Retos del empleo femenino en el sector forestal peruano

Una primera aproximación

PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

SERFOR Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego
Federico Bernardo Tenorio Calderón

Viceministra de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
María Isabel Remy Simatovic

Viceministro de Desarrollo de Agricultura Familiar e infraestructura Agraria y Riego
José Alberto Muro Ventura

SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (SERFOR)

Director Ejecutivo (e)
José Alberto Muro Ventura

Director General de Política y Competitividad Forestal y de Fauna Silvestre
Marco Alonso Enciso Hoyos

Directora de Fortalecimiento de Capacidades
Sonia María González Molina

Elaboración del Documento
Maruja Barrig

Diseño y Diagramación
ADN Print / Marco Antonio Farfán Cornejo
Jenny García / Directora de Arte

Fotografías
© Carátula: Diego Pérez /USAID - USFS FOREST
© Páginas: pp.11, 20, 33, 41, 44 - GIZ/Diego Pérez

Primera edición, enero 2021
Todos los derechos reservados.
Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso.

© Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR)
Av. Javier Prado Oeste N° 2442
Urb. Orrantia, Magdalena del Mar
Lima–Perú.
Teléfono: (511) 225-9005
www.gob.pe/serfor
informes@serfor.gob.pe

La elaboración de este documento fue posible gracias al apoyo de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II).

Referencia sugerida
SERFOR. 2021. Retos del empleo femenino en el sector forestal peruano. Una primera aproximación. Lima, 51 pp.

Prólogo

La situación de las mujeres que trabajan en el sector forestal y sus dificultades es por primera vez reflejada en este estudio, denominado ¨**Retos del empleo femenino en el sector forestal peruano. Una primera aproximación"**, a partir de testimonios valientes de mujeres que relatan los detalles de su participación en la industria forestal, particularmente en la etapa de aprovechamiento mostrando sus experiencias en el trabajo de campo.

Encontramos también algunas propuestas de política pública que pueden ser implementadas para mejorar sus condiciones laborales y concientizar sobre la problemática a los tomadores de decisión. El estudio por ejemplo describe a SERFOR en su rol de institución pública, con muchas posibilidades para incidir y abogar por mejorar ciertos aspectos que puedan mejorar las brechas identificadas; trabajar con las empresas para que incluyan más profesionales mujeres en sus filas, de manera tal que se incremente su número y velar porque se optimicen las condiciones laborales.

Se analizaron los diferentes aspectos sobre la participación de las mujeres en el sector forestal, se describe que existen muchos actores que no promueven su participación en el rubro, desde las mismas autoridades locales, los operadores y empleadores de los procesos de aprovechamiento forestal y los educadores. Destaca como algo a mejorar la educación como una etapa formativa en oficios y carreras profesionales fundamental parala posterior participación de la mujer en el mundo laboral, y que en este último las mujeres cuenten con espacios seguros de trabajo a fin de incentivar su participación en el rubro.

El estudio se enmarca en la Declaración y Plataforma de acción de Beijing (1995), que plantea objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género. Particularmente en su objetivo estratégico F.2., que establece como medidas que los estados deben adoptar: el "Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio".

Considera también normas nacionales referidas a la promoción del empleo de las mujeres y sobre la incorporación del enfoque de género.

Desde el SERFOR, saludamos la realización del estudio en el marco del trabajo conjunto con la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la GIZ, a través del Programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II).

Consideramos que es un estudio clave para nuestro rol rector de la Política Nacional Forestal y de Fauna Silvestre que "Promueve la equidad y la igualdad de género en la conducción y aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre", además de propiciar la participación de las mujeres resaltando su vínculo especial con el bosque, que es más que solo madera, es turismo, agricultura, agua, productos no maderables, paisaje, servicios ecosistémicos, hogar de pueblos indígenas y sus valiosos conocimientos tradicionales.

María Isabel Remy Simatovic
Viceministra de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Índice

Introducción 7
Objetivos 8
Metodología 9
Marco de análisis 10

1. El escenario del empleo forestal y de las políticas públicas de sector forestal 11

1.1. La calidad del empleo 12
1.2. Las políticas y programas hacia la mujer 17

2. La selva se reserva el derecho de admisión 20

2.1. Obstáculos de entrada: el rosado es para las niñas 21
2.2 Obstáculos de acceso: el campo es para los hombres 27
2.3 Obstáculos de permanencia: tomando decisiones 36

3. Conclusiones y recomendaciones 44

4. Bibliografía 49

Índice gráficos

GRÁFICO N° 1. 22
Porcentaje de matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según áreas del conocimiento. 2017

GRÁFICO N° 2. 23
Porcentaje de matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según carreras de ingeniería y tecnología seleccionadas. 2017

GRÁFICO N° 3. 25
Número de egresados de pregrado de carreras en Ciencia Tecnología e Innovación (CIT). 2016

GRÁFICO N° 4. 28
Tasa de desempleo de los egresados universitarios (21 a 35 años), según áreas del conocimiento. 2018

GRÁFICO N° 5. 28
Porcentaje de autoridades de facultad por sexo, según decanato. 2019

GRÁFICO N°6. 30
Porcentaje de docentes que sienten que se ha procedido de manera injusta, por sexo y especialidad.

