



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo:

Informe de investigación social:

Incorporación de la mujer en sectores laborales masculinizados:
perspectiva de género en las brigadas forestales

Social research report:

Women incorporation in masculinized work sectors: gender
perspective applied to forest brigades

Autor/es

María Rodrigo Valdearcos

Director/es

M^a Pilar Santolaya Estefanía

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2019

ÍNDICE

Resumen	3
Introducción	4
Objetivos	5
Metodología	6
Marco Teórico	9
- Origen y evolución del término género.	9
- Identidad de género: Sistema sexo - género.....	12
Trabajo de campo	15
- Introducción: desigualdad de género en el mercado laboral español.....	15
- Segregación ocupacional por razón de sexo: trabajado feminizados y trabajos masculinizados.....	18
- Roles y estereotipos de género determinantes en la elección de estudios académicos.....	21
- Brigadas de refuerzo contra incendios forestales.	22
- Análisis de entrevistas a miembros de la Brif Daroca.....	26
Conclusiones	34
Programa de intervención social	36
Bibliografía	38
Anexos	41

RESUMEN

El presente informe de investigación social pretende analizar la incorporación de la mujer en los sectores laborales masculinizados, concretamente en las brigadas de refuerzo contra incendios forestales, desde una perspectiva de género.

En la actualidad las mujeres son una minoría en los sectores forestales, como hemos podido comprobar en esta investigación, la cual se ha realizado en colaboración con la Brigada de refuerzo contra incendios forestales de Daroca (Zaragoza). En ella actualmente se encuentran 4 mujeres, frente a un total de 50 hombres.

Dicha diferencia en cuanto al número de mujeres y hombres trabajadores de las brigadas, se puede acusar a la desigualdad de género existente en la sociedad española, la cual marca una serie de roles y estereotipos de género que relevan a la mujer a trabajos no remunerados o trabajos relacionados con la administración, los cuidados o las ciencias sociales entre otros.

Palabras clave: género, desigualdad de género, empleos masculinizados, Brif (brigadas de refuerzo contra incendios forestales), sector laboral forestal.

ABSTRACT

This social research report aims to analyse the incorporation of women in masculinized labour sectors, paying special attention on the forest firefighting brigades from a gender perspective.

Currently, women are a minority in the forestry sectors, as we have witnessed in this research, which has been carried out in collaboration with those forest firefighters in "the village of Daroca, located in the province of Zaragoza, in Aragon. Today, there are four women working there, along with a total of fifty more men.

Such a difference between women and men working there may evince the gender inequality widespread on the Spanish society, indicating a set of roles and gender stereotypes that have ended up pushing women through unpaid and administrative related posts, caring and social sciences jobs, among others.

Key words: gender, gender inequality, masculinized Jobs, Brif (forest firefighting brigades), forest labour sector.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de grado se enmarca dentro del grado universitario de trabajo social de la Universidad de Zaragoza. Éste engloba un informe de investigación social, enfocado desde una perspectiva de género, acerca de la incorporación de la mujer en los sectores laborales masculinizados, como es el caso de las brigadas de refuerzo contra incendios forestales (Brifs).

En éste trabajo se pretende plasmar un análisis de la presencia de la mujer en el sector laboral forestal, el cual es un campo en el que predominan los hombres ante una representación mínima de mujeres. Además, también se quiere plantear las directrices de un programa de intervención social con el fin de fomentar la futura participación de la mujer en estos sectores laborales, en colaboración con centros educativos de la zona donde se vaya a realizar. Es decir, este trabajo pretende ser una base teórica con fines de diagnóstico, y con la suficiente solidez como para extraer de ella, todo lo necesario para el diseño y ejecución de dicho programa de intervención social.

Esta línea temática no fue mi primera opción en el listado de preferencias que realicé para el acto público donde se elegían los temas del trabajo. Sin embargo, he de decir que tiempo después, creo que es un tema bajo mi punto de vista, muy interesante, pero del que no hay demasiada información. Además, yo me siento en cierta manera identificada con el fin de este trabajo, que es conocer la situación de la mujer en empleos socialmente asociados a la figura masculina, debido a que durante los últimos tres veranos, yo he trabajado en una empresa de ocio infantil de mi localidad, en la que la única mujer trabajadora era yo.

La organización que he seguido a la hora de realizar este trabajo es la siguiente: en primer lugar, diseñé los objetivos que quería conseguir con este trabajo. Después planteé la metodología más indicada para lograr dichos objetivos, en este caso elegí la metodología cualitativa, utilizando la técnica de la entrevista. Una vez el trabajo estaba orientado, comencé la búsqueda bibliográfica enfocada a realizar un marco teórico sólido, el cual sería la base de conocimiento del posterior trabajo de campo. Dicho apartado, consiste en una contextualización de los trabajos masculinizados, para llevar a cabo las correspondientes entrevistas a los miembros de la Brigada de refuerzo contra incendios forestales situada en Daroca, de una forma eficaz, es decir, realizando las entrevistas con la información necesaria para poder establecer las preguntas más indicadas que me permitieran avanzar en el proceso de investigación y alcanzar los objetivos propuestos. Una vez realizado toda esta parte del trabajo, comencé a redactar las conclusiones finales, que surgen a raíz de la investigación social realizada a largo de este trabajo, en donde se incluye un análisis dafo con el que se pretende plasmar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las mujeres en el sector laboral forestal.

Por último, me gustaría agradecer la colaboración obtenida por parte de los hombres y las mujeres de la brigada de refuerzo contra incendios forestales de Daroca, quienes se han ofrecido desde el primer momento para realizar las entrevistas que se incluyen en los anexos de este trabajo. Pero en especial quiero agradecer a una de ellas, cuya identidad mantendré en el anonimato, debido a que fue la que consiguió la colaboración de otras cinco personas posibilitándome así un análisis mucho más completo de la situación de la mujer en el sector laboral forestal.

OBJETIVOS

El objetivo general del presente trabajo es conocer y analizar la situación en la que se encuentran muchas mujeres trabajadoras en el servicio forestal de Aragón, es decir, mujeres que trabajan en empleos socialmente masculinizados en los que se encuentran diversas barreras sociales, tales como la desigualdad por razón de género.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Poner de manifiesto que las desigualdades existentes entre mujeres y hombres son en gran parte debidas a la desigualdad de género que ha existido y sigue existiendo en nuestra sociedad.
- Percibir las dificultades que las mujeres experimentan a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo, en este caso, a las brigadas de refuerzo contra incendios forestales, las cuales son empleos masculinizados en los que la mujer tiene una escasa representación.
- Delinear un programa para atraer y captar el talento femenino en la comarca del Jiloca, hacia un sector laboral masculinizado como es el forestal.

METODOLOGÍA

Tras fijar una serie de objetivos, generales y específicos, se ha realizado de forma previa una revisión bibliográfica consecuente a ellos, cuyo fin era obtener la información necesaria sobre nuestro tema de estudio, es decir, sobre la incorporación de la mujer a un sector laboral masculinizado como es el forestal, concretamente en las brigadas contra refuerzo de incendios forestales.

Para conseguir dicha información con la que poder preparar y defender correctamente una futura entrevista, he recurrido a bases de datos como "dialnet" o diversos artículos que se encuentran disponibles en Google Académico, además de libros y apuntes dados en los cuatro años del grado de Trabajo Social en la Universidad de Zaragoza y también en La universidad de Granada, donde cursé mi cuarto año, y en el que tuve una asignatura dedicada al género, llamada trabajo social y perspectivas de género. Esta búsqueda la he realizado a través de palabras clave tales como "género", "sexo", "incorporación de la mujer al mundo laboral", y "perspectivas de género" entre otras. El resultado de la investigación bibliográfica es el marco teórico del trabajo, el cual pretende ser el apoyo de las entrevistas. Dicha bibliografía, se encuentra recogida en el último apartado, ordenada alfabéticamente.

El estudio se ha llevado a cabo utilizando una metodología cualitativa, definida por el escritor y académico estadounidense Creswell (1985:15, 225) como "proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas – biografía, fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, etnografía y el estudio de casos- que examina un problema humano o social. Quien investiga construye una imagen compleja y holística, analiza palabras, presenta detalladas perspectivas de los informantes y conduce el estudio en una situación natural."

Taylor, S.R. y Bogdan R.(1992: 19), establecen que *"la investigación cualitativa es inductiva ya que pretende descubrir, comprender e interpretar los significados intersubjetivos de la acción social; es holística debido a que el investigador ve el escenario y a las personas en su conjunto; es interactiva y reflexiva puesto que los investigadores son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio; además también es naturalista y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza; no propone visiones previas porque el investigador cualitativo suspende o se aparta temporalmente de sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones; es abierta ya que no excluye la recolección y análisis de datos y puntos de vista distintos, para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas; es humanista : busca acceder por distintos medios a lo privado o personal como son las experiencias particulares; y por último es rigurosa, aunque de un modo distinto a la investigación cuantitativa: los investigadores buscan resolver los problemas de validez y confiabilidad por las vías de la exhaustividad y del consenso intersubjetivo."*

Dentro de este tipo de investigación he escogido como técnica principal para el estudio de campo la entrevista, la cual según Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, y Varela- Ruiz (2013: 163), en su artículo La Entrevista, recurso flexible y dinámico, entienden que la entrevista *"es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar"* Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como *"la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto"*.

Concretamente el tipo de entrevista utilizado ha sido la entrevista semiestructurada, la cual es mucho más flexible que las estructuradas, ya que en las primeras se parte de un guion predeterminado que puede variar en el transcurso de la misma, dando libertad al entrevistado, para que se exprese. Esto permite que la entrevista pueda ceñirse mucho más a la persona, y por tanto que los resultados sean más completos, pero también corre peligro el resultado, en tanto en cuanto que las lagunas de información necesarias puedan mantenerse y quedar sin respuesta a raíz de dejar esta libertad al entrevistado.

Los participantes de dichas entrevistas fueron elegidos mediante la técnica de la bola de nieve, es decir, yo conocía previamente a una persona cuyo empleo era peón especialista dentro de la Brif Daroca, por ello contacte con ella para saber si era posible entrevistarla y conseguir más personas a las que entrevistar a raíz de ella. La respuesta fue positiva, y ella me presentó a compañeras suyas de trabajo, y estas a su vez a otras tres personas también compañeros de sus cuadrillas de trabajo.

En total, en este trabajo, aparecen seis entrevistas, tres a mujeres forestales y otras tres a hombres forestales, todos ellos trabajadores de diferentes cuadrillas la Brif Daroca (Brigada de refuerzo contra incendios forestales). Todas las entrevistas, han sido de tipo semiestructuradas, es decir, el investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular y el enfoque que le quiere dar a la entrevista. Por su parte, el entrevistado se deberá ceñir a una serie de preguntas abiertas en las que se podrá expresar conforme a sus opiniones o matizar sus respuestas e incluso desviarse del guion inicial, siempre que la información la podamos considerar válida y beneficiosa para el resultado de esta. Una vez realizadas las entrevistas se procedió a su análisis, en el que se observaron las distintas respuestas a mismas preguntas según variables como el género, la edad, y los años de experiencia en el sector entre otras del entrevistado.

La codificación de los datos de las personas entrevistadas se ha realizado mediante la siguiente tabla. En ella se refleja una serie de variables como son el sexo, la edad, el puesto de trabajo, los estudios académicos, que finalmente darán la codificación de cada persona, que servirá para citar partes de la entrevista que sean representativas del discurso generalizado sin que pueda identificarse claramente a ninguna de ellas. Cabe destacar ciertos aspectos de las diferentes variables tales como que la franja de edad comprende desde los 23 hasta los 39 años; que los puestos de trabajo pueden ser de especialista o capataz, o que la experiencia mínima es de un año y medio y la máxima asciende hasta los 16 años. Por último, he de aclarar que no aparece la variable de brigada forestal debido a que todas las personas entrevistadas se encuentran trabajando actualmente en la Brif Daroca.

	Sexo	Edad	Puesto de Trabajo	Experiencia laboral	Estudios	Resultado
1	M	23	E	1.5	GM/GS	M23E1.5GS
2	H	29	C	2	BTO/GS	H29C2GS
3	M	31	E	13	GM/GS	M31E13GS
4	M	39	C	16	GM/GS	M39C16GS
5	H	28	E	4	GM/GS	H28E4GS
6	H	28	E	2	GS/GS	H28E2GS

A modo de conclusión me gustaría explicar que bajo mi punto de vista creo que la investigación cualitativa es la mejor opción para ahondar en este tema, ya que busca conocer la parte más personal de la situación de la mujer en las brigadas forestales. Gracias a la entrevista semiestructurada podemos obtener información muy valiosa de la perspectiva que tienen los hombres de esta incorporación de la mujer al empleo forestal, además de poder saber también como lo están llevando todas esas mujeres que cada día luchan por reivindicar la igualdad de género en el empleo.

