nivel institucional evidencia que el acceso de las mujeres es nulo en actividades tales como: el manejo de plantaciones forestales, incendios, bosques naturales, suelos, concesiones forestales, manejo de agua, servicios ambientales, entre otras (PIOM II 2002).

La participación de la mujer en la gestión ambiental ha estado restringida por varias razones. Una de ellas, y quizás la más importante, los patrones culturales que marcan una determinada división del trabajo: las mujeres tienen como responsabilidad central el trabajo doméstico y los hombres la actividad pública y propiamente económica (Picón, 1995).

2.3.2 Ocupación en la actividad agropecuaria, caza y silvicultura

La Encuesta de Hogares de 2002, permite ofrecer el Cuadro 3, con la ocupación en el sector agropecuario, la caza y las labores forestales por sexo; donde la participación de las mujeres es muy inferior sólo un 9% contra el 91% de hombres. La información de la Contraloría de la República, no es desglosada por actividad dentro de cada categoría de ocupación.

Al respecto, estudio del IICA, revela que la mujer rural panameña asume tareas como el manejo del hato lechero, de animales menores, de huertas caseras y en procesos de preparación de viveros. Igualmente, participan en el comercio de artesanía, tejidos y alfarería. También se registra una participación en cultivos no tradicionales como melón y flores (IICA, 1992). A partir

Al respecto, estudio del IICA, revela que la mujer rural panameña asume tareas como el manejo del hato lechero, de animales menores, de huertas caseras y en procesos de preparación de viveros. Igualmente, participan en el comercio de artesanía, tejidos y alfarería. También se registra una participación en cultivos no tradicionales como melón y flores (IICA, 1992). A partir de estos criterios se estima que la población económicamente activa agrícola femenina superaría la estimación oficial, pasando a ser entre el 25 y 28% (Grynspar, 1993).

Cuadro 3. PEA de 15 y más años de edad por sexo según condición de actividad económica agropecuaria y sexo.

Panamá, agosto de 2002

Condición de actividad económica	Población de 15 y más años de edad		
	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	228,390	207,748	20,642
Ocupados	214,767	195,099	19,668
Desocupados	6,486	6,143	343

Fuente: Contraloría General de la República. Estadísticas Panameñas. Avance de cifras Panamá, agosto de 2002.

2.3.3 Los recursos forestales en Panamá

Los recursos forestales de Panamá están constituidos por las formaciones boscosas, tanto naturales como establecidas y por los suelos de aptitud forestal. Parte de estos recursos conforman el patrimonio forestal del Estado, el cual está constituido por todos los bosques naturales, las tierras sobre los cuales están estos bosques, por las tierras estatales de aptitud preferentemente forestal y las plantaciones forestales establecidas por el Estado en terrenos de su propiedad. La superficie total del territorio de la República de Panamá es de 7,708,200 hectáreas, de las cuales en el año de 1992 un total de 3,358,304 hectáreas estaban cubiertas por bosques naturales, representando esta cifra el 44.4% de la superficie total del territorio nacional (FAO,2001).

2.3.4 Condiciones ambientales, objetivos e importancia de la actividad forestal en Panamá

2.3.4.1 Condiciones ambientales

Las condiciones de clima, suelo, topografía y drenaje, unidas en una y otra forma, hacen que grandes extensiones del territorio nacional no sean adecuados, para cultivos de subsistencia o ganadería de pastoreo, lo que significa que más bien deben estar dedicados a actividades

forestales y a la agroforestería. Panamá se caracteriza por tener una temperatura promedio anual de 26°C y una precipitación de alrededor de 2,500 milímetros anuales, lo que hace posible un desarrollo relativamente rápido de las plantaciones forestales (ANAM, 2003).

2.3.4.2 Objetivos de la reforestación

La reforestación en Panamá tiene como objetivos:

- Recuperar e incorporar a la economía nacional extensas áreas sin bosques, mediante la reforestación comercial.
- Propiciar la instalación de industrias de transformación forestal en áreas de influencia de las plantaciones forestales.
- Contribuir al abastecimiento del mercado nacional e internacional de productos forestales, disminuyendo las importaciones y la presión sobre el bosque natural.
- Mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas del área rural.
- Mejorar las condiciones ecológicas en todo el territorio nacional (ANAM, 2003).

2.3.4.3 Importancia de la actividad forestal en Panamá

La reforestación es una actividad rentable, social y necesaria para lograr convertir terrenos degradados y abandonados en áreas productivas, preservar al medio ambiente, generar fuentes de trabajo y dar soluciones a un sector olvidado desarrollando nuevas tecnologías donde no existen. La reforestación es el verdadero detente a la deforestación; ya que el campesino tiende a quemar o desmontar para potreros y siembra. Cuando se ofrezcan alternativas, como lo hace la reforestación, las quemadas irán desapareciendo (ANARAP-2000).

El ecoturismo y la silvicultura son las dos ramas con mayor posibilidad de impacto en las áreas rurales, con la posibilidad de que si se adoptan formas de organización empresarial incluyente de campesinos e indígenas, la silvicultura tendría mayor impacto y potencial en el desarrollo rural (Espino, D. ; Salas, A., 2001).

2.3.5 Caracterización de la actividad forestal

2.3.5.1 Recurso agua

Hidrográficamente, Panamá está compuesta por 51 cuencas de ríos mayores o unidades de drenajes; 18 en el Litoral Atlántico y 33 en el Pacífico (INRENARE, 1990). Panamá es un país de abundantes recursos de aguas superficiales, sin embargo se ve afectada natural y periódicamente por el veranillo de "San Juan", los períodos de sequías, el fenómeno ENOS y los factores de orden antropogénico (ANAM, 1999).

2.3.5.2 Recurso suelo

La superficie total del país es de 7,708,200 hectáreas. De las cuales el 75% debería estar bajo cubierta permanente, especialmente bosques y un 25% de los suelos tienen aptitud agropecuaria (INRENARE, 1990). El Censo Agropecuario de 1990, refleja que el 38,9% de las tierras en todo el país se encuentran con uso agropecuario, con un exceso de 13.9%, siendo 1,066,582 hectáreas en tierras dedicadas a actividades agropecuarias (ANAM, 2000), éste es un indicio del mal uso que se le está dando a la tierra.

Panamá tiene uno de los problemas de erosión y deterioro de suelos más severos de América Latina. Mucha gente comprometida con el manejo de los recursos naturales y del sector agrícola del país, está consciente de estos problemas. Sin embargo, en el campo de conservación de suelos casi no hay técnicos que trabajen en forma permanente (ANAM, 1999).

2.3.6 Causas de la deforestación

Panamá presenta una tasa de deforestación de significativa consideración. Para el período de 1986 a 1992 el cambio de cobertura boscosa fue de 51,000 hectáreas/año. Las estimaciones para el 2000, con base a las cifras del 86 y 92 es de 45,700 hectáreas anuales. Aspectos como la deuda externa, el fenómeno de la pobreza, sumado a que el país genera escasos ahorros internos, limitando con ello la posibilidad de la asignación de suficientes recursos financieros a programas de desarrollo y de protección al medio ambiente, incluyendo la gestión forestal sostenible, provoca deterioro de la base de recursos naturales del país. Se argumenta que la situación socioeconómica vinculada a la pobreza y sumado al crecimiento de la población,

constituye uno de los principales factores que en el medio rural están ligados al deterioro de los bosques y la degradación de los suelos, de la cual depende la población para satisfacer sus necesidades esenciales. En consecuencia, las posibilidades de mejorar sus condiciones de vida se estrangulan progresivamente. Esta situación conduce a la población, en su lucha contra la pobreza y por alcanzar mejores niveles de vida, a colonizar las tierras con bosques naturales deforestándolas (FAO, 2000).

2.3.7 Deforestación en la Cuenca del Canal

La desbordante presión que ejercen sobre los recursos naturales de la región tanto la población de bajos recursos económicos en busca de su subsistencia y los otros sectores económicos poderosos atraídos por los bajos costos de inversión y la proximidad a los mercados y la infraestructura de accesos al exterior, en presencia de un confuso marco legal/institucional y la ausencia de un plan integral de gestión ambiental, ha propiciado un estilo anárquico de desarrollo en la cuenca (ANAM, 1999).

Uno de los problemas más graves de la Cuenca del Canal es la deforestación. Según Waldasworth, citado por (Heckadon, 1986), en 1952 los bosques cubrían el 85% de la cuenca. Según monitoreo a la Cuenca del Canal de 1974 hasta 1998, el área boscosa ha disminuido en un 43% (Heckadon, 1999).

La (ARI, 1996), estimó que el ritmo de deforestación de la Cuenca del Canal es de unas 300 hectáreas/año. La erosión es de aproximadamente 140 ton/ha/año. Se estima que de cada 4m³ de suelo erosionado, 1m³ se deposita en los lagos, obstruyendo el almacenaje del reservorio.

2.3.8 Legislación ambiental

La Constitución Política de la República de Panamá, en su Título III, Capítulo VII, Artículo 114, sobre el Régimen Ecológico señala que: es deber del Estado garantizar que la población viva en un ambiente sano y libre de contaminación, en donde el aire, el agua y los alimentos satisfagan los requerimientos del desarrollo adecuado de la vida humana (Constitución Política de 1972).

2.3.8.1 Ley General de Ambiente

La ley 41 de 5 de julio de 1998, dicta la Ley General del Ambiente de la República de Panamá y

se crea la Autoridad Nacional del Ambiente, señala que la administración del ambiente es una obligación del Estado; por lo tanto, esta ley establece principios y normas básicas para la protección y recuperación del ambiente, promoviendo el uso de los recursos naturales. Además, ordena la gestión ambiental y la integra a los objetivos sociales y económicos, a efecto de lograr el desarrollo humano sostenible.

2.3.8.2 Ley Forestal de Panamá

La ley 1 de 3 de febrero de 1994, establece La Legislación Forestal en a República de Panamá, tiene como finalidad la protección conservación, mejoramiento, acrecentamiento, educación, investigación, manejo y aprovechamiento racional de los recursos forestales de la República (ANAM, 1994).

2.3.8.3 Ley de Incentivos Forestales

La ley 24 del 23 de noviembre de 1992, establece incentivos y se reglamenta la actividad de reforestación en la República de Panamá; reglamentada por el Decreto de Gabinete 89 de 29 de junio de 1993. Contempla incentivos fiscales, tasas y gravámenes aplicables a cualquier actividad de reforestación económica dentro de la República de Panamá; estimula todas las formas de reforestación, fomentar las empresas, asociaciones, juntas comunales y cooperativas relacionadas con la actividad de reforestación; promueve el establecimiento, desarrollo y mejoramiento de la industria forestal para que aproveche como materia prima el producto de la reforestación; también establece estrictos mecanismos de fiscalización con el objeto de prevenir abusos y defraudaciones

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Descripción del área de estudio

El área de estudio se localiza en la República de Panamá: Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí.

3.1.1 Descripción de la provincia de Chiriquí

Localización

La provincia de Chiriquí está localizada en el extremo Sur Occidental de la República de Panamá. Sus coordenadas geográficas aproximadamente la sitúan entre 8°00'00" y los 8°55'27" de la Latitud Norte y entre las 81°26'27" y los 83°03'07" de Longitud Oeste. Tiene una superficie de 6,476.5Km².

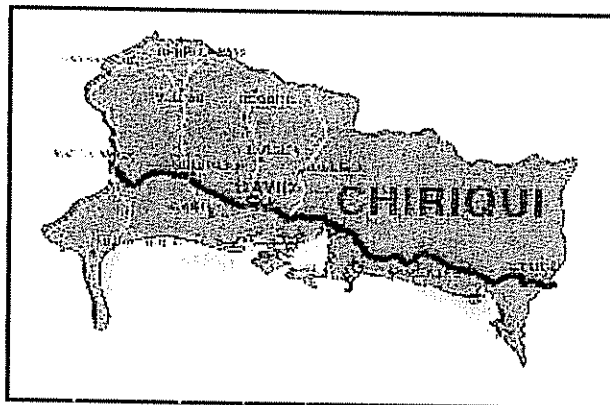


Figura 2. Mapa de la provincia de Chiriquí

Clima

Según la clasificación de Koppen, el clima en la provincia de Chiriquí es tropical húmedo con una precipitación anual de 2,500 mm.

Suelos

Según la clasificación agrológica de los suelos, en la Provincia de Chiriquí se encuentran las ocho clase de suelos.

Perfil ecológico

La cobertura boscosa es de 107,136 ha., que representan un 17% de su superficie total. Refleja mayor deterioro en la región oriental. Este recurso es afectado por la expansión de la industria agropecuaria, la tala de árboles sin control, incendios y otras actividades humanas.

Población

El Censo de Población y Vivienda de 2000, determinó que la población de la Provincia de Chiriquí era de 368,790 habitantes localizados en el área urbana 164,028 habitantes y en el área rural 204,762 habitantes.

3.1.2 Descripción de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá

Localización

Se localiza en la República de Panamá, Cuenca del Canal. Alberga siete distritos: cuatro en la provincia de Panamá (Arraiján, Panamá, La Chorrera y Capira), y tres en la provincia de Colón (Colón, Chagres y Portobelo). Dentro de estos distritos hay 36 corregimientos que contienen 432 lugares poblados ubicados algunos parcial o totalmente dentro de la Cuenca. Este estudio no incluye el área ampliada de la Cuenca del norte de Coclé.

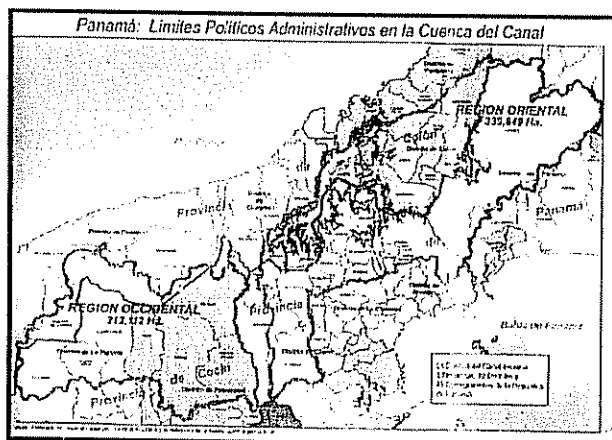


Figura 3. Mapa de la Cuenca del Canal de Panamá

Clima

El clima de la Cuenca del Canal de Panamá se caracteriza por mostrar moderadamente altas temperaturas y humedad a lo largo del año, y aunque dicha temperatura cambia poco durante el año, se observan dos estaciones distintivas, la seca y la lluviosa. La estación seca usualmente comienza a mediados de diciembre y dura cuatro meses. La estación lluviosa se extiende desde

la última semana de abril hasta mediados de diciembre. En la Cuenca del Canal las temperaturas varían en un rango de 25 a 28 °C. La precipitación varía entre 2000 y 2500 mm por año. De acuerdo con la clasificación de Holdridge (1971), la zona de vida es de bosque húmedo tropical. Los vientos son moderados, con una media que llega a los 10 km/hora, que aumenta en los meses de febrero a abril, con dirección norte-sur, (Vázquez, 1999).

Suelo y cobertura

En cuanto al uso de suelo y cobertura boscosa, el 47 % de la superficie de la Cuenca del Canal está bajo cobertura boscosa. Estos bosques en su mayoría se encuentran localizados en la zona del Alto Chagres dentro del Parque Nacional Chagres; en las riberas oriental y occidental del Canal, específicamente en el Parque Nacional Soberanía, en el Monumento Natural Barro Colorado y los polígonos de tiro de Nuevo Emperador y Balboa Range. También se localizan bosques en algunos sectores dentro del Parque Nacional Altos de Campana (Heckadon, 1999).

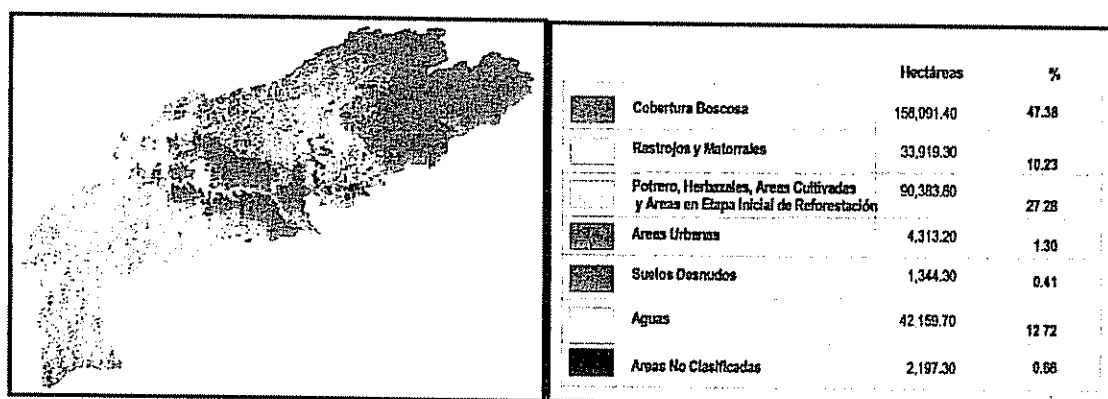


Figura 4. Mapa de uso de suelo y cobertura boscosa en la Cuenca del Canal de Panamá

Población

Según Censo de la Contraloría General de la República al 2000, la población en la Cuenca del Canal de Panamá, era de 130,601 habitantes, donde 67,713 eran hombres y 62,888 mujeres.

3.2 Limitantes de la investigación

El estudio confrontó la ausencia de investigaciones precedentes en torno a la temática específica de la situación de la mujer en las áreas operativas de campo del sector forestal. También en los datos estadísticos oficiales no se desglosa por actividad cada categoría de ocupación del sector agropecuario y forestal.

3.3 Método de recopilación de la información

El estudio es una investigación por muestreo efectuada a varios actores del sistema forestal de las áreas de la Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí. La información se obtuvo mediante 227, encuestas realizadas al azar cara a cara llenando formularios (anexos 1, 2, 3 y 4), que permitieron la obtención de información sobre las condiciones laborales de las mujeres involucradas en proyectos forestales de las áreas de interés.

