



---

**Universidad de Valladolid**

**Máster en Estudios Feministas  
e Intervención para la Igualdad**

**Facultad de Educación de Palencia**

**Mujeres en el sector forestal en Castilla y  
León: barreras de género y participación en la  
toma de decisiones**

**Alumna: Alejandra Montes Diez**

**Tutoras: Fátima R. Cruz Souza y**

**María José Fernández Nieto**

## RESUMEN

El presente trabajo pretende exponer la situación de las mujeres forestales en Castilla y León respecto a los procesos de toma de decisiones. Para ello, analizamos las desigualdades de género que nos presenta la organización social *generizada* e identificamos las barreras de género que se extienden en el mundo laboral (división sexual del trabajo, segregación y brecha salarial). Por otro lado, se ha indagado en el papel de la mujer en el sector forestal, conociendo más sobre su formación y sobre el trabajo que realizan en él. Con esta investigación cualitativa, se han analizado las dificultades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones obteniendo, como resultado una serie de mejoras que se pueden aplicar al sector forestal para ayudar a las mujeres a acceder a él y alcanzar puestos relacionados con la toma de decisiones.

## PALABRAS CLAVE

Género, sector forestal, mujeres forestales, toma de decisiones, segregación vertical y segregación horizontal.

## ABSTRACT

This assignment aims to expose the situation of foster women in Castilla y León regarding decision-making processes. Because of this, we analyse the gender inequalities presented to us by the gendered social organization. Also, we identify the gender barriers that extend in the labour market (sexual division of labour, segregation and salary gap). On the other hand, the role of women in the forestry sector has been investigated, learning more about their education and the work they do in it. With this qualitative research, the difficulties for the participation of women in decision-making have been analysed. As a result, a series of improvements that can be applied to the forestry sector to help women to access it and reach positions related to decision making.

## KEY WORDS

Gender, forestry sector, forest women, decision-making, vertical segregation and horizontal segregation

## ÍNDICE

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Marco teórico .....</b>	<b>6</b>
2.1. Género como organización social .....	6
2.1.1. <i>Las barreras de género en el mundo laboral</i> .....	7
2. 2. Las mujeres en el sector forestal .....	12
2.3. La toma de decisiones en las áreas forestales .....	15
<b>3. Objetivos.....</b>	<b>18</b>
<b>4. El sector forestal de Castilla y León.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Metodología de investigación.....</b>	<b>20</b>
5.1. Técnica de recogida de datos .....	21
5.2. Participantes de la investigación .....	22
5.3. Codificación y categorización de los datos para el análisis de los resultados.....	23
<b>6. Análisis y discusión de los resultados.....</b>	<b>25</b>
6.1. Sector Forestal.....	25
6.2. Género .....	27
6.3. Formación y trabajo .....	29
6.4. Toma de decisiones .....	32
<b>7. Conclusiones.....</b>	<b>35</b>
<b>8. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>37</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>41</b>

## INDICE DE FIGURAS Y TABLAS

<b>Figura 1</b> Mujeres y hombres ocupados en España (2002-2022).....	8
<b>Figura 2</b> Hombres y mujeres ocupados por sector económico en España-2022 .....	10
<b>Figura 3</b> Brecha salarial de género de la Unión Europea y España -2021.....	12
<b>Figura 4</b> Hombres y mujeres ocupados en la silvicultura y explotaciones forestales en España (2008-2022) .....	14
<b>Figura 5</b> Diagrama de categorías y códigos del análisis de datos.....	25
<b>Figura 6</b> Nube de palabras sobre las actividades que hacen los hombres en el sector forestal de Castilla y León.....	30
<b>Figura 7</b> Nube de palabras sobre las actividades que hacen las mujeres en el sector forestal de Castilla y León.....	30
<b>Figura 8</b> Representación de las barreras y soluciones de las mujeres para el acceso a la toma de decisiones.....	32
<b>Tabla 1</b> Características de las participantes en la investigación .....	22
<b>Tabla 2</b> Organización de conceptos relacionados con el género y la toma de decisiones .....	27

## 1. Introducción

Con este Trabajo de Fin de Máster planteamos la siguiente cuestión ¿cómo es la situación de las mujeres forestales en Castilla y León respecto a la toma de decisiones? Esta pregunta es de gran relevancia social, ya que se ha pretendido exponer la realidad del significado del género en el sector forestal. Siguiendo las palabras de Follo et al. (2016) es de conocimiento común que las actividades relacionadas con el sector forestal de propiedad privada, han sido un sistema sociotécnico masculino, y ser propietaria o directiva forestal se considera una excepción interesante. La silvicultura es catalogada como un sector masculinizado, por lo que la lucha de igualdad de género en este aspecto, consiste en hacer ver que las mujeres podemos trabajar en el sector y estar en la toma de decisiones. Además, de reconocer las barreras que debemos enfrentar para poder llegar hasta allí.

Por lo que, con este estudio, se ha querido exponer la experiencia de mujeres forestales de Castilla y León en la toma de decisiones. De manera que, se analicen las desigualdades de género, se identifique la manifestación de las barreras de género, se reconozca la contribución del trabajo realizado por las mujeres y se analicen las dificultades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones, todo ello teniendo como contexto el sector forestal de Castilla y León.

Para poder lograr esos objetivos, se ha empezado exponiendo el marco teórico. Primero, con el estudio del género como organización social. Si bien es cierto que los estudios de género marcaron un punto de inflexión en las luchas feministas, aún las mujeres tenemos un papel concreto dentro de la sociedad. Somos partícipes de una vida social *generizada*, producida por tres procesos interrelacionados: simbolismo de género, género individual y la estructura de género. En este trabajo nos hemos centrado en la estructura de género y en la división de las actividades sociales como el trabajo, llevándonos al siguiente apartado, las barreras del género en el mundo laboral. En este punto, exploramos como las mujeres se enfrentan a un mundo laboral pensado para hombres y como el trabajo se divide de diferentes formas a causa del género: división sexual del trabajo, segregación vertical, segregación horizontal y la brecha de género.

Después vamos a extrapolar estas cuestiones al sector forestal para ver como influyen en la formación y el trabajo de las mujeres dentro de él. Posteriormente, llegamos a la parte de toma de decisiones, dónde vemos cómo los constructos sociales de género crean diferencias entre

hombres y mujeres en la dirección. También, encontramos barreras que impiden que las mujeres lleguen a altos cargos como pueden ser la falta de conciliación y corresponsabilidad.

Posteriormente, pasamos a la parte más práctica de la investigación. Conociendo más a fondo el contexto donde se ha desarrollado, que es en Castilla y León. Viendo las características de la comunidad y su sector forestal. A continuación, se plantean los objetivos que nos ayudarán a dar respuesta a la pregunta planteada al principio. Siguiendo con la investigación, nos encontramos con la metodología utilizada, la cual ha presentado un estudio cualitativo, con un enfoque narrativo, realizado a través de entrevistas semiestructuradas a mujeres participes del sector forestal y relacionadas con la toma de decisiones. En el apartado de análisis y discusión de los resultados, se han presentado las categorías y códigos resultantes del estudio, en las que hemos destacado: Sector Forestal, Género, Formación y Trabajo, y Toma de Decisiones. Todo ello fundamentado con citas textuales de las entrevistadas. Finalmente, llegaremos a las conclusiones. Donde hemos hecho una revisión de la consecución de los objetivos, obteniendo como resultados que el sector forestal es un sector masculinizado en el que la división de actividades también se ve afectado por el género y los constructos sociales, se han analizado desigualdades de género en los conceptos que se relacionan con mujeres y hombres, se han expuesto barreras que enfrentan las mujeres en el sector como la segregación horizontal y vertical, y como se manifiestan en el sector y, por último, se han encontrado barreras que afectan a las mujeres en el acceso a la toma de decisiones, destacando la doble jornada y la falta de estabilidad laboral que solo encuentran en el empleo en el sector público.

## 2. Marco teórico

### 2.1. Género como organización social

Los estudios de género y el movimiento feminista han marcado un punto de inflexión realizando avances y transformado la sociedad. Con la incorporación de las mujeres al mundo laboral y todas las luchas sociales y políticas que comenzaban en el siglo XIX, surgieron movimientos y teorías feministas que han tenido un gran impacto en la lucha contra la discriminación a las mujeres. “Las feministas empezaron a cuestionar diversas imágenes, representaciones, ideas y suposiciones desarrolladas por las teorías tradicionales respecto de las mujeres y lo femenino” (Gross y Mansour, 1995, p.85). En este contexto, Lengermann y Niebrugge-Brantley (1993) plantean la cuestión “¿Qué hay de las mujeres?” (p.355), como pregunta principal de la teoría feminista contemporánea.

Según Cobo (2005) “todas las sociedades están construidas a partir de la existencia de dos normatividades *generizadas*: la masculina y la femenina” (p.254). La división que se realiza a causa de ser hombre o mujer, es denominada por Harding (1996) como una *organización social generizada* del mundo, en la que participan tres procesos relacionados entre sí: simbolismo de género; identidad de género y estructura de género.

Se entiende el simbolismo de género como el resultado de asignar propiedades de género a diversas dicotomías percibidas que no suelen tener mucho que ver con las diferencias de sexo (Harding, 1996). Por ejemplo, la naturaleza es femenina y la ciencia es masculina. De esta forma sigue habiendo una diferencia de estatus simbólica entre los sexos, los hombres gozan de un excedente de valoración, mientras que las mujeres deben demostrar que son más de lo que se espera de ellas (Raquel Osborne, 2005)

Por identidad de género se entiende la identidad individual que es socialmente construida a partir de la percepción de las diferencias de sexo (Harding, 1996). Es decir, la identidad de cada persona se edifica a partir de si eres hombre o mujer, “así se crea un sujeto con unas expectativas, unos roles y unas posibilidades de ser u otras” (Cruz, 2012, p.30). Según García Colmenares (2000, p.51) “el género individual hace referencia a cómo se producen las discriminaciones contra las mujeres y las consecuencias de las mismas en sus vidas y profesiones”.

Por último, la estructura de género “consiste en el reparto de tareas y funciones sociales a partir de marcas sexuales, asignando tareas diferentes a hombres y a mujeres” (Cruz, 2012, p.30) Aquí se incluye la división sexual del trabajo (Brunet y Santamaría, 2016; Nuño, 2020), la división de los espacios productivo y reproductivo (García-Carpintero, 2022; Mazzei, 2013), que implican división de tareas y lo que se consideran conductas masculinas y femeninas (Urbiola y Vázquez, 2014). Cruz (2012) plantea que ambos géneros tienen problemas para romper con los papeles tradicionales y tener protagonismo en los “otros” ámbitos del mundo *generizado*.

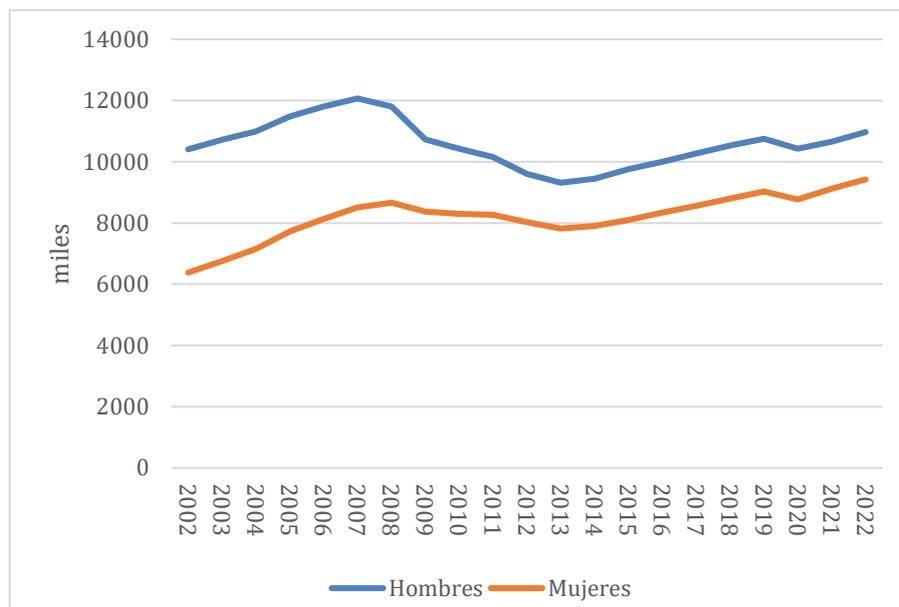
Con estos tres procesos se produce una jerarquización entre los géneros, de manera que los hombres representan valores positivos y ocupan posiciones en los espacios de poder. Estas discriminaciones basadas en roles y estereotipos de género (Cruz, 2006 y 2012) se presentan de diferentes formas: en el ámbito educativo (Fernández Palomo, 2016), en la política y liderazgo (García Beaudoux, 2015), en el acceso a oportunidades laborales (García Ael, 2015), discriminación salarial (Sánchez Mira, 2017), etc. En este trabajo nos centraremos en estudiar particularmente la estructura de género en el sector forestal y el papel de las mujeres en el mundo laboral.