MARCO TEÓRICO

Origen y evolución del término género

“Género” es un término difícil de definir debido a su gran complejidad, por ello es preciso comenzar explicando su origen. Los comienzos de éste concepto se encuentran en la época de la Ilustración, es decir, en el período comprendido entre finales del siglo XVII y el siglo XVIII, donde diversos pensadores y filósofos emprendieron la tarea de debatir y deliberar qué es lo adquirido y que es lo natural, o lo que es lo mismo, lo innato y lo aprendido. A lo largo de dicho período, surgen dos corrientes enfocadas a separar lo biológico de lo social: en primer lugar, la corriente que defiende la postura de que el conocimiento y las tradiciones de cada sexo tienen un determinado origen biológico. Esta es secundada por personal sanitario y filósofos como Roussel o Cabanis, quienes argumentan que el cerebro y los músculos de las mujeres son más débiles que los de los hombres, y por tanto inadecuados para realizar grandes y extensos esfuerzos, razón por la cual los varones son el sexo correcto para la tarea de desarrollar la evolución natural o civilización. En segundo lugar, la corriente contraria, es decir, la que más se aproxima al lado cultural, expone de la mano de varios pensadores la idea de que la educación es la única manera de conseguir una mejora significativa para la sociedad, perfeccionando así los hábitos y las formas de vida de la población. (Puleo, 2013)

De forma simultánea, el Siglo de las Luces, es decir, el siglo XVIII, seguía manteniendo su objetivo general y más importante, conseguir la igualdad plena entre hombres y mujeres, además de luchar de forma activa contra la intolerancia. Para ello, el camino más fiable era el acceso a la educación, con el fin de que las mujeres pudiesen lograr un nivel de autonomía personal. Pero la Ilustración no fue consecuente a sus principios, y apartó a las mujeres de la igualdad, prohibiéndoles el derecho a estudiar, y por tanto a formarse. Los hombres comenzaron a ser entendidos como “varones” en la corriente mayoritaria de la Ilustración por pensadores como Kant o Rosseau, es decir, la igualdad de todos los hombres será la igualdad de todos los varones. Ambos creyeron que las mujeres no debían tener acceso a las enseñanzas académicas ya que son impropias a ellas por su naturaleza. Además, Rosseau dice textualmente: *“Toda la educación de las mujeres debe referirse a los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos educarlos de jóvenes, cuidarlos de adultos, aconsejarlos, consolarlos, hacerles la vida agradable y dulce: éstos son los deberes de las mujeres de todos los tiempos y lo que ha de enseñarles desde la infancia”* (Rosseau en Puleo, 2013: 24). Ante dicha afirmación, D’Alembert, matemático, filósofo y enciclopedista francés, codirector de la Enciclopedia con Diderot, explica que si las mujeres tienen una debilidad moral es debido a que la ideología social predominante en ese momento no tolera la idea de que las mujeres puedan tener conocimientos o capacidades que merezca la pena mostrar, es decir, las ve incapaces de poder acceder a enseñanzas teóricas válidas.

A pesar de las anteriores posturas de filósofos y pensadores importantes como Kant o Rosseau y otros muchos que apoyaban la supremacía del hombre sobre la mujer, también destacaban ilustrados que apostaban por la lucha en busca de la igualdad de las mujeres, como por ejemplo la moralista Madame Lambert, quien reflejaba en sus obras su descontento ante la desvalorización del conocimiento de las mujeres por el mero hecho de serlo. Olimpia Gouges, dramaturga y pensadora además de firme defensora de la igualdad de género, escribió en 1791 como señal de protesta, la Declaración de los Derechos de la mujer y de la Ciudadana, en consecuencia, a la anterior Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Otra ilustrada como fue Mary Wollstonecraft demostró su profundo descontento y se posicionó del lado contrario a la opinión acerca de la mujer que defiende Rosseau. Por otra parte, en España, participaban activamente en la lucha por conseguir la igualdad de derechos de las mujeres pensadores como el fraile benedictino Jerónimo Feijó o la escritora Josefa Amar Y Borbón. (Alario, 2013).

En la primera mitad del siglo XX, la escritora Simone de Beauvoir comenzó a plantearse el significado del término “género”, plasmando en su libro *El segundo Sexo*, su frase célebre “No se nace mujer, se llega a serlo”, con la que pretendía demostrar el profundo rechazo que le surgía la ideología de esa época, debido a la restricción a la que se sometía a las mujeres en cuanto a sus derechos por el simple hecho de serlo, y por lo tanto se oponía a la identificación género – biología, apostando así por una construcción social del término género. Esta frase denuncia el “Eterno Femenino”, es decir, la postura que pese al avance de la igualdad de género se sigue dando en la sociedad, que defiende que los hombres son dueños de su vida ya que pueden elegir su camino, al contrario que las mujeres que tienen mucho más difícil poder elegirlo y llevarlo a cabo. La sociedad entiende que la feminidad ha de superar diversos obstáculos para poder lograr el desarrollo de las cualidades de las mujeres. Hoy en día, los estudios feministas expresan que tampoco podemos decir que se nace hombre, ya que ambos sexos siguen una serie de modelos o ideas, que según en qué situaciones podemos elegir o repetir de forma inconsciente. (Puleo, 2013)

El médico e investigador John Money, acuñó por primera vez el concepto “rol de género”, para definir el comportamiento y las formas de expresarse de las personas, basándose en identidades de género; masculina o femenina. Cada sexo tenía un rol predeterminado desde el momento del nacimiento, pese a que él mismo explicaba que hasta los dieciocho meses de edad no se lograba adquirir la identidad de género en un proceso tanto biológico como social. Por otra parte, el término “gender” tal y como fuera utilizado por Money, utilizando la distinción entre género y sexo, es decir entre lo social y lo biológico, fue incorporado al área de las ciencias biomédicas y sociales, estableciéndose así una serie de diferencias entre los conceptos sexo y género, por parte del profesor de psiquiatría de la Universidad de California, Robert Stoller quién siguió muy de cerca los estudios elaborados por Money, para así tener una base fiable de conocimientos psicológicos y ambientales, los cuales le pudiesen permitir investigar la masculinidad y la feminidad en casos de transexualidad. (Puleo, 2013).

A mediados de la segunda parte del siglo XX, el concepto género es definido por el movimiento social feminista, el cual se hace eco de una línea del pensamiento ilustrado, afirmando la igualdad entre hombres y mujeres, además de que el origen de la desigualdad de género proviene del ámbito social y no del biológico. Por tanto, género es una construcción social e histórica de los comportamientos, actitudes, valores y otros roles interiorizados y promovidos por la sociedad desde el momento que un bebé es nombrado niño o niña; sin embargo, sexo se vincula con los elementos biológicos. Por todo lo anterior, a partir de ese momento las teorías feministas unen el género con la política, tal y como defiende Celia Amorós (2008) en su artículo “conceptualizar es politizar”, con el que pretende hacer ver que antes de actuar contra la desigualdad de género hay que planear y pensar cómo hacerlo para que todas las acciones funcionen a favor de la igualdad. Los estudios de género se iniciaron en torno a los años 70 en Estados Unidos, y desarrollaron hasta llegar a la unión del aspecto científico con el social, es decir, lo científico apoyaría la denuncia social y a la visibilización de la desigualdad existente entre sexos en la sociedad en todos los ámbitos o aspectos como trabajo, familia, política... (Vergara 2014)

En el último tercio del siglo XX, el movimiento de las mujeres, feminista, sigue luchando y pone en marcha el proyecto de expandir el concepto género a diferentes culturas y sociedades, ya que existen diferencias en las diversas clases sociales, razas, etnias, orígenes naturales e históricos y las nuevas estructuras familiares. (Martínez 2005). Por todo ello, las investigaciones sobre género han ido creciendo en las últimas décadas de forma exponencial, llegando a incorporar en la política las propias políticas de igualdad, en las que se tiende a realizar una discriminación positiva con el fin de poder alcanzar una igualdad de género real a todos los niveles.

La reivindicación de la igualdad de género ha dado lugar al establecimiento de políticas de igualdad tanto de carácter internacional como nacional llegando asimismo al ámbito local. A nivel internacional destaca: la declaración universal de los Derechos Humanos de 1948; La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW 1979); II Conferencia de Naciones Unidas sobre los derechos humanos, Viena (1993); Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995); y la cumbre del Milenio (2000).

En cuanto a la normativa europea, las políticas de igualdad de género son la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000); La legislación de la Unión Europea en materia de Violencia de Género; y por último el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011.

Por último, la normativa estatal, recoge la igualdad de género en su norma fundamental la Constitución Española, artículo 14, además de en la Ley 2/2019 de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A raíz de la descentralización de competencias en favor de los gobiernos autonómicos, éstos se hacen eco de las políticas de igualdad y se alinean a través de la promulgación de normativas de ámbito regional, en Aragón se cuenta entre otras con las siguientes: la ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por la razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón y el Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación;

Es asimismo obligatorio hacer referencia a los diecisiete objetivos del desarrollo sostenible, enmarcados desde el año 2015 al 2030, al ser una iniciativa creada por Naciones Unidas con la finalidad de continuar la agenda de los objetivos de Desarrollo del Milenio. La igualdad de género, recogida en el quinto objetivo, busca que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes, además del mismo trato, sin distinción alguna. Este objetivo pretende erradicar la desigualdad de género en la agenda 2030, empoderando a las niñas y mujeres, puesto que en la actualidad muchos países aun con regulación específica de igualdad de género, como el caso de España, no logran tener una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Identidad de género y el sistema sexo – género:

“La identidad de género se refiere al estado psicológico en el que se encuentra una persona cuando dice “soy hombre” o “soy mujer”. Es perfectamente posible, y, de hecho, habitual, creer ser una mujer cuando se poseen todos los atributos del sexo masculino.” (Macionis, 2011:335) Una persona es identificada como niño o niña desde su nacimiento, adquiriendo una serie de características, normas y roles que serán nuestros ejes de comportamiento o de acciones, y que por tanto nos impulsarán a realizar lo socialmente aceptado y nos impedirán tomar decisiones que no se encuentren ligadas a tu sexo. El proceso de construcción de género es intraindividual, pero con influencia de los roles, estereotipos y/o normas sociales según la sociedad en la que vivamos. En cuanto al proceso de construcción de la identidad, existen dos vías mediante las cuales se puede conseguir dicha identidad; la primera trata de utilizar teorías cognitivas que ayuden al individuo a crear una identidad propia de género de forma interna, tal y como explicaban las teorías de Piaget y Kohlberg; otra forma de construir la identidad de género es a través de la perspectiva social, acuñada por Barberá, quien estudia la relación entre los procesos psicológicos, sociales y situacionales (García, 2005).

El concepto “sistema sexo – género” fue creado por Gayle Rubin en los años setenta, más concretamente en 1975, quien definió dicho término como *“El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas”* (Rubin en Aguilar2008, p.4,). Por tanto, este término realiza un análisis minucioso de las relaciones sociales que existen en las sociedades de occidente entre mujeres y hombres con ciertas variables como pueden ser la posición social, el sexo o el género de las personas (Aguilar, 2008).

La identidad sexuada es la parte psicológica del género, ésta se ve apoyada por la división de roles asignados socialmente, los cuales acrecientan las cualidades y personalidades de cada sexo. El término sexo tiene dos aspectos, en primer lugar, el femenino, que a su vez es el lado afectivo, a las mujeres se las define como comprensivas, emocionales, inseguras, poco firmes.... Sin embargo, el otro aspecto, el masculino, es el de la razón, los hombres son fuertes, seguros, agresivos y decididos. Durante los últimos años se ha podido ver como todos estos adjetivos separados por sexos biológicos se han aceptado socialmente y se han apoyado, educando los padres a sus hijos en función de su sexo, es decir, si eres chica debes ser de una forma determinada siempre inferior a la de los hombres, la cual es la más fuerte y dominante. (De Miguel, 2015) (De Puleo, 2007)

Por tanto, el estatus de género, explica la superioridad de los varones respecto a las mujeres y por ende de la masculinidad en todas las culturas y/o sociedades. En la actualidad, dicha superioridad no se manifiesta como en siglos pasados, pero siguen sucediéndose detalles y comportamientos que de una forma aún inconsciente benefician al hombre y no a las mujeres. Un ejemplo claro de ello es el tipo de empleos a los que acceden las mujeres, existiendo sectores laborales claramente masculinizados como el sector laboral forestal objeto de este análisis dado que, la presencia de mujeres puede ser considerada casi como anecdótica.

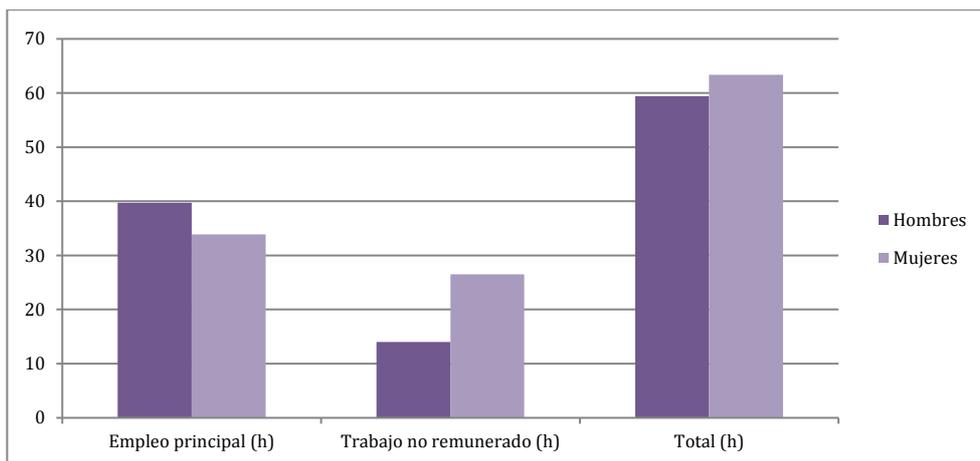
La perspectiva de género, o coloquialmente “las gafas de género”, es una forma de mirar la sociedad desde la posición del género, atendiendo esta categoría de forma especial al igual que sus relaciones de poder. Dicha perspectiva requiere un cambio de pensamiento, ya que la manera de ver la realidad social pasa por entender la idea de que la sociedad la forman hombres y mujeres, y que nuestras conductas tienen efectos diferentes en función de las relaciones de género que haya en cada sociedad. Es decir, la perspectiva de

género trata de identificar y mostrar la discriminación, desigualdad y exclusión de la mujer por una cuestión de género, ya que estas relaciones de género tienden a subordinar a la mujer frente al hombre. (Lamas, 1996).