Las entrevistas se organizaron de acuerdo a diferentes poblaciones objetivo, a fin de lograr captar la diversidad de información resultante de cada grupo en particular. En tal sentido, se aplicaron cuatro encuestas distintas: (encuestas A, empleadores; encuesta B, mujeres trabajadoras; encuesta C, mujeres rurales vecinas los proyectos forestales y encuesta D, profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM) las encuestas (A,B,C), se aplicaron en las áreas bajo estudio durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2003. La encuesta D, se aplicó a profesionales que se desempeñan a nivel nacional. Los muestreos se hicieron con un nivel de inferencia que permitirá determinar descriptores e indicadores en el ámbito de las áreas de estudio, con un alto grado de confiabilidad.

La investigación también incluye un estudio de caso de la Empresa Ecoforest de Panamá, mayor reforestadora del país. Donde se entrevistó a 10 mujeres trabajadoras de campo, se presenta el testimonio de cada una de ellas.

Una vez realizadas las encuestas, se procedió a capturarlas digitalmente con el Programa Microsoft de Excel y se copiaron en SAS con el propósito de procesarlas, sistematizarlas e interpretarlas.

3.3.1 Encuesta A, empleadores (anexo 1): Se aplicó a dueños o administradores de las empresas reforestadoras.

Población objetivo

La población objetivo de la encuesta A estuvo constituida por las empresas (personas naturales y jurídicas) con plantaciones forestales, de más de 25 hectáreas y que al momento de realizar el estudio, se encontraban inscritas en el Registro Forestal de la ANAM. En el Cuadro 4, se muestran el número de proyectos y la superficie reforestada por éstos, en las distintas áreas geográficas que conforman la Cuenca del Canal de Panamá y la provincia de Chiriquí.

Cuadro 4. Proyectos de reforestación con más de 25 hectáreas localizados en la Cuenca del Canal de Panamá y Chiriquí inscritos y/o registrados en la Autoridad Nacional del Ambiente.

Panamá, 2002

Provincias	Proyectos forestales	Hectáreas reforestadas
Colón	40	2,805
Panamá Metro	12	1,467
Panamá Oeste	21	4,592
Chiriquí	29	4,212
Total	102	13,076

Fuente: Registros de la autoridad Nacional del Ambiente de Panamá.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra para esta población se estimó en 51 empresas, con un límite de error de 10% y un nivel de confianza de 95%. Para estas estimaciones se usó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{(N \cdot \sigma^2)}{(N-1) \cdot B^2 + \sigma^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

$\sigma^2 = p \cdot q$

$p \cdot q = (.5) \cdot (.5)$, para proporciones desconocidas

$B^2 = Z^2 / E^2$. Donde Z=1.96, valor de la tabla de z para una confianza de 95% y es el error máximo permisible para este tipo de estudio.

3.3.2 Encuesta B, mujeres trabajadoras (anexo 2): se aplicó a mujeres que se encontraban trabajando en las empresas forestales en labores asociadas a las actividades de campo del sector.

Tamaño de la muestra

Debido al pequeño número de mujeres que estaban laborando en las actividades de campo del sector forestal, se determinó hacer un censo entre todas las mujeres que se encontraran laborando en los proyectos forestales siempre que se encontraran en el área de trabajo al momento de visitar las plantaciones y con la autorización de los empleadores (Empleadores o Administradores de los proyectos forestales a los que se les aplicó la encuesta A). En total se logró entrevistar a 43 trabajadoras.

3.3.3 Encuesta C, mujeres rurales (anexo 3): se aplicó a mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales

Población

La población rural femenina económicamente activa en el área de estudio, según Censo del 2000 realizado por la Contraloría General de la República de Panamá, era de 34,342 mujeres.

Para efecto de este estudio sólo se consideró a las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales, entre 18 y 55 años de edad. Las entrevistas se realizaron en los hogares en días laborables y no laborables de 10:00 a.m. a 6:00 p.m. No obstante, en la comunidad de Lagartera Grande, seis encuestas se aplicaron en la escuela, debido a que las mujeres se encontraban preparando la merienda de sus hijos y en San Pablo, a cinco mujeres se les entrevistó cuando lavaban en el río.

Tamaño de la muestra

Se estimó el tamaño de la muestra en 98 mujeres, con un límite de error de 10% y un nivel de confianza de 95%. Para definir la muestra se utilizó la formula de (Di Rienzo y Balzarini, 2001), la cual es aplicable cuando el tamaño de la población es muy grande:

$$n = \frac{Z^2 p * q}{E^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = 1.96

p*q = (.5)*(.5)

E = 0.10

3.3.4 Encuesta D, profesionales (anexo 4): se aplicó a profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM, y a instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales (ONGs), que desarrollan programas con enfoque de género.

Población objetivo

Para esta encuesta se consideró como población a 75 profesionales que se dedicaban a brindar asesoría técnica en materia forestal, y que al momento de realizar esta investigación estaban inscritos en el Registro Forestal de la ANAM. Además, se incluyó la opinión de ONG,s y instituciones estatales responsables de la promoción de las mujeres rurales en Panamá.

Tamaño de la muestra

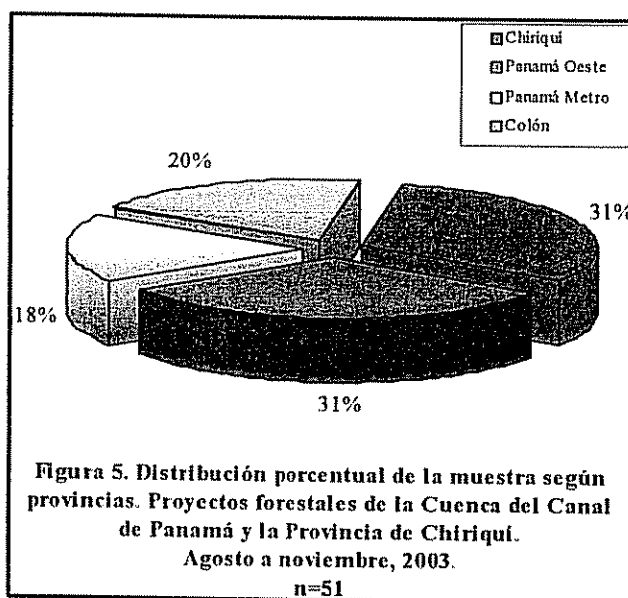
Se logró entrevistar a 30 profesionales lo que equivale al 40% del total de profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM; más la opinión de cinco profesionales de las siguientes instituciones estatales y ONG.

1. Ministerio de Desarrollo Agropecuario.
2. Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM).
3. Autoridad del Canal de Panamá.
4. Asociación Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ANCON).
5. Miembro de la Junta Directiva de Asociación Nacional de Reforestadores de Panamá (ANARAP).

4. RESULTADOS

4.1 Encuesta A, empleadores: aplicada a empresarios o empleadores forestales.

Como se señaló en la sección anterior, esta encuesta se aplicó a empleadores y administradores de proyectos forestales, con el propósito de conocer su opinión sobre la participación productiva de las mujeres en las actividades de campo del sector forestal. La encuesta se le aplicó a los 51 reforestadores entre los meses de agosto a octubre de 2003, y se distribuyó en las cuatro regiones que conforman el área de estudio, según se muestra en la figura 5.



4.1.2 Características generales

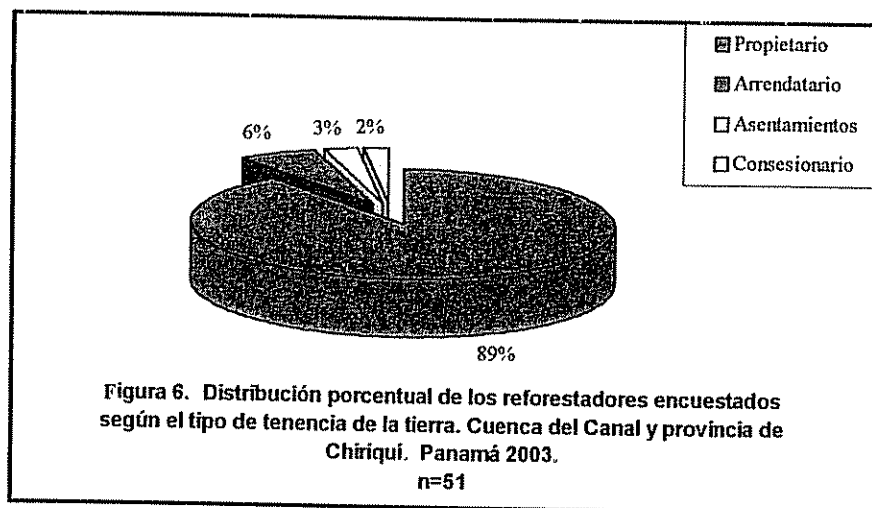
4.1.2.1 Constitución Legal

Sobre cómo están constituidas las empresas forestales encuestadas, el 52.9% señaló que están registradas como personas jurídicas, un 39.2%, como personas naturales y un 7.84% no contestaron esta pregunta. En cuanto al inicio de la siembra de acuerdo a los resultados obtenidos, indican que en los quinquenios de 1990-1994, inició un 25.5%, la mayoría se inició de 1995-1999 con un 45.1% del total; sólo un 9.8% inició antes de 1990. Igualmente se indica que en los 3 años del último quinquenio de 2000 a 2004 un 7.84% de empresas han iniciado operaciones. Un 11.8% de los encuestados no contestó esta pregunta.

Es a partir de la promulgación de la Ley de Incentivos a la Reforestación cuando se incrementó el interés por incursionar en las actividades de reforestación.

4.1.3 Tenencia de la tierra

Tal como se muestra en la figura 6, los resultados de la investigación señalan que el 91.5% de los reforestadores entrevistados manifestaron ser dueños de su tierra, 6.1% señalaron ser arrendatarios y un 2.4% de éstos, indicó que trabajan en condición de asentamientos.



En cuanto a los objetivos de la inversión forestal, 39 (79.59%) de los 51 reforestadores entrevistados indican que persiguen fines netamente comerciales. Dos de ellos lo hacen para proteger el ambiente, dos lo hace como otros ingresos a sus actividades de producción, ocho no contestaron esta pregunta.

Referente a la expansión forestal, el 58.97% del total que respondió a esta pregunta (39) señalaron que planean expandir las inversiones forestales.

Estas inversiones son de gran importancia para la área del presente estudio, puesto que potencialmente representan medios viables para aumentar la participación y ampliar las oportunidades laborales de las mujeres en las actividades de campo del sector forestal.

4.1.3.1 Prueba de Chi. Cuadrado, relación de la expansión de las explotaciones forestales versus los incentivos fiscales para el sector forestal de Panamá

El Cuadro 5, presenta los resultados de la prueba de Chi-cuadrada con la relación entre la expansión futura de las explotaciones forestales por los reforestadores (X_{1_7}) contra la opinión de los reforestadores sobre si hay o no incentivos para el desarrollo forestal en Panamá (X_{1_8}). La prueba indica que existe una dependencia significativamente entre las variables X_{1_7} y X_{1_8} .

Los reforestadores que planean expandir las plantaciones (X₁₋₇) son en total 23, de éstos el 60.87% piensan que si hay incentivos para el desarrollo de las actividades forestales y el 39.13%, opinó que no hay incentivos. Sin embargo, los que no planean expandir las plantaciones, que son 16 productores en total, el 25% de ellos piensa que si hay incentivos contra el 75% que opinó que no existen incentivos en Panamá para el desarrollo forestal.

Cuadro 5. Prueba de X²c, relación la expansión futura de las actividades de forestación (X₁₋₇) y los insentivos del sector forestal en Panamá (X₁₋₈)

X1-7 Frecuencia	n=51 X1-8		Total
	Si	No	
Si	14 35.98 60.87	9 23.08 39.13	23 59.06
No	4 10.26 25	12 30.77 75	16 41.03
Total	18 46.15	21 53.85	39 100

missing =12

X²c
4.885

prob. X²c
0.027

Entre las razones dadas por los empleadores sobre el no continuar con las explotaciones forestales están: que no hay incentivos, la situación económica y que la inversión forestal se va a estancar debido a la posible eliminación de algunos incentivos fiscales. Durante la discusión de la Ley 61 del 26 de 2002, hoy Ley de la República, afloró la preocupación en el sector forestal ante posibles cambios en la utilización de los incentivos tributarios que ofrece la Ley 24 de 1992 a la actividad de reforestación en Panamá. Al final la Ley protegió las inversiones del sector forestal

4.1.4 Especies forestales sembradas

En cuanto a las especies forestales sembradas, la mayoría de los 51 reforestadores encuestados, manifestaron usar teca (*Tectona grandis*) como la principal. En términos de superficie, esta especie representa el 83% del área total sembrada (Cuadro 6). Especies de cedro esplino (*Bombacopsis quinatum*), pino (*Pinus caribaea*) y caoba (*Khaya senegalensis*), apenas representan el 10% del área reforestada, mientras que el resto de las especies comunes en Panamá, representaron el 7%.

Cuadro 6. Superficie de las especies forestales sembradas según lo manifestado por los reforestadores encuestados proyectos forestales. área de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí - 2003.

n=51

Especie forestal	Total sembrado (hectáreas)	%
Teca (<i>Tectona grandis</i>)	7822.46	0.83
Cedro Espino (<i>Bombacopsis quinatum</i>)	354.1	0.04
Pino (<i>Pinus caribaea</i>)	286.5	0.03
Caoba (<i>Khaya senegalensis</i>)	289.5	0.03
Otras especies comunes	688.7	0.07
Total	9,441.26	100

4.1.5 Fuerza Laboral

Con el propósito de determinar la fuerza laboral de las empresas encuestadas, se les solicitó a los empleadores indicar el número de empleados. El Cuadro 7 indica que la mayor cantidad (83.2%) de los empleados se encuentra en salarios en el rango de menos de US\$ 200.00 por mes. Aunque un 13.1% tiene salarios entre US\$ 201.00 y US\$ 300.00 mensuales, y apenas el 3.7% está por encima de este rango. También se evidencia la discriminación en cuanto a salarios; obsérvese que sólo 13 mujeres tienen salarios más de US\$200.00. Evidentemente esta situación se da porque las posiciones de mayor jerarquía las ejecutan los hombres. El cuadro 7 también indica que apenas el 9% de la fuerza laboral de las empresas reforestadoras son mujeres, de ellas un 6%, ejercía LCASF, demostrándose que persiste la asignación de los roles tradicionales a hombres y mujeres. Sin embargo, aún siendo baja la participación femenina en las LCASF se ha comenzado a demostrar que las mujeres rurales pueden desempeñarse en estas actividades que tradicionalmente se tipificaban como propias del hombre.

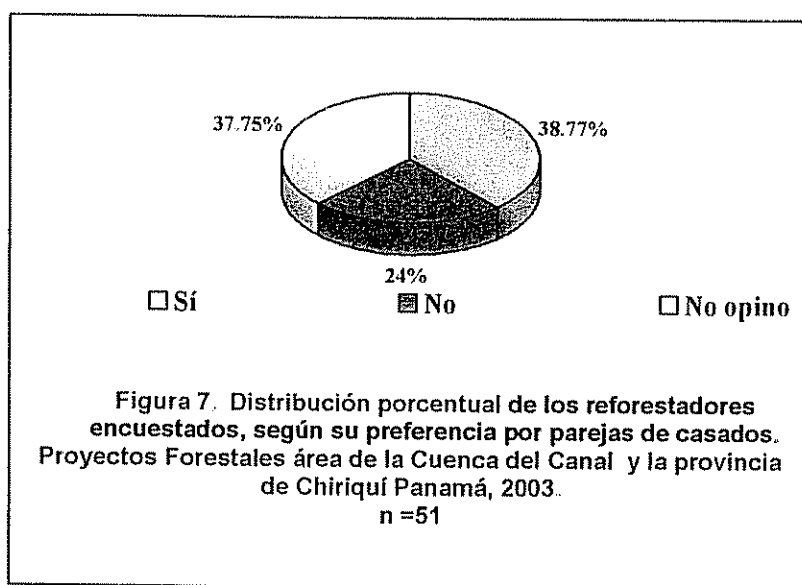
Cuadro 7. Número de empleados según sexo y salarios mensuales devengados. Proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí. Abril a octubre de 2003.

n=51

Salarios en US\$	Total de empleados			Total	%
	Hombres	Mujeres			
		LCASF	Otras funciones		
<200.00	842	69	18	929	83.2
201 - 300	145	0	1	146	13.1
301 - 400	8	0	1	9	0.8
401 - 500	3	0	2	5	0.4
501 - 600	2	0	3	5	0.4
>600	18	0	6	24	2.1
Totales	1018	69	31	1118	100
%	91.1	6.1	2.8		

4.1.6 Estado civil

En cuanto al estado civil de los empleados al ser contratados, el estudio indica que 15 empleadores (30.61% del total), les es indiferente el estado civil, 40.81% prefieren que sean hombres casados; 6.12% prefieren que sean jóvenes solteros y once (22.46% del total) no contestaron la pregunta. Es importante, destacar que un 38.77% de las empresas señalaron que permiten o permitirían que laboren parejas de esposos, el 24.48% señalaron que no y el 37.75% no contestaron esta pregunta (figura 7)



4.1.7 Nivel de escolaridad

La distribución de los empleados según su nivel de escolaridad, se presenta en el Cuadro 8. De éste se deriva que el porcentaje más alto (57.7%) de los empleados se encuentran en la categoría de primaria incompleta, lo que se traduce en un 50% de los hombres y 9,1% de las mujeres, al analizar los datos según el sexo de los empleados. No obstante lo anterior, un número significativo de empleados (120 empleados) terminó la escuela primaria, destacándose las mujeres, ya que el 57.7% llegaron a completar la primaria, observándose que entre el grupo de mujeres hay menos deserción escolar a nivel primario. Es necesario destacar que 26 de los

51 encuestados no contestaron esta pregunta, debido a que no contaban en el lugar donde se les encuestó, con datos sobre el grado de escolaridad de sus empleados. Sin embargo, los datos suministrados permiten medir el grado educacional de los trabajadores del sector forestal del área en estudio

Cuadro 8. Distribución de los empleados, según nivel de escolaridad.
Proyectos Forestales área de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí – 2003.
n =51

Nivel educativo	Hombres		Mujeres	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Ningún grado	11	4	1	3
Primaria incompleta	136	50	3	9.1
Primaria completa	101	37	19	57.7
Secundaria incompleta	5	2	3	9.1
Secundaria completa	8	3	1	3
Técnica	3	1	1	3
Universidad incompleta	2	1	2	6
Universidad completa	4	1	3	9.1
Total	270	100	33	100

4.1.8 Beneficios otorgados a los empleados

Entre los beneficios que otorgan las empresas forestales a sus empleados, el más frecuente es en forma de bonificaciones y capacitación, lo cual fue manifestado por un 37.5% de los encuestados. En segundo lugar aparece el seguro médico con un 25%. Un 12.5% manifiesta ofrecer becas a sus empleados, y otro 12.5% les conceden otros beneficios, entre los que destaca el transporte a las áreas de trabajo

4.1.9 Disponibilidad de mano de obra para el desarrollo de las actividades forestales

Las consideraciones sobre si la existencia o no de mano de obra es suficiente para el desarrollo del sector forestal, los reforestadores indicaron en su mayoría (62.5%) que la oferta de mano de obra no satisface sus demandas. El resto considera que si hay suficiente disponibilidad de este recurso. Esta percepción, tiene que ver con la disponibilidad de mano de obra en el lugar donde se desarrolla el proyecto.

