
MUJERES DE LATINOAMÉRICA EN EL MANEJO DE INCENDIOS FORESTALES



REPORTE DEL TALLER

FEBRERO 27 – MARZO 2, 2017 - CAÑÓN SABINO, TUCSON, ARIZONA

PRESENTADO POR: *PATRICIA GARCÍA*

CONSULTORA Y FACILITADORA, *TRAINING RESOURCES GROUP, INC.*



MUJERES DE LATINOAMÉRICA EN EL MANEJO DE INCENDIOS FORESTALES

REPORTE DEL TALLER

I. INTRODUCCIÓN

El Servicio Forestal de los Estados Unidos organizó el primer Taller de Mujeres Latinoamericanas en el Manejo del Fuego, del 27 de Febrero al 2 de Marzo de 2017, en Tucson Arizona. El proceso de organización del taller fue dirigido por Alexandra Zamecnik del Servicio Forestal de EEUU, el taller contó con capacitadores del Servicio Forestal de los Estados Unidos –Isidoro Solis, Gisele Koehn, Beth Lund, Deb Bumpus, Shawna Lagarza, Christopher Stetson, Jorge Amaya, and Shane Lyman- y fue facilitado por Patricia García, consultora y facilitadora de Training Resources Group, Inc (TRG). Como parte del diseño del taller, Patricia García entrevistó a 17 participantes para entender sus expectativas y desafíos. El Anexo 1, muestra el resultado de las entrevistas.

OBJETIVO GENERAL DEL TALLER:

Proporcionar una oportunidad de capacitación, así como un espacio de reflexión para las mujeres de América Latina que están involucradas en el manejo de incendios forestales; conocer a otras mujeres de la región que trabajen con el tema de incendios y aprender de la experiencia de las mujeres del Servicio Forestal de Estados Unidos.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DEL TALLER:

Al finalizar el taller las participantes estarán en la capacidad de:

1. Describir los conceptos básicos de manejo de fuego
2. Promover la aplicación de nuevas herramientas y conocimientos en el manejo del fuego
3. Identificar las herramientas de liderazgo en el manejo del fuego para fortalecer el rol de las mujeres en el sector
4. Fortalecer el rol de las mujeres en el manejo del fuego

A continuación se presentan los resultados de las diferentes secciones del taller que generaron conclusiones o reflexiones del grupo (Algunas sesiones fueron presentaciones; otras, preguntas y respuestas únicamente). El Anexo 2 muestra la agenda del Taller.

LISTA DE PARTICIPANTES:

El taller contó con 22 participantes de México (14), Panamá (1), Perú (2), República Dominicana (2), Guatemala (2) y Honduras (1). El Anexo 3 muestra la lista de participantes.

II. RESULTADOS SESIONES PRIMER DIA

1. ACTIVIDAD INICIAL – CONEXIÓN RÁPIDA:

Para permitir un mayor conocimiento de las participantes, se organizó la actividad Conexión Rápida (Speed Networking), en donde las participantes respondieron 4 preguntas y compartieron sus respuestas con la mayoría del grupo, mediante una rotación facilitada. Estas fueron las 4 preguntas:

1. ¿Qué es lo que te motiva de tu trabajo?
2. ¿Cuáles son tus fortalezas en tu trabajo?
3. ¿Si pudieras tener un poder mágico cuál sería?
4. ¿Qué haces para divertirte o descansar?

Estos son los resultados de las preguntas 1 y 2:

Agentes motivantes:

- Contribuir a la protección del medio ambiente
- Poder trabajar en equipo
- Tener una actitud de servicio
- Aprender y poder transmitir lo aprendido
- Cooperar ante la sociedad
- Poder dar capacitación a otros
- Establecer relaciones internacionales

Fortalezas:

• Negociación	• Capacidad de resolver problemas rápido
• Paciencia	• Capacidad de trabajar en equipo
• Responsabilidad	• Liderazgo
• Puntualidad/Tolerancia	• Compañerismo
• Compromiso	• Iniciativa
• Organización/Orden	• Entrega

2. REFLEXIONES DE LA MESA REDONDA DE MUJERES:



Lecciones aprendidas de las conversaciones con mujeres líderes del Servicio Forestal de Estados Unidos (Shawna Legarza, Giselle Koehn, Beth Lund and Deb Bumpus).