### ***2.1.1. Las barreras de género en el mundo laboral***

Desde muy temprano, dentro del movimiento feminista se ha procurado la integración y la mejora de las condiciones de las mujeres dentro del mundo laboral, debido a que:

“La independencia económica ha sido siempre el primer paso para el reconocimiento pleno de los derechos individuales, pero independencia económica, visibilidad, reconocimiento social y presencia pública van asociados al trabajo productivo, considerado tradicionalmente una opción plenamente masculina, y solo temporal y complementariamente femenina” (Alario, 2020, p.147)

Si bien es cierto que las mujeres cada vez participan más en el mundo laboral en España, como muestra la figura 1, su participación sigue siendo inferior a la de los hombres. Se puede observar que, en el año 2002, la diferencia entre hombres y mujeres era de unos cuatro millones de personas, en cambio en 2022, la diferencia es de 1,5 millones de personas:

**Figura 1***Mujeres y hombres ocupados en España (2002-2022)*

Fuente: Elaboración propia a partir del INE, EPA, datos anuales desde el 2002 al 2022

Para ver por qué existe tal diferencia numérica en el mundo laboral entre hombres y mujeres, nos centraremos en el análisis de la estructura de género (Harding, 1996), a partir de cuatro conceptos clave sobre el reparto del trabajo, dependiendo de si eres hombre o mujer, que se han convertido en barreras para las mujeres a la hora de entrar y progresar en el mercado laboral:

#### 2.1.1.1. División sexual del trabajo:

Según Sánchez Bello (2012) “La división sexual del trabajo representa la existencia de un reparto social de tareas en función del sexo” (p.86). Para Lagarde (1996) la división del trabajo, está tan especializada para cada género, que se normaliza la creencia de que no es de hombres hacer ciertas cosas o que hay trabajos que no son femeninos y, por eso, no son adecuados para las mujeres. Estas divisiones por género “reproducen las relaciones de dominación del patriarcado, reforzando la subordinación de las mujeres, y la invisibilidad de su aportación en los procesos socio económicos” (Cruz, 2007, p.4). Lo que ha creado una separación entre “el espacio de lo productivo (conectado con el mercado, y por tanto fuente de poder, prestigio, autonomía, de existencia social, en fin) y el espacio reproductivo (espacio del trabajo no mercantil, gratuito, inmensurable al no ser intercambiado, sin experiencia social)” (Sampedro, 1996, p.27). Siendo el espacio de lo productivo adjudicado a los hombres y el espacio

reproductivo para las mujeres. Con la entrada de las mujeres al mundo laboral, también deben ocuparse del trabajo del espacio reproductivo, asumiendo “una doble jornada”. Bautista y Sánchez Soto (2017) definen este término como “la carga de trabajo que tienen las mujeres en sus hogares además de la que tienen en sus trabajos remunerados” (p. 45)

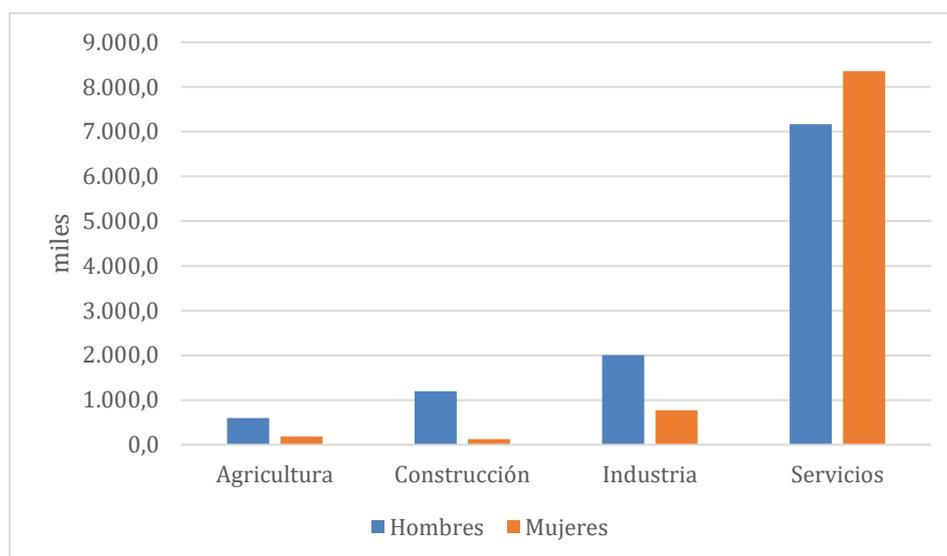
Por eso, un punto clave en el feminismo es la lucha por la corresponsabilidad y la conciliación. La primera tiene como objetivo que tanto hombres como mujeres se ocupen de los trabajos domésticos, de manera que las mujeres se desarrollen laboral y económicamente, y que los hombres se desarrollen también emocionalmente (Carrasquer, 2017). La segunda, tiene como objetivo hacer más fácil la compatibilidad entre el trabajo laboral y el trabajo doméstico. Según Carrasquer (2017) las instituciones europeas impulsan las políticas de conciliación de dos formas: la que incide en la dimensión temporal y la que se refiere a la disponibilidad de servicios para afrontar la demanda cotidiana de cuidados de personas.

#### 2.1.1.2. Segregación horizontal del trabajo:

Según Torres (2018):

La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres o mujeres en campos específicos, relacionados con estereotipos sexuales, que se basan en supuestas preferencias o habilidades en su desempeño. Así, los hombres eligen ingenierías en razón de su mejor capacidad espacial y matemática, o las mujeres eligen educación porque prefieren el trato con los niños (p. 234).

Esto hace que las mujeres se incorporen generalmente a cinco sectores: “*asistencia sanitaria; servicios sociales; educación; administración pública; venta al por menor*” (Rubio, 2008, p.12). En el siguiente gráfico podemos ver como alrededor de ocho millones de mujeres se dedican al sector servicios, siendo este el único sector en el que las mujeres superan a los hombres en número.

**Figura 2***Hombres y mujeres ocupados por sector económico. España -2022*

Fuente: Elaboración propia a partir del INE, EPA, datos anuales del 2022

Si nos fijamos en el tipo de ocupación según la situación profesional de las personas, en las dos únicas situaciones profesionales en las que las mujeres superan a los hombres en España en 2022<sup>1</sup>, son en “ayuda en la empresa o negocio familiar, en palabras de Ceja (2008) las mujeres en las empresas familiares tienen un papel secundario, y en “asalariado sector público”. Este último, según Bridusa et al. (2011) se debe a que en el sector público es más fácil la conciliación, por su flexibilidad y que existe una menor brecha salarial que en el sector privado

### 2.1.1.3. Segregación vertical del trabajo:

Según Anker (1998), la segregación vertical se refiere a la distribución de hombres y mujeres en la misma ocupación, pero con el género masculino con mayor probabilidad de estar en un grado o nivel más alto. Según Sarrió et al. (2002)

“Sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (p. 171).

<sup>1</sup> Ver Anexo A, dónde se puede ver la situación de hombres y mujeres ocupados según su situación profesional en España en 2022

La segregación vertical constituye el llamado “techo de cristal”, este término “describe los obstáculos artificiales e invisibles, fruto de prejuicios psicológicos y estructurales, que bloquean el acceso de la mujer a altos puestos ejecutivos de alto nivel” (Wirth, 2002, p.2).

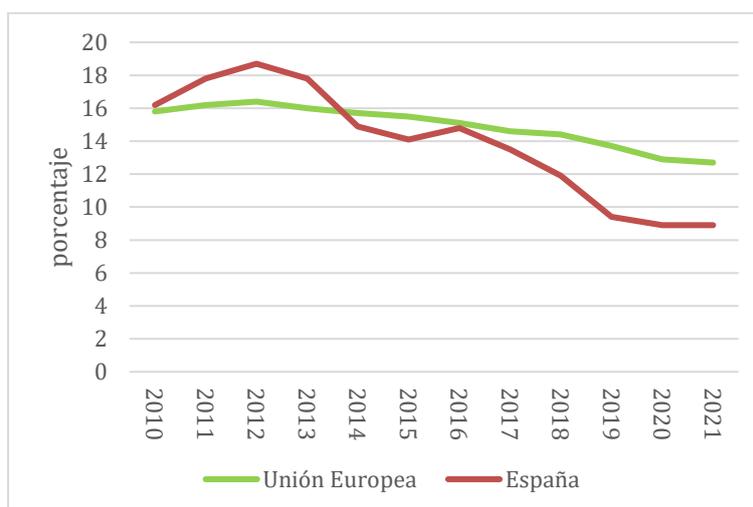
Siguiendo las palabras de Rubio (2008) muchos autores relacionan este impedimento con que las mujeres tienen menos acceso a la enseñanza superior, sin embargo, el “Informe de 2004 sobre la igualdad entre hombres y mujeres” de la Comisión Europea ya señalaba que las mujeres en Europa sobrepasaban a los hombres en el acceso a la educación superior. Entonces, es importante preguntarse por qué si la educación contribuye al ascenso laboral (Conroy et al., 1994) las mujeres no promocionan a los puestos de responsabilidad, si superan en porcentaje al número de hombres en cuanto a formación superior<sup>2</sup> (Martínez Ayuso, 2016). En respuesta a esta pregunta, tenemos que tener en cuenta las elecciones de las titulaciones (Ibarra, 2000), según Sarrió (2004) las titulaciones de ciencias, ocupadas mayoritariamente por hombres, suelen llevar a puestos de más prestigio, y las carreras de humanidades, ocupadas generalmente por mujeres hacia puestos relacionados con la administración. Elder et al. (2002) plantean cuatro razones de por qué las mujeres se centran en esas titulaciones: la temprana edad de elección de los estudios, las creencias sobre la capacidad de las mujeres para desarrollar diferentes tareas, la influencia de las familias y la “doble jornada” antes mencionada.

#### 2.1.1.4. Brecha salarial:

“Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Comisión Europea, 2014, p.2). En 2021, según los datos que ofrece Eurostat (2023), las mujeres españolas han ganado un 8,9% menos que los hombres, mientras que la media europea está en 12,7%, y desde el año 2014, siendo el pico en 2016, España ha reducido la brecha salarial considerablemente comparándolo con la media europea.

---

<sup>2</sup> Ver Anexo B, el cual muestra un gráfico sobre graduados/as que están trabajando en 2019 en España

**Figura 3***Brecha salarial de género de la Unión Europea y España - 2021*

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, Sustainable development indicators, Gender equality, datos anuales actualizados en 2023

Según Blas y Estrada (2021), la brecha salarial afecta al crecimiento económico a largo plazo, a más discriminación de género, menos renta per cápita tiene un país. Por lo que el no reconocimiento salarial de la mujer al trabajo, es un problema de riqueza para el país.

Como hemos podido ver las mujeres tienen que superar muchas barreras para alcanzar un trato igualitario a los hombres en el mercado laboral. Tal como comenta Alario (2020)

Las mujeres hemos naturalizado el trabajo productivo, pero en un mercado laboral con reglas de funcionamiento androcéntricas, de forma que solo las mujeres que pueden “trabajar como los hombres”, bien porque no tienen personas dependientes a su cargo o porque cuentan con ayuda doméstica (mujeres también) que las libera de esas actividades, pueden alcanzar la integración plena. (p. 150)

Ahora, es importante ver cómo todas estas barreras del mercado laboral afectan a las actividades que realizan las mujeres en el sector forestal y cómo ello repercute en su participación en la toma de decisiones.

## **2. 2. Las mujeres en el sector forestal**

Antiguamente, los montes y bosques se utilizaban dependiendo de las necesidades de las personas que vivían en el entorno, sin prestar atención a la capacidad de producción que estos tenían. De los montes se extraía productos maderables y no maderables. Se utilizaba como

cobijo y resguardo, y para el ocio. “Los ecosistemas forestales constituyen una de las unidades de paisaje natural más complejas en cuanto a función, estructura y dinámica” (Gracia et al., 2005, p. 403).