Los empleadores del área estudiada señalaron en 46.5 % que sus trabajadores eran oriundo del área, el 27.9% manifestó que eran de otras provincias del país (Coclé, Veraguas y Bocas del toro), y el 25.6% señaló que tenían trabajadores del área y de otras provincias

4.1.10 Opinión sobre el trabajo que realizan las mujeres

La opinión de los propietarios acerca del trabajo que realiza el personal femenino, se muestra en el Cuadro 9. En general, los reforestadores encuestados califican el trabajo de las mujeres como bueno y muy bueno. Esto se refleja en la calificación de muy bueno asignada por 11 y 13 de los encuestados sobre las características de rendimiento, capacidad y deseos de superación mostrada por las mujeres, respectivamente. Igualmente se observa la opinión positiva de los reforestadores, al calificar 19 de ellos la responsabilidad como buena y muy buena. Esta pregunta la respondieron 21 de los encuestados, señalando el resto de los encuestados (30) que se abstendrían ya; que no tenían experiencia laboral con mujeres en el sector forestal

**Cuadro 9. Opinión de los empleadores sobre el trabajo
realizado por el personal femenino.
área de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí - 2003. Proyectos Forestales
n = 51**

Rendimiento	Calificación	Responsabilidad	Calificación	Capacidad	Calificación	Deseos de superación	Calificación
Malo	-	Mala	-	Muy poca	-	Muy poco	-
Regular	1	Regular	2	poca	2	Poco	1
Bueno	11	Buena	10	Buena	11	Regular	6
Muy bueno	9	Muy Buena	9	Muy buena	6	Muchos deseos	13

Otras características que le ayuden a las mujeres el desempeño en las actividades forestales las respuestas dadas con más frecuencia por los empleadores fue la responsabilidad, puntualidad, cuidadosas con las herramientas de trabajo, cuidadosas con las plantas, metódicas, que siguen instrucciones, menos problemáticas, que no les gusta el consumo de alcohol, organizadas y disponibilidad para el trabajo.

4.1.11. Preferencia en la contratación de hombres o mujeres para realizar las actividades de campo asociadas a la actividad forestal

Los resultados del estudio sobre si a los empleadores les es indiferente el sexo al momento de efectuar las contrataciones para realizar las diferentes labores de campo asociadas a la actividad forestal, prevalece la preferencia por el sexo masculino, aunque para las actividades de viveros hay cierta preferencia de contratación de personal femenino, (cuadro 10) 31 empresas manifestaron incluir mujeres para realizar esta actividad. Sin embargo, es importante resaltar

que en las actividades relacionadas con estudios técnicos, plantado, replantado y asistencia técnica, la diferencia entre contratar a hombres o mujeres no es tan marcada como en el resto de las otras actividades. Tal preferencia se da según los encuestados, porque para las actividades de viveros, plantado y replantado, las mujeres tienen más destrezas en las manos y rinden más.

Durante la ejecución de proyectos forestales se demostró que el trabajo de las mujeres en viveros es más efectivo, con un 20% más de rendimiento y un buen producto final, comparativamente con el trabajo ejecutado por varones, porque las mujeres son más cuidadosas, delicadas y más metódicas; características necesarias para evitar daños en las raíces de las plantas (Moran, 2003).

Cuadro 10. Preferencia de los encuestados por la contratación de hombres o mujeres, para realizar las actividades de campo. Proyectos forestales de la Cuenca del Canal y Chiriquí Panamá, 2003.
n = 51

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios técnicos	46	30
2. Reparación de cercas	50	3
3. Preparación del terreno:		
- Limpieza inicial	46	5
- Marcado	50	8
- Hoyado	47	7
4. Plantado	47	24
5. Fertilización	48	13
6. Replantado	47	20
7. Limpieza de mantenimiento	49	5
8. Protección forestal:		
- Plagas y enfermedades	49	4
- Incendios	49	3
- Asistencia técnica	46	20
9. Deshije	45	3
10. Poda	48	11
11. Viveros	36	31

4.1.12 Impedimentos por los cuales las mujeres no ejecutan actividades operativas de campo

Los mayores impedimentos y situaciones que intervienen en la contratación de las mujeres para las labores operativas de campo del sector forestal, se presentan en el cuadro 11.

Las opiniones con mayor frecuencia se refieren a la falta de mano de obra femenina para estas labores o poco interés de ellas, esta es la opinión de 29 empresas; que el trabajo es muy duro y requiere del uso de fuerza física opinaron 22 empresas, el machismo 20 opiniones y la limitante de que no hay quien cuide de los hijos pequeños con 18 opiniones. Tal como se observa en el Cuadro 11, las condiciones adversas de las áreas donde se ejecutan los proyectos fue la opinión del 17 de las empresas. Siguen en orden de importancia, la falta de seguridad, condiciones e infraestructuras en los proyectos, fue la opinión de 15 empresas; las leyes laborales vigentes con relación a la maternidad y las medidas para evitar los conflictos internos dentro de los proyectos, con 14 y 11 opiniones respectivamente para cada caso

El bajo rendimiento, en labores específicas y la poca capacidad para ejercer cualquier función dentro de su estructura organizativa fueron las opiniones dadas con menor frecuencia. Esto pone de manifiesto que según los empleadores entrevistados, las mujeres están capacitadas para ejercer cualquiera de las posiciones existentes dentro de la organización de las empresas, a la vez que pone en evidencia que hay otros tipos de limitantes que predominan al momento de tomar las decisiones de contratación del recurso humano.

Cuadro 11. Impedimentos y situaciones por las cuales las mujeres tienen baja participación laboral en actividades de campo del sector forestal. Opinión de los empleadores. Panamá, 2003.
n=51

Impedimentos	No. De empresas	%
No hay suficiente de mano de obra femenina o poco interes	32	20.9
Trabajo muy duro.	25	14.4
Razones culturales (machismo).	20	11.8
No hay quien cuide de los hijos pequeños.	18	11.8
Condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos)	19	11.1
Falta de seguridad e infraestructuras en los proyecto.	15	9.8
Leyes laborales (maternidad).	14	8.5
Evitar conflictos dentro del proyecto.	11	7.2
Por el bajo rendimiento, en labores específicas.	5	3.3
No lo permite el proyectos.	3	2.0
Poca capacidad.	2	1.3

4.1.13 Contratación de mano de obra femenina

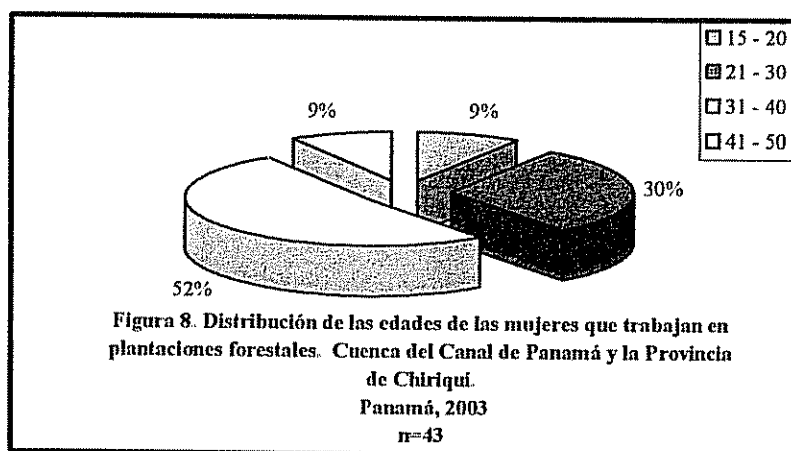
Un 87.5% de los reforestadores señaló que de darse la oportunidad, sí contratarían mano de obra femenina para realizar algunas actividades específicas en sus proyectos. El restante 12.5% opinaron que no lo harían.

4.2 Encuesta B: Aplicada a las mujeres que se encontraban laborando en actividades de campo del sector forestal

Los resultados de la Encuesta B, comprenden la opinión de 43 mujeres trabajadoras en actividades de campo del sector forestal del área en estudio. Tal como se señaló anteriormente, la información fue obtenida mediante entrevista realizada cara a cara entre los meses de agosto a octubre de 2003, con el propósito de conocer su situación laboral.

4.2.1 Características sociales: Edad, estado civil, tenencia de la vivienda y número de hijos.

Los resultados de la investigación muestran que la menor de las mujeres trabajadoras es de 17 años y la mayor tiene 50 años. En la figura 8, se observa que hay mayor frecuencia en el grupo de los 31 a 40 años, con un 52%, la edad de 21 a 30 años, lo cual representa el 30% de la población, y las edades entre 15 – 20 años y 41 – 50, ambas con 9%.



Al relacionar la edad con el estado conyugal de la población objeto de este estudio, brinda un panorama interesante, obsérvese los resultados en el cuadro 12; las mujeres solteras y unidas suman el 39.53%, mientras que las separadas son el 11.63%; las casadas tienen una frecuencia muy baja 9.31%. La mayor frecuencia de solteras se encuentran en edades de 31 a 40 años, en tanto que a las unidas se encuentran todas en edades de 31 a 40 años. El grupo de casadas se encuentran en las edades de 31 a 40 años.

Las mujeres en las áreas rurales acceden con mayor afluencia a una unión libre con su pareja y se inclinan con más frecuencia a la formación de núcleos familiares sin formalización legal de su unión conyugal (Contraloría General de la República de Panamá, 1999).

Cuadro 12. Relación de las edades y el estado civil de las mujeres que laboran en plantaciones forestales en la Cuenca del Canal de Panamá y Chiriquí. Agosto, septiembre y octubre de 2003.

n=43

Edad	Estado Civil (frecuencia y cantidades)					Total	%
	Solteras	Casadas	Unidas	Separadas	Viudas		
15 - 20	4	0	0	0	0	4	9.3
21 - 30	5	0	7	1	0	13	30.2
31 - 40	6	3	10	3	0	22	51.1
41 - 50	2	1	0	1	0	4	9.3
Total	17	4	17	5	0	43	
%	39.5	9.3	39.5	11.6	0	100	100

4.2.2 Número de hijos

El número de hijos en los hogares es importante conocerlo, es un indicativo de las responsabilidades de la pareja en el hogar y su relación con el trabajo. El resultado del número de hijos de las mujeres trabajadoras del sector forestal del área en estudio se presentan en el Cuadro 13, donde la mayoría de las mujeres tienen de 1 a 3 hijos; ellas representan el 51.2%, más de mitad de la muestra, el 25.6% tiene de 4 a 6 hijos, sólo un 9.3% tiene más de 6 hijos; y el 14.0% señaló que no tenían hijos.

Cuadro 13. Distribución del número de hijos / mujeres que trabajan en plantaciones forestales.

**de la Cuenca del Canal de Panamá y Chiriquí
Panamá, 2003.**

n=43

No. De hijos	Cantidad de Mujeres	%
0	6	14.0
1 a 3	22	51.2
4 a 6	11	25.6
>6	4	9.3

4.2.3 Vivienda

La mayoría de las mujeres trabajadoras son oriundas del lugar donde trabajan, el 95.8%, sólo una de las encuestadas no lo es. Con relación a la edad y la tenencia de la vivienda, se muestra en el Cuadro 14. Encontrándose que la mayoría de ellas tienen su propia casa 41.8%, un 34.8% vive en casa de los padres, en condición de alquiler vive un 6.9% y un 16.3% señaló que la casa era de su esposo. Las que viven en casa propia se agrupan en las edades de 21 a 50 años, mientras que las que viven en casa de sus padres tienen de 15 a 40 años de edad. Resalta el hecho que las mujeres trabajadoras con mayor edad de 41 a 50 años todas viven en casa propia.

**Cuadro 14. Tenencia de vivienda y distribución por edad mujeres trabajadoras
Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí
Agosto a octubre de 2003.**

n=43

Edad	Tenencia de las casas donde viven					Total
	Propia	Alquilada	Padres	Esposo	Hipoteca	
15 - 20	0	0	4	0	0	4
21 - 30	6	0	7	1	0	14
31 - 40	8	3	4	6	0	21
41 - 50	4	0	0	0	0	4
Total	18	3	15	7	0	43
%	41.8	6.9	34.8	16.3	0	100

4.2.4. Escolaridad

La escolaridad de las mujeres trabajadoras del área en estudio se presenta en el Cuadro 15, donde todas han culminado los estudios primarios, dos señalaron haber culminado la secundaria; ocho manifestaron tener años de secundaria aprobado; al igual que dos señalaron tener algún grado de universidad. La falta de empleo en el área rural provoca que personas con cierto grado de escolaridad acepten trabajos, que no requieren mucha instrucción.

Cuadro 15. Escolaridad de las mujeres trabajadoras en actividades de campo del sector forestal. Proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí agosto a octubre de 2003.

n=43		
Escolaridad	Frecuencia	%
Primaria (completa)	43	100
Secundaria (incompleta)	8	18.6
Secundaria (completa)	2	4.6
Universidad (incompleta)	2	4.6

4.2.5 Situación económica

Todas las mujeres entrevistadas indicaron que tienen una remuneración mensual menor de doscientos dólares \$200.00 y laboran seis días a la semana. En cuanto a su condición laboral dentro de la empresa, el 69.77% señaló que son temporales, 27.91% dijo ser permanentes y un 2.32% no contestó. La situación laboral temporal se da porque la demanda de mano de obra en las actividades forestales, con excepción de la industrial, tiene la característica de "temporalidad", es decir, requieren de mano de obra en ciertas épocas del año (Jaén, 2002).

Es importante destacar que en cuanto al derecho de la cobertura de seguridad social, un 86.0% de las mujeres señalaron que cotizan en la Caja de Seguro Social (CSS), sólo un 11.6% señaló no estar cubiertas con los beneficios y 2.3% no contestó. La cobertura en la (CSS), permite que sus hijos y padres tengan derecho a atención médica. Sobre este particular, un 68.3% de las mujeres manifestó tener a hijos y/o padres como beneficiarios en la (CSS).

El Artículo 6 de la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, establece que es obligación del patrono inscribir en la Caja de Seguro Social dentro de los primeros seis (6) días, a todo empleado.

El tiempo de servicio en la empresa se presenta en el Cuadro 16, donde se indica que el 65.1% de las mujeres tienen menos de un año de servicios, un 18.6% tiene de uno hasta 3 años; de más de tres años hasta cinco años 9.3% y 2.3% tiene más de cinco años, 2 mujeres o sea el 4.7% no contestó

Cuadro 16. Tiempo de servicio de las mujeres que laboran en las actividades de campo del sector forestal proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí.

Panamá, 2003.

n=43

Tiempo de servicio	Cantidad de mujeres	%
< de un año	28	65.1
uno hasta tres años	8	18.6
tres hasta cinco años	4	9.3
> de cinco años	1	2.3
No respondió	2	4.7

Es importante destacar sobre el derecho a la cobertura de seguridad social, un 86.0% de las mujeres señaló que cotizan en la Caja de Seguro Social (CSS), sólo un 11.6% señaló no estar cubiertas con los beneficios y 2.3% no contestó. La cobertura en la (CSS), permite que sus hijos y padres tengan derecho a atención médica y ellas aspirar a una jubilación después de cumplir con la edad que establece la ley. Sobre este particular, un 68.3% de las mujeres manifestó tener a hijos y/o padres como beneficiarios en (CSS).

4.2.6.1 Ingreso familiar

Referente al ingreso familiar éste se puede apreciar en el Cuadro 17, donde un 23.3% señaló que el ingreso familiar mensual es menor de US \$200.00, un 20.9% de las mujeres señaló que el ingreso familiar estaba entre los \$200.00 a \$300.00, de \$301.00 a \$400.00 un 32.6%; entre \$401.00 a \$500.00 sólo un 4.7% y un 18.6% de las encuestadas no contestó. Obsérvese que 10 mujeres encuestadas, señalaron que el único ingreso familiar es el que ellas están devengando; ingreso familiar apenas puede cubrir el consumo mínimo de productos alimenticios y servicios no alimenticios complementarios. Durante enero de 2004, el costo promedio de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) era de 186 dólares con 44 centésimos (La Prensa, 2004)

Cuadro 17. Ingreso familiar en dólares. Hogares de las mujeres que laboran en las actividades de campo del sector forestal proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí.

n=43

Ingreso familiar	No. De hogares	%
<200.00	10	23.3
201 - 300	9	20.9
301 - 400	14	32.6
401 - 500	2	4.7
No respondió	8	18.6

4.2.7 Satisfacción y logros manifestados

Este estudio indica que el 90.7% de las mujeres se sienten satisfechas con su trabajo, sólo dos señalaron no sentirse a gusto con el empleo y una no contestó. Las satisfacciones y beneficios se detallan en el Cuadro 18, las respuestas dadas con mayor frecuencia son contribuir al hogar y le darle mejor bienestar a su familia ambas con 38 respuestas, 39 señalaron sentir satisfacción personal a través de su empleo, 29 sienten que tienen cierta independencia económica; 14 manifestaron que trabajan en lo que les gusta hacer, y cuatro respondieron que tienen nuevas amistades.