Por ello, la división del trabajo según sexos es la consecuencia de los roles de género en todas las sociedades, separando el empleo en dos ámbitos diferentes: en primer lugar, el público, que se relaciona con la parte masculina, la cual se liga a la cultura, el poder, la productividad, la remuneración económica, la autonomía y la independencia. Sin embargo, en segundo lugar, tenemos el ámbito privado, doméstico o lo que es lo mismo, el de la parte femenina, basado en los cuidados y en los sentimientos (De Miguel, 2015). Todos los estereotipos relacionados con este ámbito y por lo tanto destinados a las mujeres, derivan de que el trabajo del hogar o de la familia no se consideraba como tal, pero los movimientos feministas defendieron que, pese a no tener remuneración económica, es un empleo ya que tiene un objetivo fundamental y de vital importancia, como es el cuidado de la vida y el bienestar de las personas del entorno más cercano. Ante esta visión de no considerarlo trabajo, muchas mujeres tienen que lidiar con dos obligaciones en la vida cotidiana, el trabajo remunerado y el del hogar.

De aquí surge la conciliación familiar, laboral y personal, es decir, una estrategia que ayuda a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres además de un nuevo sistema social y económico donde el empleo, la familia, el tiempo libre, y el tiempo personal tengan cabida sin tener que renunciar a ningún momento. Entonces lo que pretende lograr esta estrategia, es mejorar la calidad de vida de las personas, igualando las oportunidades de hombres y mujeres en el día a día. Para ello los diferentes agentes sociales han de llevar a cabo medidas y planes con el fin de encontrar el equilibrio entre los intereses y las necesidades de todas las personas. Dichos agentes sociales son: a) las administraciones públicas quienes deben dirigir medidas de sensibilización e información a la sociedad y a las empresas, promoviendo servicios de atención a colectivos como menores o personas dependientes, desarrollando pautas de flexibilización de horarios de servicios de ámbito público y privado, y por último reorganizando las jornadas laborales para que puedan ser compatibles con otras esferas de la vida como son la esfera personal o familiar; b) los sindicatos, cuya función es sensibilizar a trabajadores/as y empresarios/as de dicha conciliación familiar, laboral y personal, además de promover la incorporación de las mujeres al trabajo sindical. Por otra parte, c) la iniciativa social también es un agente social determinante, debido a que las necesidades de la población han de ser detectadas, para actuar sobre ellas, y, por último, d) las empresas, las cuales son pieza clave en la conciliación, puesto que son quienes desarrollan las medidas de flexibilidad de horarios, que a su vez mejoran la normativa vigente de conciliación. Dicha normativa se recoge en el Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, además del Estatuto de los Trabajadores, y la propia Constitución Española. (Mujeres, F. 2010)

Y es que la conciliación familiar, laboral y personal, es una estrategia muy difícil de alcanzar, ya que la sociedad sigue fomentando los estereotipos y roles de género que encasillan a las mujeres en los trabajos no remunerados, y por tanto a los hombres en los trabajos remunerados. En el siguiente gráfico, podemos apreciar la diferencia de horas semanales existente entre mujeres y hombres en cuanto a variables como el empleo principal o el trabajo no remunerado. Además, también se muestra el total de horas a la semana que realizan hombres y mujeres en el trabajo ya sea remunerado o no remunerado. Este gráfico se realizó con los datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2015:



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 2015 realizada por el INE EN 2015.

Tal y como podemos observar en el presente gráfico las mujeres son quienes realizan la mayoría del trabajo no remunerado, es decir, por lo general en trabajos domésticos, colaboraciones con ONG, cuidado de familiares, entre otros, ya que dedican 26.5h a la semana frente a los hombres que realizan un total de 14 h semanales. Sin embargo, en los empleos remunerados los hombres ejercen más horas que las mujeres, exactamente 5.8 horas más.

Las mujeres ejercen prácticamente el doble de horas de trabajo no remunerado que los hombres, esto se acusa a los “roles de género”, las mujeres siguen llevando consigo el estereotipo de proveedora de cuidados, mientras que por el contrario el hombre debe mantener el rol de cabeza de familia trayendo la parte económica al hogar.

Haciendo balance final de los datos del INE, podemos afirmar que las jornadas laborales de las mujeres son mucho más largas que las de los hombres, puesto que dedican un total de 63.6h al trabajo remunerado y no remunerado, a diferencia de los hombres que pese a realizar más horas que las mujeres en trabajos remunerados, suman al cabo de la semana un total de 56.7h, es decir, 6.9 h menos.

TRABAJO DE CAMPO

Introducción: desigualdad de género en el mercado laboral

La desigualdad de género entre hombres y mujeres es una realidad que ha existido y sigue existiendo en la mayoría de las sociedades y culturas de todo el mundo. Esta ha consistido en la inferioridad de la mujer frente al hombre tanto en la vida pública como en la personal, por lo que la mujer ha tenido menos oportunidades tanto en su desarrollo personal, social como profesional respecto al hombre. La desigualdad en general provoca una diferencia económica muy importante entre hombres y mujeres, ya que esta misma obstaculiza y prácticamente hace imposible desarrollar objetivos vitales que a su vez repercuten en las propias economías de los territorios. Pese a todo ello, este fenómeno, la desigualdad, también puede suscitar un efecto totalmente opuesto en las mujeres, como es la interpretación de esa desigualdad como un estímulo para seguir luchando por los objetivos marcados y así conseguir de forma paulatina más peso en la sociedad, lo cual puede llegar a suponer un crecimiento notable en la economía del país. (Vargas, 2017)

“La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un fenómeno muy significativo y de carácter irreversible. A pesar de que se han logrado progresos importantes en materia de igualdad laboral, actualmente siguen sucediendo episodios que se traducen en desigualdad para las mujeres, como, por ejemplo: menor reconocimiento de sus cualificaciones profesionales, una segregación profesional tanto vertical como horizontal, mayor tasa de desempleo, desarrollo del trabajo a tiempo parcial no siempre voluntario, salarios inferiores...” Alujas (pág. 61-62, 2010).

El término trabajo es definido por Vargas como *“la actividad necesaria para cubrir aquellas necesidades de producción y reproducción de la vida humana; por lo tanto, consideramos que trabajo no solo es empleo remunerado, sino que también es aquel trabajo doméstico que realizan por ejemplo las mujeres o amas de casa generalmente no asalariadas. En cuanto al trabajo remunerado, hay que definirlo como aquel trabajo regulado por una ley, donde media un contrato entre dos partes, de un lado el trabajador y de otro el empleador. El trabajo remunerado supone una fuente de ingresos para el trabajador con las connotaciones personales y sociales que conlleva dicha remuneración. El trabajo remunerado en muchas ocasiones señala a un modelo económico – capitalista de precariedad y desigualdad social, en donde las mujeres y otros colectivos como el de los jóvenes encuentran dificultades, bien para acceder al empleo, o bien para subsistir una vez que lo han encontrado.”* Vargas, (2017:2)

Sin embargo, la socióloga Maruani define el término “trabajo” realizando una diferenciación con respecto al término “empleo” ya que ella afirma que el trabajo es “entendido como actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de dicha actividad” mientras que “empleo” es “entendido como conjunto de modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales”. Maruani (2000:10)

El mercado laboral está compuesto por una multitud de trabajos dirigidos tanto a hombres como a mujeres, pero, aunque estos sean para ambos géneros la forma de incorporarse a ellos es muy diferente, al igual que en muchos casos también varía la remuneración económica. En la actualidad gran parte del total de mujeres trabajadoras son víctimas de discriminación por razón de género en la entrada al mercado laboral provocando consecuencias como un mayor desempleo femenino, una brecha de género; una mayor

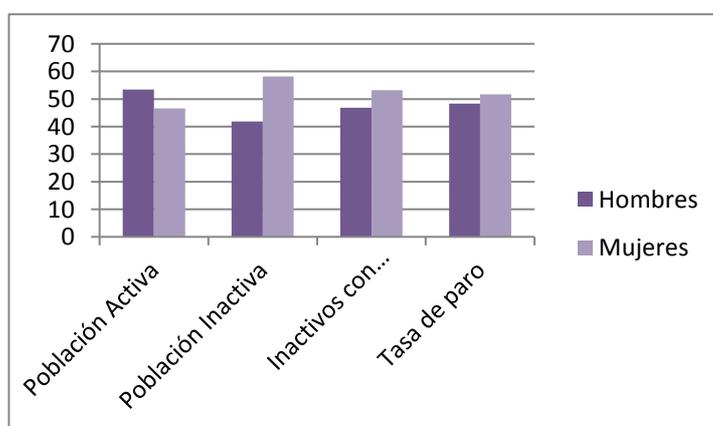
desigualdad en cuanto a las condiciones laborales, es decir, una mayor precariedad laboral basada en la temporalidad, en la falta de seguridad en el empleo, en problemas económicos...; discriminación salarial; la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal; y por último la feminización de la pobreza, ya que esta desigualdad ha terminado con muchas oportunidades y recursos económicos de las mujeres.(Vargas, 2017:2)

En consecuencia a todo ello, los resultados visibles de la desigualdad de género son los siguientes: tal y como se refleja en la encuesta de población activa, cuyos datos corresponden al tercer trimestre del año 2019, el número de ocupados se incrementa en 69.400 personas en este período respecto al trimestre anterior, y por lo tanto la cifra total de personas ocupadas en España asciende a 19.874.300 personas, es decir, el empleo crece desde el año pasado un 1,77%, lo cual significa un aumento total de 346.300 personas.

	VALOR	VARIACIÓN
OCUPADOS	19.874,3	1,77
PARADOS	3.214,4	-3,36
TASA DE ACTIVIDAD	58,72	-0,01
TASA DE PARO	13,92	-0,63

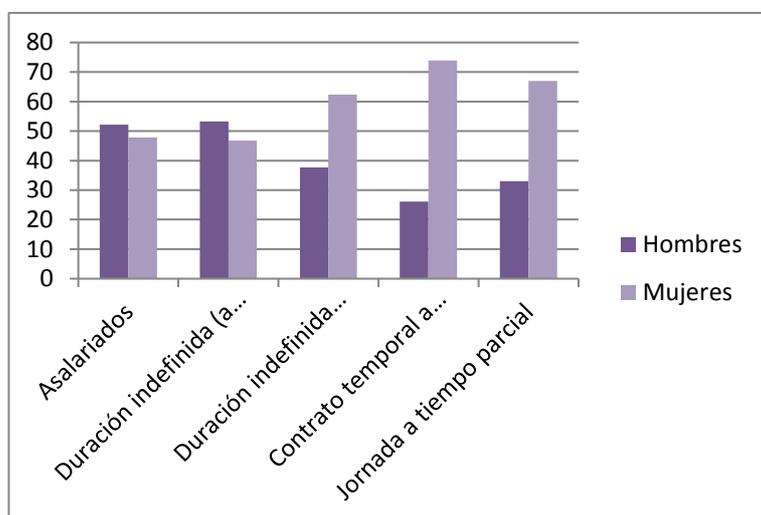
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de población activa del tercer trimestre del año 2019.

Por esto, cabe destacar que el 53,4% de ese aumento de población ocupada en nuestro país, pertenece a los hombres, mientras que las mujeres ocupan el 46,6% restante. Además, en cuanto a la población inactiva las mujeres ocupan un 58,2%, frente a los hombres quienes representan un 41.8%, esto significa que hay más mujeres en estado de desempleo e inactivas con y sin experiencia previa que hombres, por lo que hay diferencia basada en género, la cual denota la situación actual de la mujer en el mercado laboral español.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 2015 realizada por el INE EN 2015.