Índice de cuadros

CUADRO N °1. 14
Distribución de empresas por tamaño en el rubro de silvicultura y extracción de madera. Año 2015

CUADRO N° 2. 15
Estimación del trabajo en el sector forestal en silvicultura y extracción de madera a partir de índices de informalidad tributaria e informalidad laboral.

CUADRO N° 3. 29
Universidad Nacional Agraria La Molina. Postulantes, ingresantes y docentes, por sexo. 2018-I

Introducción

Desde hace más de 70 años las mujeres peruanas se abren han abierto camino hacia el trabajo remunerado y formal, en base a luchas por el empleo en libertad, trabajo digno y seguridad económica[1]. A pesar de lo avanzado, queda mucho por recorrer para alcanzar una plena igualdad de oportunidades. Las mujeres siguen teniendo menores tasas de ocupación que los hombres y predomina el empleo parcial, el autoempleo, la informalidad y empleos con menor productividad; estadísticas que se incrementan durante épocas de crisis como la que vivimos durante la pandemia del coronavirus[2].

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que "las desigualdades de género en los mercados de trabajo y la asimétrica distribución de las labores domésticas plantean retos para mejorar la protección social de las mujeres en la economía rural"[3]. Nos preguntamos entonces, ¿Cuáles son las políticas públicas pendientes a desarrollar e implementar en el sector forestal peruano, y que dificultades impiden una plena participación laboral a las mujeres en el ámbito rural?

Es así que, en el marco de la labor del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), y con el apoyo de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II), encontramos, que las mujeres que se desempeñan en el ámbito forestal enfrentan difíciles condiciones para el ejercicio de su trabajo y el uso de la diversidad biológica.

El presente diagnóstico, elaborado por la investigadora Maruja Barrig, se enfoca en los desincentivos que enfrentan las mujeres que forman parte del sector forestal, ya sea dentro del mercado laboral o durante su etapa formativa en las ciencias naturales. Además, se proponen futuras acciones, con el fin de mejorar los indicadores de equidad. Estas van desde la implementación de mejores estándares por parte de las empresas, la mejora de las condiciones para las mujeres por parte de los centros educativos, hasta el desarrollo e implementación de normas que promuevan la oferta laboral formal y reduzcan los niveles de violencia y acoso en el trabajo forestal. En suma, este análisis busca atender la necesidad de realizar acciones concretas para responder a una falta de justicia que debe ser atendida.

---

[1] "Panorama temático laboral, Mujeres en el mundo del trabajo", Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.

[2] "Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú", Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) - Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2020.

[3] "Panorama temático laboral, Mujeres en el mundo del trabajo", Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.

Objetivos

1 Realizar un diagnóstico del empleo femenino en el sector forestal peruano, particularmente durante la etapa de aprovechamiento del recurso, analizando los incentivos y desincentivos que tienen las mujeres para participar en dicho rubro laboral.

2 Proponer recomendaciones de políticas públicas para enfrentar la problemática y fomentar la participación femenina en el sector, apuntando a entidades y sectores relevantes como gobiernos regionales, MIDAGRI, MINAM, SERFOR, empresas, universidades, entre otras.

3 Presentar y discutir los resultados de dicho diagnóstico, y las recomendaciones propuestas, con funcionarios públicos y representantes de la GIZ, fomentando el diálogo y la concientización en la temática.

Metodología

El diagnóstico que aquí se presenta se elaboró en base a dos instrumentos.

1 En primer lugar, se hizo una revisión de la bibliografía existente sobre el tema que, aunque escasa en el país y en la región, sí presenta algunos estudios relevantes en otras latitudes. Esta revisión incluyó las políticas existentes para promocionar la igualdad de género, así como algunas normas laborales peruanas.

2 En segundo lugar, se diseñó un formato para una entrevista semiestructurada dirigida a ingenieras que tuvieran o hubieran tenido experiencia en el trabajo de extracción de madera. Tres fueron los ejes de las entrevistas:
Sus motivaciones para la elección de la carrera y su experiencia universitaria; su práctica profesional en los campamentos y sus sensaciones y proyecciones como ingenieras; y, por último, su futuro o su vida actual como madres de familia.