En España, según el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, los ecosistemas forestales tienen una superficie de alrededor de 26 millones de hectáreas. En nuestro país, la principal producción de interés comercial obtenida en los terrenos forestales es la madera, cuyo valor se estima en 800 millones de euros al año” (Gracia et al, 2005, p.405). Además, hay otros productos no maderables, como setas, castañas, piñones, resinas, corcho... entre otros, que son extraídos y tienen también interés comercial. La pesca, la caza y el turismo son también actividades ligadas al sector forestal y producen beneficios y trabajo. Así, “la gestión de los montes españoles incluye entre sus objetivos el disfrute controlado y racional de los mismos, compatible con los aprovechamientos tradicionales. (Gracia, 2005, p.406)

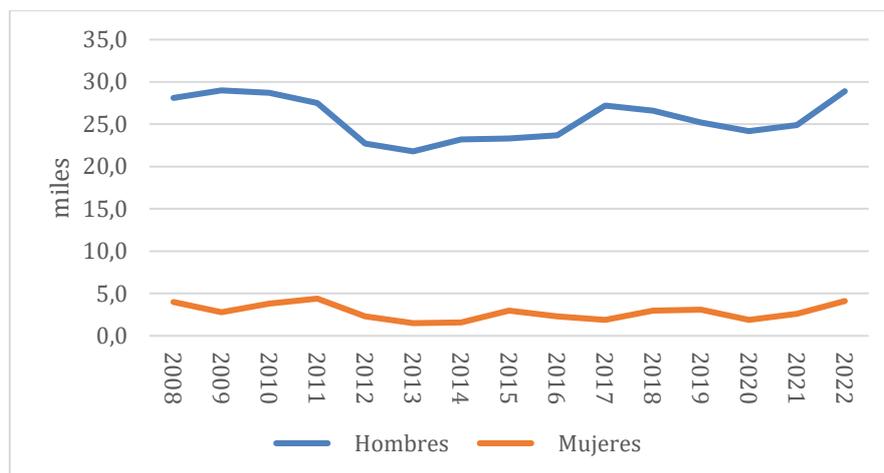
Por otro lado, gracias a los terrenos forestales obtenemos otros beneficios y servicios ecosistémicos, como pueden ser la protección que nos ofrece frente a la erosión, la regulación de las cuencas hídricas, la conservación de la biodiversidad y fijación del CO<sub>2</sub>, el cual es el gas principal de efecto invernadero (GEI). El sector forestal según Rodríguez-Chaves (2022)

contribuye a la satisfacción de muchas de las actuales demandas de la sociedad (*cobeneficios* ambientales y sociales): creación de riqueza y empleo en el medio rural; lucha contra el cambio climático, por el papel de los bosques como sumideros de CO<sub>2</sub>; generación de energías alternativas no contaminantes y reducción de la combustibilidad del monte a través de la biomasa forestal; y regulación de avenidas, control de procesos erosivos y contribución al mantenimiento de la calidad del agua (p.147)

Algunos estudios (Andersson y Lidestav,2016; Andersson et al., 2018) mencionan que el sector forestal está mayoritariamente dominado por hombres y asociado con una comprensión tradicional de la masculinidad. Si nos fijamos en la figura 4, entre el año 2008 y 2022, hay alrededor de 20 mil hombres más que mujeres en la rama de actividad relativa a la silvicultura y explotaciones forestales en España. Lidestav (2010) sugiere que la diferencia numérica es una de las principales razones por las que a las mujeres les resulta difícil identificarse con el sector forestal y el papel de propietaria en él.

## Figura 4

*Hombres y mujeres ocupados en la silvicultura y explotaciones forestales en España. 2008-2022*



Fuente: elaboración propia a partir del INE, EPA, datos anuales del 2008 al 2022

Incluso en las investigaciones relacionadas con los bosques, la mención de las mujeres es muy reducida. Banerjee y Bell (2007), revisaron artículos, reseñas de libros, comentarios y otras publicaciones en revistas interdisciplinarias de ciencias sociales y ambientales entre 1980 y 2005 y revelaron que solo el 3,9% contenían las palabras sexo, género o feminismo.

Como exponen Asher y Varley (2018) los campos y bosques son espacios sujetos al género. Según Andersson et al. (2019) la connotación masculina de la silvicultura se debe a que históricamente siempre ha sido un trabajo de recolección manual, físicamente exigente, con asociaciones prácticas y simbólicas con los hombres. Después de la introducción de métodos mecanizados en las actividades del sector forestal, ya no existe una necesidad para la fuerza y la resistencia física. Además, la búsqueda de la producción de productos forestales de manera más productiva y sostenible, ha hecho que haya un interés mayor en la planificación y gestión forestal, produciendo un aumento en la introducción de nuevas tecnologías y la emersión de nuevos trabajos. Esto “ha llevado a que se definan y requieran otras competencias y habilidades en la silvicultura, y la proliferación de gerentes forestales profesionales” (Andersson et al., 2019, p.180). Todo ello ha dado como resultado la necesidad de nueva formación en el sector. Sí bien es cierto que no muchas mujeres forman parte del sector forestal<sup>3</sup>, ellas llegan a formaciones más altas, que buscan cumplir el perfil de los nuevos trabajos.

<sup>3</sup> Ver Anexo C, en el que se muestra un gráfico de Estudiantes graduados en ciencias forestales por sexo en España en 2015

Tras el análisis de las mujeres en el sector forestal, debemos hacernos la pregunta de por qué es necesaria la entrada de mujeres al sector forestal. Por un lado, el acceso de las mujeres en este sector es parte de la lucha feminista por la justicia de entrar en trabajos considerados de hombres. Por otro lado, el aumento de la participación en este sector es beneficioso, tanto para España como a nivel mundial, gracias a los beneficios que el sector forestal tiene. Pero no es solo una cuestión de entrar como trabajadoras en el sector forestal, como hemos comentado sobre el techo de cristal, también es necesario analizar en qué condiciones están las mujeres en el sector forestal y su participación de en los procesos de toma de decisiones.

### **2.3. La toma de decisiones en las áreas forestales**

Las mujeres han conseguido participar más en el mundo laboral y en el sector forestal, pero “la participación de las mujeres en la toma de decisiones apenas ha seguido el ritmo de los cambios anteriores” (Mwangi et al., 2008, p.2).

Según Agarwl (2003) la exclusión de las mujeres en la toma de decisiones del sector forestal se debe a las barreras derivadas de las construcciones culturales de los roles de género, a las responsabilidades y el comportamiento que se espera de cada género, a las barreras logísticas relacionadas con los tiempos y la duración de las reuniones organizativas, y al sesgo masculino en las actitudes de quienes promueven la silvicultura.

A pesar de tener obstáculos, “un estudio reciente mostró una mejora significativa en la calidad de los bosques, especialmente donde las mujeres están involucradas en las tomas de decisiones” (Maizen-Dick et al., 2008, p.5). Siguiendo las palabras Agarwl (1997), la mejora de los resultados en presencia de las mujeres se debe a las diferencias de género. Las mujeres han sido las principales recolectoras de productos forestales y están más familiarizadas con el bosque que los hombres. Además, al ser las responsables del cuidado de la familia, es más probable que les afecte las condiciones que presenta el bosque y, por ello, tengan tendencia a conservar y reducir la presión sobre los recursos forestales. Mientras que las mujeres se han dedicado a actividades relacionadas con los cuidados y desarrollan, lo que Lidestav y Magnus (2000) mencionan como una *racionalidad de la responsabilidad*, los hombres se orientan más a la parte técnica-económica del sector

Agarwal (2010) también destaca la importancia de observar la relación bidireccional entre la participación de género en el manejo forestal y los recursos. Los hombres y las mujeres tienen intereses diferentes en los productos forestales y obtienen diferentes resultados en relación con los problemas medioambientales. Guzmán Cáceres y Pérez Mayo (2005) afirman que esto se

debe a la diferencia que existe en la escala de valores de un género y otro, debido a la dispar experiencia laboral a causa de la división sexual del trabajo. Lo que produce, que la participación de las mujeres en la toma de decisiones mejore significativamente la regeneración de los bosques (Agarwal, 2010), reduce la incidencia de la tala ilegal y otras actividades no autorizadas (Agarwal 2003) y su presencia en los grupos de usuarios de los bosques mejore la capacidad de manejar y resolver conflictos (Westerman et al. 2005).

Maizen-Dick et al. (2011) plantean que algunos investigadores se han interesado en estudiar las variables que ofrecen hombres y mujeres en el manejo forestal, obteniendo que los grupos de toma de decisiones compuestos solo por mujeres se les suele otorgar recursos forestales de mínima calidad y a menudo carecen de información. Los grupos compuestos íntegramente por hombres no adoptan prácticas de regeneración y no plantean otras inversiones forestales. En cambio, los grupos mixtos, compuestos por hombres y mujeres, en igualdad numérica, se complementan entre sí usando las fortalezas de cada género.

Según Follo et al. (2016) “Desde el punto de vista de la investigación y de las políticas, son consideradas “nuevos propietarios de los bosques”” (p.175). Esto se debe al número tan bajo de propietarias. Si nos centramos en el contexto del país, encontramos que el número de superficie forestal de titularidad privada en España, según el iuFOR (2023), es del 66%, siendo el 23% de este número propietarias. En Castilla y León, el cuál va a ser el contexto de la investigación, encontramos que según el Anuario Estadístico de Castilla y León (2019), el 49% es superficie forestal privada<sup>4</sup>. Por lo que el porcentaje de mujeres propietarias se reduce aún más. Muchos propietarios privados de estas zonas son a pequeña escala. De acuerdo con Follo et al. (2016), estos propietarios a pequeña escala, por lo general, también se dedican a la agricultura y toda la propiedad, formada por el área forestal y el área de la agricultura, constituye el sustento de la familia. Los cambios estructurales en la agricultura, ganadería, la silvicultura y en el estilo de vida de las personas, ha hecho que actualmente se cuestione las propiedades agrícolas y forestales como sustento y suministrador de ingresos para las familias. “En términos generales, los lazos entre el propietario y la tierra se disuelven gradualmente y son remplazados por una relación de propiedad caracterizada por poca o ninguna participación en el manejo del bosque” (p.174). Por lo que el resultado de esto se traduce en propiedades muy pequeñas, sin ningún o muy poco cuidado, muchas veces con propietario desconocido o

---

<sup>4</sup> En el anexo D, podemos ver la división de la superficie pública y privada de Castilla y León

con un propietario sin conocimiento forestal. Lo que se traduce en un problema para los incendios, la industria y para el propio sector.

Es importante que las mujeres sean parte de la toma de decisiones, en palabras de Coleman y Mwangi (2012) “particularmente en el sector forestal, la participación se ha visto como un camino hacia la mejora de la gobernanza, la promoción del uso y la gestión sostenibles, al mismo tiempo que se mejoran los beneficios y las oportunidades de los medios de subsistencia” (p. 193) Siguiendo las cifras de iuFOR (2023), en España el 6% de mujeres está en cargos de gerencia y alta dirección

Los estudios muestran que las diferencias entre hombres y mujeres en la propiedad forestal y en la dirección no son sólo numéricas, sino que también se ven reflejadas en la forma de dirigir sus propiedades (Lidestav y Magnus, 2000; Achdiawan et al., 2014; Agarwal, 2010). Si bien es cierto, que tanto los números como los valores a los que dan prioridad unos y otras a la hora de dirigir, se deben a la organización social *generizada* a la que estamos sometidos. . Las mujeres tenemos que sortear muchas barreras en las cuestiones laborales por nuestro género, desde la división sexual del trabajo, en las que cargamos con “una doble jornada”; la segregación horizontal, dónde debemos cumplir con unos trabajos en concreto; la segregación vertical, que no nos deja acceder a puestos de dirección y gerencia; y la brecha laboral, por la que nuestro sueldo, en comparación con los hombres, es menor.

Tras habernos situado en cómo organiza el género la sociedad a través de los tres procesos que plantea Harding (1996): simbolismo de género, identidad de género y estructura de género. Hemos profundizado en este último, conociendo como se dividen las actividades sociales en relación con el trabajo, formando barreras en el mercado laboral. Estos obstáculos han incidido también en el sector forestal haciendo que la participación de las mujeres en el sea reducida y aún más en la toma de decisiones de este sector. Por lo que hemos planteado la siguiente investigación centrándonos en la situación de mujeres forestales en relación con la toma de decisiones.

### 3. Objetivos

A partir del marco teórico sobre las cuestiones de género y ver que los estudios muestran una participación desigual de las mujeres en el sector forestal, surge la pregunta central de este trabajo de investigación **¿cómo es la situación de las mujeres forestales en Castilla y León y su participación en la toma de decisiones en el sector?**

Para intentar dar respuesta a esta cuestión se plantean los siguientes objetivos:

#### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la situación de las mujeres forestales y su participación en procesos de toma de decisiones en el sector forestal de Castilla y León

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las desigualdades de género en el sector forestal en Castilla y León
- Identificar cómo se manifiestan las barreras de género en el trabajo del sector forestal en Castilla y León
- Reconocer la contribución del trabajo realizado por las mujeres en el sector forestal
- Analizar las dificultades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector forestal en Castilla y León

## 4. El sector forestal de Castilla y León

El estudio se realiza con mujeres del sector forestal de Castilla y León, por lo que es importante acercarnos brevemente a las características de esta comunidad y de su sector forestal.

Castilla y León es una comunidad autónoma con una superficie de más de 94 mil km<sup>2</sup>, siendo la más extensa de España y una de las más extensas de Europa. Además, gran parte de su territorio son zonas rurales. A pesar de su gran extensión, Castilla y León cuenta con una baja densidad de población, con una media de 27 habitantes por km<sup>2</sup> y alrededor del 90% de los municipios tienen menos de 100 habitantes. Es la comunidad que más municipios tienen en España (2248), siendo el 27,6% de todo el país, pero aproximadamente la mitad de los habitantes de Castilla y León viven en 12 de los municipios<sup>5</sup> (las 9 capitales de provincia, junto con Miranda de Ebro, Aranda de Duero y San Andrés de Rabanedo).

Cruz (2006, p. 70) plantea que “la identidad de lo rural siempre ha estado, o ha sido, vinculada a las actividades agrarias y ganaderas, tanto a nivel económico, como sociológico y estético”, pero a causa de la modernización y desagrarización del medio rural este sector ha perdido muchos trabajadores. Según datos del INE, en 2022, el 6,6% de personas de Castilla y León se dedicaban al sector de la agricultura, ganadería y silvicultura. En cambio, el sector servicios es el que más empleo ofrece, manteniendo el 71% de personas ocupados en Castilla y León. En relación con los bosques, la superficie forestal de Castilla y León, relativa a bosques, es de un 31%, lo que es equivalente a 1/6 de la superficie nacional.<sup>6</sup> Según el Informe CES (2020):

“Las masas forestales en Castilla y León se están aprovechando por debajo de su potencial pues se corta el 39% del crecimiento forestal, porcentaje similar al valor reportado para el conjunto de España (41%) pero notablemente inferior al 75% de promedio europeo” (p.12).