- Tomar riesgos, ser constantes y perseverar
- Tener confianza en si mismas, vencer el miedo a equivocarse
- Contribuir al equipo y tener claridad de qué es esa contribución
- Tener clara las metas del grupo
- Criticar el privado, aclamar en público
- Respetar la opinión del otro y sonreír
- Entender la ubicación dentro de la organización
- Ver la diversidad como fortaleza
- Manejar las emociones – enojarse no es productivo
- Cuidar de sí mismas para poder proteger a otros
- Tener una buena actitud, buena habilidad física y fortaleza mental
- Mostrar la pasión, el amor y la entrega por el trabajo
- Tomar y promover la capacitación de líderes y buscar/asegurar el apoyo institucional



3. FORO: DESAFÍOS Y SOLUCIONES

Las participantes trabajaron en grupos para identificar desafíos que enfrentan las mujeres que trabajan en manejo del fuego, tanto acerca de sus posibilidades de ser combatientes como de progresar en roles de liderazgo, y ofrecer ideas iniciales de solución. Estos son los resultados que presentó cada grupo de trabajo:

Desafíos	Soluciones
Grupo 1:	
Vencer estereotipo de ser género femenino	Teórico – capacitación Práctico (campo)
Posicionarlos como jefas de incidente	
Sensibilizar al género masculino y empoderar al género femenino	
Grupo 2	
Discriminación por género	Impulsar programas de educación enfocados al tema de género (educación formal e informal)
Falta de oportunidades para ocupar cargos de mando	Trabajar duro y ser constantes y esforzarse
Percepción del rol de la mujer (patrones culturales)	
Grupo 3	
Cambiar la visión machista en el manejo de fuego	Concientización al género masculino (capacitación mixta)
Tomar en cuenta la participación de la mujer en la toma de decisiones	Seguridad de las mujeres al mostrar sus capacidades
Trabajo en equipo mixto	Implementar la integración de brigadas mixtas
Que las mujeres ocupen puestos de liderazgo	Fortalecimiento de las capacidades de la mujer y apoyo institucional
Grupo 4	
Que me acepten como líder donde la mayoría de los integrantes son hombres (gobernanza, coordinación institucional, políticas).	Realizar el trabajo lo mejor posible para que los hombres tomen en cuenta que las mujeres también pueden.
Seguir integrándome a mi brigada.	Participar a la par y realizar las mismas tareas
Adaptación al medio ambiente en el cual nos	No pensar en lo que nos hace falta sino

enfrentamos durante un combate de incendios.	adaptarnos con lo que contamos
Tener la capacidad de manejar de la mejor manera el trabajo y la familia para lograr un equilibrio emocional.	No llevar los problemas del trabajo a la casa
Grupo 5	
Inclusión para ser líder	Participando: tolerante, respeto, optimismo y responsabilidad
Alto rendimiento físico:	Entrenamiento físico: disciplina, consecuente, voluntad
Difusión para el incremento de participación de mujeres en el manejo de fuego	
Grupo 6	
Las diferencias entre hombres y mujeres	Reconocer mis debilidades, fortalezas y potenciales
Discriminación entre nosotras mismas	Aumentar la confianza en uno mismo

Al procesar las diferentes propuestas de los grupos, las participantes identificaron los siguientes temas comunes y pasos a seguir, para continuar la conversación el último día del taller:

Temas comunes:	Pasos iniciales a seguir
Liderazgo	Hacer propuestas concretas
Educación – Sensibilización	Compartir este trabajo con nuestros superiores
Aceptar trabajar a la par	Crear una red y hacer un taller
Difusión del trabajo de la mujer	Definir Currículo
	Hacer seguimiento y difundir el trabajo de la mujer incluso en las comunidades