Las entrevistas no fueron grabadas y se aseguró la confidencialidad a través de un formato de consentimiento informado. Aceptaron 16 profesionales a dar sus testimonios, con una edad promedio de 36 años: la mayor de las entrevistadas tenía 50 años y la menor 30. Ellas estaban en la región Ucayali (6), Lima (6), Madre de Dios (2), Amazonas (1) y San Martín (1). Adicionalmente, fueron entrevistados tres varones ingenieros, dos en Lima y uno en Ucayali. Todos los testimonios aparecen textualmente en letras cursivas[1].

[1]En las páginas siguientes, los testimonios que aparecen en letra cursiva son recogidos textualmente y con un código: M (de mujer) y un número. Los varones con H y un número, por ejemplo, M#1, H#3.

Marco de análisis

Para el análisis de las entrevistas se utilizó el referente teórico propuesto por la politóloga colombiana Andrea Bernal que, desde un enfoque de igualdad de género, analiza los obstáculos que deben enfrentar las mujeres para una participación en la política (2006). Bernal identifica tres tipos diversos de obstáculos:

Uno primero está referido a las barreras de entrada, denominadas así pues parten de los preconceptos que asignan roles rígidos a hombres y mujeres sobre los lugares que deben ocupar en la sociedad, en la familia, en el mundo del trabajo. Un segundo grupo de obstáculos, denominados de acceso, son los impuestos para entrar al **"mundo masculino"** de la política – en este caso, de la ingeniería forestal – y que limitan o coactan su desempeño. Por último, los obstáculos de permanencia, que son los identificados una vez que las mujeres lograron penetrar en cotos cerrados y masculinizados, cuyas dinámicas suelen ser de rechazo a las mujeres a través del hostigamiento y también de las opciones personales de prevalencia de la vida conyugal y familiar.

Este documento se divide en tres capítulos. Uno primero referido al contexto del empleo en el sector forestal peruano en general y a la reseña de marcos legales de promoción de las mujeres y protección de trabajadoras. Uno segundo desarrolla los tres obstáculos mencionados líneas antes y, el tercero, resume algunas conclusiones y sugiere recomendaciones. Los testimonios han sido insertados en los capítulos para sustentar nuestros argumentos.

1 El escenario del empleo forestal y de las políticas públicas del sector forestal

El Perú se ubica en el segundo lugar en extensión de bosques naturales en América Latina, con 68.7 millones de hectáreas. Estos bosques son de una gran diversidad biológica, cuya explotación genera crecientes ingresos a las economías locales. Las actividades económicas alrededor de los bosques van desde la extracción de madera hasta la construcción de mobiliario, pasando por el aserradero, piezas de carpintería, contraplacados y otros.

En un estudio de publicación reciente, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) entiende la cadena productiva de la madera como un conjunto de operaciones sucesivas de aprovechamiento, transformación y comercialización, que parte del manejo forestal realizado en bosques naturales o plantaciones forestales, y cuya gestión se realiza a través de concesiones forestales con fines maderables, bosques locales, áreas con cesión en uso en tierras comunales y/o predios privados (Kometter, 2011; Mujica, 2015; FAO-ITP, 2018).

1.1 La calidad del empleo

En el año 2011, se promulgó la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, que establece el marco legal para **"regular, promover y supervisar la actividad forestal y de fauna silvestre, promoviendo la conservación, la protección, el incremento y el uso sostenible del patrimonio forestal y de fauna silvestre dentro del territorio nacional"**. En el marco de esta norma, se aprobó el Reglamento para la Gestión Forestal (Decreto Supremo N° 018-2015-MIDAGRI) que, en su artículo 193°, identifica como buenas prácticas para la competitividad, **"las certificaciones, las buenas prácticas de manejo forestal, de conservación de flora silvestre, las ambientales, de manufactura, laborales, entre otras de interés"** [el énfasis es nuestro].

Adicionalmente, señala que:

> [I]a verificación del cumplimiento en la adopción de buenas prácticas por parte de los títulos habilitantes es efectuada, según corresponda, por los regentes y organismos de certificación acreditados, entre otras personas naturales y jurídicas reconocidas para estos fines por el SERFOR.

En base a este marco legal, el Consejo Peruano de Certificación Forestal Voluntaria aprobó el Estándar nacional para el manejo de bosques amazónicos con fines de producción maderable, en conformidad con los Principios y Criterios del Consejo de Manejo Forestal (FSC por sus siglas en ingles)[2]. Dicho estándar, contienen criterios e indicadores que velan por el cumplimiento del marco normativo e internacional bajo los ejes del desarrollo sostenible.

A continuación, se presentan aquellos principios, criterios e indicadores de los estándares de certificación del manejo forestal que estarían incidiendo en la mejora de las condiciones laborales en los campamentos.