Partiendo de la encuesta de población activa 2015, es necesario comentar la presente gráfica, la cual trata de plasmar la situación laboral de las mujeres y los hombres en cuanto al tipo de empleo que ocupan, es decir, a la calidad de empleo que tienen. En la última encuesta nacional de condiciones del trabajo, realizada en el año 2015, podemos observar que los hombres lideran el número de trabajadores asalariados con un 52,2% frente al 47,8% de las mujeres. El campo de contratos laborales de duración indefinida a largo plazo también posee mayoría de hombres con un 53,2%, mientras que las mujeres representan un 46,8%, sin embargo, la parte de contratos de duración indefinida de forma discontinua no sigue el mismo patrón ya que las mujeres son quienes predominan con un 62,3%, 24,4% más que los hombres que tienen un 37,7%. Los contratos temporales a tiempo parcial son más comunes entre las mujeres con un 73,9% frente al 26,1%, una diferencia muy pronunciada que demuestra esa desigualdad de género respecto a la mujer. Por último, en cuanto a la jornada a tiempo parcial, de nuevo las mujeres ostentan el porcentaje más alto, concretamente un 67%, el cual dista del de los hombres en un 31%, es decir, las mujeres tienen prácticamente el doble de contratos del tipo, jornada de tiempo parcial que los hombres ya que los hombres ocupan un 33%



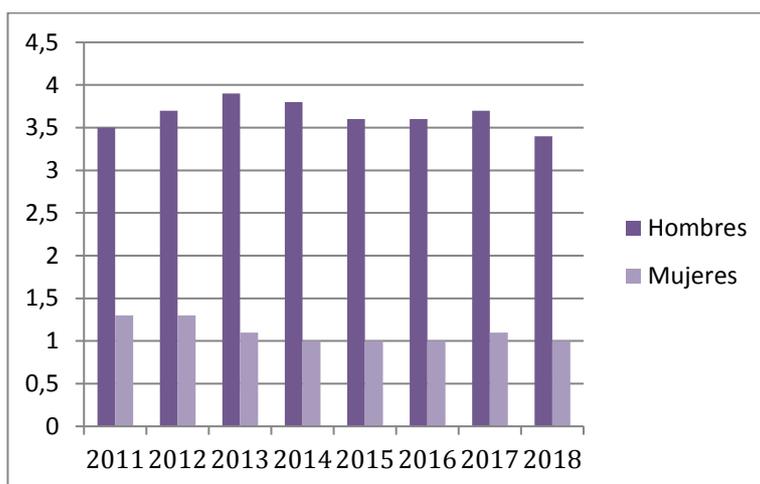
Fuente: Elaboración propia con datos (%) de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 2015 realizada por el INE EN 2015.

Por último, es necesario analizar los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, acerca de la participación de la mujer en el trabajo forestal, eje principal de este trabajo de fin de grado. Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico de barras, el cual muestra la evolución tanto de los hombres como de las mujeres en el área profesional forestal desde el año 2011 hasta el 2018, las mujeres siempre han sido el colectivo con menor representación, llegando al 1,3% como su punto máximo mientras que los hombres han llegado al 3,5%. Los años 2014, 2015, 2016 y 2018 han sido los años más bajos en cuanto a representación femenina en el sector laboral forestal, mientras que en los hombres ha crecido dicha representación.

Ese gráfico muestra la realidad del empleo forestal, y es que es un sector laboral masculinizado, en el que la superioridad numérica del hombre es indiscutible, y que además presenta una relación clara con los roles de género y estereotipos sociales, que dicen que la mujer es el sexo débil y el hombre el sexo dominante, motivo por el cual se dan estos porcentajes de hombres y mujeres.

Particularmente, en cuanto a la explotación forestal, cabe resaltar que la presencia de las mujeres forestales es de un 13 % frente a la de los hombres que es de un 87%. La diferencia entre ambos géneros es de un 74%, porcentaje que confirma la masculinización de este empleo, puesto que es un empleo tradicionalmente masculino en el que priman los roles y estereotipos de género existentes en la sociedad, los cuales subordinan a la mujer frente al hombre.

Algunos estereotipos referentes a los trabajadores forestales pueden ser: fuertes tanto física, psicológica y mentalmente, rápidos, eficaces, ágiles, autoritarios, valientes, sinceros... Sin embargo, las mujeres tienen otro tipo de estereotipos como pueden ser: inestabilidad emocional, pasividad, irracionalidad, miedo, sumisión, dependencia del hombre, debilidad física...



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

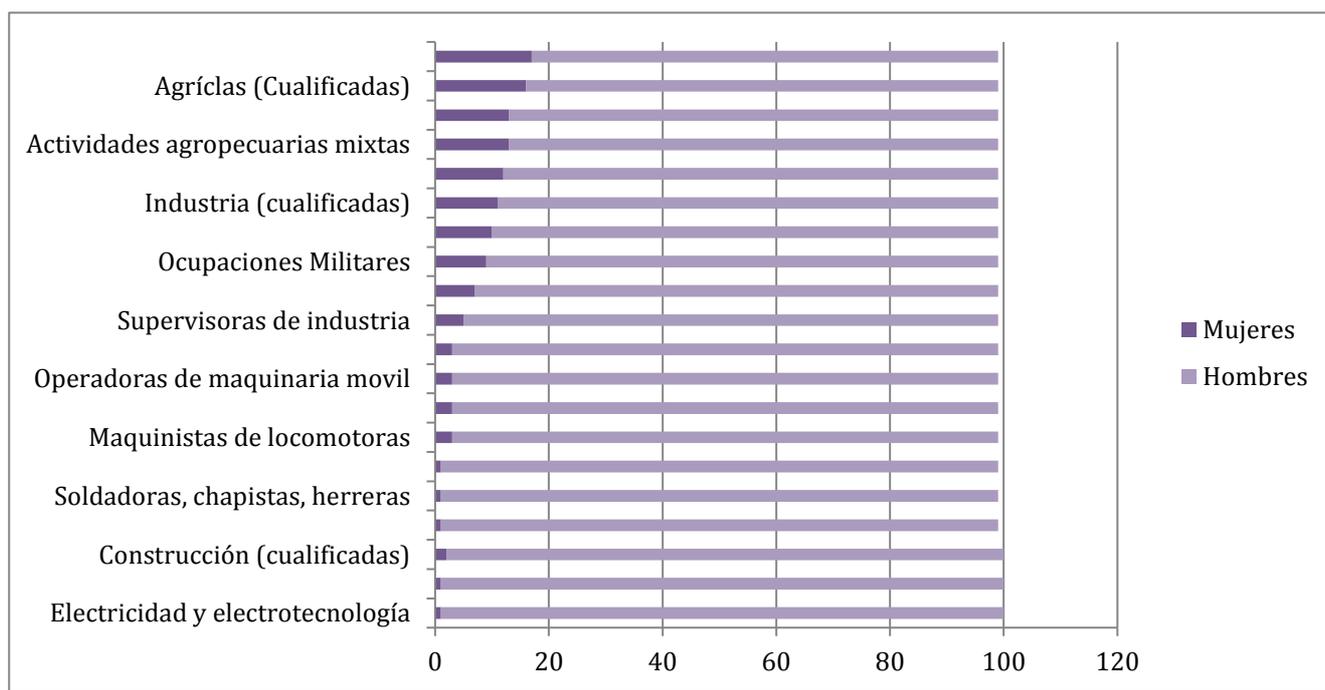
Segregación ocupacional por razón de sexo: trabajo feminizados y masculinizados.

La división sexual del trabajo se basa en la diferenciación de las actividades realizadas por hombres y mujeres según el sexo: las mujeres son las encargadas del trabajo doméstico o reproductivo, y los hombres son quienes trabajaban de forma productiva y remunerada. Además, dicha división se realizaba de una forma jerárquica, en la que las mujeres siempre se encontraban en los puestos bajos y los hombres en los altos, ostentando los mejores puestos sociales. (Hartmann, 1994). Dicha división, se relaciona con la segregación ocupacional por razón de sexo, es decir, por la postura que diferencia los sectores laborales en base al sexo, o lo que es lo mismo clasifica los empleos en función de si se es hombre o mujer. (Guzmán, 2011)

La segregación ocupacional puede ser vista como un mecanismo de exclusión, ya que establece límites entre grupos sociales a partir de características particulares. Esta distinción no es aleatoria, ya que marca las esferas de autoridad social, al igual que también dicta el acceso desigual a los recursos sociales. Por todo ello se puede entender este término, segregación como un conjunto de individuos cuyo fin es mantener una distancia y una diferencia social que confirme un orden social, basado en la superioridad del hombre en según qué contextos. (Oliveira, 2000).

La incorporación de la mujer en trabajos femeninos refuerza en cierta manera los estereotipos y los roles de género que han ido ligados a la mujer a lo largo de la historia, ya que estas profesiones femeninas están situadas en un status inferior que la de los hombres, al igual que también están más infravaloradas y descuidadas en cuanto a las condiciones laborales se refiere. Además, con esa elección laboral se favorece la segregación ocupacional horizontal, es decir, la concentración de mujeres en empleos asociados a lo femenino según la división sexual del trabajo. En Europa las mujeres suelen elegir preferentemente los siguientes sectores laborales: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración y venta. (Anker, 1998) (Rubio, 2008).

La siguiente gráfica muestra la segregación ocupacional horizontal que se da actualmente en España, ya que se puede apreciar de forma clara la escasa presencia de la mujer en empleos socialmente catalogados como masculinos. Los trabajos que se estudian son referentes a la construcción, al transporte, a la ingeniería, a la producción de metalurgia, a la explotación forestal entre otros, es decir, son trabajos que han realizado los hombres mayoritariamente a lo largo de la historia, por los roles de género que atribuyen la fuerza y el poder al hombre. El concepto de segregación horizontal, corresponde a la gran diferencia del número de mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales frente a la de los hombres. (Cebrián y Moreno, 2008; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010; CES, 2012). “La concentración de mano de obra femenina se justifica en base a que existen trabajos que se definen como masculinos y otros femeninos por las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas” (Gómez, 2001: 123).

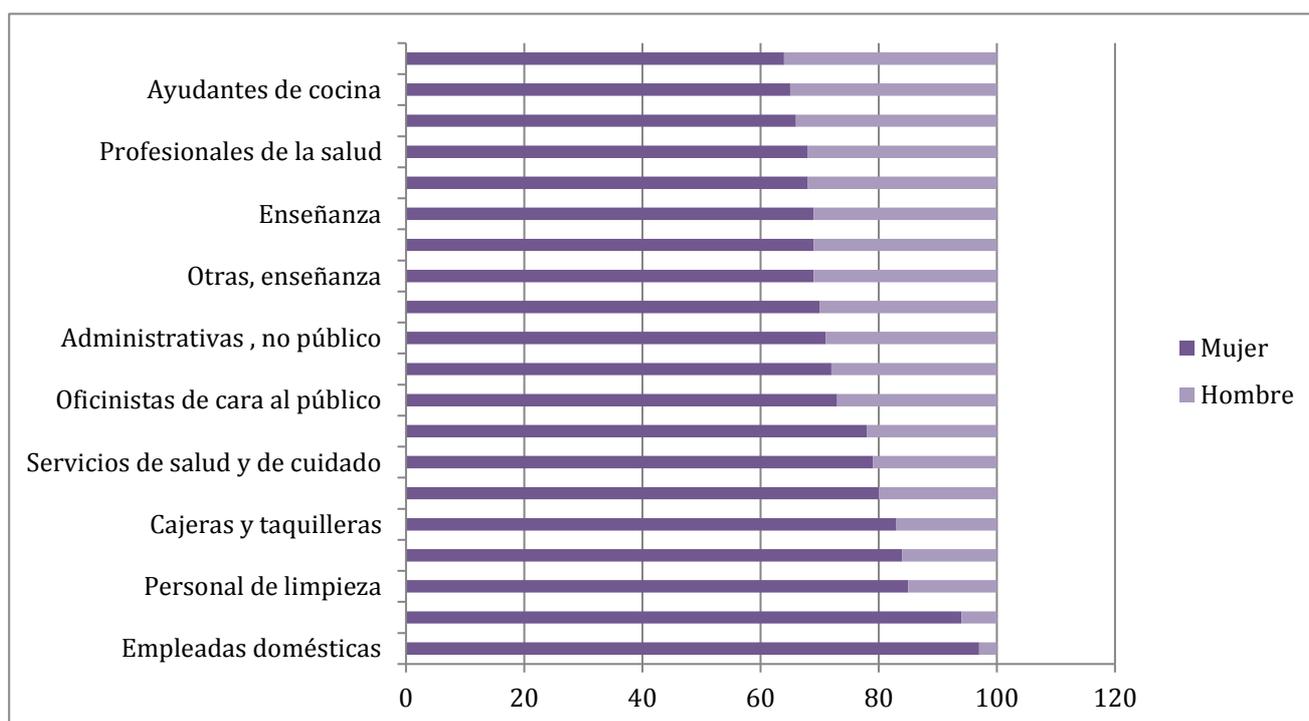


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del 4º trimestre de 2016.

Por otra parte, la segregación ocupacional también puede ser vertical, es decir, por las dificultades que tienen las mujeres para desarrollarse profesionalmente en un empleo, de alto nivel. Dicho término explica la representación mínima de las mujeres en puestos de trabajo de suma relevancia en los que la retribución, el prestigio o la responsabilidad juegan un papel vital. (Roldán 2012) (Leyra-Fatou 2012) (Contreras2012)

Un informe de la Comisión Europea (2009) recoge el concepto segregación jerárquica, como una forma específica de segregación vertical, cuyo efecto es el aislamiento de las mujeres en las posiciones más elevadas de una empresa, que requiera en responsabilidad y autoridad.

Con la segregación vertical se identifica en cierta medida el término “techo de cristal” el cual planteó Morrison (1987) como una barrera que aparentemente es insignificante, pero que actúa de forma clave impidiendo que las mujeres puedan acceder a los puestos directivos del mercado laboral. Los puestos más importantes dentro de la jerarquía de una empresa deberían ser asignados en función de los conocimientos, del esfuerzo, habilidades y capacidades de la persona, pero esto no siempre es así por lo que muchas mujeres no tienen cabida en puestos de dirección.