Cuadro 18 Opinión de las mujeres que laboran en los proyectos forestales sobre sus satisfacciones y logros obtenidos
Proyectos Forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí
Agosto a octubre, Panamá 2003.

n=43

Satisfacción y logros manifestados	No. de mujeres
Contribuir en los gastos de su hogar	38
Darle mejor bienestar a su familia (hijos)	38
Satisfacción personal	39
Independencia económica	29
Trabajar en lo que les gusta	14
Nuevas amistades	4
Distracción y sentirse ocupadas	3
El ingreso le permite seguir estudiando	1

Resalta el hecho de que el ingreso económico de las mujeres influye positivamente en la economía familiar buscando mejores expectativa de vida y contribuye aumentar su autoestima. Al respecto, el testimonio de una mujer señala que "este trabajo me ha permitido compartir los roles en la casa con mi esposo e hijos, nos hemos acostumbrado a trabajar y los problemas económicos los resolvemos en familia". Es importante promover la difusión de las experiencias de estas mujeres trabajadoras de manera que amplíe la percepción sobre las ventajas socioeconómicas de su incorporación a las actividades productivas forestales, con equidad y dignidad.

4.2.7.1 Relación de las variables (X_14) cobertura de la seguridad social versus (X_21) satisfacción en el empleo.

Al relacionar la cobertura de la seguridad social (CSS) (X_14) versus la satisfacción en el empleo (X_21), los resultados de la prueba de X^2c , indican que no hay dependencia entre estas dos variables. Del 90.7% de las mujeres satisfechas en su empleo, un 23.2% no están aseguradas. En el Cuadro 19, se observan los resultados de la prueba Chi-cuadrado con un X^2c de 5.402, tiene una probabilidad de error <0.249 , que indican que no influye significativamente.

Cuadro 19. Prueba de X^2c , relación de la satisfacción de las mujeres en el empleo (X_21) versus si están protegida con la Caja de Seguro Social (X_14)
n=43

X_21	Frecuencia	X_14		Total
		Si	No	
Si	1 2.33 2.56	10 23.26 25.64	28 65.12 71.79	39 90.71
No	- - -	1 2.33 50	1 2.33 50	2 2.33
Total	1 6.98	11 93.02	29 67.44	41 100

missing=2

X^2c
5.402

prob. X^2c
0.249

4.2.8 Funciones actuales

Las labores que estaban realizando las mujeres trabajadoras se detallan en el cuadro 20, se destacan las labores de siembra, viveros y poda.

Cuadro 20. Funciones que ejercían las mujeres trabajadoras en los proyectos forestales Agosto a noviembre 2003
n=43

Funciones	No. de mujeres
Siembra	14
Viveros	13
Replantado	1
Siembra y abono	2
Abonando	2
Siembra y viveros	2
Poda	8
Capataz	1

Al preguntarles a la mujeres trabajadoras si existe dentro de su empresa igual salario a igual trabajo, el 95.8% señaló que sí y una no contestó. No obstante, un 77% manifestó que no hay igualdad de oportunidades, porque los trabajos mejor remunerados son exclusivos para los varones.

Sobre si aspiraban realizar otras funciones de mayor jerarquía en sus empresas, el 86.4% respondió que sí y un 13.6% que no. Las respuestas sobre que función creen que pueden ejecutar se muestran en el cuadro 21, siendo la posición más aspirada la de capataz, así lo señalaron 16 trabajadoras.

**Cuadro 21. Opinión de las mujeres sobre otras funciones
Que aspiran realizar en sus empresas
Proyectos Forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí
Agosto a octubre de 2003.
n=37 (respondieron que si)**

Funciones que aspiran realizar	No. De mujeres que manifestaron esta pregunta
Dirigir una cuadrilla como capataz	16
Encargada del vivero	1
Fertilizar	2
Secretaria	1
Sembrar	2
Confeccionar planillas de pago	2
Podar	2
Reparar cerca	1
No especifico ninguna labor	7
Cualquier función (sólo necesitan capacitación)	3

4.2.9 Derechos y obligaciones

Los trabajadores de las explotaciones forestales se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo. Por consiguiente, es importante conocer la opinión de las mujeres en cuanto a si ellas conocen y si son respetados sus derechos como trabajadoras, cuadro 22, siendo los derechos más respetados por los empleadores la bonificación del décimo tercer mes, cobrar en el área de trabajo, el descanso semanal, igualdad salario a igual trabajo y las vacaciones. No obstante, el 43.3% consideran que no se aplica la protección a la madre lactante y la maternidad

Código de Trabajo de Panamá establece que toda madre cuando este lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de 15 minutos cada tres horas, o si lo prefieren de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para efecto de la remuneración de la trabajadora. Este derecho a la lactancia del bebé, en la práctica no se cumple debido a que las trabajadoras viven distantes de sus empleos (La Prensa, 2003). En las plantaciones forestales encuestadas se observó que no existen las condiciones para que una madre pueda amamantar a su bebé.

Cuadro 22. Conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y obligaciones laborales / sector forestal. explotaciones de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí Panamá, Julio a noviembre, 2003.

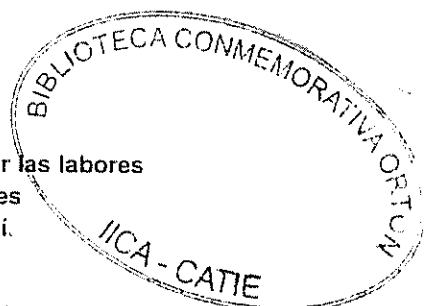
n=43

Derechos y obligaciones	No. de respuestas sobre el cumplimiento de sus derechos
Vacaciones	43
Decimo tercer mes	43
Descanso semanal	43
Seguridad Social (CSS)	37
Cobrar en el área de trabajo	42
Igual salario ante igual trabajo	40
Protección a la maternidad y a la madre lactante	23

4.2.10 Condiciones laborales

Al opinar sobre las condiciones necesarias para ejercer las funciones encomendadas, (cuadro 23), la mayoría de ellas; 34 del total señaló que cuentan con las herramientas de trabajo, 27 señalaron que su empresa les brinda confianza, 27 señalaron que hay seguridad y confianza para ejercer sus funciones, 19 señalaron que existe buen ambiente para laborar y cuentan con un botiquín para emergencias, 10 opinan que hay oportunidades laborales y sólo cinco señalaron que cuentan con uniformes de trabajo.

Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente (Código de Trabajo, 1995)



Cuadro 23. Opinión sobre las condiciones para realizar las labores mujeres que laboran en proyectos forestales Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí. Agosto a octubre, 2003.

n=43

Condiciones	No. de respuestas afirmativas	%
Herramientas de trabajo	34	0.79
Uniformes	5	0.12
Buen ambiente laboral	19	0.44
Botiquín	19	0.44
Oportunidades laborales	10	0.23
Confianza y seguridad	27	0.63

4.2.11 Opinión sobre las actividades forestales

La opinión de las mujeres trabajadoras de campo sobre si los trabajos pueden ser realizados tanto por los hombres como por las mujeres se muestran en el cuadro 24. Los resultados indican que las mujeres opinan que ellas pueden realizar todas las labores del sector forestal al igual que los hombres, unas actividades con más frecuencia que otras. Entre las actividades en que ellas se consideran más aptas que los hombres está el plantado, replantado, deshije y viveros.

Cuadro 24. Opinión de las mujeres trabajadoras sobre que trabajos de este sector pueden realizar ambos sexos Proyectos Forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí. Agosto a octubre 2003.

n=43

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios Técnicos	35	34
2. Reparación de cercas	37	11
3. Preparación del terreno:		
Limpieza inicial	43	15
Marcado	28	19
Hoyado	22	15
4. Plantado	32	42
5. Fertilización	37	30
6. Replantado	33	43
7. Limpieza de mantenimiento	36	21
8. Protección forestal:		
Plagas y enfermedades	31	12
Incendios	29	12
Asistencia Técnica	29	29
9. Deshije	31	34
10. Poda	34	30
11. Viveros	29	43

4.2.11 Impedimentos

El cuadro 25 muestra la opinión de las mujeres trabajadoras sobre cuales consideran ellas que son los mayores impedimentos por los cuales otras mujeres de su comunidad no están empleadas en el sector forestal, se observa que las cuatro opiniones más frecuentes fueron el que no hay quien cuide de sus hijos pequeños con 29 respuestas, un poco distante en segundo lugar que trabajo es muy duro y el machismo, ambas con 17 respuestas, las condiciones del área donde se desarrollan los proyectos con 15 respuestas, seguido de que no hay interés de las mujeres por laborar con (siete respuestas) y ocho opinaron que falta de seguridad e infraestructuras.

Cuadro 25. Opinión de las mujeres trabajadoras sobre las limitantes y situaciones más frecuentes por las cuales otras mujeres no incursionan en este campo laboral.
Proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la Provincia de Chiriquí
Agosto, septiembre y octubre 2003.
n=43

Impedimentos	No. de opiniones
No hay quien cuide de los hijos pequeños	29
Trabajo muy duro	17
Razones culturales (machismo)	17
Condiciones del área (lejanía de los proyectos, culebras)	15
No hay interés o insufiente mano de obra femenina	7
Falta de seguridad e infraestructuras	8
Leyes laborales (maternidad)	6
No hay trabajo	6
Bajo rendimiento en labores específicas	5
No lo permiten los proyectos	5
Evitar conflictos internos dentro del proyecto	4

4.3 Encuesta C, mujeres rurales: aplicada a mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales.

Se aplicó con los propósitos de conocer el grado de interés de las mujeres por laborar en el sector forestal, determinar la disponibilidad de mano de obra y qué factores limitan su participación.

4.3.1 Edad de las mujeres rurales y su relación con la búsqueda de empleo

La edad de las mujeres incluidas en la muestra de este estudio se observa en el Cuadro 26; se dividió los grupos de edad en cuatro clases, ubicándose la mayoría en el grupo de los <30 años con un 32%. Las mujeres con 31– 40 años un 24% las de 41 – 50 años con un 16% y más de >50 años tienen un porcentaje 7%. En el Cuadro 26, también se presenta la relación entre la edad con la respuesta búsqueda de empleo. Obsérvese que entre las edades de 31– 40 años es donde las mujeres más buscan empleo con un 20.4%, contra un 9.2% que no busca empleo. Entre las mujeres de 21 a 30 años, un 12.2% busca empleo contra el 13.3% que no lo hace, seguido de las mujeres de 18 y 20 años y de 41 a 50 años, con un 5.1% contra dos y 10.2% que no buscan empleo. Un 10.2% de las mujeres contestaron que no buscan empleo porque actualmente están laborando.

Cuadro 26. Distribución de la edad de las mujeres vecinas de proyectos forestales y su relación con la búsqueda de empleo
Proyectos de la Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí.
Agosto a septiembre de 2003.

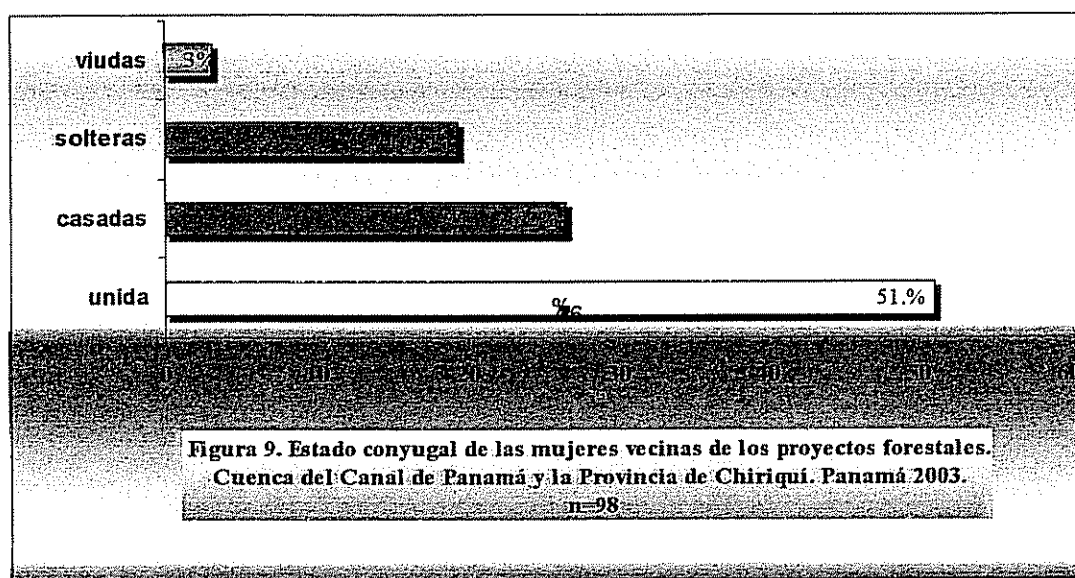
n=98

Busca empleo	Edades										Total
	18-20	%	21-30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%	
Si	5	5.1	12	12.2	20	20.4	5	5.1	3	3.1	45
No	2	2.0	13	13.3	9	9.2	10	10.2	4	4.1	38
No (tiene empleo)	1	1.0	0	0.0	4	4.1	4	4.1	1	1.0	10
No contestaron	0	0.0	2	2.0	3	3.1	0	0.0	0	0.0	5
Total	8	8.2	27	27.6	36	36.7	19	19.4	8	8.2	98

4.3.2 Estado conyugal

En este estudio, el estado conyugal corresponde a la situación civil en que se encuentran las mujeres y la manera en que han formado uno de sus núcleos fundamentales, en que adquieren deberes y obligaciones ante la sociedad.

El estado civil de las mujeres puede influir en su situación laboral. Los resultados acerca de ello se ofrecen en la figura 9. El mayor porcentaje de mujeres corresponde al estado civil es unida (51.0%), en segundo lugar se sitúan las casadas que son el 26.2%, las mujeres que son solteras y viudas tiene la tendencia menor con un 19.8% y 3%, respectivamente.



Las mujeres en las áreas rurales acceden con mayor afluencia a una unión libre con su pareja y se inclinan con más frecuencia a la formación de núcleos familiares sin la formalización legal de esa unión conyugal, (Contraloría General de la República de Panamá, 1999), situación que se evidenció en este estudio.

4.3.3 Hijos por mujer

Es importante conocer el número de hijos por mujer ya, que en ocasiones puede ser una limitante para que las mujeres ingresen al mercado laboral. En este estudio la mayor parte de las mujeres (93.9%) son madres, 4.1% no tiene hijos y un 2.0% no contestó. El número de hijos

por mujer se muestra en el cuadro 28, donde el resultado más frecuente es que las mujeres tengan menos de cuatro hijos, el 27% tiene dos hijos, tres hijos tiene el 17%, un hijo el 11.0%, cuatro hijos el 12%; estos intervalos suman el 67% del total. Más de cuatro hijos fueron menos frecuentes ya que de cinco a ocho hijos, los intervalos suman 26%.

En el recuento de la población del año 1990, las mujeres sin grado de escolaridad aprobado son las que poseen el mayor promedio de hijos, con 5.8 por mujer. Las que tienen primaria incompleta 4.9 hijos por mujer y con primaria completa 3.2 hijos por mujer (Contraloría General de la República de Panamá. 1999). En este estudio las mujeres tienen un promedio de 3.2 hijos por mujer.

Cuadro 27. Distribución del número de hijos de las mujeres vecinas de Proyectos forestales de la Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí. Agosto a octubre de 2003

n=98

No. De hijos	Frecuencia	Porcentaje	%
			Acumulado
No contestaron	2	2	2
0	4	4	6
1	11	11	17
2	26	27	44
3	17	17	61
4	12	12	73
5	12	12	86
6	7	7	93
7	4	4	97
8	3	3	100

4.3.4 Nivel educación

Los resultados sobre el nivel educativo de la población objeto de este estudio se muestran en el Cuadro 28, la muestra revela que cinco mujeres no contaban con ningún grado de escolaridad, o sea el 5.1%, el resto si cuentan con diferentes grados de escolaridad, siendo la primaria completa el grado académico más alto alcanzado 42.9%, con secundaria incompleta el 16.3%, seguido de la secundaria completa con 13.3%, universidad incompleta el 8.2% y técnica incompleta el 3.1%.

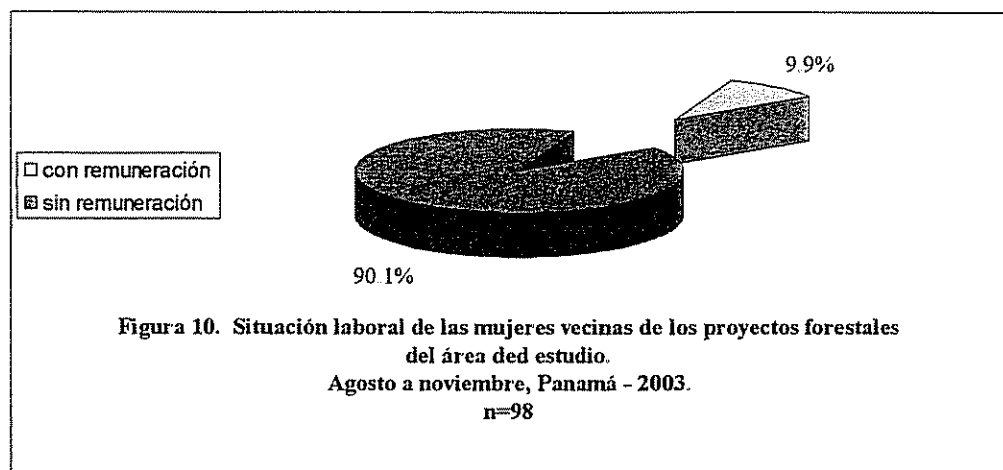
Se observó que las mujeres estaban conscientes del papel que juega la educación en la superación personal y en la valorización de cada individuo dentro del entorno social. Sin embargo, hay que destacar que al preguntarles si estaban estudiando actualmente sólo una mujer señaló que estaba en la universidad el resto señaló que no estudiaban, manifestando que es difícil por la falta de transporte, compromisos familiares y razones económicas. En Panamá, las mayores oportunidades educativas se dan en las áreas urbanas del país.