Estándares de certificación del manejo forestal para productos maderables en bosques de la Amazonía peruana
PRINCIPIO 1: Obediencia a las leyes y a los principios del FSC.
El manejo forestal debe respetar todas las leyes nacionales, los tratados y acuerdos internacionales de los que el país es signatario, y deber cumplir con todos los principios y criterios del FSC.
CRITERIO 1.1. El manejo forestal deberá respetar todas las leyes nacionales y locales, al igual que todos los requisitos administrativos.
CRITERIO 1.3. En los países signatarios, deberán respetarse las disposiciones de todos los acuerdos internacionales como CITES, las Convenciones de la OIT, la Convención Internacional de Maderas Tropicales y la Convención sobre Diversidad Biológica.
PRINCIPIO 4: Relaciones comunales y derechos de los trabajadores
El manejo forestal deberá mantener o elevar el bienestar social y económico a largo plazo de los trabajadores forestales y de las comunidades locales.
CRITERIO 4.2. El manejo forestal deberá cumplir o superar todas las leyes y/o reglamentos aplicables a la salud y la seguridad de los empleados y sus familias. **Indicador 4.2.8** Los ambientes de vivienda y trabajo son seguros y con condiciones de salubridad.

[2]Para mayor información sobre el Consejo de Manejo Forestal (FSC), véase: https://pe.fsc.org/es-pe/fsc-per

Si bien es cierto que, acogerse a la certificación forestal de cumplimiento de estándares internacionales es un acto voluntario, es pertinente recordarlo en este diagnóstico pues, pese a ser un recurso económico importante –o quizá por eso mismo–, la actividad no está exenta de numerosas distorsiones, siendo la evasión de las regulaciones para la explotación, así como la informalidad de los emprendimientos, una de sus expresiones.

Como se puede observar en el cuadro siguiente, que resume solo la extracción y silvicultura, que es el área de interés de este diagnóstico, más del 90% de las empresas son microempresas, un total de 3311 son compañías medianas y solo 21 son corporaciones grandes.

CUADRO N°1

Distribución de empresas por tamaño en el rubro de silvicultura y extracción de madera. Año 2015

Cadena Productiva	Rubros	Número de Micro	Número Pequeña	Número Mediana	Número Grande	Total
Manejo Forestal	Silvicultura y Extracción de Madera	3.311	224	7	14	3.556
		93.1%	6.3%	0.2%	0.4%	100.0%

Fuente: Resumido de FAO, 2018. Cuadro N°3. Página 11.

La madera es un importante recurso comercial para las regiones, especialmente de la Amazonía. Es por ello que, además del fundamental valor medioambiental de los bosques, se trata de un recurso protegido y vigilado. Aun así, como señala Mujica (2015), existe evidencia de que mucha de la madera extraída proviene de zonas intangibles, áreas protegidas y sin permiso de tala. En ese contexto, se presentan situaciones de trabajo peligroso, condiciones de explotación laboral, trata de personas y trabajo forzoso. Igualmente, en su investigación sobre la madera en el Perú, la FAO (2018) subraya que el sector forestal maderable tiene un alto porcentaje de informalidad, tanto a nivel de contratación de trabajadores y trabajadoras como de empresas.

Las empresas informales no cuentan con Registro Único de Contribuyente (RUC) y, en el caso de empleo informal, son recursos humanos no se encuentran protegidos, sea que trabajen en una empresa formal o informal. Como se aprecia en el siguiente cuadro, las y los trabajadores informales son más de 300 mil, mientras que los trabajadores y trabajadoras formales solo llegan al 4%.

CUADRO N° 2
Estimación del trabajo en el sector forestal en silvicultura y extracción de madera a partir de índices de informalidad tributaria e Informalidad laboral

Categorías Actividades	Empresas formales (a)	Tasa formalidad empresa (b)	Empresas informales (c=a*(1-b))	Total Empresas (a+c)	Trabajadores formales (d)	Tasa formalidad trabajador (e)	Trabajadores informales (f=d*(1-e)	Total trabajadores (g=d+f)
Silvicultura y ext. de madera	3.651	40%	5.477	9.128	13.413	4%	321.912	335.325

Notas:
La información de empresas y trabajores formales son tomados de registros de la SUNAT del año 2014 (a), (d). Se toma de referencia este año debido a que para el año 2015 existe un cambio en el registro de información de trabajadores haciendo que sus cifras se eleven sustancialmente. En tal sentido, es necesario observar el comportamiento con información de los siguientes años con el fin de validadr los cambios producidos por la nueva metodología de registro. Las tasas utilizadas toman como base el estudio de la OIT"Investigación de acción para promover mejores condiciones de trabjao en el sector madera y muebles: estudio de delimitación, 2016" ((b) y (e)).

Fuente: Resumido de FAO, 2018. Cuadro N°7. Página 17.