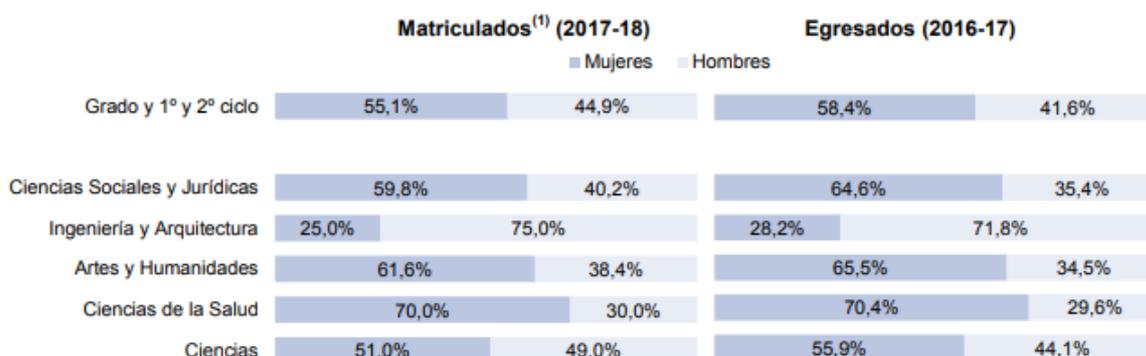
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del 4º trimestre de 2016.

Roles y estereotipos de género determinantes en la elección de estudios académicos:

La elección profesional según Flores (2005) se trata del conjunto de rasgos y características referentes al género, es decir, a la masculinidad y la femineidad, términos que se construyen de forma social desde el momento del nacimiento, debido a que la sociedad y la cultura de cada región marca de forma tajante los aspectos relacionados con los hombres y con las mujeres. Por ello, el momento de elegir el camino profesional depende de los tipos de empleos o profesiones, ya que estos son asociados a hombres o mujeres en función de su nivel, o de su desempeño profesional. Es por esto que en numerosas ocasiones no se tiene en cuenta ni las capacidades ni las competencias de la persona.

Actualmente la población se encuentra orientada hacia las carreras profesionales que la sociedad impone, ya que las mujeres tienden a matricularse en estudios relacionados con la educación, la estética, la administración, las ciencias sociales... y demás profesiones cuyo fin es la atención a terceras personas; mientras que los hombres se decantan por profesiones del ámbito de las ciencias y de la tecnología, como pueden ser informática, diversas ingenierías o la explotación forestal. (Santana, 2000)

Pese a que hoy en día mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de entrar a cualquier grado universitario, grado medio o grado superior, siguen existiendo grados en los que predomina de forma contundente la presencia de mujeres o de hombres. Tal y como se puede ver en la siguiente tabla de la distribución del número de estudiantes las mujeres predominan en las ramas universitarias de ciencias sociales y jurídicas, artes y humanidades, ciencias de la salud tanto en el curso 2017-2018 como los estudiantes que han finalizado sus estudios en el curso 2016-2017. Las ingenierías y la arquitectura tienen una representación de hombres muy superior a la de las mujeres, sin embargo, los grados de la rama de ciencias tienen una afluencia bastante igualada entre hombres y mujeres.



Fuente; Datos y cifras del sistema universitario español, 2018-2019.

Ministerio de educación y formación profesional. Gobierno de España.

Introducción al sector laboral forestal: Brigada de refuerzo de incendios forestales (BRIF)

El Instituto Nacional de Industria, (en adelante INI), fue creado gracias a la Ley 25 de septiembre de 1945 y fue adscrito a la Presidencia del Gobierno hasta el año 1968, cuando paso a dependencias del Ministerio de Industria y Comercio. Tras su derogación, se sustituyó con el Real Decreto Ley 5/1995, a la vez que también lo hizo el Instituto Nacional de Hidrocarburos (INH), el cual fue creado con el fin de gestionar de forma separada, las actividades empresariales de carácter público en materia de hidrocarburos, ya que hasta ese momento estaba dentro del INI. (SEPI, 2019)

Esta entidad pública de capacidad económica y personalidad jurídica, el INI, fue un instrumento creado para intervenir de forma activa en la economía del país, con el objetivo de crear una industria fuerte y autosuficiente en sectores considerados estratégicos a través de las técnicas procedentes de las sociedades anónimas. (SEPI, 2019)

Con la aprobación de la Constitución Española de 1978, la cual recoge en su artículo 128 la iniciativa pública en la actividad económica, se pone en marcha un proceso de reconversión de la empresa pública que se va a terminar de fijar con la entrada de España en la Comunidad Europea en el año 1986. La adaptación del sector público al derecho comunitario desata en 1992 la separación de las participaciones industriales del INI, por lo que se crea una sociedad anónima llamada TENEO S.A para mantener todas estas participaciones industriales además de las sociedades del INI. Configurar un nuevo sector público más racional sería el próximo paso, por lo que en 1995 se crean dos entidades de derecho público: la Agencia Industrial del Estado (AIE), y la Sociedad Estatal de Participantes Industriales (SEPI). (SEPI, 2019)

Posteriormente la Sociedad Estatal de Participantes Industriales agrupó la sociedad Anónima TENEO S.A, la cual englobaba todas las empresas del INI, las participaciones del Estado en Repsol, Enagas y Gas Natura, y las empresas de la Agencia Industrial del Estado (AIE), quedándose hasta la actualidad como entidad de derecho público. (SEPI, 2019)

La Sociedad Estatal de Participantes Industriales (SEPI) es una entidad de derecho público adscrita al Ministerio de Hacienda, que funciona como un instrumento estratégico a la hora de aplicar la política estatal al sector público empresarial. Su misión es rentabilizar las participaciones empresariales y guiar sus actuaciones hacia el interés público. Fue creada en 1995 a través la Ley 5/1996 de creación de determinadas entidades de derecho público Y actualmente está compuesta por un total de 15 empresas mayoritarias, es decir por más de 78.000 profesionales, además de 9 compañías minoritarias y un total de 100 indirectas. (SEPI, 2019)

SEPI, es el principal accionista del Grupo Tragsa con el 51% de sus acciones, su capital es íntegramente público y además está integrado por dos sociedades mercantiles Tragsa y Tragsatec. Su recorrido en la Administración Pública abarca cuatro décadas, pese a ello se mantiene en un constante proceso de renovación en cuanto a los sectores en los que actúa, garantizando la máxima profesionalidad y el óptimo nivel en sus actuaciones. Su misión es ofrecer a la administración pública soluciones eficientes para la gestión del ámbito medio ambiental y rural para así poder conseguir siendo el mejor medio propio de las Administraciones Públicas. (SEPI, 2019)

Recapitulando todo lo anterior, el Gobierno de España posee una entidad de derecho público adscrita al ministerio de hacienda, llamada Sociedad Estatal de Participantes Industriales (SEPI), La cual a su vez

controla el Grupo Tragsa, formado por dos empresas. Una de ellas es Tragsa, entidad dependiente del Ministerio de Agricultura, Alimentación y pesca del Gobierno de España, la cual presta apoyo a las Comunidades Autónomas del país en cuanto a los incendios forestales mediante las Brigadas de Refuerzo contra Incendios Forestales.

Estas Brigadas contra Refuerzo contra incendios forestales (BRIF en adelante), son unidades helitransportadas de personal altamente especializado en la extinción de incendios, que suministran un servicio de vital importancia y que consiste en el apoyo a todas las comunidades autónomas del país, pudiendo actuar en cualquier momento y en cualquier lugar del territorio nacional. Prueba de ello es el último incendio que se produjo en las Islas Canarias, al que fueron destinados varias cuadrillas de la Brif Daroca con el objetivo de ofrecer apoyo. (Anexo 1) (MAPA, 2019)

Las BRIF fueron creadas en el año 1992 con el objetivo principal de conservar la Naturaleza todo lo posible desde el Ministerio de Agricultura. La necesidad de tener en activo estas brigadas, quedó patente a consecuencia de los grandes incendios que se produjeron a finales de los años ochenta y principios de los años noventa, los cuales demostraron que unidades especializadas como son las brigadas de Refuerzo contra incendios forestales son pieza clave en la extinción de dichos incendios forestales. (ATBRIF, 2019)

Todos equipos de las BRIF deben estar altamente especializados, formados y entrenados, para desempeñar de la mejor manera posible su trabajo, por ello en el momento de comenzar a trabajar en la Brif todos los nuevos trabajadores reciben una especialización basada en una formación y unos entrenamientos continuados que superan un tercio de la jornada laboral. Dicha formación se divide en tres niveles: el primero, el nivel básico trata sobre la seguridad en las operaciones de extinción, esta parte teórica debe ser repasada de forma obligatoria por todos los miembros de las Brif antes del inicio de la Campaña. En segundo lugar, la formación continuada la cual se basa en analizar situaciones vividas en incendios pasados, con el objetivo de buscar los errores y los aciertos cometidos, para así hacer auto crítica y mejorar la calidad y la seguridad de las actuaciones. Por último, el tercer nivel incluye actividades formativas específicas que pretenden profundizar en conocimientos y capacidades que no se pueden tratar en campañas de incendios. Por ello, se realizan cursos de especialización como por ejemplo de manejo de maquinaria, pero siempre fuera de una campaña de incendios. Además, todos los trabajadores deben realizar su entrenamiento de una forma segura y eficaz, al igual que mantener una condición física buena que permita realizar su trabajo lo mejor posible, debido a que es un trabajo con una importancia física muy importante. (MAPA, 2019)

En la actualidad hay un total de once brigadas de refuerzo contra incendios forestales activas, todas ellas repartidas por el territorio nacional y recogidas en la Asociación de Trabajadores de las BRIFS (ATABRIF), la cual nace debido a los fatídicos acontecimientos sucedidos en el año 2005, que se cobraron la vida de un Brigadista de la base de Daroca, con el objetivo de reivindicar la categoría profesional de bombero forestal, una segunda actividad dentro del propio dispositivo, una mejora de las condiciones laborales del colectivo, y la divulgación de dar a conocer este trabajo forestal tan poco reconocido. El pasado mes de diciembre de 2017, el Ministerio de Hacienda a instancias del Ministerio de Agricultura, aprobó un acuerdo, de la mano del presidente de Tragsa con representantes del Colectivo, por el que se reconocieron a los brigadistas forestales como bomberos forestales. Este acuerdo es un paso muy importante para el colectivo, que a la vez aumenta en un 11% las funciones del mismo y su disponibilidad ante emergencia forestal, y que

permite actuar durante todo el año y no únicamente en los meses que comprende el verano. (ATBRIF, 2019).

Las Brif tienen base en las siguientes localidades españolas:

- Laza (Orense)
- Tabuyo del monte (León)
- Tineo (Asturias)
- Pinofranqueado (Cáceres)
- Puerto del Pico (Avila)
- La iglesuela (Toledo)
- Ruento (Cantabria) (Brif de invierno, es decir, únicamente abre en los meses de invierno – primavera con solo dos cuadrillas)
- Lubia (Soria)
- Prado de los esquiladores (Cuenca)
- Puntagorda (La Palma)
- Daroca (Zaragoza)

Las BRIF actúan bajo un sistema jerárquico con el número preciso de trabajadores para tener una capacidad extintora óptima. Este sistema busca tener y mantener un nivel óptimo de seguridad laboral y eficiencia. La formación y entrenamiento continuo son dos puntos clave dentro de estas brigadas, las cuales se clasifican en dos tipos: en primer lugar, las BRIF-A, las cuales están formadas por un técnico con estudios universitarios que ejerce la labor de jefe de brigada, quien tiene a su mando dos cuadrillas compuestas cada una a su vez por un total de siete especialistas y un capataz, sumando un total de 17 personas. Cada BRIF cuenta con tres brigadas ya que dos de ellas realizan el turno de trabajo mientras la tercera permanece en régimen de descanso, además su plantilla profesional también engloba a un preparador físico, dos técnicos de base, dos emisoristas y tres correturnos, es decir, tres personas suplentes disponibles en caso de cubrir descansos obligatorios. (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2019)

Por otra parte, las BRIF-B, son brigadas de menor tamaño que las anteriores, integradas por nueve componentes, un jefe de brigada, un capataz y siete especialistas. Pese a su número inferior de integrantes, también realizan el mismo sistema de turnos que las A, y tienen un preparador físico, dos técnicos de base, dos emisoristas y en este caso dos correturnos, es decir, dos personas suplentes disponibles en caso de cubrir descansos obligatorios. (MAPA, 2019)

A través de este sistema de organización laboral se consigue que los equipos de extinción de incendios no superen sus jornadas laborales de un máximo de 8 horas, garantizando así un nivel alto de seguridad laboral.

Concretamente la BRIF DAROCA, con base en la propia localidad, situada a su vez en la provincia de Zaragoza, se creó en el año 1994, y fue instalada en la casa forestal del pinar de Daroca, siendo este año su 25 aniversario.

Esta base de la BRIF es de tipo A y está formada por un total de 55 personas aproximadamente agrupadas en tres brigadas forestales, las cuales engloban dos cuadrillas. Cada una de estas cuadrillas cuenta con un jefe de servicio, un capataz, y siete especialistas, sumando un total de 18 personas por brigada. En la actualidad, en la base de Daroca se encuentran trabajado cuatro mujeres, una de ellas como capataz y las otras tres restantes como especialistas, y por tanto en dicha base trabajan cincuenta hombres aproximadamente. Estas cifras denotan la masculinización del sector forestal, es decir, es un trabajo dominado por hombres claramente, ya que la mujer tiene una representación mínima.(MAPA, 2019)

Por último y a modo de conclusión, es necesario destacar que estas brigadas están reguladas bajo el Estatuto de los Trabajadores, además del convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria S.A (Tragsa), en el que se definen las BRIFS como un servicio de ámbito público y de tipo universal cuyo principal objetivo es actuar en las emergencias forestales por motivos de interés público.