**Cuadro 28. Escolaridad de las mujeres vecinas de proyectos forestales
Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí
Agosto a septiembre, 2003.
n=98**

Escolaridad	Frecuencia	%
Ningún grado	5	5.1
Primaria incompleta	7	7.1
Primaria completa	42	42.9
Secundaria incompleta	16	16.3
Secundaria completa	13	13.3
Universidad incompleta	8	8.2
Universidad completa	0	0.0
Técnica incompleta	3	3.1
Técnica completa	0	0.0
No contestaron	4	4.1

4.3.6.Ocupación

Los resultados de esta encuesta de empleo para conocer aspectos como: el grado de interés de las mujeres en laborar en las actividades de campo del sector forestal, determinar si hay la oferta de mano de obra femenina y conocer cuáles son los factores que limitan su participación en este mercado laboral, recogen algunas características importantes y hallazgos preocupante sobre la situación laboral de las mujeres objeto de este estudio. Alarmante es la tasa de desempleo, ya al preguntarles cuál era su situación laboral, 92 mujeres del total contestó esta pregunta, y sólo el 9.9%, de las entrevistadas tenían remuneración por su trabajo, el resto el 90.1% no tiene ningún tipo de remuneración económica, figura 10.



En el área rural es menor la cantidad de mujeres que buscan empleo. Sin embargo, este estudio indica que del 90.1% de mujeres entrevistadas el 42.9% señaló que buscaban empleo, y el 38.8% no busca; un 9.8% tiene empleo y 6.5 no contestó. La tasa de desocupación entre las mujeres del área de este estudio era de 42.9%, superior al que presentan los datos oficiales, donde agosto de 2002, la desocupación era de 16.5%, sin embargo, esta diferencia debe ser por la metodología utilizada en esta investigación.

Al preguntarles por qué hacen/por qué buscan/desean trabajo o por qué no buscan trabajo, las razones fueron diversas: del porqué buscan empleo la que más frecuencia alcanzó fue ayuda a familiares (hijos, padres, familiares); en segundo lugar tener el propio sustento en tercer lugar para aumentar los ingresos, en cuarto lugar para trabajar dentro de sus comunidades y así estar cerca de la familia y en quinto lugar porque les gusta trabajar en el campo. Como motivos para no buscar trabajo se mencionaron en orden de importancia: quehaceres o el trabajo que deben hacer las mujeres (cuidar a la familia y sobretodo a los hijos pequeños), en segundo lugar que su esposo no se los permite, en tercer lugar que estaban enfermas y en cuarto lugar porque sus esposos llevaban el sustento al hogar.

Evidentemente, las mujeres buscan trabajo remunerado y en general lo hacen para aumentar los ingresos del hogar y así satisfacer las necesidades del grupo familiar y propio. Por otro lado, la carga del trabajo doméstico es determinante en que las mujeres no busquen empleo. Además, ellas requieren de puestos de empleo cercanos a sus casas para así poder combinar su trabajo doméstico con su trabajo remunerado.

4.3.7 Impedimentos para laborar en el sector forestal

Al preguntarles a las 40 mujeres *que buscan empleo* y que mostraron interés por trabajar en el sector forestal (2 mujeres no les interesaba laborar el sector) si tendrían ellas algún impedimento o limitante, señalaron las respuestas que se presentan en el Cuadro 29. Donde la mayoría 83.% señaló que no tendrían ningún inconveniente, muy distante con el 9.3% está el que sí pero no hay con quien dejar a los niños pequeños y con 2.3% por la falta de transporte y que está sujeta a la aprobación del esposo. El Cuadro 29, también muestra la opinión de las mujeres del porqué *no buscan empleo* y porqué no les interesa desempeñarse en las actividades operativas de campo del sector forestal. Entre las razones dadas con mayor frecuencia están los impedimentos por los quehaceres del hogar y el cuidado de los niños, con 24 respuestas, seguido de que los esposos no se lo permiten y que el trabajo es muy duro con 8 respuestas, respectivamente; 4 manifestaron que tienen quien lleva el sustento al hogar (sus esposos) y dos por las condiciones del área donde se desarrollan los proyectos y enfermedad. Diez mujeres no buscaban trabajo porqué ya contaban con un empleo.

Cuadro 29. Impedimentos señalados por las mujeres vecinas de los proyectos forestales, del área de estudio por los cuales: buscan, desean trabajar o no buscan empleo en el sector forestal
Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí.
Agosto a noviembre 2003.

n=98

<i>Mujeres desempleadas con deseos de trabajar</i>		<i>Mujeres desempleadas que no buscan empleo ni desean trabajar</i>	
Impedimentos	No. de resp.	¿Porqué no buscan trabajo?	No. de resp.
No tienen quien cuide de sus hijos	4	Quehacer del hogar y cuidar a los niños	24
Necesita autorización del esposo	1	Sus esposos no las dejan trabajar	8
falta de transporte	1	El trabajo es muy duro	8
Ningun impedimento	33	Condiciones del área y factores climáticos	2
No contestó	1	Sus esposos las mantienen	4
		Enfermedades	2
		Tienen empleo	10

4.3.7.1 Prueba de Chi – cuadrada para relacionar las variables de la búsqueda de empleo de las mujeres (X₂) y las variables de la búsqueda de empleo de las mujeres (X₂).

Se relacionó mediante la prueba estadística de Chi-cuadrado las variables de la búsqueda de empleo de las mujeres (X₂) versus las variables de impedimentos para laborar en el sector forestal (X₁₁) cuadro 30. La relación mostró que existe una dependencia significativamente entre las dos variables X₂ y X₁₁, la prueba de Chi-cuadrado con X_c=14.41 tiene una probabilidad de error < 0.001 al 13.95% de las mujeres que buscan empleo tienen impedimentos y el 86.05% no lo tiene. Esta situación es contraria para las que no buscan empleo, donde el 54.29% tiene impedimentos y el 45.71% no lo tiene; 20 mujeres no respondieron a estas preguntas.

Cuadro 30. Prueba de X²c, relación la búsqueda de empleo de las mujeres vecinas de los proyectos (X₂) versus si tienen o no impedimentos para laborar en el sector forestal (X₁₁)

X ₂ Frecuencia	n=98 X ₁₁		Total
	Si	No	
Si	6 7.69 13.95	37 47.44 86.05	43 55.13
No	19 24.36 54.29	16 20.51 45.71	35 44.87
Total	25 32.05	53 67.95	78 100
missing = 20			
X ² c 14.412			prob. X ² c 0.001

4.3.8 Interés por laborar en actividades forestales de campo

Del total de mujeres entrevistadas (98), 42 de ellas señalaron que buscan empleo y de estas 40, mostraron interés en laborar en las actividades de campo asociadas con el sector forestal, mencionando que si se les brinda la oportunidad, ellas estarían dispuestas a desempeñarse en las labores antes mencionadas.

La opinión de estas 40 mujeres sobre cuáles de las LCASF que podrían realizar se muestran en el Cuadro 31. El máximo de repuestas en las frecuencias es de 40 por lo que las mayores frecuencias señaladas es la de viveros con 40, seguida con 37 repuestas para la actividad de plantado, 36 opinaron que pueden realizar las actividad de replantar, 24 respondieron que

deshije, 22 opinaron que fertilizar y 19 señalaron que podrían desempeñarse podando y en limpieza y mantenimiento y 14 opinaron que en control de plagas y enfermedades y limpieza inicial. Éstas son las actividades más señaladas por las mujeres interesadas en laborar en las actividades de campo asociadas con las actividades de campo del sector forestal.

Cuadro 32. Opinión de las actividades que pueden realizar las mujeres vecinas de los proyectos forestales de la Cuenca del Canal de Panamá y la Provincia de Chiriquí Agosto y septiembre de 2003. n=40 (quieren trabajar)

Actividades	No. de respuestas
1. Reparación de cercas	10
2. Preparación del terreno:	
Limpieza inicial	14
Marcado	11
Hoyado	8
3. Plantado	37
4. Fertilización	22
6. Replantado	36
5. Limpieza y mantenimiento	19
6. Protección forestal:	
Plagas y enfermedades	14
Incendios	7
Asistencia Técnica	8
7. Deshije	24
8. Poda	19
9. Viveros	40

4.4 Encuesta D: aplicada a profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM

Esta encuesta presenta las opiniones que tienen del grupo de profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM, las instituciones estatales y las asociaciones responsables de la promoción de la mujer rural, sobre cuál es la situación laboral de ellas en el sector forestal.

4.4.1 Contratación de mano de obra femenina para las labores de campo del sector forestal

Los profesionales señalaron en un 97.14%, que de tener ellos la oportunidad de contratar mano de obra femenina para las labores de campo del sector forestal lo harían, sólo uno de los profesionales señaló enfáticamente que no. Entre las razones dadas con más frecuencia para contratarlas está primeramente, que es necesaria la incorporación de las mujeres rurales a las actividades productivas; segundo porque son más organizadas, responsables, cuidadosa, causan menos problemas y siguen instrucciones; en tercer lugar porque han tenido experiencias positivas en proyectos forestales con mujeres y porque el ingreso va al hogar.

4.4.2 Calificación del trabajo femenino por los profesionales e instituciones estatales

Las opiniones de los y las profesionales acerca de experiencias laborales con personal femenino se muestran en el Cuadro 32. La mayor calificación se da para la características de muchos deseos de superación con 26 respuestas; seguido de la responsabilidad que fue calificada de muy buena por 20 de los y las profesionales; como bueno fue calificado las características de rendimiento y la capacidad con 18 y 19 respuestas respectivamente

Cuadro 32. Opinión de los profesionales acerca del desempeño laboral de las mujeres en el sector forestal.

Panamá 2003

n = 35

Categoría	Rendimiento	Responsabilidad	Capacidad	Deseos Superación
Malo	-	-	-	-
Regular	4	-	-	8
Bueno	18	15	19	1
Muy bueno	12	20	14	26

4.4.3 Ejecución de las actividades las actividades de campo del sector forestal

Sobre si las actividades de campo del sector forestal pueden realizarlas tanto los hombres como las mujeres, el resultado de las respuestas se muestran en el Cuadro 33. Las actividades donde los profesionales consideran más aptas a las mujeres son la actividad de viveros con 35 respuestas; en segundo lugar calificaron la actividad de replantado con 31 respuestas, en tercer lugar opinan que las actividades de plantar con 30 respuestas, seguido de las actividades de fertilización, estudios técnicos, asistencia técnica y deshije con 28, 27 y 26 respuestas, respectivamente. Con 23 opiniones se sitúan el control de plagas y enfermedades y marcado, así como la actividad de poda con 20 respuestas. Las actividades de reparación de cercas, limpieza inicial y limpieza y mantenimiento fueron donde los profesionales señalaron en menor frecuencia que no deben ser realizadas por mujeres, debido a que requieren de mayor fuerza física.

Cuadro 33. Opinión de profesionales sobre si las actividad de campo del sector forestal pueden realizarlas tanto los hombres como las mujeres.

Panamá, 2003

n=35

Actividades	Hombres	Mujeres
1 Estudios Técnicos	35	27
2 Reparación de cercas	35	9
3. Preparación del terreno:		
Limpieza inicial	35	8
Marcado	35	23
Hoyado	35	17
4. Plantado	35	30
5. Fertilización	35	30
6. Replantado	35	31
7. Limpieza de mantenimiento	35	11
8. Protección forestal:		
Plagas y enfermedades	35	23
Incendios	35	16
Asistencia Técnica	35	26
9. Deshije	35	26
10. Poda	35	20
11. Viveros	32	35

4.4.4 Factores que limitan la participación activa de las mujeres en las actividades de campo del sector forestal

La opinión entre este grupo de profesionales sobre el porque las mujeres rurales tienen una participación limitada en las actividades de campo del sector forestal, se muestran en el Cuadro 34. Para estos profesionales, las situaciones más relevantes que limitan la participación activa de las mujeres: el machismo con 20 respuestas, seguido de que no hay quien cuide de los hijos pequeños con 17 opiniones; con 15 opiniones que el trabajo forestal es muy duro; seguido de la falta de seguridad e infraestructuras en los proyectos con 13 opiniones; 12 de los encuestados señalaron que no se les brinda la oportunidad, los compromisos familiares, y que las leyes laborales no contribuyen a su contratación con 10 opiniones.

Cuadro 34. Opinión de las y los profesionales del sector forestal sobre diversas situaciones que limitan la participación de las mujeres en actividades de campo del sector forestal.

Panamá, 2003

n=35

Impedimentos	No. de respuestas
No hay quien le cuide los niños y compromisos familiares	17
Trabajo muy duro	15
Riesgos(culebras, distancia y condiciones climáticas)	8
Falta de seguridad e infraestructura	13
Machismo	20
Falta mano de obra femenina	6
Bajo rendimiento	6
No lo permiten los proyectos	3
Baja remuneración	1
Leyes laborales (maternidad)	10
Evitar conflictos dentro del proyecto	4
Factores climáticos	2
Resistencia física mínima	1
Sector poco desarrollado	2
Limitada promoción educativa	2
Desconfianza de los empresarios sobre capacidad de la mujer	1
No se les brinda la oportunidad	12
Enfermedades físicas	1
Poca experiencia en trabajos forestales	2
Poca tecnificación del sector	1

5. DISCUSIÓN

5.1. Síntesis de análisis: la visión de los empleadores, encuesta A.

A partir de la promulgación de la Ley de Incentivos a la Reforestación de 1992, se observa entusiasmo entre empresarios por incursionar en las actividades de reforestación comercial. Este interés aparentemente se mantiene, ya que el 58.9% de empleadores encuestados, manifestó que planean expandir las inversiones forestales. Estas inversiones son de gran importancia porque potencialmente representan medios viables para mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas del área rural y por ende aumentar y ampliar las oportunidades laborales para las mujeres. Donde según las estadísticas nacionales a 2002, de 228,390 trabajadores en las actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, sólo un 9% del total eran mujeres (Contraloría General de La República, 2002).

El estudio indica que el 9% de la mano de obra del sector forestal del área en estudio son mujeres, incluyendo al personal administrativo y de campo. Sin embargo, la participación laboral de la mujer puede incrementarse en la medida que el sector se vaya desarrollando, esto considerando que la Ley de Incentivos Forestales es relativamente nueva en Panamá (1992), y que los empleadores consideran aptas a las mujeres para actividades de campo; especialmente viveros, plantado y replantado.

Los empleadores forestales que tienen o habían tenido experiencia laboral con personal femenino evaluaron el desempeño de ellas como positivo en cuanto a responsabilidad, rendimiento, capacidad, deseos de superación. Resaltan otras características positivas como la dedicación, organización, no tienen problema de alcoholismo, son más cuidadosas, metódicas, siguen instrucciones y tiene gran disponibilidad para el trabajo.

Según este estudio, el 62.5% de los empleadores señaló que la oferta de mano de obra disponible no satisface sus demandas, y el 87.5% señaló que sí estarían dispuestos a contratar mano de obra femenina. No obstante, la disposición a contratar mano de obra femenina a futuro, no es suficiente evidencia para decir que mejoró la situación socioeconómica de la mujer, sin embargo, hay buenas perspectivas laborales para las mujeres y así producir cambios favorables en su situación socioeconómica en las áreas de influencia de las inversiones forestales. Esta proyección se ve favorecida por el hecho que sus ingresos se destinan, fundamentalmente, al mejoramiento de su entorno familiar (salud, vivienda, educación, otros)

Entre las limitantes y situaciones para su desempeño laboral, los empleadores manifiestan con mayor frecuencia el hecho que no hay suficiente mano de obra femenina o poco interés de ellas, que el trabajo es muy duro, las razones culturales (machismo) y que no hay quien cuide de los niños.

No obstante, la encuesta a las mujeres rurales vecinas de los proyectos, evidenció el interés de ellas por incursionar en el ámbito laboral del sector forestal; de lo anterior se desprende, que el problema son los estereotipos predominantes en la comunidad (machismo) y el tradicional e institucionalmente asignación de los roles reproductivos a la mujer.

5.2 Síntesis de análisis: la visión de las mujeres trabajadoras, encuesta B

El estudio muestra una participación baja de la mujer en las actividades del sector forestal; sólo un 9% de la fuerza laboral. Así también, lo señalan las estadísticas nacionales de agosto de 2002, donde de 228,390 trabajadores en las actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, sólo un 9% del total eran mujeres y un 5% de ellas se encontraba desocupadas (Contraloría General de La República de Panamá, 2002).

Referente al sector estudiado, es baja la participación femenina, sin embargo, ya se les ha comenzado a incorporar a la fuerza laboral de las actividades de campo del sector forestal. Por consiguiente, es importante indicar algunos aspectos de la situación laboral de las 43 mujeres trabajadoras encuestadas en este estudio, tales como:

El 95.8%, es oriunda del lugar donde trabajan, situación que según ellas les permite combinar su trabajo doméstico con su trabajo remunerado. El 86.7% son casadas o unidas y con hijos.

La remuneración pagada por su trabajo es menos de \$200.00. Trabajan 6 días a la semana y se les paga en el lugar de trabajo. Sobre la condición laboral, el 69.8% señaló ser temporales, 27.9% dijo ser permanentes y un 2.3% no contestó.

El 86% de las mujeres trabajadoras cotizan al a CSS y el 11.6% no cuentan con el derecho de la cobertura de seguridad social. La Ley Orgánica de la CSS, establece que es obligación del patrono inscribir en la CSS dentro de los primeros seis (6) días, a todo empleado.