III. RESULTADOS SESIONES SEGUNDO DÍA

1. REFLEXIONES INICIALES – APRENDIZAJES DEL PRIMER DÍA:

- 1) Crear comunidad de aprendizaje de mujeres de Latinoamérica. Se necesita el apoyo de los líderes y recursos. Y se requiere hacer una propuesta concreta y socializarla.
- 2) Tener un proceso de aprendizaje continuo por cuanto falta apoyo al rol de la mujer por parte de líderes. Se necesita ser responsable, tener una buena actitud y ganar espacios.
- 3) Cambio a nivel individual (cuidar de mi), es un cambio cultural y es difícil cambiar. Se necesita constancia y congruencia.
- 4) Trabajar el tema de capacitación y la inclusión de género. Se necesita apoyo institucional y definir estrategia de cambio e influenciar a los superiores.
- 5) Promover la capacitación con el enfoque en la fortalezas, pues se requiere vencer la mentalidad hermética de los superiores. Se necesita lograr que mi luz alumbré la vida de otros.

Preguntas a resolver:

- 1) ¿Cómo exigir equidad de género, reconociendo diferencias físicas. Equidad vs. Igualdad?
- 2) ¿Cómo lograr no irnos al extremo contrario en cuanto a la equidad?
- 3) ¿Qué posibilidad hay de hacer intercambios al respecto?
- 4) ¿Qué posibilidad hay de participar en un incendio en USA?

2. IMAGEN DE LA VISITA AL CENTRO DE DESPACHO DE TUCSON:



IV. VISITA DE CAMPO

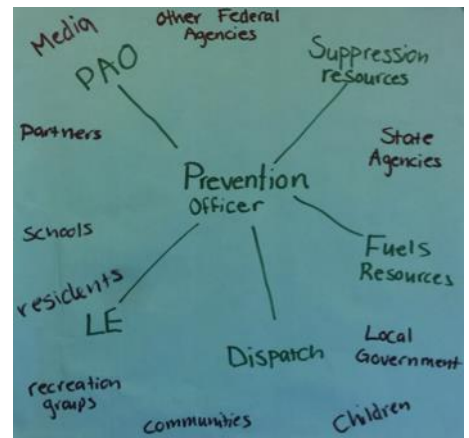
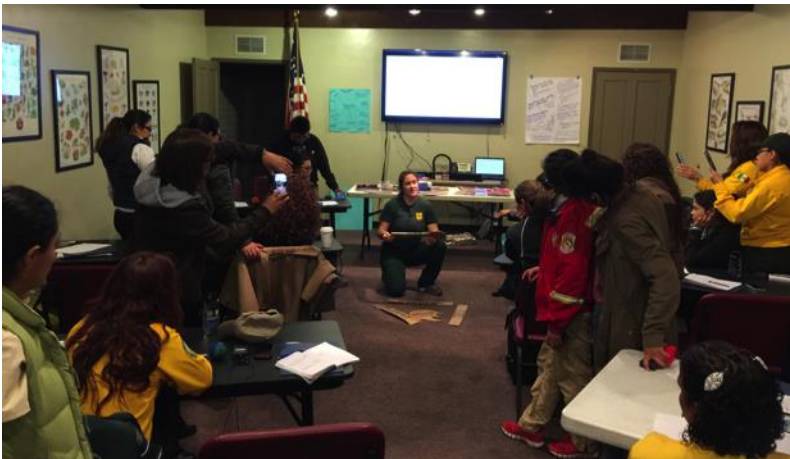
El grupo de capacitadores del Servicio Forestal facilitó la visita al Área Natural Santa Catalina (Mount Bigelow) para mostrar diferentes aspectos del manejo del fuego.