Los productos que nos ofrecen los bosques de Castilla y León son la madera; productos micológicos; resina, de la cual somos líderes nacionales en producir y transformar resinas naturales, teniendo 4 de las 5 fábricas existentes; piñón, siendo Castilla y León líder nacional en producir piñones; castañas; corcho; caza y pesca<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> En el Anexo E, se puede ver un gráfico sobre el tamaño de los municipios en Castilla y León

<sup>6</sup> En el Anexo F, podemos ver un mapa de los cultivos y superficies naturales de Castilla y León

<sup>7</sup> En el Anexo G, podemos ver más información sobre estos productos.

## 5. Metodología de investigación

A través de la fundamentación teórica de este trabajo hemos visto como el género es un factor determinante en la realidad social, provocando la vida social *generizada* que denomina Harding (1996) en la que participan tres procesos distintos, pero relacionados entre sí: simbolismo de género, género individual y la estructura de género. Dentro de este último y en relación con las divisiones de las actividades sociales, vimos las barreras que el mundo laboral pone a las mujeres, de las que hemos destacado la división sexual del trabajo, la segregación vertical y horizontal y la brecha salarial.

Posteriormente, se ha tratado el tema de las mujeres en el sector forestal y cómo el mercado laboral forma parte de este sector. Con la pregunta de por qué es importante que las mujeres formen parte del sector forestal, además de por la integración de la mujer en “trabajos de hombres”, hemos dado paso a la importancia del sector forestal, teniendo en cuenta el contexto español y el de Castilla y León. Dentro de esta sección, hemos visto la relación del sector forestal con los propietarios y con la dirección del mismo. Llegando finalmente al contexto en el que se desarrolla la investigación, conociendo Castilla y León más a fondo, prestando especial atención a su sector forestal.

Debemos destacar que todo ello está planteado desde una perspectiva de género, ya que según las palabras de Rodríguez Sáez (2023):

“es preciso contar con estudios e investigaciones que reflejen, claramente, la realidad de mujeres y hombres, pues constituyen un elemento indispensable para un mayor desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades, y con ello, hacer visibles las desigualdades que aún perduran en nuestra sociedad” (p.1)

Para dar forma a este proyecto de investigación y cumplir los objetivos propuestos, se utilizará una metodología cualitativa. Denzin y Lincoln (2005) la definen de esta manera:

Es una actividad localizada en un cierto lugar y tiempo que sitúa al observador en el mundo. Consiste en una serie de prácticas interpretativas y materiales que hacen al mundo visible. Estas prácticas transforman el mundo. Convierten al mundo en una serie de representaciones [...]. En este nivel la investigación cualitativa implica un acercamiento interpretativo y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian los objetos en sus escenarios naturales, intentando

dar sentido a, o interpretar los fenómenos en términos de los significados que las personas les dan (p.3)

Para desarrollar una investigación cualitativa, según Guerrero (2016), debemos seguir los siguientes pasos: definir el problema, hacer el diseño del trabajo, recoger los datos, analizar los datos y validar la información. El problema que planteamos en este estudio es **¿cómo es la situación de las mujeres forestales en Castilla y León y su participación en la toma de decisiones en el sector?** Para poder llegar hasta ella, hemos diseñado un trabajo basado en un enfoque narrativo, en el cual “el investigador recolecta datos sobre las historias de vida y experiencias de determinadas personas para describirlas y analizarlas” (Salgado Lévano, 2007, p.72). Según Creswell (2005) el enfoque narrativo también puede ser una forma de intervención, ya que al contar una historia ayuda a procesar cuestiones que no estaban claras. Para la recogida de datos, se pueden utilizar diferentes técnicas: la observación, la observación participante, la entrevista, la entrevista grupal, el cuestionario y el grupo de discusión (Salazar-Escocia, 2020). En esta investigación se ha utilizado la entrevista. Entre los diferentes tipos de entrevistas, se ha empleado la técnica de entrevistas semiestructuradas (Kvale, 2011) Para ello, se diseñó un guion de preguntas predefinidas<sup>8</sup>, pero permitiendo la flexibilidad para explorar temas que puedan surgir durante la entrevista a través de preguntas secundarias. Para el análisis se han creado categorías y códigos, fundamentados por citas textuales de las mujeres entrevistas, de forma que se valide la información aportada.

### **5.1. Técnica de recogida de datos**

Adentrándonos más a fondo en la recogida de datos, durante el mes de junio de 2023, se han realizado ocho entrevistas semiestructuradas, partiendo de un guion con preguntas ya establecidas, que ha servido como guía. Sin embargo, estas preguntas no eran cerradas, es decir, el guion era flexible y ha permitido que surjan otras preguntas nuevas de interés, lo que ha proporcionado información valiosa para la investigación.

El guion estaba formado por 20 preguntas relacionadas con el trabajo y formación de las entrevistadas, su experiencia en el sector forestal, la actividad forestal en Castilla y León, el género y su papel dentro de él y sobre quién participa en la toma de decisiones. Las preguntas

---

<sup>8</sup> En el Anexo H, se puede ver el guion de las entrevistas

se han formulado de manera que tengan una respuesta abierta basada en las experiencias y vivencias de las entrevistadas.

La duración de las entrevistas ha estado en torno a 25 minutos, que se realizaron mediante llamadas telefónicas. Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las participantes, cuyo nombre será anónimo. Posteriormente, estas grabaciones han sido transcritas y analizadas a partir de un proceso de codificación y categorización.

## 5.2. Participantes de la investigación

En cuanto a la elección de los perfiles de las ocho participantes, se debe a que estas mujeres son o han sido partícipes en la toma de decisiones en sus diferentes trabajos y proyectos. Estas mujeres trabajan o han trabajado en el sector forestal de Castilla y León de diferentes maneras: desde la gerencia de asociaciones, siendo parte de fundaciones y asociaciones cooperativas, trabajando para las diputaciones provinciales, propietarias, capataces de cuadrillas, castañicultoras, coordinadoras de investigaciones y proyectos, dirección de viveros entre otros. Por lo que nos aportan una amplia perspectiva del sector forestal.

A continuación, en la tabla 1, podemos ver las características de las participantes

**Tabla 1**

*Características de las participantes en la investigación*

<b>Participante</b>	<b>Trabajo realizado en el sector</b>	<b>Formación relacionada con el sector</b>	<b>Provincia</b>	<b>Años en el sector</b>
E1	Trabaja como capataz forestal en cuadrillas de diputación	Técnico en la Escuela de Capataces	Ávila	19 años
E2	-Trabajó en una empresa forestal haciendo obras de jardinería y restauración forestal al uso. -En la administración coordinando cuadrillas de trabajos forestales y de incendios - En una fundación de Castilla y León relacionada con la gestión pública de área natural -Gerente de una federación	Ingeniera de montes	Zamora	Más de 10 años

E3	Trabaja en una sociedad cooperativa como consultora ambiental	Ingeniería forestal y de montes	Soria	Más de 18 años
E4	-Trabajó en incendios -Asistencia técnica para la administración -Realizó trabajos de propiedad en el servicio territorial de una provincia de CyL -En un taller de empleo de viveros forestales y de tratamiento silvícola -Trabaja como ingeniera técnica forestal en un organismo público	Ingeniera Técnica Forestal e Ingeniería de Montes	Zamora	sobre 24 años
E5	-Extinción de incendios -Coordinadora en programas de prevención de incendios -Llevando un grupo de debate a nivel nacional sobre incendios -Trabaja en una fundación sobre el sector	Técnico Forestal Ingeniera de Montes	Valladolid	24 años
E6	- Trabajo en una consultoría sobre arbolado urbano - Proyectos enlazados con el doctorado - Año de postdoc en un país europeo - En una fundación de desarrollo forestal	Ingeniera de Montes. Máster de Cooperación y Gestión de Proyectos. Doctorado.	Trabaja en Soria	Más de 14 años
E7	Castañicultora		Zamora	12 años
E8	Propietaria de explotaciones		Zamora	Más de 30 años

### 5.3. Codificación y categorización de los datos para el análisis de los resultados

“Una de las características de la investigación cualitativa es la paradoja de que, aunque usualmente son pocas las personas a quienes se estudia, la cantidad de información obtenida es muy grande” (Álvarez-Gayou, 2003, p.187).

Tras haber realizado las transcripciones de las entrevistas, pasamos a ordenar la información a través de un proceso de codificación. Codificar consiste en asociar la información obtenida en clases o categorías que la investigadora considera que tienen un tema común. Dentro de estas categorías, encontramos los códigos, que son “etiquetas que permiten asignar unidades de significado a la información descriptiva o inferencial compilada durante una investigación. En otras palabras, son recursos mnemónicos utilizados para identificar o marcar los temas específicos en un texto” (Fernández Núñez, 2006, p.4). Así, en el proceso de análisis de los datos, procedemos a destacar información relevante contrastando y cotejando las diferentes respuestas de las entrevistadas. Para ello, utilizamos el programa QDA Miner Lite, una herramienta informática para el análisis de datos cualitativos que nos permite ordenar los datos obtenidos en las entrevistas y con el que realizamos la categorización y la codificación de los mismos.

## 6. Análisis y discusión de los resultados

A continuación, se presenta el análisis de los datos recogidos en las entrevistas. Han surgido cuatro categorías principales: sector forestal, género, formación y trabajo y toma de decisiones. En el siguiente diagrama podemos ver estas categorías y sus códigos correspondientes:

**Figura 5**

*Diagrama de categorías y códigos del análisis de datos*



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas

### 6.1. Sector Forestal

Como hemos podido ver en la fundamentación teórica existe una dominancia de los hombres en el sector forestal y diversos autores como Andersson y Lidestav, (2016) o Andersson et al. (2018) hablan sobre su masculinización. Volviendo a repetir las palabras de Lidestav (2010), la masculinización del sector es una de las principales razones por las que a las mujeres les resulta difícil identificarse con él. Una de las participantes expone: “la parte de la agricultura y la silvicultura parece un poco vetada a las mujeres” (E3). Otra participante dice: “Bueno yo creo que hay... que lleva una tradición ¿no? tradicionalmente es un sector bastante más

masculinizado desde siempre y parece que todo lo que tiene que ver con el monte pues es todo muy masculino” (E5)

Otro de los códigos es la desvinculación, como hemos visto en palabras de Follo et al. (2016), los lazos entre propietarios y la tierra se disuelven gradualmente. Lo que nos ha llevado a un desconocimiento del sector forestal,

“La mayoría no lo conocía (el sector forestal), con lo que les parecía algo como extraño, desconocido, no tenían una opinión del sector, con lo que tampoco... Luego, bueno, eso sí que hay una opinión así de que es un sector masculinizado, eso sí les llama la atención” (E6)

Además de un alejamiento de los jóvenes y el medio rural. También este alejamiento de los jóvenes del medio rural en Castilla y León, se debe a que la gran parte de la población de esta comunidad autónoma se congrega en las principales ciudades, alejándose del medio rural y de las actividades relacionadas con él, como es la silvicultura (Cruz, 2006):

“El sector forestal es que no se conoce, es totalmente desconocido, es que a ver hay una barrera. [...] Yo creo que esa ligazón que ciertas generaciones teníamos con nuestros pueblos y con nuestras explotaciones ahora mismo ha habido un salto y hay una barrera entre los jóvenes y el medio rural y es que es así es esa evolución que hemos sufrido pues y estamos viendo que no hay, si quiera tampoco agrónomos, que es que no hay voluntad de entrar a formar parte ni del sector de la agronomía ni del sector forestal, hay pocos alumnos en general” (E2)

Por otro lado, las personas que se encuentran dentro de las actividades forestales son conscientes de toda la importancia que estas tienen y creen en el potencial que nuestra comunidad autónoma tiene. En el marco teórico, Gracia et al. (2005) y Rodríguez-Cahves (2022), nos planteaban los grandes beneficios del sector forestal y las entrevistadas lo confirman:

Yo creo que tiene un potencial altísimo, al final es una comunidad autónoma con muchísima superficie forestal y potencialmente pues toda la gestión forestal y toda la actividad que rodea nuestro sector dentro de la comunidad autónoma pues tiene un potencial tremendo (E6)

Con esto podemos decir, que realmente, desde la experiencia de las mujeres forestales en Castilla y León, el sector está masculinizado. Además de que la desvinculación gradual que existe ha llevado a un desconocimiento del sector. También, potenciado por el distanciamiento de los jóvenes al medio rural y a la silvicultura debido a la distribución urbanita de la población. Si bien es cierto, que esta comunidad cuenta con un gran potencial forestal.

## 6.2. Género

Como hemos visto en la segregación horizontal del trabajo, según planteaba Torres (2018) los trabajos se dividen según estereotipos, supuestas preferencias o habilidades. Por lo que se ha creído que las mujeres no podemos desempeñar trabajos forestales (Lagarde, 1996). Las participantes plantean: “Nosotros tenemos en la cabeza que el sector forestal es un trabajo de mucha fuerza y esfuerzo, con lo cual lo tienen que hacer los hombres, bueno ahora se ha modificado” (E7).