La informalidad del trabajo no guarece a las y los operarios: las actividades suponen labores con alto desgaste energético como talar árboles, cortar troncos, cargar madera, etc., donde el personal está sometido a riesgos diversos, como accidentes producto del trabajo o de las condiciones geográficas. En la extracción de madera, además, se debe suponer un escenario donde los y las trabajadoras permanecen en campamentos dentro del bosque durante varias semanas o meses, los mismos que suelen no reunir las condiciones mínimas para un trabajo decente, pues pueden ser insalubres y sin higiene apropiada: sin sanitarios, dormitorios acondicionados, etc. (Kometter, 2011).

La labor de una ingeniera forestal en estos campamentos suele incluir su participación en un censo forestal. Debe esbozar los documentos de gestión y planificación para la tala, diseñar una pauta para identificar las especies maderables de interés comercial, ubicándolas con un GPS. Las mujeres profesionales son también quienes recepcionan los troncos, reciben los reportes de los motosierristas y los digitalizan, llevando el registro de lo que se almacena en los denominados **"patios"**, codificando dicha información y alimentando una base de datos de trazabilidad. En esta división del trabajo por género, las ingenieras parecen subrayar su ventaja comparativa, como lo aseguró una de las entrevistadas:

"Las mujeres podemos estar como jefas de brigada y hacer un buen trabajo, sistematizar los datos, que las placas y los formatos estén correctos, y toda la información correcta. Somos apreciadas por el tema del orden (M#15)".

"Como suele suceder, dependiendo del tipo y dimensión de la empresa, las mujeres son minoría en un campamento". Los ingenieros varones entrevistados trazan las fronteras de aquello que es para hombres y lo que es para mujeres en el desarrollo del trabajo:

"Las mujeres no entran [al bosque] por el riesgo, por el personal que vive en el campamento y porque el trabajo es tosco: hay sierras, buldócer, cargadores frontales, camiones transportadores. Todo demanda una actividad física muy fuerte (H#1)".

"Para los hombres es la fuerza, jalar los árboles, los trozos de madera para remolcar; para las mujeres la organización del trabajo, porque son más detallistas. Pero hay mujeres que no se sienten en la capacidad de hacerlo, incluso pese a su conocimiento técnico (H#2)".

"La carrera es muy masculinizada pero veía que mis compañeras hacían el esfuerzo y me parecía ok. Pero en el curso de aprovechamiento tienes que cortar con hacha, con sierra y es una etapa en la que se excluye a las mujeres no solo por el físico sino por las relaciones interpersonales: hay palabras subidas de tono, falta de respeto a las mujeres (H#3)".

Es posible que esa denominada **"falta de respeto"** del testimonio anterior sea el otro ingrediente de una limitación para el empleo femenino forestal en los campamentos. Como lo señaló una entrevistada:

"El sector forestal es de lo más machista que hay. Las mayores limitaciones vienen del lado del contratista porque no quieren contratar mujeres por dos motivos: porque como es un trabajo rudo necesitan fuerza y porque una mujer en el campamento limita a los hombres, trae problemas (M#10)".

En su investigación en Ucayali, Mujica (2015) no distinguió el papel de técnicas ni ingenieras forestales, aunque encontró que el 100% de los varones trabajaban en alguna actividad relacionada con la extracción de la madera, mientras que un mínimo porcentaje de mujeres (6%) estaban ligadas a la cocina en el campamento, la limpieza o alguna otra actividad relacionada con la extracción.

1.2 Las políticas y programas hacia la mujer

Un marco legal favorable a la igualdad de género ha ido avanzando en el país en los últimos años. Se tiene así desde el Decreto Supremo que ordena la instalación de mecanismos para la igualdad de género en las entidades públicas (Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP), hasta una Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP), que cuenta con un Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género (PEMIG), aprobado el presente año.

Estos dos últimos documentos consideran el medioambiente, así como la capacitación y asistencia técnica, particularmente en carreras que denominan **"masculinizadas"**, ya sea en sus formulaciones como en sus líneas de acción.

Como se observa en la síntesis siguiente, el PEMIG, que es un instrumento de gestión nacional de obligatorio cumplimiento, presenta acciones e identifica entidades responsables, en este caso, por ejemplo, referidas al medioambiente, los recursos naturales y las profesiones que, tradicionalmente, concentran varones, tal como se señala en el apartado 4.3.3. de la tabla siguiente.

Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género Objetivo prioritario 4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres			
Tipo de servicio	Servicio	Responsable	Unidades ejecuturas
C	4.2.1. Formalización de la propiedad agraria de los predios rurales individuales para mujeres dedicadas a la actividad agraria.	MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego - Administración central
C	4.2.2. Formalización de la propiedad de predios urbanos para mujeres.	COFOPRI	Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI)
C	4.2.3. Otorgamiento de derechos vinculados al agua y sus bienes asociados en zonas rurales, para su uso doméstico y productivo.	MINAGRI	Autoridad Nacional del Agua - Sede central
B	4.2.4. Gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y los recursos naturales, con participación de las mujeres, en un contexto de cambio climático.	MINAM	Conservación de Bosques Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SENARNP)
B	4.3.1. Certificación de Competencias Laborales para el reconocimiento documentado de la experiencia laboral de las mujeres que dominan un oficio.	MTPE	Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"
B	4.3.2. Capacitación y asistencia técnica para el mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral de las mujeres.	MTPE	Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"
A	4.3.3. Formación técnico-productiva y superior de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas y/o mejor remuneradas, con enfoque de género, que fomente el acceso, permanencia y titulación.	MINEDU	Ministerio de Educación-Sede central
A	4.3.4. Formación técnica superior en áreas no tradicionales (construcción), implementando medidas afirmativas para incrementar la participación de mujeres.	SENCICO	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
A	4.3.5. Capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial, productividad con innovación tecnológica y para la internacionalización de las empresas, dirigidas a las mujeres.	PRODUCE, MINCETUR, MINAGRI	Ministerio de la Producción, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Dirección General de Administración, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI)
B	4.3.6.Financiamiento para mujeres que lideran emprendimientos y empresas, de manera sostenible y efectiva.	PRODUCE, MINAGRI	Ministerio de la Producción y Ministerio de Desarrollo Agricultura y Riego

De otro lado, y en atención a algunos de los casos que se reseñarán en las páginas siguientes y que aluden a las condiciones de trabajo de las ingenieras forestales en los campamentos durante la etapa de aprovechamiento, se debe mencionar que la Ley N° 29430, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, es clara en establecer que el hostigamiento es una de las expresiones más comunes de las relaciones de poder, producidas en ámbitos de autoridad o dependencia, e incluso entre personas con prescindencia de jerarquía, y que constituye una vulneración de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, así como un problema de seguridad y salud en el trabajo. Uno de los documentos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) enfatiza entre los tipos de hostigamiento no solo el sexual sino también el acoso ambiental y el ambiente hostil de trabajo (MTPE, 2018).

Adicionalmente, en las instrucciones de la inspección de trabajo se consideran infracciones muy graves en materia de relaciones laborales los actos de hostilidad u otros que afecten la dignidad del trabajador/ trabajadora, y el no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los mismos.

La elección de estas políticas y normas reseñadas líneas antes se debe a que indirectamente dialogarán con lo relatado por las ingenieras que testimoniaron para este diagnóstico, sobre todo en lo que se refiere a la necesidad de formación de mujeres en carreras "masculinizadas" (4.3.3, 4.3.4. y 4.3.5), así como en el hostigamiento en el trabajo. En este punto, cabe recalcar que, a nivel mundial, el hostigamiento laboral y el acoso sexual se presentarían como parte de las dinámicas del sector forestal, pues las mujeres aparecen más expuestas en organizaciones dominadas por hombres, como lo es claramente este sector, en comparación con las profesionales en otras ramas de actividad, donde ellas son mayoría o donde la distribución por género es más equilibrada.

Estas actitudes aparecerían como una forma en que los hombres manifiestan vínculos casi defensivos entre ellos, manteniendo a las mujeres fuera de su territorio para evitar la competencia (Pipiet et al., 2019).

[3]El artículo 25 del reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, sanciona como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: **"25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales"**; y, **"25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales"**

2 La selva se reserva el derecho de admisión

Como se señaló al inicio de este documento, el marco analítico para recoger y ordenar los testimonios de las profesionales del sector forestal fue la identificación de tres tipos de obstáculos: los denominados **"obstáculos de entrada"**, referidos a los estereotipos que asignan roles determinados a hombres y mujeres; los **"obstáculos de acceso"**, que tratan de cerrojos que pueden operar, incluso de manera invisible, para generar dificultades en el ejercicio de la profesión; y, finalmente, los **"obstáculos de permanencia"**, que son los que se ponen en movimiento para, directa o indirectamente, expulsar a las ingenieras forestales de las posiciones a las que pueden haber arribado.

Aunque referido a la participación política de las mujeres en espacios locales, la identificación de estos obstáculos nos pareció útil para dialogar con las vicisitudes de las profesionales en el campo (Bernal, 2006).

2.1 Obstáculos de entrada: El rosado es para las niñas

Los denominados obstáculos de entrada para el caso de la ingeniería forestal y otras ocupaciones dominadas por hombres, constituyen una pléyade de estereotipos y rígidas asignaciones de roles sobre el lugar que varones y mujeres deben ocupar en diversas instituciones, desde la familia hasta el mundo del trabajo. Asociadas al cuidado de otros, las mujeres son orientadas a encaminar sus opciones profesionales a carreras ligadas al magisterio, la medicina y enfermería, y las letras; mientras que el abstracto mundo de las ciencias y la rigidez de las matemáticas y la ingeniería son el ámbito desde donde dominan los varones.