Análisis de las entrevistas:

A continuación, se va a proceder a analizar e interpretar las entrevistas que se han realizado previamente a un total de seis trabajadores de la Brigada de refuerzo de incendios forestales con base en la localidad de Daroca (Zaragoza). Para el ello se va a presentar de forma breve a cada una de las personas entrevistadas:

- M23E1,5GS
Mujer, 23 años de edad, trabaja desde hace un año y medio como peón especialista en la Brif Daroca. Anteriormente ha trabajado durante dos campañas en Sarga, en torre de incendios y en cuadrilla terrestre. Sus estudios constan de un grado medio de aprovechamiento y conservación del medio natural y un grado superior de gestión forestal y del medio natural.

- M31E13GS
Mujer, 31 años de edad, con 13 años de experiencia como peón especialista, en la Brif de Daroca, donde ha realizado un total de 13 campañas. Sus estudios también constan de un grado medio de aprovechamiento y conservación del medio natural y un grado superior de gestión forestal y del medio natural.

- M39C16GS
Mujer, 39 años de edad, de los cuales ha trabajado dos años en los retenes de tierra, dos años como peón especialista de la Brif Daroca, y catorce como capataz de la misma brigada, siendo actualmente la única mujer que ostenta ese cargo en dicha base. Sus estudios son los mismos: un grado medio de aprovechamiento y conservación del medio natural y un grado superior de gestión forestal y del medio natural.

- H29C2GS
Hombre, 29 años de edad, lleva trabajando en el sector laboral desde los 18 años, pero en la Brif Daroca desde hace dos años únicamente. Actualmente es capataz de cuadrilla en esta brigada. Sus estudios están compuestos por Bachillerato y un grado superior de gestión forestal y del medio natural.

- H28E4GS
Hombre, 28 años de edad, ocupa un puesto de peón especialista en la Brif Daroca desde hace 4 años, pese a que no estudio para formarse como bombero forestal, sino que estudio el Grado Superior de Sistemas Electrotécnicos, se formó posteriormente como técnico forestal.

- H28E2GS
Hombre, 28 años de edad, con dos años de experiencia en la Brigada de Daroca, como peón especialista. Sus estudios consisten en un grado medio de producción agropecuaria y un grado superior de gestión forestal y del medio natural.

En cuanto a la primera pregunta de la entrevista, dirigida tanto para los hombres como para las mujeres, ¿Por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro de bombero forestal? Llama la atención que cinco de las seis personas entrevistadas contestaron prácticamente igual, argumentando que este trabajo lo eligieron por su pasión por la naturaleza y por el monte.

“Pues... al principio no sabía muy bien si era vocación o qué, pero siempre me ha gustado mucho la naturaleza, los animales, y tal y al final, pues ves trabajar en el monte como una de las pocas opciones que te da el sector, porque o trabajas en incendios o con la motosierra, o poco... No tiene un abanico muy amplio el sector, o te profesionalizas o no... Es un sector bastante cerrado.”M23E1.5GS

“A ver, a mí el tema del monte siempre me había gustado, yo desde muy pequeña he estado apuntada a grupos scout y siempre nos ha gustado mucho a mis hermanos y a mí el tema de la naturaleza.”M39C16GS

“Pues porque me gustaba mucho el campo, y la naturaleza y ya está. Fundamentalmente era eso”. M31E13GS

“Soy de un pequeño pueblo de León donde la relación con el campo y el monte está bastante arraigada desde que soy joven entonces, vi una oportunidad de salida laboral.”H29C2GS

“Pues porque es lo que me ha gustado siempre desde pequeño, la naturaleza y estar por el monte y por la montaña, y por eso me puse a estudiar eso.”H28E2GS

Sin embargo, H28E4GS afirmaba que *“Yo no estudie en un principio para trabajar en el sector forestal, yo, la verdad que los estudios de electricidad los hice porque era lo más cercano que tenía a mi pueblo, y la verdad que, al ser cazador, ganadero y estar bastante en el monte se conoce a gente y decidí entrar nada más tener la edad.”*

Con todo lo anterior se deja ver que este sector laboral es un sector claramente vocacional, el cual todas las personas entrevistas dicen haber vivido desde niños y niñas.

Continuando con la entrevista, pasamos a una pregunta cuyo fin era conocer de primera mano el número actual de mujeres y hombres en la Brif Daroca (¿Cuántas mujeres hay en la Brif en la que trabajas? ¿Y hombres?) Pues bien, los resultados fueron en cierta medida sorprendentes, ya que todos los entrevistados respondieron sin titubear al número de mujeres, pero con el número de hombres no ocurrió lo mismo. Ninguno respondió de forma contundente, todos dudaron, y decían un número aproximado del total de hombres, lo cual denota el tipo de sector laboral que estamos tratando, un sector completamente masculinizado en él que la representación femenina es mínima, y por tanto la diferencia numérica entre trabajadores de ambos géneros es tan amplia.

“Cuatro, somos ahora cuatro, una capataz y tres especialistas. Hombres pues en total somos unos 60, pues unos cincuenta o así serán hombres” M23E1.5GS

“Cuatro. Y hombres pues a ver... cincuenta y seis, o sea, perdona, perdona, cincuenta y dos, creo, creo.” M31E13GS

“Pues a ver ahora mismo estoy yo de capataz y hay tres especialistas, que trabajen en la Brif porque luego tenemos a Marta que es emisorista y luego ha habido dos cocineras, pero claro no trabajan en el campo.

¡Bua!... Y hombres... Pues somos seis cuadrillas de siete especialistas más su capataz, en teoría, son seis cuadrillas por ocho, cuarenta y ocho, quita las tres especialistas y yo o sea cuarenta y cuatro, pero hay tres correturnos, cuarenta y siete más tres técnicos que estos también son hombres.”

M39C16GS

*“Pues actualmente 4 mujeres, y creo que somos unos 51, 52 hombres.”*H29C2GS

*“Ahora mismo hay cuatro mujeres, y hombres ¡buf! cuarenta y muchos... el resto.”*H28E4GS

*“Pues a ver ahora mismo hay cuatro, y hombres unos 40.”*H28E2GS

La tercera pregunta referente a la visibilización de este trabajo tiene una respuesta genérica que viene a explicar que el empleo forestal no tiene la suficiente repercusión y que debería promocionarse más en entornos sobre todo rurales para que los jóvenes se decidan a estudiar con el objetivo de ser bombero forestal en el futuro. Además, también manifiestan la ignorancia que hay entorno a los bomberos forestales, ya que no se sabe de forma clara ni su función ni su relevancia.

“No, creo que no, creo que la gran mayoría de la gente no sabe que estamos ahí, y cuál es nuestra función exacta. Y claro tampoco saben las condiciones en las que estamos ni nada de eso, yo creo que somos una parte fundamental, y más hoy en día que cada vez llueve menos y por tanto hay más incendios, y, sin embargo, así como un bombero de ciudad es conocido, cuando tú cuentas que eres bombero forestal pues claro la gente dice, pero solo de incendios forestal y sí, solo de incendios forestales, porque es un empleo que hace falta.” H28E2GS

“Pues falta visibilizarlo y darlo a conocer en general a la sociedad como trabajo o sea para todos los trabajadores en el sentido de que la gente no sabe que existimos, no sabe quién apaga los incendios y bueno en cuestión de mujeres ya... ni te cuento, o sea... Si nadie sabe que existen los bomberos forestales, con que las bomberas forestales es una cosa que la gente ni se plantea”

En esta pregunta lo sorprendente fue la postura de la M39C16GS, quien afirmaba que hoy en día hay suficiente visibilización de dicho empleo, frente a la postura de las otras cinco personas que decían que no, que el sector forestal es muy “escondido”.

“Yo creo que hoy en día sí, a ver nosotros por ejemplo es verdad que nos dimos mucho a conocer en el 2014 cuanto tuvimos el tema de la huelga, que hicimos una huelga en verano, y es verdad que eso, nos movimos mucho y sí que todo el mundo de la gente de aquí, me refiero, sí que... Pues estamos con vosotros, y tal y cual, que mucha gente alomejor si oía hablar de las brigadas que trabajaban, pero claro tampoco te ubican como tal en una Brif. A todos nos meten en el mismo saco de ¡pues eso! cuadrillas que van a apagar incendios, pero vamos yo creo que ya llevamos unos años que es un trabajo que se ve, o sea, es verdad que en invierno no, pero en verano sí.” M39C16GS

Siguiendo con la pregunta ¿Crees que es fácil entrar en la Brif? ¿Es más fácil para una mujer, o para un hombre, o es indiferente? Cabe destacar que en general todos creen que sí que lo es, si tienes una buena forma física que te acompañe, y que los hombres los tienen en este sentido más sencillo.

“Es más difícil para mujeres. Vamos yo al final por mi experiencia sí que me costó más entrar que a otros hombres con el mismo nivel de formación y experiencia, pero vamos una vez que trabajas dentro pues si ven que vales o no vales al final no depende ni del sexo ni de la altura, ni de la raza, ni del color ni nada, depende de las ganas de trabajar que tengas y de cómo trabajes.” M23E1.5GS

“A ver el problema de entrar a la Brif, no es que las pruebas sean muy duras sino que es verdad que los que las valoramos sí que tenemos muy en cuenta que la gente que entra sea lo mejor de lo mejor, no por nada, sino porque yo por ejemplo como capataz, como mis otros cinco compañeros, en la cuadrilla queremos llevar lo mejor que pueda haber porque si la gente... a ver tanto a nivel de conocimientos como a nivel físico, es que claro lo que no hace una persona lo tiene que hacer el resto de la cuadrilla porque esto al fin y al cabo es un equipo. Entonces entrar es verdad que siempre hay mucha más demanda por parte de hombres que de mujeres, y es verdad que en este caso es un trabajo muy físico en el cual las mujeres tenemos algo de desventaja porque claro, a iguales, un hombre es normal que siempre vaya a ser más fuerte que una mujer ¿sabes? Entonces claro, es verdad que siempre hay un menor número de chicas porque también el problema es que muchas veces, muchas de las chicas que se presentan no tienen nada que ver con el sector.” M39C16GS

“Es más fácil para un hombre porque sigue habiendo cierta tendencia a pensar que el hombre tiene más fuerza, más resistencia, y hacemos un trabajo que es bastante físico entonces pues se sigue asociando pues que el hombre tiene más fuerza y más resistencia que una mujer.” H28E2GS

“Yo creo que sí, a esta en concreto sí. Ahora mismo en esta Brif yo veo que igual de fácil para el hombre que para la mujer, en esta. En otras simplemente por el hecho de ser mujer no te dejan ni hacer las pruebas” H28E4GS

Ligada a la anterior pregunta se encuentra la siguiente formulada únicamente a las mujeres ¿Crees que el ser mujer afecta a la hora de ser forestal? En cuanto a los hombres fue: ¿Crees que el ser hombre ayuda a la hora de ser forestal, y por el contrario ser mujer resta? Las mujeres no dudaron y defendieron que no, que ser mujer no es un impedimento para desarrollar el trabajo, sino que es un detalle que debería ser indiferente, pero que no es así. Además, H29C2GS, ha descrito que por ser mujeres tienes menos posibilidades de ser contratada, al igual que H28E4GS, quien afirma que en aspectos laborales como la maquinaria sí que ayuda ser hombre. Por último, cabe destacar la respuesta de H28E4GS, quien apuesta por la variedad de género en el empleo forestal.

“Hombre para desempeñar tu trabajo no, sin embargo, para lidiar con el estereotipo social mucho.” M23E1.5GS

“No, mujer no es un condicionante para desempeñar bien mi trabajo”. M31E13GS

“En alguna ocasión puede favorecer el ser hombre frente a la mujer, a efecto de currículum o experiencia equiparable, ya que puede que, si hay que decantarse por uno de los dos, probablemente se decanten por el hombre.” H29C2GS

“Sí, eso sí, y por tanto mujer resta, más que nada por el tema de la maquinaria, porque las máquinas pesan y por un tema físico creo que es más fácil ser forestal para hombres que para mujeres.” H28E4GS

“No creo que no, creo que como en todos trabajos es fundamental que haya variedad de todo tipo tanto de género como de otros países, toda la variedad suma más que resta.” H28E2GS

Las siguientes preguntas se encuentran estrechamente relacionadas y por ende se van a analizar de una forma conjunta: esta relación se basa en describir el ambiente laboral existente en la Brif Daroca entre hombres y mujeres

En respuesta a ¿Cómo mujer has sufrido algún tipo de comportamiento injusto o machista por parte de tus jefes o compañeros?, ¿Cómo hombre, sientes que tus compañeras de la brif son iguales a ti y trabajan en igualdad de condiciones? ¿Sientes que las mujeres tienden a ser sobreprotegidas o que no sacan el trabajo adelante si no se les ayuda?, ¿Te sientes integrada en la brigada?

Las mujeres entrevistadas explican que sí que siguen dándose micro machismos a través de comentarios por parte de hombres, pero que no es una regla general, sino que son personas contadas, a las que los realizan.