Sobre las condiciones para realizar las labores encomendadas, sólo cinco señalaron tener uniforme, 19 manifestaron que hay botiquín y 34 manifestaron que se les proporciona las herramientas de trabajo. El Código de Trabajo, establece que todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores.

Reciben otros derechos establecidos, entre ellos: vacaciones, bonificación (XIII mes), descanso semanal, igual salario ante igual trabajo y cobrar en el área de trabajo. No obstante, 46.5%, señaló que no hay cumplimiento de la legislación sobre protección a las embarazadas y madre lactante.

El 86.4% de trabajadoras, aspiran realizar otras funciones en su empresa, buscando más remuneración, siendo la posición más aspirada la de capataz. Sin embargo, el 77%, considera que no hay igualdad de oportunidades en las empresas donde laboran.

Todo lo anterior indica que la existencia de normas, leyes y convenios vigentes que promueven la participación de la mujer, pero no garantiza que éstas sean cumplidas en su totalidad.

El estudio indica que 23.3% de las trabajadoras aportan el 100% del ingreso mensual familiar y el 53.5% contribuye con más del 50% del mismo. Ellas indican que su ingreso va directamente a satisfacer las necesidades del hogar.

De igual manera, el acceso de estas mujeres al mercado laboral contribuye a que tengan confianza en ellas mismas y consideran que pueden avanzar. El 90.7% se sienten satisfechas con el trabajo. Principalmente por la oportunidad brindada, debido a las pocas posibilidades laborales que hay en las áreas rurales y como ellas manifestaban era mejor que quedarse en casa o trabajar como empleadas domésticas.

Las trabajadoras opinan que a pesar de que el trabajo es duro, aunado a las condiciones climáticas y la lejanía de los proyectos, ellas han demostrado que son aptas para realizar todas las actividades de campo del sector forestal, entre las que se consideran más idóneas están la de viveros, plantado y replantado; coincidiendo esta apreciación con la manifestada por los empleadores. Debido a que son actividades que requieren de dedicación.

Las cifras indican que no hay igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres. Sin embargo, el trabajo que realizan estas mujeres demuestra la disponibilidad, coraje e interés por el espacio laboral ganado.

5.3 Síntesis de análisis: la visión de las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales

En el 2000, la población de Panamá era de 2,855,703 habitantes, con 49.5% de mujeres y 50.5% hombres. El 49% de las mujeres viven en zonas rurales. En situación de pobreza y de pobreza extrema vivían 1,020,000 habitantes y el 77% de los pobres viven en áreas rurales

En lo que respecta a su incorporación a la actividad económica, la encuesta de Hogares de 2002 revela que 80.2% de los hombres participan en la actividad económica en comparación con sólo 44.8% de las mujeres. El porcentaje de mujeres consideradas económicamente activas, disminuye de un 51.% en el área urbana a un 34.4% en el área rural (Contraloría General de La República de Panamá, 2002).

La incorporación de la mujer rural al mercado de trabajo está influenciada por factores como: composición familiar, estado civil, la limitada tecnología doméstica y los escasos servicios públicos básicos inciden en que las faenas domésticas sean más pesadas. Aunado a los estereotipos que la sociedad se hace sobre el trabajo que corresponde a las mujeres, estos factores suelen ser más arraigados en el campo, poniendo a la mujer rural en mayor grado de vulnerabilidad.

El estudio indica que del 90.1% de mujeres no percibían ningún ingreso, y el 42.9% de ellas señaló que buscaba empleo. Al preguntarles por qué hacen/por qué buscan/desean trabajo o por qué no buscan trabajo, las razones fueron diversas: del por qué buscan empleo las respuesta que más frecuencia alcanzaron fue ayuda a familiares (hijos, padres, familiares); en segundo lugar tener el propio sustento, seguido para aumentar los ingresos, para trabajar dentro de sus comunidades y así estar cerca de la familia y porqué les gusta trabajar en el campo.

Como motivos para no buscar trabajo se mencionaron en orden de importancia: quehaceres domésticos (cuidar a la familia y a los hijos pequeños), un poco distante señalaron que sus esposos no se los permite, en tercer lugar que estaban enfermas y en cuarto lugar porqué sus esposos llevaban el sustento.

De las mujeres que buscaban empleo, 40 mostraron interés por trabajar en el sector forestal, de ellas el 83% señaló que no tendrían ningún inconveniente y el 9.3% sí estaban dispuesta, pero no tienen con quien dejar a los niños.

En cuanto a cuáles de las labores de campo asociadas con el sector forestal podrían realizar las señaladas con mayores preferencias son viveros, plantado, replantado, deshija, fertilización, poda, limpieza y mantenimiento, control de plagas y enfermedades y limpieza inicial

Considerando que uno de los sectores que más puede contribuir a la creación de empleos en las zonas rurales es la reforestación, aunado a la positiva calificación dada por los empleadores a las labores que realizan las mujeres en este sector, de igual manera se observó disposición e interés de las mujeres por laborar en las actividades de campo del sector forestal, sumado a que nivel institucional hay programas de capacitación dirigidos a las mujeres rurales, más los compromisos firmados a nivel gubernamental encaminados a la reducción de los niveles de pobreza y la conservación del medio ambiente, se estima que debe ampliarse las oportunidades laborales para las mujeres rurales en la medida en que el sector forestal se desarrolle

5.4 Visión de los profesionales inscritos en el Registro Forestal de la ANAM

Los profesionales en un 97.1% señalaron, que de tener ellos la oportunidad de contratar mano de obra femenina para las labores de campo del sector forestal lo harían, porque consideran que es necesaria la incorporación de ellas al sector productivo; son organizadas, responsables, cuidadosa, causan menos problemas y siguen instrucciones; que han tenido experiencias positivas en proyectos forestales con mujeres, y que el ingreso llega directamente al hogar.

Hay coincidencia entre los profesionales, las mujeres rurales y las mujeres trabajadoras sobre las limitantes que inciden en que la mujer se integre a al sector laboral, específicamente a las actividades de campo del sector forestal. (Cuidado de los hijos, quehaceres del hogar, trabajo muy duro y el machismo).

En ese sentido, se hicieron dos entrevistas a dos mujeres profesionales responsables del área de género en importantes proyectos agroforestales comunitarios que promueven el uso sostenible de los recursos naturales en la Cuenca del Canal. La Ingeniera Edisa M. Pinto, Gerente del Proyecto, señaló que el proyecto integró la participación de la mujer en todas las actividades teóricas y prácticas y en los trabajos remunerados, sin embargo, la participación fue reducida; de 223 personas que se capacitaron sólo un 20% eran mujeres. Esta situación es generalizada en todas las áreas, debido a que las mujeres se mantienen ocupadas en

actividades reproductivas como: atender a los hijos y viejos, preparar los alimentos, entre otras, lo que las priva de tiempo para dedicarlo a su formación. Esto hace que las mujeres por falta de capacitación y entrenamientos específicos, no pueda participar en las actividades productivas con conocimientos técnicos, salvo en algunos casos excepcionales (Pitty, 2003)

La Ingeniera Giselle M. Guevara T., responsable de área de Género del proyecto de La Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), para la conservación de la Cuenca Hidrográfica del Canal, sobre la participación de las mujeres en el mismo señaló que: "este tema de equidad es algo muy amplio y profundo, pienso que lo que las limita no son los oficios reproductivos de las que son responsables, sino que desde que nacemos nos tachan con ciertas características de las cuales las tareas reproductivas son parte, y esto en el campo es mucho peor. No es que ellas no tengan tiempo de capacitarse, sino que el hombre considera que es responsabilidad única de las mujeres las labores reproductivas. Si usted logra que un hombre entienda que él también puede contribuir en las labores del hogar, se hará responsable de la casa en cierto momento y le dará la oportunidad de capacitarse a la mujer. Esto no es cuento lo experimentamos en el proyecto. Sin embargo, nos sentimos felices porque hemos visto cambios significativos de mujeres de nuestro grupo meta, están anuentes a participar en todas las actividades y a través de talleres los hombres han comenzado a cambiar sus costumbres machistas y ha valorar el trabajo doméstico" (Guevara, 2003)

5. 4 Consolidado con diversas opiniones sobre qué actividades de campo pueden realizar tanto los hombres como las mujeres en las áreas de campo del sector forestal.

Para integrar los diferentes puntos de vistas se presenta el cuadro 35, indicando las distintas opiniones dadas por los empleadores, mujeres trabajadoras, profesionales y las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales sobre las actividades de campo pueden realizar tanto los hombres como las mujeres. Con mayor frecuencia las mujeres trabajadoras señalaron replantado, viveros plantado con 43 y 42 respuestas respectivamente. Entre los empleadores las tres actividades señaladas con más frecuencia son: viveros, estudios técnicos y plantado con 31, 30 y 24 respuestas respectivamente. Los profesionales del sector forestal las tres actividades dadas con más frecuencia fueron viveros, plantados y fertilización con 35, 30 y 28 respuestas respectivamente. Sin embargo entre las mujeres rurales vecinas de los proyectos forestales y que desean laborar las tres respuestas dadas con más frecuencia señaladas fueron viveros, plantado y replantado con 42, 37 y 36 respuestas, respectivamente.

Cuadro 35. Consolidado con opiniones de diferentes actores del sector forestal sobre actividades de campo pueden realizar ambos sexos agosto a noviembre, Panamá 2003

Actividades	Mujeres que laboran en las actividades de campo del sector forestal				Administradores y dueños de proyectos forestales				Profesionales del sector forestal				Mujeres vecinas de proyectos forestales con deseos de laborar	
	n=43				n=51				n=35				n=43	
	Hombre No. de resp	%	Mujer No. de resp	%	Hombre No. de resp.	%	Mujer No. de resp.	%	Hombre No. de resp	%	Mujer No. de resp	%	Mujer No. de resp	%
1 Estudios Técnicos	35	81.4	34	79.1	46	90.2	30	58.8	35	100	27	77.1	0	-
2 Reparación de cercas	37	86.0	11	25.6	50	98.0	3	5.9	35	100	9	25.7	10	23.3
3 Preparación del terreno:														
Limpieza inicial	43	100	15	34.9	46	90.2	5	9.8	35	100	8	22.9	14	32.6
Marcado	28	65.1	19	44.2	50	98.0	8	15.7	35	100	23	65.7	11	25.6
Hoyado	22	51.2	15	34.9	47	92.2	7	13.7	35	100	17	48.6	8	18.6
4 Plantado	32	74.4	42	97.7	47	92.2	24	47.1	35	100	30	85.7	37	86.0
5 Fertilización	37	86.0	30	69.8	48	94.1	13	25.5	35	100	28	80.0	22	51.2
6 Replantado	33	76.7	43	100.0	47	92.2	20	39.2	35	100	31	88.6	36	83.7
7 Limpieza de mantenimiento	36	83.7	21	48.8	49	96.1	5	9.8	35	100	11	31.4	19	44.2
8. Protección forestal:														
Plagas y enfermedades	31	72.1	12	27.9	49	96.1	4	7.8	35	100	23	65.7	14	32.6
Incendios	29	67.4	12	27.9	49	96.1	3	5.9	35	100	16	45.7	7	16.3
Asistencia Técnica	29	67.4	29	67.4	46	90.2	20	39.2	35	100	26	74.3	8	18.6
9 Deshije	31	72.1	34	79.1	45	88.2	3	5.9	35	100	26	74.3	24	55.8
10. Poda	34	79.1	30	69.8	48	94.1	11	21.6	35	100	20	57.1	19	44.2
11. Viveros	29	67.4	43	25.6	36	70.6	31	60.8	32	91.4	34	97.1	42	97.7

4.5.1 Factores que limitan la participación de las mujeres en el campo laboral forestal

El Cuadro 38, integra las diversas opiniones sobre los factores que limitan la participación de las mujeres rurales en el campo laboral del sector forestal. Conocidos los factores que limitan el acceso de las mujeres al sector forestal, permite trabajar para revertir las causas y así fortalecer la participación de las mujeres en las actividades productivas.

Entre los empleadores con mayor frecuencia opinaron que no hay suficiente mano de obra femenina o poco interés de ellas por incursionar en el sector forestal. No obstante, coinciden en opinión, las mujeres trabajadoras, las mujeres vecinas de los proyectos forestales y los profesionales quienes señalaron como mayor limitante el que no hay quien cuide de los hijos pequeños, los quehaceres del hogar y compromisos familiares con 29, 28 y 21 respuestas, respectivamente. Coinciden en la segunda opinión de mayor frecuencia los empleadores y las mujeres trabajadoras, en señalar que este tipo de trabajo es muy duro con 25 y 17 respuestas, respectivamente. Las mujeres trabajadoras también dieron 17 respuestas para las razones culturales (machismo).

Entre las mujeres vecinas de los proyectos forestales y el grupo de profesionales del sector forestal, estos coinciden en la segunda opinión que son las razones culturales (machismo), con 13 y 20 respuestas respectivamente; y la tercera respuesta más frecuente entre los empleadores de los proyectos forestales fue las razones culturales (machismo), o necesitan autorización de los esposos, con 20 respuestas. Las mujeres trabajadoras, entre ellas la tercera respuesta más frecuente fue las condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos), y factores climáticos, con 15 respuestas. Las mujeres vecinas de los proyectos forestales y los profesionales del sector forestal coinciden en señalar como tercera respuesta que el trabajo es muy duro, con 8 y 16 respuestas, respectivamente.

Cuadro 36 Consolidado con opiniones de diferentes actores del sector forestal sobre los mayores impedimentos y situaciones por las cuales las mujeres tienen baja participación laboral en las actividades de campo del sector forestal
Panamá, 2003

Impedimentos / limitantes	Administradores o dueños de proyectos		Mujeres que están laborando en actividades de		Mujeres rurales vecinas de proyectos forestales		Profesionales del sector	
	n=51		n=43		n=98		n=35	
	No. de resp.	%	No. de resp.	%	No. de resp.	%	No. de resp.	%
No hay suficiente de mano de obra o poco interés por laborar en este sector	32	62.7	7	16.3	-	-	6	17.1
Trabajo muy duro	25	49.0	17	39.5	8	18.6	16	45.7
Razones culturales (machismo)	20	39.2	17	39.5	13	30.2	20	57.1
No hay quien cuide de los hijos, quehaceres y compromisos familiares	18	35.3	29	67.4	28	65.1	21	60.0
Condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos) y factores climáticas	19	37.3	15	34.9	3	7.0	10	28.6
Falta de seguridad y condiciones sanitarias	15	29.4	8	18.6	-	-	13	37.1
Leyes laborales (maternidad)	14	27.5	6	14.0	-	-	10	28.6
Evitar conflictos dentro de la empresa	11	21.6	4	9.3	-	-	4	11.4
Bajo rendimiento en labores específicas	5	9.8	5	11.6	-	-	6	17.1
No lo permite el proyecto	3	5.9	5	11.6	-	-	-	-
Poca capacidad	2	3.9	-	-	-	-	3	8.6
Enfermedades	-	-	-	-	2	2.0	2	5.7
No se les brinda la oportunidad	-	-	-	-	-	-	12	34.3
Baja remuneración	-	-	-	-	-	-	1	2.9
Sector poco desarrollado	-	-	-	-	-	-	2	5.7
Limitada promoción educativa	-	-	-	-	-	-	2	5.7
Desconfianza sobre la capacidad de la mujer	-	-	-	-	-	-	1	2.9
Poca experiencia en trabajos forestales	-	-	-	-	-	-	1	2.9
Poca tecnificación del sector	-	-	-	-	-	-	1	2.9
No hay oportunidades de empleo	-	-	6	14.0	-	-	-	-

5.6 Caso Ecoforest (Panamá), S. A.

Estudio de caso

El presente estudio de caso es sobre el trabajo de ocho mujeres que se desempeñan en las labores de campo en la empresa Ecoforest (Panamá), S. A. La misión de esta empresa es producir un cultivo rentable basado en preceptos eco ambiental.

Descripción de la empresa

Ecoforest (Panamá), S. A., es una empresa panameña especializada en el desarrollo sostenible de maderas tropicales de uso comercial. Inició operaciones en 1999, mediante licitación pública, por un periodo de 40 años, para la conservación y reforestación de 7,120 hectáreas, las cuales son un importante patrimonio ecológico de Panamá, dada su proximidad al lago Gatún, importante fuente de agua para las operaciones del Canal de Panamá y para el consumo humano de las ciudades de Panamá y Colón.

Gestión social de la empresa

Para Ecoforest de Panamá, la responsabilidad social empresarial es mantener una relación armoniosa y de respeto entre la empresa, sus colaboradores y las comunidades vecinas. Genera alternativas de ingresos económicos, dando empleo aproximadamente 375 colaboradores de campo y 25 en posiciones gerenciales, administrativas y técnicas.

Comprometidos socialmente con las comunidades de influencia de sus proyectos de reforestación (Santa Clara, Las Pavas, Lagartera Grande y La Represa), contribuye en el mejoramiento de la infraestructura vial, sistemas de salud, centros educativos, capacitación y otras obras sociales.

Ecoforest (Panamá), S. A., es consciente de la importancia y del rol/papel que juega la mujer rural dentro de la familia y la comunidad. Por consiguiente, les ha brindado oportunidad laboral en igualdad de condiciones dentro de su fuerza laboral; su presencia se encuentra tanto en los trabajos de campo como en las posiciones gerenciales y administrativas.

A continuación describimos lo manifestado por ocho mujeres trabajadoras de campo en las plantaciones forestales de la empresa Ecoforest, experiencias y logros de que merecen ser ejemplos a imitar.

Labores que realizan

"Nos paramos a las cuatro de la madrugada, para los quehaceres cotidianos del hogar y luego salimos para el trabajo. Inicialmente trabajábamos en los viveros, pero este trabajo se terminó y nos asignaron a las cuadrillas de poda, al principio fue difícil, pero ya nos estamos acostumbrando, aunque a veces es duro, pero siempre tratamos de avanzar a la par de los hombres".