V. RESULTADOS DEL CUARTO DÍA

1. REFLEXIONES Y APRENDIZAJE DE LA VISITA DE CAMPO

<i>Hay coordinación interinstitucional y respeto entre ellos.</i>	<i>Buen sistema de planificación con los interesados y hay confianza mutua</i>
<i>Buen uso de la tecnología</i>	<i>Se hace planeación a 5 años</i>
<i>Se hace investigación antes de realizar la actividad</i>	<i>Hay cultura y difusión en uso de fuego</i>
<i>Para la planeación integran un equipo interdisciplinario</i>	<i>Tienen un marco legal establecido. Cómo lograr tener normas y un marco legal establecido en nuestros países?</i>
<i>Comprensión del que tema no es meramente técnico, lo social también cuenta. Es 50-50.</i>	<i>Hay técnicas claras para las quemas en cuestión de intensidad y tiempo</i>
<i>Se usa el fuego como una herramienta de múltiples propósitos</i>	<i>Hay prácticas empíricas en México que deberían ser incorporadas en el marco legal</i>
<i>Tienen en cuenta la interface urbano-bosque</i>	<i>Se manejan niveles de acumulación de combustible altos</i>

2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS



3. PROPUESTAS

Las participantes seleccionaron los temas a discutir con base en la reflexión de desafíos y problemas durante los días anteriores. Para cada tema seleccionado se preparó una propuesta con acciones concretas a seguir para asegurar su implementación. A continuación están los temas y sus propuestas.

TEMA 1: CÓMO CONSEGUIR APOYO A NIVEL JERÁRQUICO PARA QUE LAS MUJERES PUEDAN PARTICIPAR COMPLETAMENTE EN EL MANEJO DE FUEGO?

- Transmitir lo aprendido e involucrarlos para generar en conjunto una propuesta de capacitación. Formar una red, hacer talleres y tener minutas con los acuerdos
- Solicitar apoyo interinstitucional

TEMA 2: FALTA DE LIDERAZGO EN NUESTRO GÉNERO PARA CAMBIAR PARADIGMAS SOBRE NUESTRO ROL

- Auto capacitación y preparación personal
- Nunca dejar de intentar que se nos incluya en las capacitaciones para mejorar nuestras competencias
- Demostrar nuestras habilidades. Dejar que nuestro trabajo hable por sí mismo
- Apoyar otras mujeres
- Crear una comunidad de aprendizaje (Red), para impulsar la equidad de género en Manejo de Fuego

TEMA 3: DISCRIMINACIÓN, PERCEPCIÓN SOCIAL, FALTA DE OPORTUNIDADES, ACOSO

- Capacitación (formal e informal) en tema de género.
- Las mujeres debemos esforzarnos y demostrar nuestras capacidades y habilidades
- Superación personal (estudiar y ejercitarse)
- Entre las mismas mujeres debe haber apoyo, colaboración e integración

ACCIÓN INICIAL:

- Elaborar una propuesta para realizar un taller sobre la participación de la mujer en el manejo del fuego y liderazgo

TEMA 4: VACÍO INSTITUCIONAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DEL/LA TRABAJADOR/A

- Realizar un diagnóstico a través de talleres para identificar vacíos en las leyes y dar a conocer el problema para actualizar leyes generales del/a trabajador/a (Evaluación de Leyes actuales y evaluación de necesidades)

ACCIÓN INICIAL:

- Evaluación en los centros de trabajo sobre las necesidades de las trabajadoras.
- Compartir soluciones en la red que se va a formar

4. PASOS A SEGUIR

A continuación se describen los pasos a seguir, fechas y responsables acordados por el grupo para iniciar la implementación de las propuestas anteriores:

- 1) Crear una red para identificar problemas concretos. Para el dos de abril, Rossana ha abierto la comunidad de aprendizaje en CAMAFU y agrega en Facebook el boletín de resultados.
- 2) Crear un folder en Google Drive para colocar todos los materiales de este curso y compartir el reporte del curso. Para el 11 de Marzo, Alexandra y Patricia.
- 3) Firmar una minuta de acuerdo del compromiso individual de las participantes del curso. Para Marzo 3, Elizabeth hacer el borrador y las participantes firman.
- 4) Alimentar los temas de discusión en la red. Para el dos de abril las participantes propondrán temas de discusión en la red.
- 5) Llegar a involucrar a los superiores mediante una presentación de los temas vistos en el taller. Para el 11 de marzo el grupo de ciudad de México tendrá la presentación.
- 6) Definir temas de aprendizaje específico
- 7) Cada grupo avanza el tema. Cada grupo nombró una persona que invite a la primera conversación virtual para continuar la discusión.
- 8) Proponer una quema prescrita.