“En el sector sí, en la Brif pues micro machismo, tampoco es algo denunciabile pero sí que son pequeños detalles que te los puedes encontrar fuera y en otras empresas perfectamente. Al final es un sector que está mayoritariamente formado por hombres y quieras que no, abrirte hueco entre ese mundo es complicado, y algún golpe te llevas, pero vamos por lo general sí que hay buen ambiente y estoy contenta”. M23E1.5GS

Sin embargo, el siguiente testimonio de M31E13GS, sí que relata un episodio de discriminación por razón de género:

“Sí, sí, por parte de compañeros y de jefes, hubo un proceso, bueno yo cuando me sentía discriminada hablaba con mi superior directo, pero bueno es que era él... bueno mis compañeros también me discriminaban de alguna forma, pero el que me discriminaba directamente era él, entonces pues yo trataba de hablar con él, pero se cansó de llevarme en la cuadrilla y digamos que me echó de esa cuadrilla y dijo en público, que lleve a esta persona otro capataz. De hecho, habló mal de mí en algunos aspectos que no eran verdad, y así se quedó la cosa. A mí nadie me preguntó cuál era mi versión del conflicto. En ese momento había dos mujeres, y una de ellas sí que me defendió porque era mi amiga, pero la otra también era capataz y bueno pues de primeras también me discriminó.” M31E13GS

Aunque M39C16GS afirma que ese comportamiento nunca lo ha pasado, ya que su genio impide que los hombres puedan pasar por encima de ella de alguna forma. Además, también cuenta que al llevar tantos años ya en Brif Daroca como capataz, es veterana y tiene una cierta autoridad.

Respecto a la integración de la mujer en la brigada M23E1.5GS dice que: *“Todavía depende de personas, sí que hay hombres que les cuesta mucho ver que una mujer puede formar parte de tu misma brigada o de tu misma cuadrilla y hacer el mismo trabajo que tú. Hay a hombres que les cuesta más, pero al final yo creo que se ve, si trabajas bien o no y al final lo ven y lo tienen que admitir porque lo que es evidente es evidente.”*

En cuanto al punto de vista masculino de cómo se sienten por compartir trabajo con mujeres, dos hombres de los tres entrevistados creen que sí que hay igualdad de género, aunque también dicen que existe una mínima sobreprotección, la cual es fruto de querer ayudar.

“Tanto como igual..., puede haber diferentes casos en los cuales, dependiendo del puesto de trabajo que desempeñes, puede tratarse de igual o sobre una ligera inferioridad en el sentido de sobreprotección o intentar ayudar de más.” H29C2GS

H28E2GS cree que *“es igual a mí, no veo ninguna distinción por tema de género, o sea el trabajo que tiene que hacer es el mismo, yo me tengo que esforzar y ella también lo que pasa es que actualmente debido a que se las considera menos capaces, se tienen que esforzar más para demostrar cosas que alomejor yo no tengo tanta necesidad de demostrar.”*

Para la siguiente pregunta hay una respuesta en particular que me ha llamado mucho la atención. A la pregunta ¿Crees que muchas mujeres no se atreven a formarse e intentarlo por el estereotipo social?

H28E2GS, afirma que: *“No, yo creo que las que les gusta lo de forestal se apuntan a estudiarlo y luego llegan al mercado laboral y se encuentran una situación que no es la que se esperaban y pues les toca pelear más de lo que esperaban. Pero vaya la que le gusta y quiere realmente ser forestal estudia y acaba trabajando.”*

Las mujeres sin embargo se contradicen en tanto en cuanto M23E1.5GS dice que:

“Sí, y a parte por el estereotipo, porque ellas mismas tampoco se ven capaces y nunca se han planteado trabajar en un sitio parecido a este. Sí que cada vez hay más mujeres en el ejército, más mujeres en trabajo así más físicos, pero va muy poco a poco. Es un proceso muy paulatino hasta que nos hacemos visibles entre nosotras y nos vemos capaces, cuesta. Tiene que pasar un tiempo.” Mientras que M39C16GS dice que *“hoy en día no”*.

Esta pregunta se encadena con ¿Cuáles son las dificultades que ves de ser forestal?

En primer lugar, M23E1.5GS Y M31E13GS explican que la más repetida al ser mujer forestal, es la infravaloración constante a la que someten a las mujeres los hombres, ya que expresan muchos comentarios referentes a la fuerza física de la mujer, además de la necesidad de competir día a día con los demás compañeros para demostrar que trabajas y que vales para ser bombera forestal. Por el contrario, M39C16GS manifiesta que no ve ningún tipo de dificultad, únicamente ve todo lo relacionado con la maternidad, ya que ser madre y bombera forestal no encaja desde su punto de vista:

“Yo en mi día a día dificultad como tal no veo ninguna, veo más problema por ejemplo ser madre, es un trabajo que quieras que no, el decir me quedo embarazada, el proceso del embarazo, el parto, y los cuatro meses que tengo para prepararme para enganchar a trabajar en unas condiciones duras, mínimas de como cuando cogí la baja maternal. Pero como cualquier trabajo muy físico, como bomberas de ciudad, pero vaya las mujeres somos las que tenemos la dificultad ya que en cuatro

meses es muy difícil que te hayas recuperado y estés al 100%, y eso a los hombres no les pasa, pero claro no tiene culpa nadie.”

Respecto a los hombres, en la pregunta: ¿Qué dificultades y que ventajas ves de trabajar con mujeres?, han manifestado que no ven ningún tipo de inconveniente ni dificultad en su trabajo con las mujeres.

“No veo ningún tipo de dificultad. Al igual que no veo dificultades tampoco veo ninguna ventaja, ya que somos personas y lo que cuenta es la profesionalidad no el género.” H29C2GS

“Ahora mismo en la Brif no, en empresa privada sí que he tenido problemas a la hora de trabajar con mujeres, ya que en la parte privada es muy diferente todo y se trabaja bajo rendimiento y a veces quieren contratar mujeres simplemente para decir que la empresa tiene mujeres, como reivindicación social, luego los rendimientos costaba sacarlos o no se sacaban y siempre había problemas por eso.” H28E4GS

Por último, H28E2GS manifiesta “No, personalmente no, de hecho, estoy encantado de que haya mujeres, porque siempre que he trabajado en el sector forestal con mujeres he estado muy cómodo ha ido muy bien la cosa y no tengo ninguna queja.”

A modo de conclusión utilicé las preguntas ¿Cómo te sientes tú al trabajar en la Brif y al compartir trabajo con mujeres? para hombres, y ¿Cómo te sientes tú al trabajar en la Brif y al ser de las pocas mujeres que lo hacen? para mujeres, aportan una visión general de la situación de la mujer en la Brif Daroca

“Pues a veces sí que te sientes un poco “sola”, me explico, porque entre ellos sí que hay mucho colegao mucho tal, y entre nosotras al ser tan pocas tenemos que apoyarnos entre las pocas que estamos, y sí que hay veces que echas de menos el decir pues mira si estuviéramos más tías hablaríamos de tal tema, o haríamos tal cosa, es diferente.” M23E1.5GS

“Pues... yo me siento bien y realizada lo que me sabe mal es que seamos tan pocas. Y que las pocas que van viniendo tengan que pasar lo que he pasado yo, yo di que llevo muchos años y a base de dar guerra pues yo que se digamos que yo ya estoy un poco reconocida, yo ya no tengo tanta presión, de tener que demostrar constantemente, porque después de 13 años ya vale. Pero mis compañeras sí que tienen que demostrar día a día que valen para ser bomberas forestales y me sabe fatal.”M31E13GS

“Pues lo he visto positivo, lo que me prima en mi caso, por mi posición son las actitudes de las personas. Si las actitudes de la persona son buenas mejorará, aunque carezca de ciertas habilidades para el trabajo, se van adquiriendo, pero eso cualquier persona, no influye el sexo, o por lo menos desde mi punto de vista.” H29C2GS

“Yo en concreto, en los otros dispositivos en los que he estado no he compartido trabajo con mujeres, pero actualmente en la Brif sí y son con las que trabajo más cómodo ya que son otras formas de ser, otros puntos de vista. Por ello cambia la dinámica, lo que creo que es muy importante para que siga habiendo mujeres en la Brif, Y cada vez más.”H28E2GS

Finalmente, para cerrar la entrevista recurrí a la siguiente pregunta ¿Crees que la presencia de las mujeres forestales crecerá, se estancará o desaparecerá? Con el objetivo de dar una visión del futuro de la mujer bombero forestal.

“No, yo creo que tiene que aumentar, aumentará tengo esa esperanza, en otros países, en otras brigadas hay muchísimas más mujeres, muchas más que a quien España. Al final pues esto va en ese proceso.” M23E1.5GS

“Pues la verdad que no lo sé porque es una cuestión que no depende solo de la cuestión de la educación de las personas por su género, o sea si hablamos solo de eso creo que cada día se educa de una forma más igualitaria y nosotras vamos aprendiendo a valorarnos y sentirnos iguales a ellos, pero no lo sé, creo que es lento y socialmente también hay un retroceso ya que se atiende mucho a la derecha. Además, lo que te he comentado antes, el sector rural tampoco está muy de moda entonces no lo sé, hay muchos factores que creo que influyen. Yo no creo que haya una un aumento muy grande del número de mujeres” . M31E13GS

“No hombre desaparecer no, yo creo que siempre habrá chicas, más que nada porque además es un trabajo en el que todas generalmente empezamos muy jóvenes, porque creo que es muy vocacional, lo que pasa que sí que veo que para los hombres pueden estar hasta el día en el que se jubilen, en cambio, las mujeres no, por la maternidad.”M39C16GS

CONCLUSIONES

El sector laboral forestal es un sector completamente masculinizado en el que la mujer tiene una representación mínima, motivo por el cual en muchos casos se producen desigualdades por razón de género. Aún en la actualidad, siguen existiendo roles y estereotipos de género referentes a la incapacidad de la mujer para desempeñar un trabajo en sectores laborales como el estudiado, el cual se relaciona con los hombres por su gran demanda física.

Estos roles y estereotipos de género definen en cierta manera el tipo de sociedad en la que vivimos, una sociedad en la que siguen habiendo muchos rasgos propios del patriarcado, es decir, rasgos que atribuyen los aspectos superiores a la figura masculina y los inferiores a la femenina, provocando una gran desigualdad laboral y social entre hombres y mujeres. Esta es la causa por la cual muchas personas eligen ciertas ramas laborales en función a su género. La sociedad actual sigue clasificando los diferentes trabajos en función del sexo de la persona, separando por una parte los trabajos con mejores condiciones, estatus social y reconocimiento para los hombres, y por otra parte los trabajos asociados al cuidado de las personas, a la educación o a todo el ámbito social, entre otros, para las mujeres, lo cual se define como segregación ocupacional.

Actualmente la plantilla de la Brif Daroca, cuenta con un total de cuatro mujeres frente a cincuenta hombres, dato sorprendente que demuestra que existe una brecha de género muy amplia, la cual ha de ser tratada con el objetivo de erradicarla. Dicho proceso es muy difícil debido a que siguen existiendo numerosas barreras sociales desde hace varias décadas, que impiden el cambio de las creencias y los valores de la sociedad, que encasillan a una mujer o a un hombre en un trabajo o en otro debido a los roles y estereotipos.

Los trabajos que particularmente tienen el monte como escenario, han sido y son atribuidos desde hace muchas décadas al hombre, debido a la creencia de que para desempeñar dicho trabajo hay que ser fuerte, valiente, tener buena forma física, es decir, varón. Y entonces ¿por qué estas características no pueden ser las que definan a una mujer peón especialista de la Brif? Las mujeres de la Brif manifestaban en las entrevistas, ser conscientes de que la fuerza física no es la misma en un hombre que en una mujer, por regla general, pero también aclaraban que ellas se sentían completamente capaces de sacar el trabajo adelante y así es. Sin ayuda del hombre estas mujeres también son bomberas forestales, y deberían ser consideradas en una completa igualdad respecto a sus compañeros masculinos, en cuanto al valor de su trabajo, el cual es imprescindible para cuidar nuestro territorio.

Por todo lo anterior he decidido realizar el siguiente análisis D.A.F.O, con el fin de plasmar gráficamente las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que tiene el trabajo forestal para una mujer.

DEBILIDADES:

- Mayor tasa de desempleo de las mujeres en el sector forestal.
- Reducida tasa de actividad y de ocupación de mujeres.
- Empleo femenino precario con alta temporalidad.
- Segregación ocupacional.
- Desigualdad de género
- Falta de reconocimiento del trabajo forestal que ejerce la mujer.
- Roles y estereotipos de género.
- Techo de cristal.

AMENAZAS:

- Brecha salarial.
- Escaso nivel de conciliación familiar, laboral y personal de la mujer.
- Mayor demanda de trabajo por parte de hombres.
- Los hombres por norma general tienen una mejor capacidad física.
- Sistema social patriarcal.
- Roles y estereotipos de género.
- Empleo femenino precario con alta temporalidad

LA MUJER EN EL SECTOR LABORAL FORESTAL

FORTALEZAS:

- Afán constante de superación personal.
- Conocimiento sobre el empleo forestal.
- Planes de igualdad.
- Creciente incorporación de la mujer al mercado laboral.
- Asociación trabajadores de las brigadas de refuerzo contra incendios forestales.
- Incremento nivel educativo de las mujeres.
- Existencia de servicios públicos dedicados a mujeres.
- Educación igualitaria = sensibilización de los jóvenes respecto a la desigualdad de género.