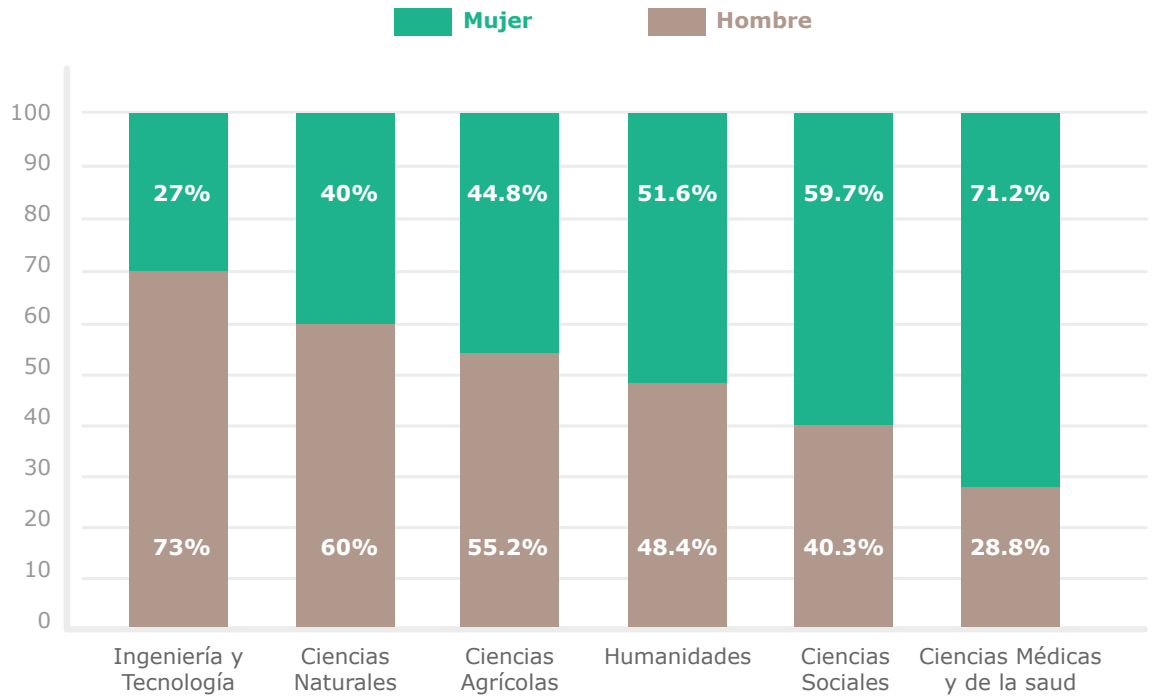
Una investigación realizada entre 58 mujeres profesionales y ejecutivas del sector forestal empresarial en los Estados Unidos, Canadá, Finlandia y Suecia no deja lugar a dudas sobre la universalidad del prejuicio: la industria forestal, también en esos países, está dominada por hombres.

Según este estudio, las mujeres estaban sub representadas porque, históricamente, esta actividad se asocia a la fuerza física y a las difíciles y peligrosas condiciones de los lugares de trabajo, en áreas rurales remotas. Simbólicamente incorporado a los varones y en particular a los trabajadores manuales, cuando es ejecutado en el campo, el sector forestal es un espacio que las autoras del estudio denominaron de cultura de la **"machomasculinidad"** (Pipiet et al., 2019).

Para la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), aunque en el Perú la expansión de la matrícula de mujeres en estudios superiores ha llegado a la paridad, esta no se refleja en los diferentes patrones en la elección de carreras, lo cual estaría asociado a los contenidos poco amigables para las niñas en edad escolar de las ciencias, la tecnología y las ingenierías (SUNEDU, 2020). En el caso de estas últimas, las diversas ingenierías son iluminadas como "masculinizadas" pero, además, como un terreno donde ellas temen no tener acceso a la demanda laboral – también masculinizada – o de no ser competentes. Como se observa en el siguiente gráfico, más del 70% de la matrícula en ingeniería y tecnología en el año 2017 concentraba a los varones.