En la siguiente tabla se presentan los conceptos, que han aparecido en la investigación asociados al trabajo forestal y que son utilizados para justificar y legitimar la segregación laboral por sexos, clasificados en positivo y negativo, dependiendo de la connotación que se le asocia a cada uno:

**Tabla 2**

*Organización de conceptos relacionados con el género y la toma de decisiones*

	Hombres	Mujeres
Positivos	Fuerza física Autoridad Autoestima Seguridad	Comunicadoras Humildes Flexibles Empáticas
Negativos	Competitivos Impacientes Tajantes Bruscos	Falta de fuerza física Falta de autoridad Falta de autoestima Inseguridad

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas

Los conceptos de “fuerza” y “autoridad”, o la falta de esta, son muy repetidos durante el texto. El primero es utilizado con asiduidad a la hora de referirse a la cuestión de por qué hay pocas

mujeres en el sector o por qué las mujeres no participan en él. El segundo concepto se relaciona con la toma de decisiones y con el inconveniente de que algunas personas desautoricen a las mujeres, cuando son ellas las que lideran el trabajo:

Es cierto que en el momento en el que yo voy acompañada de un varón, aunque sea alguien que está muy por debajo de mí en cuanto a la responsabilidad dentro del proyecto, siempre percibes que esa persona recibe más atención [...] porque reconocen en el hombre la figura de autoridad y tardas mucho más tiempo y te lleva mucho más trabajo conseguir tanto la confianza, como la valoración por parte de cierto perfil que... con el que tienes que trabajar en el ámbito rural (E6)

El resto de conceptos son utilizados durante las entrevistas al describir las diferencias existentes en los planteamientos y las actividades que realizan hombres y mujeres. Aquí podemos ver dos extractos que lo ejemplifican: el primero es “Los hombres quizás tengan un estilo más de competencia, de nosotros ya lo sabíamos ya estaba hecho” (E3) y el segundo

Bueno, yo creo que fíjate, que las mujeres son más dialogantes, más comunicativas y más humildes [...]pero yo creo que las mujeres toman más en consideración a los compañeros, comparten más con ellos sus ideas y al final salen unas decisiones mejores y más ricas, porque son más creativas, no compiten tanto” (E4)

Todos estos conceptos coinciden con la división sexual del trabajo, cumpliendo con la división de tareas sociales en función del sexo (Sánchez Bello, 2012) De manera que las mujeres están ligadas a características de cuidados como son la empatía, la comunicación, la flexibilidad, entre otros y los hombres relacionados con características más técnicas-económicas como son la fuerza, la autoridad, la autoestima, etcétera.

Estos estereotipos y conceptos ligados al género se relacionan con la idea de tradicción y de que es “algo cultural”. Aquí volvemos a ver la identidad de género, planteada por Harding (1996), y la gran valoración de los hombres, como mencionaba Osborne (2005) representando al hombre con fuerza física, con determinación, siendo el motor económico de la familia, entre otros. Mientras la mujer debe demostrar que son más de lo que se espera de ellas:

Por un lado, son cuestiones completamente culturales, quiero decir que, que... que los trabajos de campo los ejecuten hombres, pues tienen un arraigo cultural, o sea mujeres que se dediquen a cortar madera o que estén en cuadrillas forestal hay muy pocas por

las características del trabajo también por la dureza física. Porque es muy cultural, y pues relacionado con altos cargos creo que eso sucede en todos los sectores (E6)

El objetivo de estas mujeres dentro del sector es alcanzar la igualdad dentro de él. El reconocimiento de las capacidades de las mujeres en su trabajo es un gran problema que se presenta en el sector. “Yo si he coincidido con mujeres y bueno trabajando a rendimiento, igual o mejores que los hombres” (E1). Aquí volvemos a ver como las mujeres tienen que demostrar que son más de lo que se espera de ellas:

Muchas veces a la hora de decidir quién hace, representa, ocupa cierta posición en un proyecto, una actividad, se me ha elegido a mí, espero que, en igualdad de condiciones, de capacidad de un hombre, pero porque interesaba tener a una mujer...por balancear el tener el equipo más balanceado. Entonces eso yo creo que a veces por pues podrían haber elegido a la otra persona, pero me han elegido a mí por ser mujer (AR6)

En esta categoría concluimos con que realmente el sector forestal sufre segregación horizontal del trabajo, marcada por la división sexual del trabajo y con los estereotipos que surgen de él. Por otro lado, se manifiesta la idea de que las mujeres tienen que demostrar que pueden hacer ciertas cosas cuando buscan la igualdad en el sector.

### **6.3. Formación y trabajo**

Como mencionaba Gracia et al. (2005), los ecosistemas forestales son unidades complejas, en cuanto a función estructura y dinámica. El sector forestal abarca diversas actividades, las cuales son muy diferentes entre sí, desde cuadrillas de incendios, producción de corcho y resina, trabajos relacionados con la madera, conservación, investigación, entre otros. Como mencionaba Andersson et al. (2019), con la introducción de nuevas tecnologías han surgido nuevos perfiles de trabajos necesarios: “No se conoce a lo mejor mucho el abanico de salidas que tiene nuestra profesión que casi tiene cabida cualquier vocación porque es que hay muchísimo” (E4).

Pero todas estas actividades están bajo la segregación horizontal. Como demostraba Rubio (2008), las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores, los cuales están relacionados con los cuidados. Si esto lo extrapolamos al sector forestal, nos da como resultado, las palabras de esta participante:

Bueno, también las mujeres suelen estar en campos que digamos, otra vez, como siempre, como que en los temas de cuidados, más en conservación, en cambio climático, en temas que están mirando un poco para el futuro, y no es que ellos no lo hagan tampoco, pero suelen dedicarse a cosas más directas, como llevar cuadrillas de obras, una gestión más directa (E3)

Como podemos ver en la figura 8 y la figura 9, las cuales presentan la división de actividades que se realizan en el sector forestal dependiendo de si las efectúan hombres y mujeres. Para ello a través de un generador de nube de palabras, el cual analiza una serie de palabras y las clasifica dependiendo de las veces que se han repetido (de manera que las palabras más grandes son las más repetidas y las más pequeñas las que menos se han repetido), se han obtenido los siguientes resultados:

En la figura 6 podemos ver como en las actividades realizadas por los hombres destacan labores relacionadas con la madera, con el manejo de maquinaria y con los incendios, todas relacionadas con la fuerza física. Mientras que en la figura 7, podemos observar como en las actividades realizadas por las mujeres destacan la investigación, la conservación y los trabajos de ingenieras, relacionadas con la innovación y los nuevos perfiles de trabajos del sector forestal (Andersson et al., 2019). Estos últimos, los relacionados con las mujeres se relacionan con los cuidados, ya que pretenden mejorar y “cuidar” el medio ambiente.

### Figura 6

Nube de palabras sobre las actividades que hacen los hombres en el sector forestal de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas de la investigación

### Figura 7

*Nube de palabras sobre las actividades que hacen las mujeres en el sector forestal de Castilla y León*



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas de la investigación

Una de las participantes plantea la idea la diferencia en formación que existe entre hombres y mujeres, coincidiendo con el Informe de la Comisión Europea (2004) que mencionaba el sobrepaso de las mujeres a los hombres en la educación superior) :

“Yo tengo la sensación de que en perfiles menos cualificados la mayoría son hombres, en perfiles de cualificación media-alta, me imagino que estarán más o menos repartidos y en los perfiles de toma de decisiones o cargos altos vuelve a estar invertido para más hombres, pero esto por lo que yo me imagino, y un poco por lo que he visto con mi experiencia” (E6)

Otro punto importante que se repite dentro de las entrevistas, es el reconocimiento de la precariedad laboral en el sector. Existen muchos contratos temporales cuando las personas se inician en el sector, siendo esto un obstáculo para las mujeres, porque como hemos visto en palabras de Bridusa et al. (2011), las mujeres buscan facilidades en la conciliación, flexibilidad y menor brecha salarial en su trabajo:

“La precariedad que hay en los trabajos forestales que favorecen esa especie de opacidad, de irregularidad y yo creo que eso llegar también si no fuera así pienso que habría más mujeres, esto, no me preguntes muy bien porque, pero creo que es así”. (E6)

En este apartado, hemos podido contrastar con el marco teórico que realmente se han creado perfiles nuevos de trabajo en el sector forestal, lo que hace que tenga un amplio abanico de actividades. Lo que ha producido la necesidad de formación, lo que ha incentivado a las mujeres a seguir su formación en estudios superiores. Por otro lado, vemos como la segregación

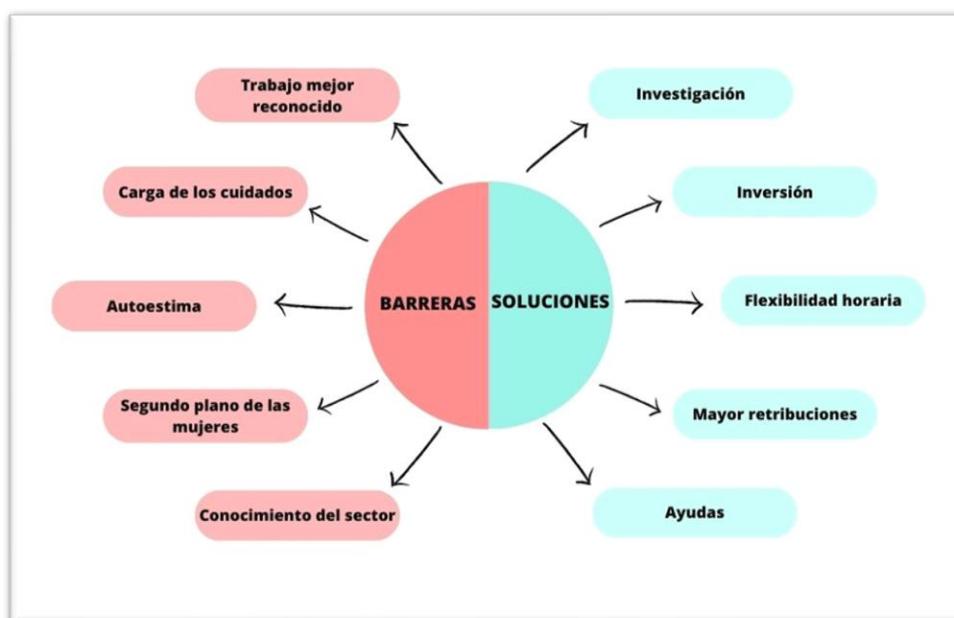
horizontal se hace eco en el sector, relacionando los trabajos que realizan las mujeres con los cuidados del medio forestal. Uno de los problemas del sector forestal es la precariedad, pero dificulta aún más a las mujeres, ya que buscan más estabilidad a la hora de conciliar.

#### 6.4. Toma de decisiones

Con el análisis de las entrevistas, se ha llegado a la deducción de que existen muchas barreras a la hora de que las mujeres lleguen a alcanzar puestos relacionados con la toma de decisiones, en la siguiente figura se presentan los obstáculos que destacan las entrevistadas:

**Figura 8**

*Representación de las barreras y soluciones de las mujeres para el acceso a la toma de decisiones*



Fuente: elaboración propia a partir del análisis de datos de la investigación

Una cuestión de género, que no solamente irrumpe en el sector forestal y, que también, irrumpe en la toma de decisiones, es el hecho de que la división sexual del trabajo aún está presente. Las mujeres siguen haciéndose cargo mayoritariamente del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos/as y familiares. Lo que requiere mucho trabajo y tiempo, cargando así a las mujeres con la doble jornada que mencionaban Bautista y Sánchez Soto (2017). Reflejado en el gráfico 8, como carga de los cuidados. La solución que las participantes de la investigación plantean son la flexibilidad horaria y ayudas:

Yo creo que hay que atender sus circunstancias fundamentalmente familiares yo creo, hay que compensar lo que socialmente no estamos pensando y eso es algo que las empresas y la administración pues deberían empezar a contemplar ¿sabes? igual retribuciones a lo mejor por menos horas o por un horario menos rígido o por un cuidado de hijos más extensivo o por ayudas directas al cuidado de personas dependientes, este tipo de cosas, quizás así la gente se anima, se animarían las mujeres y se animarían más a ocupar cargos directivos si (E5)

Como hemos podido ver en la fundamentación teórica los hombres son mayoritariamente los propietarios y los gerentes y directivos en el sector. La segregación vertical, es la causa principal que obstaculiza a las mujeres a acceder a puestos de toma de decisiones (Sarrió et al., 2002). Dejando así a las mujeres en un segundo plano y sin el reconocimiento por su trabajo. Cuando hablamos con las participantes sobre sus experiencias, el 69% de las respuestas sobre altos cargos, fueron que los hombres ocupan puestos de dirección y gestión, y el otro 31% restante, se divide entre que no sabían quién ocupaban estos puestos, que la administración era quien dirigía y gestionaba, y que las mujeres también formaban parte de estos puestos. Estos son algunos ejemplos de las respuestas: el primero “Los altos cargos, yo lo que conozco son hombres todo” (E3). El segundo “En los altos cargos, pues yo conozco mujeres y hombres, pero mayoritariamente, son hombres, yo creo que sí que hay más hombres que mujeres” (E1). El último “Pues mira, yo creo que quien parte el bacalao en el sector forestal es la administración y en la administración la mayor parte son funcionarios que han sacado su oposición y luego han ido concursando” (E4)

Cuando pasamos a hablar específicamente por la situación de mujeres propietarias forestales y como es su gestión, nos encontramos que la mayoría de las respuestas son que no conocen a ninguna. Que los hombres suelen ser mayoritariamente propietarios y que la administración también tiene propiedades.