Como se sienten, algunos testimonios

- "Me ha ayudado a llevar el sustento a mi hogar, como también demostrarme que puedo desempeñarme en el trabajo igual que un hombre". (*Trabajadora en las Pavas*).
- "Mis hijos se sienten orgullosos de mí, todo lo que yo trabajo es para ellos, y puedo demostrarle con el ejemplo que ellos tienen que estudiar para que salgamos adelante" (*Trabajadora de Santa Clara*).
- "Este trabajo me ha permitido compartir los quehaceres en la casa con mi esposo e hijos, nos hemos acostumbrado a trabajar y los problemas económicos los resolvemos en familia, estamos logrando más unión y mejor bienestar económico yo me siento bien". (*Trabajadora en las Pavas*).
- "Mi familia está contenta y yo me siento bien porque por ahora este es el único ingreso fijo de mi familia" (*Trabajadora en las Pavas*).
- "Estoy preocupada, porque el jefe dice que no estamos rindiendo, pero por lo demás yo me siento muy contenta con este trabajo y quiero dar lo mejor para quedar bien, porque yo ayudo a mis hijos con este trabajo, a pesar de que cuando venimos al trabajo otras mujeres nos gritan allí van las locas a mí eso no me preocupa yo me gano mi dinero muy honradamente" (*Trabajadora de Santa Clara*).

Este grupo de las ocho mujeres tenía en común que su ingreso era para el mejoramiento de las condiciones de su familia.

Lo más difícil

Las condiciones del terreno en ocasiones son adversas y satisfacer las necesidades fisiológicas, en el monte es para ellas un poco desagradable.

Algunas les preocupaban la evaluación de los jefes ya que estos manifestaban que tenían bajo rendimiento, manifestando ellas que es debido a las condiciones del terreno donde les asigna trabajar. Otra señala que su jefe inmediato quiere que ellas renuncien ya que se les envía a las plantaciones donde el terreno es más difícil, y otras manifestaron que sus esposos quieren que ellas dejen de trabajar.

Conclusión

1. Los testimonios confirman que brindarle oportunidad laboral a las mujeres rurales los ingresos van principalmente al mejoramiento de las condiciones de su familia.
2. Es fundamental que la mujer tenga confianza en ella misma y considere que puede avanzar y convencer a su pareja que para combatir la pobreza ambos deben participar.

6. CONCLUSIÓN

El análisis de los resultados de las cuatro diferentes encuestas sobre la situación laboral de las mujeres en las labores de campo asociadas al sector forestal, LCASF, permite concluir lo siguiente:

Al inicio de esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H₁ Las inversiones en el sector forestal, específicamente las relacionadas con las plantaciones y viveros, han producido cambios favorables en la situación socioeconómica de la mujer, en las áreas de influencia de los proyectos.

La hipótesis se acepta parcialmente debido a que para las 43 mujeres encuestadas que se encontraban realizando labores de campo del sector, para ellas la oportunidad laboral ha contribuido aliviar su situación socioeconómica. De ellas el 23.3% aportan el 100% del ingreso mensual familiar y el 53.5% contribuye con más del 50%. El ingreso va directamente a satisfacer las necesidades básicas del hogar y el 86% cotiza al a CSS. De igual manera se observó que el empleo les ha ayudado a que tengan confianza en ellas mismas y saber que pueden avanzar.

No obstante, parcialmente también se rechaza la hipótesis planteada porque las cifras a nivel de empleo demuestran que no hay igualdad de oportunidades, según el estudio sólo un 9% de la fuerza laboral del área en estudio son mujeres, incluyendo al personal administrativo y de campo y el 70% de ellas tiene una condición de temporal dentro de las empresas.

El 87.5% de los empleadores señaló que sí estarían dispuestos a contratar mano de obra femenina. Sin embargo, la disposición de los empleadores a contratar mano de obra femenina a futuro, no es suficiente evidencia para decir que mejoró la situación socioeconómica de la mujer. Adicionalmente, de los 51 empleadores encuestados sólo cinco el 9.9% tenían en su fuerza laboral personal femenino. No obstante, para los empleadores el hecho de que haya una baja participación femenina en las LCASF es debido a que no hay suficiente mano de obra o poco interés de ellas por incursionar en este sector. Esto revela un contraste significativo entre la opinión de los empleadores y las mujeres vecinas a los proyectos y que buscan empleo.

De igual manera, el rechazo parcial de la hipótesis concuerda con la conclusión alcanzada por un diagnóstico a nivel institucional realizado en la ANAM, para incorporar la estrategia de género, el cual evidenció que el acceso de las mujeres es nulo en actividades tales como: el manejo de plantaciones forestales, incendios, bosques naturales, suelos, concesiones forestales, manejo de agua, servicios ambientales, entre otras.

H₂ Hay equidad de oportunidades y no hay limitantes, para que las mujeres participen activamente en el sector forestal.

La hipótesis se acepta parcialmente debido a que las trabajadoras opinaron que hay igual salario a igual trabajo, el 90.7% de ellas se sienten satisfechas con su trabajo y los empleadores tienen una valoración positiva de su desempeño.

No obstante, el 77% de las trabajadoras, considera que no hay igualdad de oportunidades y el 86.4% aspiran realizar otras funciones en su empresa, buscando mejor remuneración, siendo la posición más aspirada la de capataz. Según parece, la satisfacción de estas mujeres trabajadoras, está dada principalmente por el espacio laboral ganado, debido a las escasas fuentes de empleo remunerado en el área rural. Sin embargo, ellas ven que no hay equidad con respecto a la ocupación de puestos de mayor rango y en los montos salariales percibidos. Esta percepción debe ser analizada por los empleadores para no desmotivar su desempeño laboral.

Existe diferencia de opiniones entre empleadores y las mujeres que desean trabajar, sobre cuáles son las limitantes. Para el grupo de los empleadores es que no hay suficiente mano de obra femenina o poco interés de las mujeres rurales por laborar en este sector, que el trabajo es muy duro y las razones culturales (machismo). Sin embargo, para las mujeres rurales que sí buscan empleo (42.9% del total) un 83.0%, dijo no tener ningún impedimento y estar interesadas en trabajar en el sector forestal. Se puede concluir que el problema son los estereotipos predominantes en la comunidad (machismo), la tradicional e institucionalmente asignación de los roles reproductivos a la mujer y la desconfianza de los empleadores sobre la capacidad de las mujeres.

Los mayores limitantes que confrontan las mujeres para participar activamente en el sector forestal es que no hay quien cuide de los hijos pequeños y los quehaceres del hogar, que este tipo de trabajo es muy duro y las razones culturales (machismo). Así coinciden las mujeres trabajadoras y los profesionales. De igual manera las mujeres vecinas de los proyectos forestales que no buscan empleo (46.9% del total), indicaron que sus limitantes para no buscar empleo es que no hay quien cuide de los hijos pequeños más los quehaceres del hogar, que este tipo de trabajo es muy duro y que sus maridos no las dejan trabajar.

Para las actividades de campo asociadas con el sector forestal los empleadores prefieren contratar varones, sin embargo, mostraron cierta preferencia en contratar mujeres para las actividades de viveros, plantadas y replantadas. Porqué estas actividades requieren dedicación y más cuidado, cualidades que encuentran en las mujeres. Resaltan otras cualidades como la organización, no tienen problema de alcoholismo, siguen instrucciones y tiene gran disponibilidad para el trabajo. Se estima, que la participación laboral de la mujer se puede incrementar en la medida en que el sector forestal reconozca estas virtudes. Para ello, se propone establecer una campaña promocional entre los administradores y capataces de finca.

De lograrse mayor reconocimiento por parte de la mujer y de mantenerse el crecimiento y desarrollo del sector de la reforestación, las oportunidades de trabajo para las mujeres en LCASF pueden incrementarse. Sin embargo, hay que destacar que la participación de las mujeres rurales en las actividades de campo asociadas con el sector forestal son en las etapas iniciales de las plantaciones y no se tiene estudio alguno sobre su potencial para trabajos en etapas productivas de la explotación forestal. Este es un tema importante de investigación que se resalta en este trabajo.

7. RECOMENDACIONES

7.1 General

Sólo cuando exista igualdad de derechos y de oportunidades en la ley y en la práctica, cuando las reglas culturales no sean desiguales, cuando no haya diferencias que limiten el desarrollo de la mujer, cuando se reconozca que hombres y mujeres somos diferentes, pero con los mismos derechos y las mismas oportunidades, entonces la perspectiva de género, desaparecerá, mientras ello no ocurra, es necesario seguir trabajando con dicha perspectiva a todos los niveles.

7.2 Evaluación sobre el estudio

7.2.1 Este estudio identificó una buena aceptación del trabajo de la mujer en viveros, plantado y replantado, por consiguiente, sería beneficioso que el CATIE, remita esta investigación a las instituciones encargadas de la promoción de la mujer rural en Panamá para iniciar una campaña de información que resalte las características positivas que poseen las mujeres (cuidadosas, delicadas, metódicas, organización, no tienen problema de alcoholismo, siguen instrucciones y tiene gran disponibilidad para el trabajo) en la ejecución de las actividades forestales, para así ampliar las posibilidades laborales para ellas.

7.2.2 De igual manera, divulgar el interés de las mujeres rurales por incursionar en las actividades de campo asociadas con el sector forestal.

7.2.3 Para afrontar el problema de pobreza, los proyectos de carácter empresarial que se promueven en las zonas rurales deben contemplar la participación de las mujeres y los hombres en término de igualdad de oportunidades. No obstante, se evidencia el peso de la asignación de los roles reproductivos a la mujer, el logro de una mayor equidad de género es difícil. En ese sentido, es necesario desarrollar campañas y programas de capacitación para promover una especie de resocialización de mujeres y hombres en el área rural.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Arosemena V. 2003. Mujeres no cuestan lo que empleadores aducen. La Prensa, Panamá, marzo.9:8C.
- Asamblea Legislativa. 1999. Ley 4 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Gaceta Oficial 24,457. 1999. 35 p.
- Asamblea Legislativa. 1999. Ley 44 por la cual sé amplio la superficie de la Cuenca del Canal. 1999. Panamá.
- Asamblea Legislativa. 1992. Ley 24 por la cual se establecen incentivos y se reglamenta la actividad de reforestación en la República de Panamá. 8 p.
- Asamblea Legislativa. 1997. Ley 19 por la cual se organiza la Autoridad Nacional del Ambiente. 1997. 48 p.
- Asamblea Legislativa. 1997. Ley 42 por la cual se crea el Ministerio de la Juventud, La Juventud, La Mujer, La Niñez y La Familia. 83 p.
- Asamblea Legislativa. 2001. Ley 68 por la cual se establece la Titulación Conjunta como Forma de Adquirir la Tierra. 8 p.
- Asamblea Legislativa. 1999. Ley 17 por la cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
- Asamblea Legislativa. 1972. Constitución Política de la República de Panamá. Reformada por los actos reformativos de 1978, por el acto constitucional de 1983 y los actos legislativos de 1983 y 1994. Panamá. 60 p.
- Asociación Nacional de Reforestadores de Panamá (ANARAP). 2000. Impacto Ambiental y Socio-Económico de la reforestación en Panamá. 20 p.

Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM). 2000. Política Forestal de Panamá, Estrategia y Acciones: Una Propuesta. Panamá 21 p.

Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM). 1999. Cuencas Hidrográficas, Suelos y Aguas de Panamá: Análisis de la Situación Actual. Panamá. 53 p.

Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM). 1994. Ley 1 por la cual se establece la Legislación Forestal de la República de Panamá. 33 p.

Autoridad de la Región Interoceánica (ARI). Panamá. 1996. Erosión y Sedimentación. Plan Regional para el Desarrollo de la Región Interoceánica. Panamá. 131-139 p.

Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM). 1994. Ley 1 Legislación Forestal de la República de Panamá. Panamá 33 p.

Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM). 2001. Diagnóstico Inicial Proigualdad. 123 p.

Banco Mundial. Panamá. 1998 Tom Wiens, Carlos Sobrado y Kathy Lindert: Agricultura y Pobreza Rural Panamá Vol. II. Anexo 5. Panamá. 1998.

Banco Interamericano de Desarrollo. 2000. Análisis del Plan Nacional Mujer y Desarrollo Panamá. 2000. 31 p.

Bolaños, V.; Tuñón, I.; Guevara, T. 1995. El Acceso de la Mujer a la Tierra en Panamá. CEASPA. 1995 25 _ 44 p.

Contraloría General de la República de Panamá. 2000. Censos Nacionales de Población y Vivienda. Vol. I y Vol. II. 2000.

Contraloría General de la República de Panamá. 2001. Estadísticas Panameñas, Avances de Cifras. Boletín 5. 2001. p. 3.

Contraloría General de la República de Panamá. 2002. Censos de Población y Vivienda. Resultado preliminares de la Encuesta de Hogares. Panamá. 2002. 168 p.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. 1981. Ratificada por Panamá en 1981.

Declaración de Beijing. 1995. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China. 1995.

Decreto Ejecutivo 31. 2001. Por el cual se crea un Sistema Nacional de Capacitación en Género. 2001. 5 p.

Rienzo D.; Balzarini J.; Casanovas F.; González, L.; Tablada E.; Díaz M.; Robledo. 2001. Estadísticas para Ciencias Agropecuarias. P. 150.

Espino, D.; Salas, A., 2001. Análisis de las Políticas y prioridades de Transformación del Sector Agropecuario. V Borrador. Agosto 2001. 31 pág. Inédito.

FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación). 2000. Cambios de la Cobertura Forestal en Panamá. 2000. Consultado el 5 de enero de 2003. Disponible en www.fao.org/forestry/fo/fra/docs/Wp41_span.pdf

FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación). 1995. Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos. Consultado el 19 de dic. 2002. Disponible en www.fao.org/DOCREP/x0218s/x0218s01.htm - 18k.

Gaceta Oficial 24,045. 2000. Ley.6 establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género en las obras y textos escolares. 2000 12 p.

Gomáriz, E. 1994. La planificación con perspectiva de Género. Colecciones Metodológicas No1. CMF. San José, Costa Rica, 1994.

Grynspar, Rebeca. 1993. La Política del sector Agropecuario Frente a la Mujer Productora de Alimentos en Centroamérica y Panamá. San José, Costa Rica, 1993.

Heckadon Moreno; S, Ibáñez; R. Condit. Eds. 1999. La Cuenca del Canal: Deforestación, Contaminación y Urbanización. Panamá. 120 p.

Heckadon, S. 1986. Panamá. El Costo Ambiental del Desarrollo de la Cuenca del Canal. Panamá 44 p.

INRENARE (Instituto Nacional de Recursos Naturales Renovables) 1990. Plan de Acción Foestal de Panamá. Panamá. 101 p.

Ley 12 de 2000. Por la cual se aprueba el Convenio de Rotterdam de 1998.

Ministerio de Economía y Finanzas. La Política Social en Panamá (1999-2004). 2000.

Ministerio de Hacienda y Tesoro. 1993. Decreto Ejecutivo. 89 por la cual se reglamenta la ley.24 de 23 de noviembre de 1992. Panamá 17 p.

Ministerio de Economía y Finanzas. 1998. Ley.41 por la cual se crea la Ley General del Ambiente de la República de Panamá. 47 p.

Ministerio de Desarrollo Agropecuario. Panamá. 1999. Plan de Pobreza Rural: Visión 2010 Consultado el 15 de enero de 2003. Disponible en <http://www.mida.gob.pa/panama-obje.html>.

Ministerio de Desarrollo Agropecuario. Panamá. Plan Panamá Rural. 2001-2004. Orientaciones Estratégicas para el Desarrollo Agropecuario y el Medio Rural. 2001. 40P

Ministerio de la Juventud, La Juventud, La Mujer, La Niñez y La Familia. 2002. II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Panamá. 100 p.

Ministerio de la Juventud, La Juventud, La Mujer, La Niñez y La Familia. 2002. Situación de la mujer en Panamá. 2002. 193 p.

Muñoz A. M. 2004. Leve reducción de la canasta de alimentos. La Prensa, Panamá. Feb.4:6B.

Naciones Unidas, 1993, Directrices para las actividades preparatorias de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1993.

OIT. 2003. La hora de la igualdad en el Trabajo. Consultado el 20 de enero 2004. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/>

PNUD, 2001, Informe de Desarrollo Humano. Ediciones Mundi – Prensa. México 2001.
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2002. Panamá. Informe Nacional de Desarrollo Humano, Panamá. 2002

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2000. Análisis Conjunto del País. Panamá. Sistema de las Naciones Unidas, Panamá. 2000.

Proyecto de Monitoreo de la Cuenca del Canal de Panamá. 1999. Consultado el 12 de enero de 2003. Disponible en <http://www.stri.org/PMCC/>

Resolución de Gabinete 36. 1999. Estrategia Nacional del Ambiente. Panamá. 1999.

Schmink, Marianne. 2002. El enfoque de género no es una simple receta de cocina. Revista Agroforestería en Américas/Vol.25: 12-15.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta A, (empleadores), dirigida a dueños o administradores de las empresas reforestadoras

Encuesta de Opinión A

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS ACTIVIDADES FORESTALES OPERATIVAS DE CAMPO

El propósito de esta encuesta es conocer la opinión de los reforestadores sobre la participación de la mujer en las actividades forestales. La información es de carácter confidencial y únicamente será utilizada para propósitos de esta investigación.

No. de encuesta:

Fecha:

Nombre del informante:

Copilador de datos:

1. Información General:

1.1 Su empresa está constituida como: persona natural _____ persona jurídica _____

1.2 ¿En que año inició la empresa la siembra de árboles? Año _____

1.3 Ubicación: Provincia _____ Distrito _____
Corregimiento _____

1.4 Especies forestales sembradas

Total	_____	Hectáreas
Teca	_____	Hectáreas
Cedro	_____	Hectáreas
Cedro espino	_____	Hectáreas
Pino	_____	Hectáreas
Caoba	_____	Hectáreas
Otros	_____	Hectáreas

1.5 Tenencia de la tierra:

1.5.1 propietario _____ 1.5.3 concesión _____

1.5.2 arrendatario _____ 1.5.4 otro _____

1.6 Objetivo del proyecto:

1.6.1 comercial _____ 1.6.4 protección al medio ambiente _____

1.6.2 diversificación _____ 1.6.5 Otro _____

1.6.3 cambio de rubro _____

1.7 En el futuro planea expandir las actividades de reforestación:

Si _____ No _____

1.8 Según su opinión, cree usted que hay incentivos para el desarrollo de las actividades forestales en Panamá?

Si _____ No _____

¿Porqué? _____

2. Información sobre el personal

2.1 Cantidad de empleados _____

2.1.1 Permanentes: Hombres _____ Mujeres _____

2.1.2 Eventuales: Hombres _____ Mujeres _____

2.2 Salario	Hombres	Mujeres
2.2.1 Menos de \$200.00	_____	_____
2.2.2 \$200.00 a \$300.00	_____	_____
2.2.3 \$301 a \$400.00	_____	_____
2.2.4 \$401 a \$500.00	_____	_____
2.2.5 \$501 a \$600.00	_____	_____
2.2.6 Más de \$601.00	_____	_____

2.3 ¿Tiene a miembros de su familia laborando en su empresa?