OPORTUNIDADES:

- Fomentar que las mujeres se preparen física y académicamente.
- Empoderamiento de la mujer.
- Transversalidad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Entidades públicas como el IAM (instituto aragonés de la mujer).
- Sector laboral que todavía no ha sido contemplado como fuente de ingresos por muchas mujeres y puede representar un nicho de empleo que atraiga y retenga el talento femenino de la Zona.

PROGRAMA INTERVENCIÓN SOCIAL

El presente proyecto de intervención social, presentado a través del modelo “Canvas”, pretende ser únicamente el planteamiento del mismo, sin llegar a planificarse en todas sus fases ni incidir de forma profunda en él. Se ha utilizado esta herramienta para visualizar de manera gráfica el alcance global del mismo, teniendo en cuenta los principales actores involucrados en el proyecto, que giran en torno a la propuesta de valor que ofrece. Partiendo de esta base, su puesta en marcha es aconsejable por el desconocimiento de las mujeres sobre el día a día del trabajo en las brigadas forestales, despertando su interés en formar parte de este sector laboral tan masculinizado hoy en día, como posible salida laboral de muchas mujeres que se sienten atraídas por la naturaleza al haber quedado claro que éste es sobretodo un trabajo vocacional.

El sector labora forestal es una gran incógnita para muchas mujeres ya que por roles o estereotipos de género no es un empleo usual para la mujer, pero eso puede y debe cambiar ya que tanto hombres como mujeres son perfectamente capaces de llevarlo a cabo, únicamente hay que prepararse tanto física como académicamente.

Dicho programa se realizaría en colaboración con los centros educativos de la zona, los cuales son los primeros que deben inculcar entre los alumnos la educación basada en una igualdad de género real, que dé las mismas oportunidades a ambos sexos para cualquier aspecto de la vida.

SOCIOS CLAVE	ACTIVIDADES CLAVE	PROPUESTA DE VALOR	RELACIONES CON USUARIOS	BENEFICIARIOS
<p>Asociación con la Sociedad, cultural y deportiva de Calamocha.</p> <p>Asociación con los centros educativos de ambas localidades: I.E.S Valle del Jiloca; I.E.S Salvador Victoria.</p> <p>Asociación con Papelería Parsan.</p>	<p>Dar a conocer los estudios que dan acceso a la incorporación laboral del sector. Descripción de los trabajos a realizar.</p> <p>Competencias asociadas al puesto de trabajo.</p> <p>Puesta en valor del sector en el mercado laboral.</p> <p>Efectos del cambio climático</p> <p>Estereotipos de género ligados al sector y despertar el interés hacia este sector laboral no contemplado por el colectivo femenino como posible ejercicio de desarrollo profesional.</p> <p>A través de,</p> <p>Charlas informativas y dinámicas de grupo utilizando como base ejemplos de buenas prácticas</p> <hr/> <p>RECURSOS CLAVE</p> <p>Docentes de los Centros Educativos, personal laboral voluntario del sector forestal: mujeres y hombres; y trabajadora social encargada del diseño del programa, la coordinación de los voluntarios y la introducción de la perspectiva de género y el empoderamiento del talento femenino.</p>	<p>El empleo forestal es un sector laboral masculinizado en nuestra sociedad, en el que la presencia de la mujer actualmente, es prácticamente anecdótica.</p> <p>Se pretende aportar información con el fin de despertar vocaciones en la población femenina hacia dicho empleo.</p> <p>Con ello combatimos la desigualdad de género, un fenómeno muy arraigado en nuestra sociedad actual, se empodera a las mujeres para que se sientan capaces de trabajar en aquello que les gusta y se retiene el talento femenino en la comarca.</p> <p>Sensibilización medioambiental y protección de los bosques (ODS 5 Y 15).</p>	<p>La relación con las personas se realizara a través de las redes sociales de los centros educativos y la sociedad cultural y deportiva de Calamocha y Monreal del Campo; además de publicidad física colocada por las calles de las localidades.</p> <hr/> <p>CANALES</p> <p>Los medios utilizados en este programa son las charlas informativas y las actividades feedback, con las que se pretender facilitar conocimientos sobre el tema y tratarlos de una forma participativa.</p> <p>Los documentos escritos se proporcionarán en el momento de la sesión con un coste simbólico para los asistentes.</p>	<p>Este proyecto de intervención social está dirigido al alumnado de E.S.O y Bachillerato de Calamocha (Teruel) y Monreal del Campo (Teruel), las dos localidades con más población de la Comarca del Jiloca.</p>
ESTRUCTURA DE COSTES		FUENTES DE INGRESOS		
<p>Los costes derivados de la realización de este proyecto de intervención social son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Copistería material físico de publicidad. - Copistería de material teórico de las Actividades. 		<p>Dichos costes serán sufragados por la papelería colaboradora a cambio de incluirla en la publicidad de dicho programa, junto con los centros socio educativos, también colaboradores.</p>		

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, Teresa (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*, 8, 1-36. DOI: 10.4000/amnis.537.
- Alario, María Teresa et al. ALARIO, Carmen et al. COLMENARES, Carmen (2013). Persona género y educación, Salamanca, Amaru Ediciones
- Amorós, C. (2008). Conceptualizar es politizar. *Género, violencia y derecho*, 15-26.
- Anker, R. (1998). Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. Geneva, International Labor Organization (ILO).
- ATBRIF. (2019). *Asociación de Trabajadores de Brigadas de refuerzo contra incendios forestales*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 10, de <https://atbrif.es/>
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311
- García, Emilio., García, Irene. (2004). Los estereotipos de mujer en la publicidad actual, *Questiones Publicitarias*, vol. I, nº9, pp. 43-64.
- De miguel, Ana. (2015). "Del control de las leyes al mercado de los cuerpos", en DE MIGUEL, Ana, *Neoliberalismo Sexual. El mito de la libre elección*, (pp.9-19), Madrid: Ediciones Cátedra.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Faraldo Rivas, R. (2007). Claves de la intervención social desde el enfoque de género.
- García, Patricia (2005): Identidad de género: modelos explicativos. *Revista Escritos de psicología*, 71-81.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *Demos*, (015).
- Herrera, J. (2017). La investigación cualitativa.
- Heidi Hartmann, «Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos» en Cristina Borderías, Cristina Carrasco, Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Fuhem/Icaria, Madrid/Barcelona, 1994, pp. 255 y 269.
- Madrid/Barcelona, 1994, pp. 255 y 269.
- Instituto Nacional de Estadística.(2019). Recuperado 12 Noviembre 2019, de <https://www.ine.es/>
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229.

Ley Orgánica 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres. *Boletín Oficial del Estado*.

Macionis, J. J., & Plummer, K. (2011). *Sociología* (p.333-363). Pearson Educación

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad - Secretaría de Estado de Igualdad - Por una sociedad libre de violencia de género - Normativa. (2019). Retrieved 5 November 2019, from <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/marcoNormativo/home.htm>

MAPA. (2019). *Las Brigadas de refuerzo en incendios forestales (Brif) del MAPA*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 11, de <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/politica-forestal/incendios-forestales/extincion/brif.aspx>

Morrison, A.; White, R. & Van Velson, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. 2ª Ed, Addison-Wesley.

Mujeres, F. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: *Ministerio de la Igualdad. Gobierno de España*.

Puleo, Alicia (2013), "Algunas reflexiones sobre género y persona", en ALARIO, María Teresa, ALARIO, Carmen, COLMENARES, Carmen (eds.), *Persona género y educación*, Salamanca: Amaru Ediciones (pp.23-30).

Puleo, A. H. (2013). El concepto de género como hermenéutica de la sospecha: de la biología a la filosofía moral y política. *Arbor*, 189(763), 070.

Puleo, A.H. (2007). Introducción al concepto de género. *Género y comunicación*. (pp. 13-33). Madrid: Fundamentos.

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de psicodidáctica*, (14), 5-39.

Ramírez, Carmen, (2008): Concepto de género: Reflexiones. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*. (23), 307-314.

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.

Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere*. Mercat de treball. Barcelona / Fundació Surt.

Ruiz, J. A. A. (2004). La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (51), 15-30.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

SEPI. (2019). *Sociedad Estatal de Participaciones Estatales*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 11, de <http://www.sepi.es/es>

Taylor, S. Y Bogdan, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós

Sostenible, D. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Varela, Nuria (Ed.) (2013): *Feminismo para Principiantes*. Barcelona: Novoprint.

Vergara, A. R. T., Gaitán, Á. P. O., Baquero, L. C. M., Gómez, L. P. M., & Pinzón, M. A. V. (2014). El feminismo y los estudios de género. *Enfoques*, 1(1), 58-70.

Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, (6), 65-77.

ANEXOS

1.



Fotografía extraída de la página web de Grupo Tragsa, en la que aparecen miembros de la Brif Daroca (Zaragoza) y la Brif de Pinofranqueado (Cáceres) en el incendio de las Islas Canarias del pasado mes de septiembre.



Fotografía extraída de la página web de Grupo Tragsa, en la que aparecen varios miembros de la Brif Daroca, con el presidente del Gobierno en funciones (Pedro Sánchez), quien reconoce su labor en el incendio forestal de las Islas Canarias del pasado mes de septiembre.

2. Modelo entrevistas realizadas en este trabajo de fin de grado.

MODELO ENTREVISTA MUJER (3)

MI presentación:

Buenos días, mi nombre es María Rodrigo, y soy alumna de 4º de Trabajo Social en la Universidad de Zaragoza. Estoy realizando mi trabajo de fin de grado acerca de la mujer en empleos masculinizados, como el de forestal y por ello me gustaría hacerte la siguiente entrevista.

Presentación persona entrevistada:

- Nombre:
- Edad:
- Sexo:
- Brigada:
- Puesto de trabajo:
- Experiencia en la Brif (tiempo trabajando)
- Otros trabajos relacionados:
- Formación académica: (grado superior/grado universitario)
- ¿De dónde es? ¿Traslado de ciudad por trabajo? (Lugar de procedencia)

Desarrollo dela entrevista:

- ¿Por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro de forestal?
- ¿cuántas mujeres hay en la Brif de en la que trabajas? ¿Y hombres?
- ¿Crees que hay suficiente visibilización acerca de este trabajo?
- ¿Crees que es fácil entrar en la Brif? ¿Es más fácil para un sexo u otro?
- ¿Crees que el ser mujer afecta a la hora de ser forestal?
- ¿Cómo mujer has sufrido algún tipo de comportamiento injusto o machista por parte de tus jefes o compañeros?
- ¿Te sientes integrada en la brigada?
- ¿Crees que debería haber más información sobre este empleo?
- ¿Crees que muchas mujeres no se atreven a formarse e intentarlo por el estereotipo social?
- ¿Cuáles son las dificultades que ves al ser mujer forestal?
- ¿Como ves tú la situación actual de las mujeres en las Brif, y su evolución?
- ¿Crees que se sigue arrastrando la lacra social, que ve a la mujer como el sexo débil y al hombre como el sexo dominante?
- ¿Cómo te sientes tú al trabajar en la Brif y al ser de las pocas mujeres que lo hacen? ¿Crees que esto cambiará y aumentará de nº de mujeres forestales?

MODELO ENTREVISTA HOMBRE (3)

MI presentación:

Buenos días, mi nombre es María Rodrigo, y soy alumna de 4º de Trabajo Social en la Universidad de Zaragoza. Estoy realizando mi trabajo de fin de grado acerca de la mujer en empleos masculinizados, como el de forestal y por ello me gustaría hacerte la siguiente entrevista.

Presentación persona entrevistada:

- Nombre:
- Edad:
- Sexo:
- Brigada:
- Puesto de trabajo:
- Experiencia en la Brif (tiempo trabajando)
- Otros trabajos relacionados:
- Formación académica: (grado superior/grado universitario)
- ¿De dónde es? ¿Traslado de ciudad por trabajo? (Lugar de procedencia)

Desarrollo de la entrevista:

- ¿Por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro de forestal?
- ¿cuántas mujeres hay en la Brif de en la que trabajas? ¿Y hombres?
- ¿Crees que hay suficiente visibilización acerca de este trabajo?
- ¿Crees que es fácil entrar en la Brif? ¿Es más fácil para un sexo u otro?
- ¿Crees que el ser hombre ayuda a la hora de ser forestal, y por el contrario ser mujer resta?
- ¿Cómo hombre, sientes que tus compañeras de la Brif son iguales a ti y trabajan en igualdad de condiciones?
- ¿Sientes que las mujeres tienden a ser sobreprotegidas o que no sacan el trabajo adelante si no se les ayuda?
- ¿Crees que debería haber más información sobre este empleo en fases previas a la E.V.A.U?
- ¿Crees que muchas mujeres no se atreven a formarse e intentarlo por el estereotipo social?
- ¿Dificultades de trabajar con mujeres y ventajas de ello?
- ¿Como ves tú la situación actual de las mujeres en las Brif, y su evolución?
- ¿Crees que as mujeres deben seguir en la Brif?
- ¿Cómo te sientes tú al trabajar en la Brif y al compartir trabajo con mujeres? ¿Crees que la presencia de las mujeres forestales crecerá, se estancará o desaparecerá?