“Ahora es que estoy aquí haciendo un poco de memoria... no, pues no, ahora mismo no, me vienen ganaderas pero que no son propietarias, que tienen usos y aprovechamientos de montes, pero no son propietarias” (E5) Como solución a que las mujeres accedan a los altos cargos es la investigación y la innovación en el sector de manera que las mujeres cumplan con los nuevos perfiles que han surgido en el sector (Andersson et al., 2019). Una de las participantes dice: “Creo que [las mujeres] accederían más fácilmente al sector y puede que a los altos cargos...”

si hubiese más investigación y se invirtiera más en el sector, porque el trabajo sería más fácil” (E1)

También es importante tener en cuenta las herencias, ya que muchas veces pueden llegar a ser un problema por su gran división actualmente. Aumentando así el desligazón con la tierra que mencionaba Follo (2016). Antiguamente las explotaciones y los montes lo heredaban los hombres y ahora no hay distinción de género a la hora de heredar, pero se han dividido tanto los montes que a veces es incluso difícil saber quién es el propietario, lo que crea un problema cuando hay incendios.

“Hay muchísimos propietarios de terrenos pequeños, muchas veces no se sabe ni de quien son, porque es gente que ha heredado un trozo, de un trozo, de un trozo... [...] hay una atomización de la propiedad brutal” (E4)

Para concluir, debemos destacar que existen múltiples barreras para que las mujeres podamos llegar a la toma de decisiones. La división sexual del trabajo que nos carga con una “doble jornada” hace que las mujeres no lleguemos a los altos mandos. Por otro lado, la segregación vertical y el techo de cristal, que nos impide ascender en nuestro trabajo es uno de los obstáculos principales. También las herencias, han difuminado tanto los límites de las explotaciones, que es muy difícil saber de quién son.

## 7. Conclusiones

En este punto de la investigación corresponde volver a la pregunta que nos hemos planteado en el apartado “4. Objetivos”, relacionada con el objetivo general, ¿cómo es la situación de las mujeres forestales en Castilla y León respecto a la toma de decisiones? ahora podemos decir que el sector no está exento de las cuestiones de género.

Cuando hablamos de mujeres en el mundo laboral, muchas veces no nos damos cuenta de todas las barreras y obstáculos que debemos superar para conseguir lo mismo que un hombre. Segregación, división sexual del trabajo, brecha salarial, estereotipos, subordinación, el no reconocimiento de nuestro trabajo, entre otros. Más aún cuando además queremos ser partícipes de un sector masculinizado como es el forestal. Cuando finalmente decidimos formar parte de este sector, nos encontramos con un techo de cristal que nos impide seguir creciendo en nuestro trabajo.

Gracias a la investigación realizada, hemos podido entender mejor la situación real de las mujeres forestales en Castilla y León y acercarnos más a conocer la toma de decisiones. Siguiendo los objetivos específicos que se plantearon podemos decir que:

Hemos dado visibilidad a las desigualdades de género en el sector forestal de Castilla y León, sobre todo destacar la división de actividades que se realizan dejando las más directas en el campo a los hombres y las más relacionadas a cuidados del medio ambiente a las mujeres.

Se ha analizado las desigualdades de género en el sector forestal de Castilla y León, teniendo como resultado que existen dos normatividades *generizadas*. Continuando con la relación de conceptos como fuerza física y autoridad para los hombres, realzando las capacidades que tienen, y, mientras, que a las mujeres se les atribuye conceptos como cuidados y falta de autoestima, teniendo que demostrar que son y que pueden hacer más de lo que se espera de ellas.

Hemos identificado como se manifiestan las barreras de género en el trabajo del sector forestal de Castilla y León, entendiendo que la segregación horizontal está vigente. El trabajo que las mujeres hacen en el sector se relaciona con el cuidado del medio ambiente y con la conservación.

Hemos reconocido el trabajo y la labor que estas mujeres han hecho en el sector. Desde la recogida de productos, pasando por la gestión y planificación, la investigación, gerencia de asociaciones, entre otros. Hemos podido conocer diferentes perfiles de mujeres que se dedican o se han dedicado al sector, de manera que otras mujeres puedan conocer su labor y tomarlas como referentes. Ellas han demostrado que las mujeres deben estar en el sector forestal de Castilla y León y pueden ser parte de la toma de decisiones.

En cuanto a analizar las dificultades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector forestal, se ha encontrado que la división sexual del trabajo y la doble carga que esto conlleva, es una gran barrera para que las mujeres accedan a altos cargos. Además, la segregación vertical se ve patente en el número de mujeres propietarias, gerentes y directivas. Aunque las mujeres lleguen a tener una formación superior, no consiguen llegar a progresar en su trabajo. También es cierto, que las mujeres persiguen la estabilidad laboral, buscando una flexibilidad horaria, ayudas para la conciliación y una mejor retribución, y que suelen encontrar en el empleo del sector público.

Por todo ello, creo que se ha conseguido exponer la situación de las mujeres forestales de Castilla y León en la toma de decisiones. De manera que podemos sugerir ciertas mejoras, desde la experiencia de las participantes, para que más mujeres quieran entrar a formar parte del sector forestal y de las tomas de decisiones de este:

- La investigación y la innovación en el sector hace más sencillas ciertas actividades, no solo para que sea más sencillo para las mujeres y requiera de menos fuerza física, si no para todo aquel trabajador o trabajadora del sector.
- La inversión por parte de las administraciones en investigación para sacar más partido del sector forestal
- Ayudas tanto para la conciliación, para la formación en el sector y para que más mujeres formen parte de él
- Más regulación en los empleos precarios, que hacen difícil el acceso al mundo laboral en el sector y más difícil aún para encontrar esa estabilidad que necesitan las mujeres y que la sociedad no aporta. Además, de más regulación en los empleos forestales en general, que permitan una flexibilidad horaria y unas condiciones para que las mujeres puedan optar a tener puestos de trabajos mejores sin preocuparse por los cuidados.

## 8. Referencias bibliográficas

- Alario, M. (2020). Mujeres en el mercado laboral: la batalla inacabada. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva etapa: 34º*, 145–160.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología*. Paidós Educador.
- Andersson, E. y Lidestav, G. (2016). Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics, 67*, 38-44.
- Andersson, E., Johansson, K., Johansson, M., y Lidestav, G. (2019). The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry. *Men and Masculinities, 22(2)*, pp. 177-196
- Andersson, E., Johansson, K., Johansson, M., y Lidestav, G. (2018). Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work & Organization, 27(6)*, pp.927-943
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).
- Agarwal, B. (2002). Environmental Action, Gender Equity and Women's Participation. *Development and Change, 28(1)*, pp. 1-44.
- Agarwal, B. (2003). Gender Inequality, Cooperation and Environmental Sustainability. In Baland, Bowles and Bardhan (eds.) *Inequality, Collective Action and Environmental Sustainability*. Russell Sage
- Agarwal, B. (2010). *Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry*. Oxford
- Asher, K. y Varley, G. (2018). Gender in the jungle: a critical assessment of women and gender in current (2014-2016) forestry research. *International Forestry Review, 20 (2)*, 149-158
- Banerjee, D. & Bell, M. M. (2007). Ecogender: Locating gender in environmental social science. *Society and Natural Resources, 20*, pp. 3-19
- Bautista, A. y Sánchez Soto, G. (2017). ¿Es la doble jornada igual para todas? Distribución y factores determinantes del trabajo doméstico entre madres jefas de hogar y madres esposas. *Carta Económica Regional, 118*, pp.43-61
- Blas, R., y Estrada, B. (2021). Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado. *Laboratorio de alternativas, 209*.
- Bridusa, A., de la Rica, S. y Dolado J.J. (2011). The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes. *IZA Discussion Paper, 5825*,
- Brunet, I. y Santamaría, C.A. (2016) La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales, IV*, pp. 61-86
- Carrasquer, P. (2017). Tiempo de trabajo y conciliación: reflexiones para la negociación colectiva. *Gaceta sindical: reflexión y debate, 28*, pp. 251- 265.

- Ceja, L. (2008). El papel de la mujer en la empresa familiar: reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible. *Universidad de Navarra. Cátedra de Empresa Familiar*, 38.
- Coleman, E. A. y Mwangi, E. (2012). Women's participation in forest management: A cross-country analysis. *Global Environmental Change*, 23, pp. 193-205.
- Comisión Europea, Dirección General de Justicia. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/48278>
- Conroy, D., Latimer, S. y Tharenou, P. (1994). How to make it to the Top? An explanation of influences on Women's and Men's managerial Advance, *Academy of Management Journal*, 37(4), pp. 899-931
- Consejo Económico y Social de Castilla y León. (2020). El sector forestal en Castilla y León. <https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/sector-forestal-castilla-leon>
- Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo social*, 18, 249-258.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative research*. Pearson
- Cruz, F. (2006). *Género, psicología y desarrollo rural: La construcción de nuevas identidades*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Cruz, F. (2007, del 18 al 20 de octubre). Procesos de empoderamiento a través de la participación colectiva de las mujeres en la montaña palentina [congreso]. *IV Congreso Internacional sobre Investigación-Acción Participativa*. Valladolid, España.
- Cruz, F. (2012). *Perspectiva de género en el desarrollo rural. Programas y experiencias*. Asociación País Románico.
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (2005). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications
- Fernández Nuñez, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? *Butlletí LaRecerca*, Ficha 7.
- Edler, E., Quatman, T. y Watson C. M. (2002). Career Aspirations of Adolescent Girls: Effects of Achievement Level, Grade, and Single-Sex School Environment. *Sex Roles*, 46(10), pp. 323-335
- Fernández Palomo, A. (2016) La influencia del género en el espacio del contexto escolar. [Tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide] RIO. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/4294>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata
- Follo, G., Lidestav, G., Ludvif, A., Vilkriste, L., Hujala, T., Karppinen, H., Didolot, F. y Mizaraite, D. (2016). Gender in European forest ownership and management: reflections on women as "New forest owners". *Scandinavian Journal of Forest Research*, 32(2). 174-184. <https://doi.org/10.1080/02827581.2016.1195866>
- García Ael, C. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral. Aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género. [Tesis de doctorado] e-spacio. [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Mcgarcia/GARCIA\\_AEL\\_Cristina.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Mcgarcia/GARCIA_AEL_Cristina.pdf)
- García Beaudoux, V. (2015). Estereotipos de género, comunicación política y liderazgo femenino: ¿ para que sirve la táctica de reencuadre?. *Más poder local*, 25, pp.6-9
- García-Carpintero Muñoz, M.A. (2022). Reparto de espacios públicos y privados. Trabajo productivo y reproductivo. *Guía de género y salud*. (pp. 57-70). Universidad de Sevilla