Si _____ No _____

2.4 Lugar de procedencia de los trabajadores y trabajadoras:

Oriundo del área donde esta ubicado el proyecto _____

Oriundo de otras provincias:

Bocas del Toro _____ Herrera _____

Coclé _____ Los Santos _____

Colón _____ Panamá Oeste _____

Chiriquí _____ Panamá Metro _____

Darien _____ Veraguas _____

Comarca Kuna Yala _____ Comarca Nnobe Bugle _____

Comarca Embera _____

2.5 Prefiere que sus empleados o empleadas sean:

Jóvenes solteros _____ 2.5.2 Casados _____ 2.5.3 Hombre _____ 2.5.4 Mujeres _____

¿Porque? _____

2.6 Señale algunos requisitos importantes que exige usted para la contratación de empleados:

1 _____

2 _____

3 _____

2.7 Pueden en su proyecto forestal trabajar parejas de esposos:

Si _____ No _____

2.8 Nivel de educación				
Grado	Completa		Incompleta	
	No de Hombres	No de Mujeres	No de Hombres	No de Mujeres
Primaria				
Secundaria				
Técnicos				
Universidad				

2.9 Las contrataciones son con base a: Tareas específicas _____ Permanentes _____
 _____ Eventuales _____

2.10 Clasificación del personal en la empresa

Posición	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Gerentes		
Técnicos		
Asesoría Técnica		
Trabajadores de campo		
Otros		
Total		

2.11 Cantidad de empleados cotizando las prestaciones sociales a la Caja del Seguro Social

Mujeres _____ Hombres _____

2.12 Su empresa otorga algunos de estos incentivos a sus empleados

Seguro Médico	
Becas para sus hijos	
Bonificación	
Bonificaciones	
Otros	

2.13 ¿Considera usted que hay suficiente mano de obra para el desarrollo del sector forestal?

Si _____ No _____

2.14 ¿Cuál es su opinión en cuanto al trabajo que realiza o ha realizado el personal femenino en su empresa en cuanto a?

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios técnicos		
2. Reparación de cercas		
3. Preparación del terreno:		
- Limpieza inicial		
- Marcado		
- Hoyado		
4. Plantado		
5. Fertilización		
6. Replantado		
7. Limpieza de mantenimiento		
8. Protección forestal:		
- Plagas y enfermedades		
- Incendios		
- Asistencia técnica		
9. Deshije		
10. Poda		
11. Viveros		

2.15 Para las siguientes actividades considera usted que pueden realizarlas indistintamente tanto los hombres como las mujeres.

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios técnicos		
2. Reparación de cercas		
3. Preparación del terreno:		
- Limpieza inicial		
- Marcado		
- Hoyado		
4. Plantado		
5. Fertilización		
6. Replantado		
7. Limpieza de mantenimiento		
8. Protección forestal:		
- Plagas y enfermedades		
- Incendios		
- Asistencia técnica		
9. Deshije		
10. Poda		
11. Viveros		

2.16 Indique características que usted considera que poseen las mujeres que le facilitan desempeñarse como trabajadora en las labores forestales antes señaladas

Primero: _____
 Segundo: _____
 Tercero: _____

2.17 Cuáles considera usted que son los mayores impedimentos o situaciones que confrontan las mujeres rurales para incursionar en el ámbito laboral de las actividades operativas de campo en el sector forestal?

Impedimentos	
2.17.1 No hay suficiente de mano de obra femenina o poco interes de las mujeres rurales en este sector	
2.17.2 Trabajo muy duro	
2.17.3 Razones culturales (machismo)	
2.17.4 No hay quien cuide de los hijos pequeños	
2.17.5 Condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos, factores climáticos)	
2.17.6 Falta de seguridad e infraestructuras en los proyecto (campamentos para los hombres y las mujeres)	
2.17.7 Leyes laborales (maternidad)	
2.17.8 Evitar conflictos dentro del proyecto	
2.17.9 Por el bajo rendimiento, en labores específicas	
2.17.10 No lo permite el proyectos	
2.17.11 Poca capacidad	

2.17.12 Otros impedimentos que usted considere importante

Primero: _____
 Segundo: _____
 Tercero: _____

2.18 ¿Cómo evalúa usted la participación productiva de las mujeres rurales en los proyectos forestales?

2.19 De acuerdo a sus experiencias, quien considera usted que generalmente crea situaciones difíciles para la administración de personal: los hombres _____ las Mujeres ____
 _____ ambos por igual _____

2.20 Estaría usted dispuesto a contratar mujeres para las labores operativas de campo de su proyecto forestal

Sí _____ No _____

Nombre _____
 _____ Fecha _____

Agradeceríamos su:

Teléfono _____

E-mail _____

Anexo 2. Encuesta de Opinión B (mujeres trabajadoras), dirigida a las mujeres que laboran en las actividades de campo del sector forestal.

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS ACTIVIDADES FORESTALES OPERATIVAS DE CAMPO (CUENCA DEL CANAL DE PANAMÁ)

El propósito de esta investigación es conocer cómo describen las mujeres trabajadoras en los proyectos forestales de la Cuenca del Canal y la provincia de Chiriquí su situación laboral. La información es de carácter confidencial y únicamente será utilizada con propósitos académicos.

No. de encuesta:

Fecha:

Nombre del informante:

Copilador de datos:

Datos generales

1. ¿Años cumplidos? _____
2. ¿Cuál es su estado civil?
 - 2.1 Soltera
 - 2.2 Casada
 - 2.3 Unida
 - 2.4 Separada
 - Viuda
3. ¿Cuántos hijos tiene?
 - 3.1 Ninguno
 - 3.2 1-3
 - 3.3 4-6
 - 3.4 7 y más
4. Es usted oriunda del área donde está ubicado el proyecto Sí No

Oriunda de otra provincia:

 4. Lugar de procedencia de los trabajadores y trabajadoras:

Oriundo del área donde está ubicado el proyecto _____

Oriundo de otras provincias:

Bocas del Toro _____	Herrera _____
Coclé _____	Los Santos _____
Colón _____	Panamá Oeste _____
Chiriquí _____	Panamá Metro _____
Darién _____	Veraguas _____
Comarca Kuna Yala _____	Comarca Nnobe Bugle _____
Comarca Embera _____	
5. Vive en:
 - 5.1 Propia
 - 5.2 Alquilada
 - 5.3 Hipoteca
 - 5.4 padres , esposo hijos
6. Actividades a las cuales usted considera que se dedican la mujer de su comunidad
 - Actividades del hogar
 - Actividades agrícolas junto a los hombres
 - Actividades propias
 - Empleadas públicas o en empresa privadas
 - Otras _____
7. Escolaridad
 - 7.1 Primaria años aprobados _____
 - 7.2 Secundaria años aprobados _____
 - 7.3 Universidad años aprobados _____
 - 7.4 Postgrado años aprobados _____

8 ¿Estudia actualmente? Si No

9 ¿Cuánto es su ingreso mensual?

9.1 Menos de \$200.00	_____	9.4 De \$401.00 a \$500.00	_____
9.2 De \$201.00 a \$300.00	_____	9.5 De \$501.00 a \$600.00	_____
9.3 De \$301.00 a \$400.00	_____	9.6 \$601.00 o más	_____

11. ¿Cuál es el ingreso familiar mensual?

10.1 Menos de \$200.00	_____	10.5 de \$501 a \$600.00	_____
10.2 \$201.00 a \$300.00	_____	10.6 de \$601.00 a 700.00	_____
10.3 \$301 a \$400.00	_____	10.7 de \$701.00 a 800.00	_____
10.4 \$401.00 a \$500.00	_____	10.8 Más de \$801.00	_____

11. ¿En que consiste su trabajo?

12. Tiempo de servicios _____

13. Condición laboral en la empresa: Permanente Temporal

14. Cotiza a la Caja del Seguro Social: Si No

15. Tiene beneficiarios Si No

16. Considera usted que existe igualdad de salario y oportunidades dentro de la empresa tanto para los hombres como para las mujeres

Si No ¿Porque? _____

18. ¿Cómo evalúa usted el trabajo de la mujer en las actividades forestales de campo? _____

19 ¿Cuáles son las actividades del sector forestal usted considera que pueden ser realizar tanto las mujeres como los hombres?

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios técnicos		
2. Reparación de cercas		
3. Preparación del terreno:		
- Limpieza inicial		
- Marcado		
- Hoyado		
4. Plantado		
5. Fertilización		
6. Replantado		
7. Limpieza de mantenimiento		
8. Protección forestal:		
- Plagas y enfermedades		
- Incendios		
- Asistencia técnica		
9. Deseje		
10. Poda		
11. Viveros		

20. Señale características le facilitan desempeñarse en los oficios de campo antes señalados del sector forestal

- 1 _____
 2 _____

21. ¿Cuáles considera usted que son los mayores impedimentos por los cuales las mujeres no ejecutan actividades operativas de campo en el sector forestal?

Impedimentos	
2.17.1 No hay suficiente de mano de obra femenina o poco interes de las mujeres rurales en este sector	
2.17.2 Trabajo muy duro	
2.17.3 Razones culturales (machismo)	
2.17.4 No hay quien cuide de los hijos pequeños	
2.17.5 Condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos, factores climáticos)	
2.17.6 Falta de seguridad e infraestructuras en los proyecto (campamentos para los hombres y las mujeres)	
2.17.7 Leyes laborales (maternidad)	
2.17.8 Evitar conflictos dentro del proyecto	
2.17.9 Por el bajo rendimiento, en labores específicas	
2.17.10 No lo permite el proyectos	
2.17.11 Poca capacidad	

22. Existen en la empresa donde usted labora condiciones apropiadas para realizar satisfactoriamente sus labores:

22.1 Seguridad

22.4 Oportunidades

22.2 Prestaciones medicas

22.5 Confianza

22.3 Ambiente laboral

22.6

Botiquín

22.4 uniforme se trabajo

22.7 Herramientas de

trabajo

22.8 Otros _____

24. Se siente satisfecha con su trabajo

Si No ¿Porque? _____

25. Se siente usted capacitada para ejercer otras funciones de mayor jerarquía dentro de la empresa

Si No ¿Cuál? _____ 26.

Conoce usted sus derechos laborales

24.1 Vacaciones

24.6 Derechos de la madre

lactante

24.2 Décimo tercer mes

24.7 Seguridad social (CSS)

24.3 Descanso semanal

24.8 Cobrar en el área de trabajo

24.4 Protección por la maternidad

24.5 Igual salario ante igual trabajo

27. ¿Qué beneficios ha alcanzado usted al laborar en este proyecto forestal?

28.1 Independencia económica

28.2 Contribuir con los gastos del hogar

28.3 Darle mejor bienestar a hijos o padres

28.4 Satisfacción personal

28.5 Otros _____

28. Considera usted que hay futuro para que las mujeres en el desarrollo de las actividades de campo del sector forestales

Si No

¿Porque? _____

29. Pertenece usted alguna asociación de mujeres de su comunidad

Si No

¿Porque? _____

Anexo 3. Encuesta de Opinión C (mujeres rurales), dirigida a la mujeres rurales que viven cerca de los proyectos forestales.

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS ACTIVIDADES FORESTALES OPERATIVAS DE CAMPO

El propósito de esta encuesta es conocer el grado de interés de las mujeres por laborar en los proyectos forestales. Esta información permitirá determinar la oferta de mano de obra femenina y los factores que limitan su activa participación. La información es de carácter confidencial y únicamente será utilizada con propósitos académicos.

No. de encuesta:

Fecha:

Nombre del informante:

Copilador de datos:

1. ¿Actualmente tiene empleo remunerado? Sí No
2. ¿Busca empleo? Sí No
3. Edad _____
4. Estado civil: a) Soltera b) Casada c) Unida d) Viuda
5. ¿Tiene hijos? No Sí ¿Cuántos? _____
6. Escolaridad
- 6.1 Primaria años aprobados _____ 6.2 Secundaria años aprobados _____
- 6.3 Universidad años aprobados _____ 6.4 Postgrado años aprobados _____
7. ¿Estudia actualmente? No Sí Qué estudia _____
8. ¿Conoce usted si se están ejecutando proyectos forestales en su comunidad?
Sí No
9. ¿Estaría usted interesada en desempeñarse en las labores de campo del sector forestal?
Sí No Porque? _____

10. ¿De las siguientes actividades cuales considera usted que puede realizar?

Actividades	Hombres	Mujeres
1. Estudios técnicos		
2. Reparación de cercas		
3. Preparación del terreno:		
- Limpieza inicial		
- Marcado		
- Hoyado		
4. Plantado		
5. Fertilización		
6. Replantado		

7. Limpieza de mantenimiento		
8. Protección forestal:		
- Plagas y enfermedades		
- Incendios		
- Asistencia técnica		
9. Deshije		
10. Poda		
11. Viveros		

11. ¿Tendría impedimentos para laborar en el sector forestal?

Sí No



- 11.1 No tiene quien cuide de sus hijos
- 11.2 No se lo permite su familia o esposo
- 11.3 Trabajo muy duro
- 11.4 Falta de transporte
- 11.5 Riesgo (culebras, lejanía de los proyectos)
- 11.6 Otros:

12. ¿En caso de laborar que salario aceptaría?

- 12.1 Menos de \$200.00 _____
- 12.2 \$200.00 a \$300.00 _____
- 12.3 \$301 a \$400.00 _____
- 12.4 \$401 o más _____

13. ¿Considera usted que es importante desarrollar proyectos forestales?

Sí No

Porqué? _____

14. ¿Considera usted que es importante la participación de las mujeres en este sector?

Sí No

Porque? _____

15. ¿Qué actividades realizan las mujeres de su comunidad?

- Actividades del hogar
- Actividades productivas junto a los hombres
- Empleadas públicas o en empresa privadas
- Otras _____

MUCHAS GRACIAS

Anexo 4. Encuesta de Opinión D (profesionales), dirigida a los profesionales inscritos en el registro forestal de la ANAM.

SITUACIÓN LABORAL Y OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN LAS ACTIVIDADES FORESTALES OPERATIVAS DE CAMPO

El propósito de esta encuesta es la de conocer la opinión de este grupo de profesionales sobre la participación de la mujer en las actividades forestales. La información es de carácter confidencial y únicamente será utilizada para propósitos académicos.

No. de encuesta:

Fecha:

Nombre del informante:

Copilador de datos:

1 Profesión _____

2. Donde labora

Empresa privada Pública ONG Independiente Otro

3. ¿Considera usted que es factible la incorporación de mano de obra femenina para ejecutar labores operativas de campo del sector forestal?

Si No

4 De acuerdo a sus experiencias, quien considera usted que generalmente crea situaciones difíciles para la administración de personal: Los hombres Las Mujeres Ambos por igual

Actividades	Hombres	Mujeres	¿Porque?
1. Estudios técnicos			
2. Reparación de cercas			
3. Preparación del terreno:			
- Limpieza inicial			
- Marcado			
- Hoyado			
4. Plantado			
5. Fertilización			
6. Replantado			
7. Limpieza de mantenimiento			
8. Protección forestal:			
- Plagas y enfermedades			
- Incendios			
- Asistencia técnica			
9. Deshije			
10. Poda			
11. Viveros			

6. ¿Cuáles considera usted que son los mayores impedimentos por los cuales las mujeres no ejecutan o no se les contrata en los proyectos forestales para realizar labores operativas de campo?

Impedimentos	
6.1 No hay suficiente de mano de obra femenina o poco interes de las mujeres rurales en este sector	
6.2 Trabajo muy duro	
6.3 Razones culturales (machismo)	
6.4 No hay quien cuide de los hijos pequeños	
6.5 Condiciones del área (culebras, lejanía de los proyectos, factores climáticos)	
6.6 Falta de seguridad e infraestructuras en los proyecto. (campamentos para los hombres y las mujeres)	
6.7 Leyes laborales (maternidad)	
6.8 Evitar conflictos dentro del proyecto	
6.9 Por el bajo rendimiento, en labores específicas	
2.10 No lo permite el proyectos	
2.11 Poca capacidad	

6.1 Otros impedimentos que usted considere importantes por los cuales las mujeres no ejecutan actividades de campo en el sector forestal

Primero: _____
 Segundo: _____
 Tercero: _____

7. Si usted tendría que calificar el trabajo de las mujeres en el sector forestal ¿Cómo las evaluaría en cuanto a?

7.1	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Rendimiento				

7.3	Muy poca	Poca	Buena	Muy buena
Capacidad				

7.2	Mala	Regular	Buena	Muy responsable
Responsabilidad				

7.4	Muy poca	Poca	Regular	Muchos Deseos
Deseos de superación				

8. ¿Considera usted que habrá mayor oportunidades para que haya más participación de mujeres rurales en las actividades del sector forestales?

Sí No

¿Porqué? _____

9. ¿De necesitar usted mano de obra para el sector forestal estaría dispuesto a contratar mujeres para labores operativas de campo?

Sí No

Primero _____
 Segundo _____
 Tercero _____

10. Según su opinión, ¿Cree usted que hay incentivos para el desarrollo de las actividades forestales en Panamá?

Sí No

Agradeceríamos de ser posible su:

Teléfono _____ E-mail _____