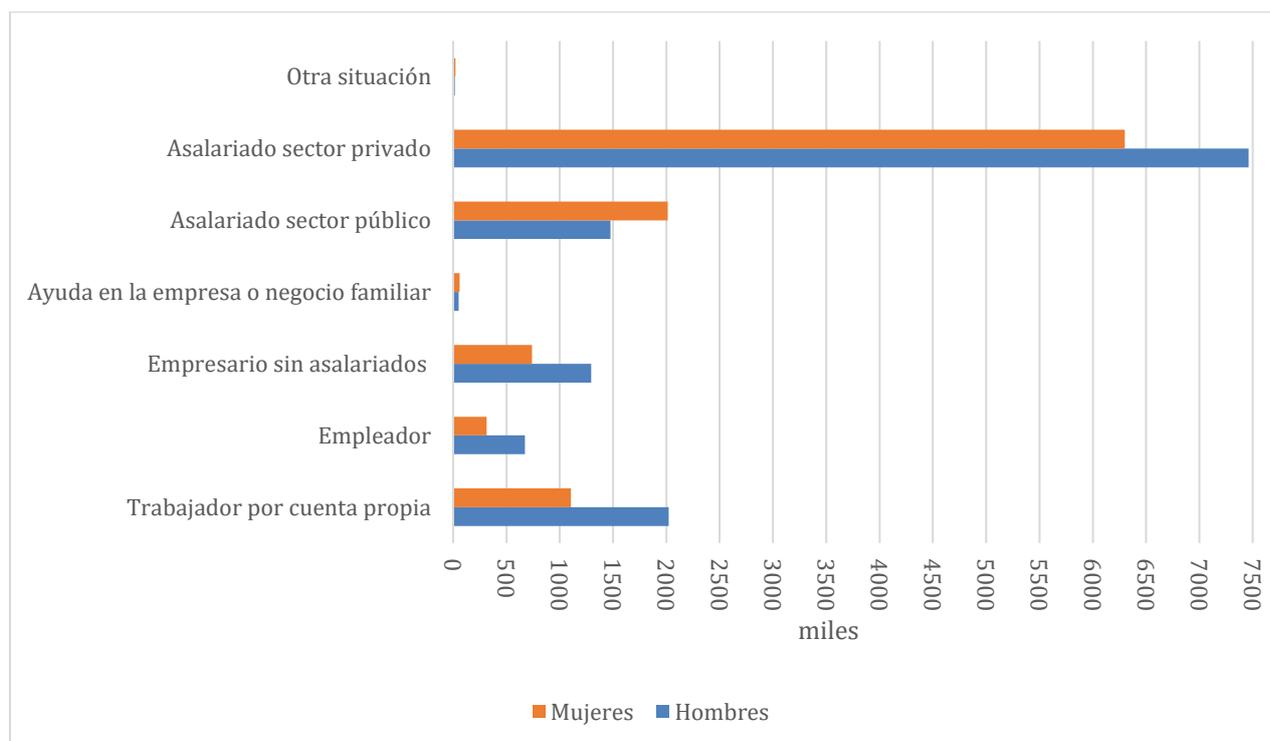
- García Colmenares, C. (2000). Identidad e identidades de género. *Tabanque*, 15, pp. 39-58
- García Ramón, M. D. (1990). La división sexual del trabajo y el enfoque de género en el estudio de la agricultura de los países desarrollados. *Agricultura y Sociedad*, 55, 251-277
- Gracia, C., Gil, L. y Montero, G. (2005). Impactos sobre el sector forestal. En: Moreno, J.M. (Ed) Evaluación del impacto climático sobre el sector forestal. (pp.399-436). Ministerio de Medio Ambiente.
- Gross, E. y Mansour, M. (1995, 1 de Octubre). ¿Qué es la teoría feminista?. *Debate Feminista*, 12, 84-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1995.12.230>
- Guerrero Bejarano, M.A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA*, 1(2), pp.1-9
- Guzmán Cáceres, M., y Pérez Mayo, A. R. (2005). Las Epistemologías Feministas y la Teoría de Género. Cuestionando su carga ideológica y política versus resolución de problemas concretos de la investigación científica. *Cinta de Moebio*, 22, pp. 112-126
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Morata
- Ibarra, H. (2000). Making Parther: A Mentor's Guide to the Psychological Journey. *Harvard Business Review*, (Marzo-Abril), pp. 146-155
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. (del Amo, T. Trad.) Ediciones Morata
- iuFOR. (2023). Las mujeres se hacen más visibles en el sector forestal a través de un taller en la ETSIIAA. Recuperado el día 17 de julio de 2023 de la Web <http://sostenible.palencia.uva.es/content/las-mujeres-se-hacen-mas-visibles-en-el-sector-forestal-traves-de-un-taller-en-la-etsiiaa>
- Lagarde, M. (1996). Identidad de género y derechos humanos : La construcción de las humanas . En: Estudios básicos de derechos humanos ( p.85-126).
- Lengermann, P. y Niebrugge-Brantley, J. (1993). *Teoría Feminista Contemporánea*. En: Ritzer, G. Teoría Sociológica Contemporánea, 353-409.
- Lidestav, G. y Magnus, E. (2000). Introducing Gender in Studies on Management Behaviour Among Non-industrial Private Forest Owners. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 15(3), 378-386. <http://dx.doi.org/10.1080/028275800448011>
- [Lidestav, G. \(2010\). In competition with brother: women's inheritance positions in contemporary Swedish family forestry. \*Scandinavian Journal of Forest Research\*, 25 \(9\),pp. 14-24](#)
- LIKaDI (2006). Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden. Tenerife: Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife
- Martines Ayuso, V. (2016). *Causas del techo de cristal. Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia] e-spacio. [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Vmartinez/MARTINEZ\\_AYUSO\\_Virginia\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Vmartinez/MARTINEZ_AYUSO_Virginia_Tesis.pdf)
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: La mujer y la división sexual del trabajo. *RUMBOS TS VII* (8), pp. 128-142.
- Meizen-Dick, R., Mwangi, E., y Sun, Y. (2008, del 14 al 18 de julio). Does Gender Influence Forest Management? Exploring Cases from East Africa and Latin America. *The 12<sup>th</sup> Biennial Conference of International Association for the Study of Commons*. Cheltenham, England.

- Meinzen-Dick, R., Mwangi, E. y Sun, Y. (2011) Is Gender an Important Factor Influencing User Group's Property Rights and Forestry Governance? Empirical Analysis from East African and Latin America. *International Forestry Review*, 13(2), pp. 205-219
- Nuño Gómez, L. (2020). La división sexual del trabajo. En Cobo, R. y Ranea, B. (Eds.) *Breve diccionario de feminismo* (pp. 71-73). Los Libros de la Catarata.
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42(2), pp. 163-180
- Ricoeur, P. (2006). La vida: un relato en busca de narrador. *ÁGORA*, 25(2), 9-22.
- Rodríguez-Chaves, B. (2022). Unos apuntes sobre las medidas de compensación ambiental en el ámbito forestal español. *Revista Aragonesa de Administración pública*, 23, pp.145-192
- Rodríguez Saez, J. L. (2023). Bloque 2: Investigación cuantitativa con enfoque de género. 55234: Metodología de Investigación feminista y de género. Universidad de Valladolid.
- Rubio, F. (2008). *La Bastida: Desigualtats de gènere en el mercat de treball*. Surt. Fundació de Dones
- Salazar-Escorcía, L.E. (2020). Investigación Cualitativa: una respuesta a las investigaciones Sociales Educativas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(11), pp.101-110
- Salgado Levano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *LIBERABIT*, 13, pp. 71-78
- Sampedro, R. (1996). *Género y Feminismo: Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas
- Sánchez Bello, A. (2012). . La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. *REIFOP*, 15(3), pp. 85-91
- Sanchez Mira, N. (2017). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado laboral. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, pp. 87-98
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), pp. 167-182.
- Sarrió, M. (2004). *La psicología de Género a través del Techo de Cristal* [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. REBIUN <https://rebiun.baratz.es/OpacDiscovery/public/query/search/action?q=8468893366>
- Torres, O. (2018). La segregación horizontal: El riesgo de los agregados estadísticos. *Feminismos*, 31, 231-250
- Urbiola, A. y Vázquez, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, pp. 159-189
- Wirth, L. (2001). *Romper El Techo de Cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. OIT
- Westermann, O.J., Ashby, J. y Pretty, J. (2005). Gender and social capital: The importance of gender differences for the maturity and effectiveness of natural resource management groups. *World Development*, 33(11), pp. 1783–1799.

## **Anexos**

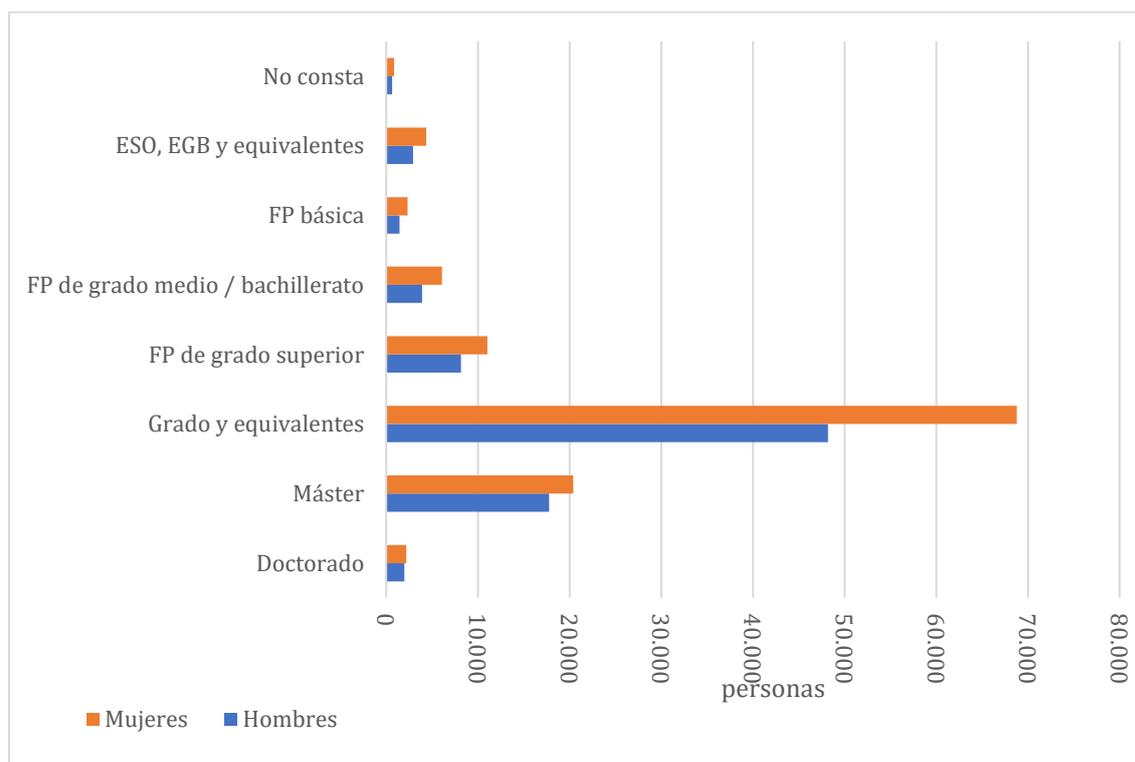
A) Hombres y mujeres ocupados según su situación profesional en España 2022.....	42
B) Graduados/as que están trabajando en 2019 en España.....	42
C) Estudiantes que se han graduado en ciencias forestales por sexo en España en 2015.....	43
D) Superficie forestal pública y privada en Castilla y León en 2019.....	43
E) Tamaño de los municipios de Castilla y León.....	44
F) Cultivos y Superficies Naturales de Castilla y León.....	45
E) Productos forestales de Castilla y León.....	46
F) Guion de la entrevista.....	48

### A) Hombres y mujeres ocupados según su situación profesional en España en 2022



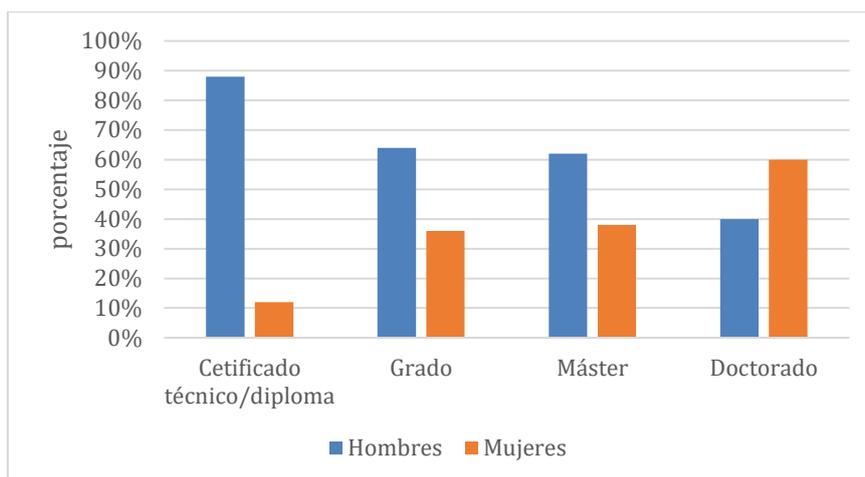
Fuente: elaboración propia a partir del INE, EPA, datos anuales de 2022

### B) Graduados/as que están trabajando en 2019 en España



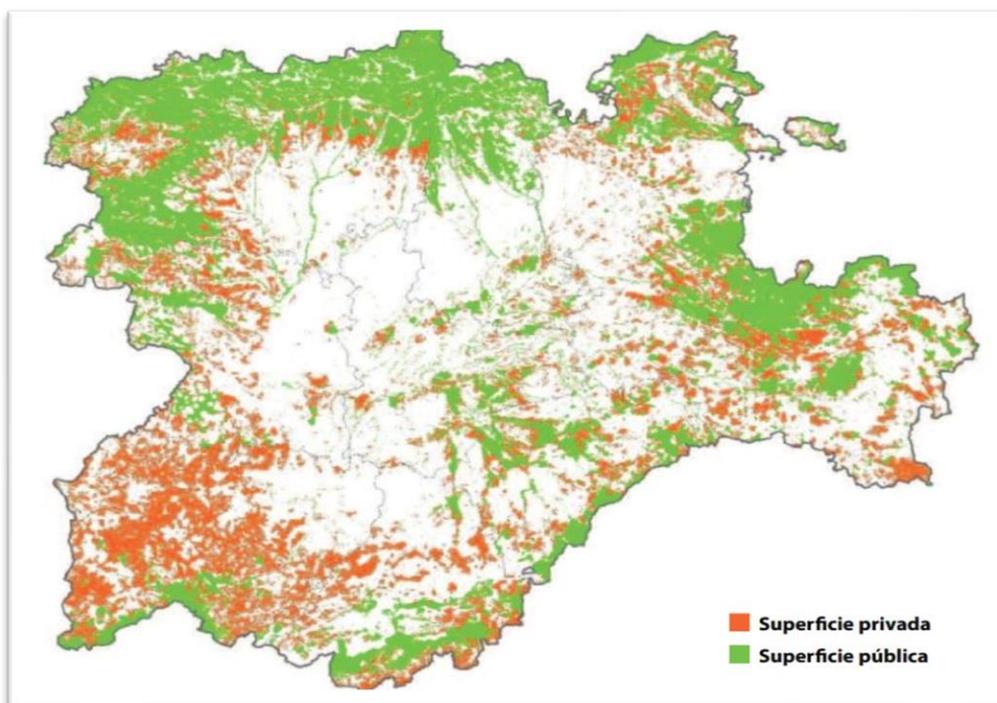
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios, datos anuales de 2019

### C) Estudiantes que se han graduado en ciencias forestales por sexo en España en 2015



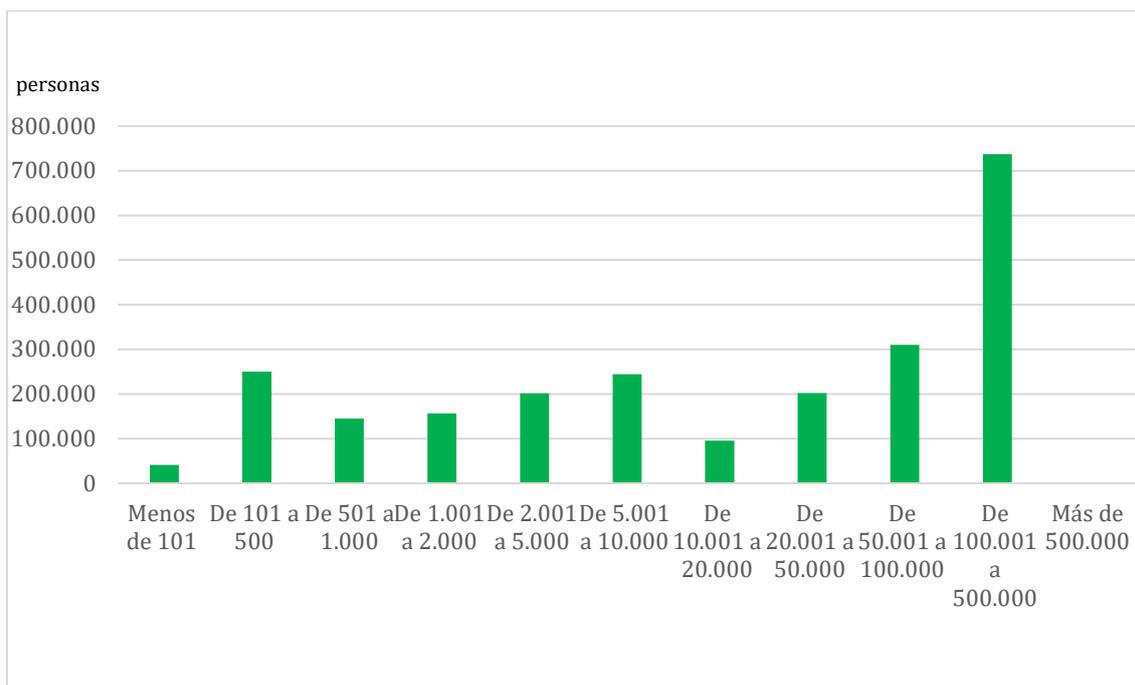
Fuente: elaboración propia a partir del informe de Evaluación de los Recursos Forestales Mundiales 2020, FAO, datos anuales de 2015

### D) Superficie forestal pública y privada en Castilla y León en 2019



Fuente: Junta de Castilla y León, Consejería de Fomento y Medio Ambiente

### E) Tamaño de los municipios de Castilla y León



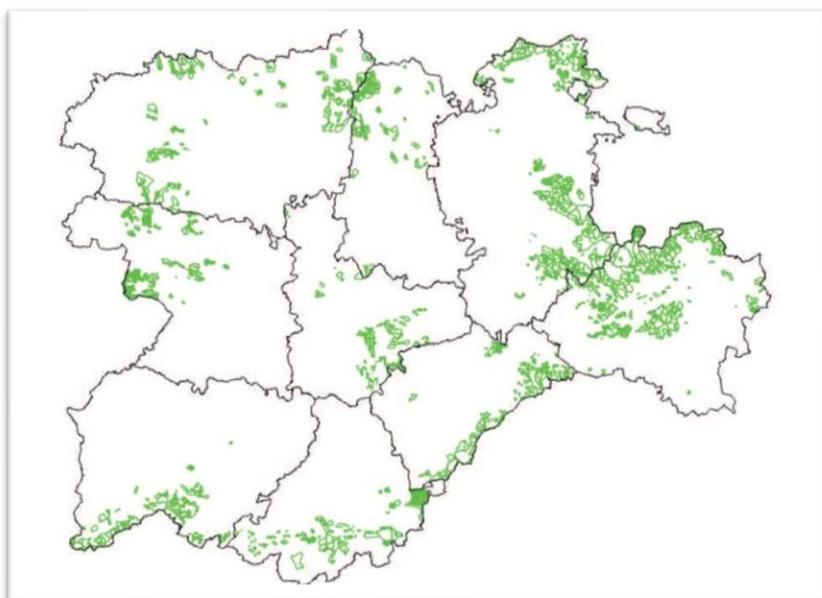
Fuente: elaboración propia a partir del INE (Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles, datos anuales de 2021)



## G) Productos forestales de Castilla y León

- Madera: Burgos, León y Soria son las provincias que más volumen maderable aportan. Las especies principales son el pino silvestre, pino negral, rebollo y la encina. En 2017 se produjo una corta de leña de unas 326,255 toneladas. Destacan Soria y Salamanca en la corta de madera, esta última es la provincia que más corta con fines energéticos.
- Micología: en nuestra comunidad en 2019, se calculó que alrededor de 652.569ha, se dedicaban a la micología y se tramitaron más o menos 64.000 permisos de recolección de setas. Las provincias que más superficie dedicada a esta actividad son Burgos y Soria. En la siguiente imagen se puede ver los cotos micológicos de la comunidad:

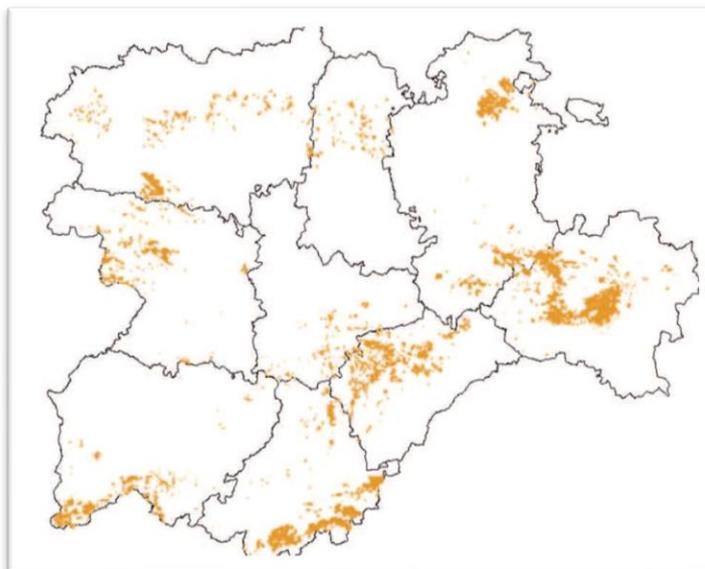
*Cotos micológicos de Castilla y León*



Fuente: Junta de Castilla y León, Consejería de Fomento y Medio Ambiente

- Resina: somos líderes nacionales en producir y transformar resinas naturales, teniendo 4 de las 5 fábricas existentes. La resina es un recurso forestal que para muchos municipios de la comunidad es fuente económica y de empleo. En 2019, en la comunidad encontramos 216.618ha de pinos con potencial para la extracción de resina. Destacando las provincias de Soria y Ávila. En la siguiente imagen podemos ver la distribución de pinos para la resina en Castilla y León:

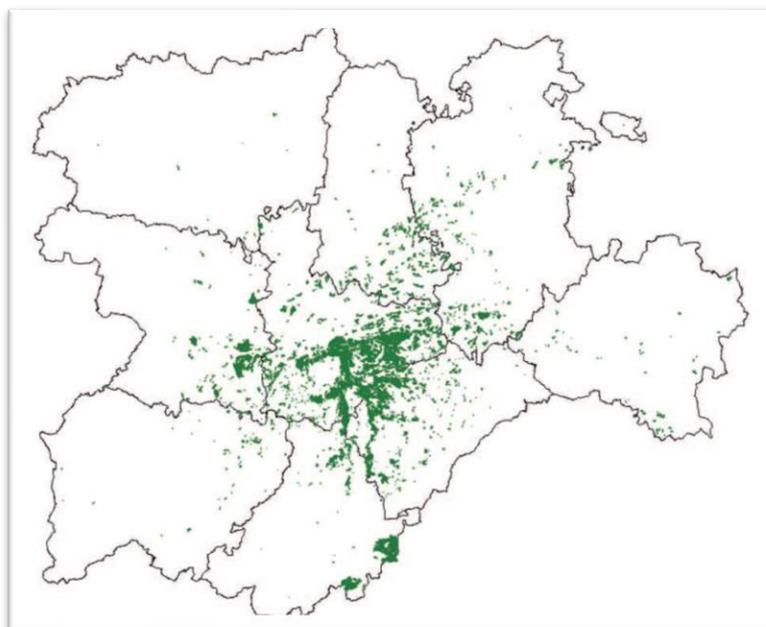
*Distribución de pinos para la resina en Castilla y León*



Fuente: Informe del CES (Consejo Económico y Social de Castilla y León)

- Piñón: Nuestra comunidad es líder nacional en producir piñones, aunque durante los últimos años ha descendido la producción. El piñón comestible es muy utilizado en repostería, sobre todo en la dieta mediterránea, por ello es un producto de alta importancia. Castilla y León cuentan con más de 170.000ha dedicadas al pino piñonero. Las provincias que más destacan son Valladolid y Segovia. En la siguiente imagen podemos ver la distribución de pinos piñoneros en Castilla y León:

*Distribución de pinos piñoneros en Castilla y León*



Fuente: Mapa Forestal Español 3

- Castaña: en cuanto al trabajo relacionado con la castaña, tenemos alrededor del 50% de la producción del país. La superficie dedicada al castaño en Castilla y León es de casi 70.000ha. Destacando las provincias de León, Salamanca y Zamora. En 2019, en la comunidad se recogieron alrededor de unas 7.200 toneladas de castañas
- Corcho: La superficie dedicada a los alcornoques en la comunidad es de 22.500ha. Destacando las provincias de Salamanca y Zamora. La producción de corcho en Castilla y León es de 958 toneladas en 2017.
- Caza: en la comunidad existen más de 5.500 cotos privados con una superficie de 7.778.762ha. Las provincias que más destacan son Burgos, León y Salamanca.

Pesca: Castilla y León cuenta con cuatro cuencas hidrográficas, cuantiosos embalses y humedales, lagunas... Se calcula que existen unas La comunidad cuenta con 34 especies de peces y 14 son únicas en España 3.000 masas de agua. La red fluvial tiene una longitud de algo menos de 50.000km.

## **H) Guion de la entrevista**

1. ¿Podrías hacer una breve presentación sobre ti hablando un poco sobre quién eres, de donde eres, tus estudios, tu situación personal y familiar, a qué te dedicas, dónde trabajas...?
2. ¿Qué trabajo haces en el sector forestal o que trabajo has hecho relacionado con él? ¿Qué tareas has realizado o realizas en el sector?
3. ¿Por qué eliges el sector forestal?
4. ¿Cómo han sido tus inicios en el sector?
5. ¿Has tenido algún referente o alguna mujer conocida en el sector forestal?
6. ¿Qué pensaron/piensan tus familiares y amigos sobre dedicarte al sector forestal?
7. ¿Cómo es tu experiencia en el sector?
8. ¿Cómo valoras el potencial que tiene la actividad forestal y su aprovechamiento en el desarrollo rural de CyL?
9. ¿Cuáles crees que son los principales problemas en el sector forestal en CyL?
10. ¿Por qué crees que hay más hombres que mujeres dedicándose al sector forestal?
11. ¿Entre los hombres y mujeres que trabajan en el sector forestal, a qué actividades suelen dedicarse unos y otras?
12. ¿Puedes contarnos algún caso o anécdota donde hayas observado una discriminación o desvalorización del trabajo de una mujer forestal?

13. ¿Qué dificultades has tenido en el sector por ser mujer? ¿y ventajas?
14. ¿Quiénes son los propietarios de los montes?
15. ¿Cómo se toman las decisiones sobre la gestión forestal en los diferentes niveles de los ámbitos que conoces? ¿quién participa de las decisiones? ¿Qué se decide, cómo y dónde...?
16. ¿Quiénes ocupan los altos cargos en el sector forestal?
17. ¿Qué conoces de la situación de mujeres propietarias forestales? ¿Conoces alguna? ¿Cómo es la gestión que hacen?
18. A lo largo de tu experiencia en este sector, ¿qué diferencias observas en las prácticas y planteamientos de hombres y mujeres forestales?
19. ¿Qué se necesita potenciar para que más mujeres accedan o quieran ser partícipes de la actividad forestal?
20. ¿Qué es necesario para que las mujeres participen en la toma de decisiones en los diferentes niveles y lleguen a ocupar altos cargos?