GRÁFICO N° 1

Porcentaje de matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según áreas del conocimiento. 2017

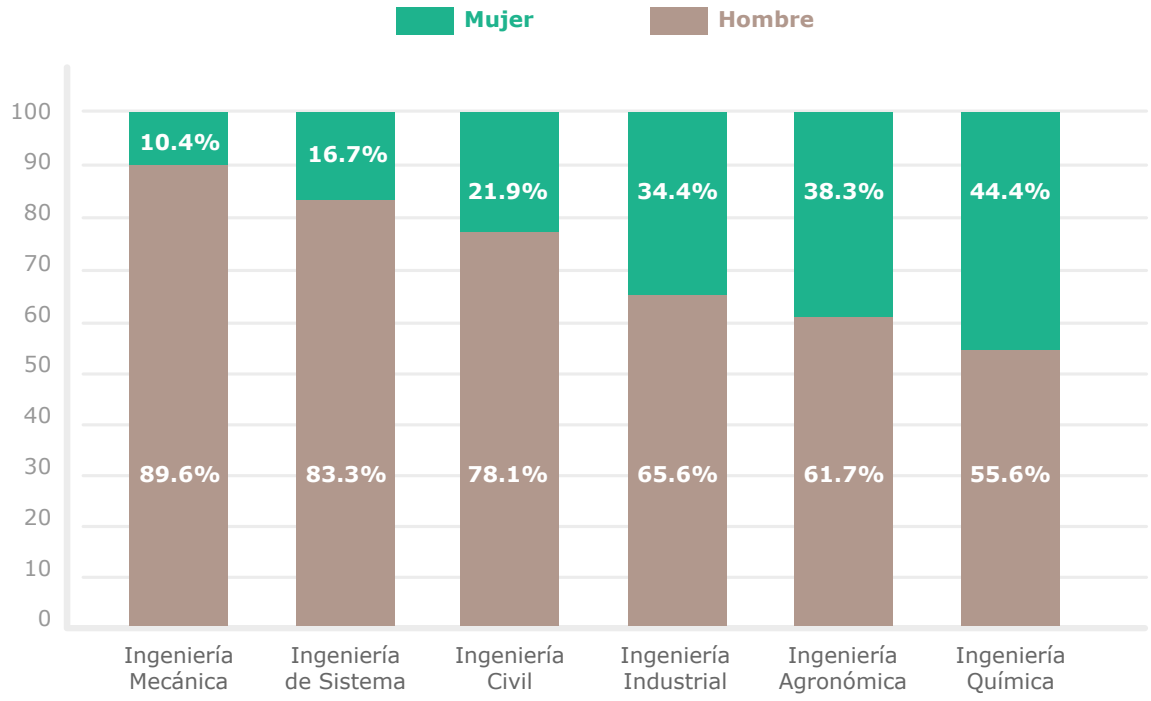


Fuente: SUNEDU, 2000. Gráfico N°5.2.

En esa comparación se evidencia la "masculinización" de la ingeniería, aunque en otro gráfico sintetizado por SUNEDU, con información del año 2017, se sugiere que existen matices en el campo de la ingeniería: en la mecánica siguen dominando los hombres, mientras que en la ingeniería química las mujeres aparecen ganando algo de terreno. En el informe citado no hay mayor detalle del desagregado sobre lo que, en la figura siguiente, se califica como ingeniería agronómica.

GRÁFICO N° 2

Porcentaje de matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según carreras de ingeniería y tecnología seleccionadas. 2017



Fuente: SUNEDU, 2000. Gráfico N°5.3.

Este estudio de la SUNEDU dialoga con fluidez con una investigación realizada en el año 2017 en Lima, Trujillo y Arequipa sobre Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI), con cuatro poblaciones femeninas: estudiantes de secundaria y de universidades,y docentes y profesionales vinculadas a carreras de CTI (Avolio et al., 2018). Las opiniones recogidas entre las estudiantes y docentes por el equipo de investigación transmiten muchas de las arraigadas opiniones sobre la incompatibilidad de las mujeres, la ciencia y la tecnología (ingenierías incluidas). Se resumen algunas de las opiniones vertidas:

Las mujeres en ciencias adquieren comportamiento "masculino" // Son frías emocionalmente, serias, poco sentimentales, poco interesadas en tener familia y con poca "vida social"// Las ciencias requieren trabajos de campo donde la fuerza física

es un componente importante y las mujeres son muy "delicadas para esas carreras" // Los hombres son mejores con los "números" e ingenierías y algunas mujeres no se sienten capaces // Las mujeres en ciencias son "feas" ("porque las bonitas estudian letras") // Las mujeres en ciencias son introvertidas, antisociales, estudiosas (nerds) // Las personas que trabajan en ciencias son lógicas, abstractas, serias, poco emocionales, independientes, competitivas; es decir, muy cercanas al estereotipo de lo que significa masculino (Avolio, 2018: 239).

Estos prejuicios no solo están emparentados con las estudiantes sino que impregnan la docencia en las aulas universitarias. Tres ingenieras que dieron su testimonio, una que estudió en Lima, otra en la región Ucayali y otra en Madre de Dios, recuerdan que fueron los docentes varones quienes trataron de desmotivarlas para seguir estudiando e incluso las calificaban con nota más baja que a los estudiantes varones:

> ***"En el curso de aprovechamiento, el profesor insistía en que los hombres eran los calificados para este trabajo por su habilidad para manejar las máquinas" (M#10).***

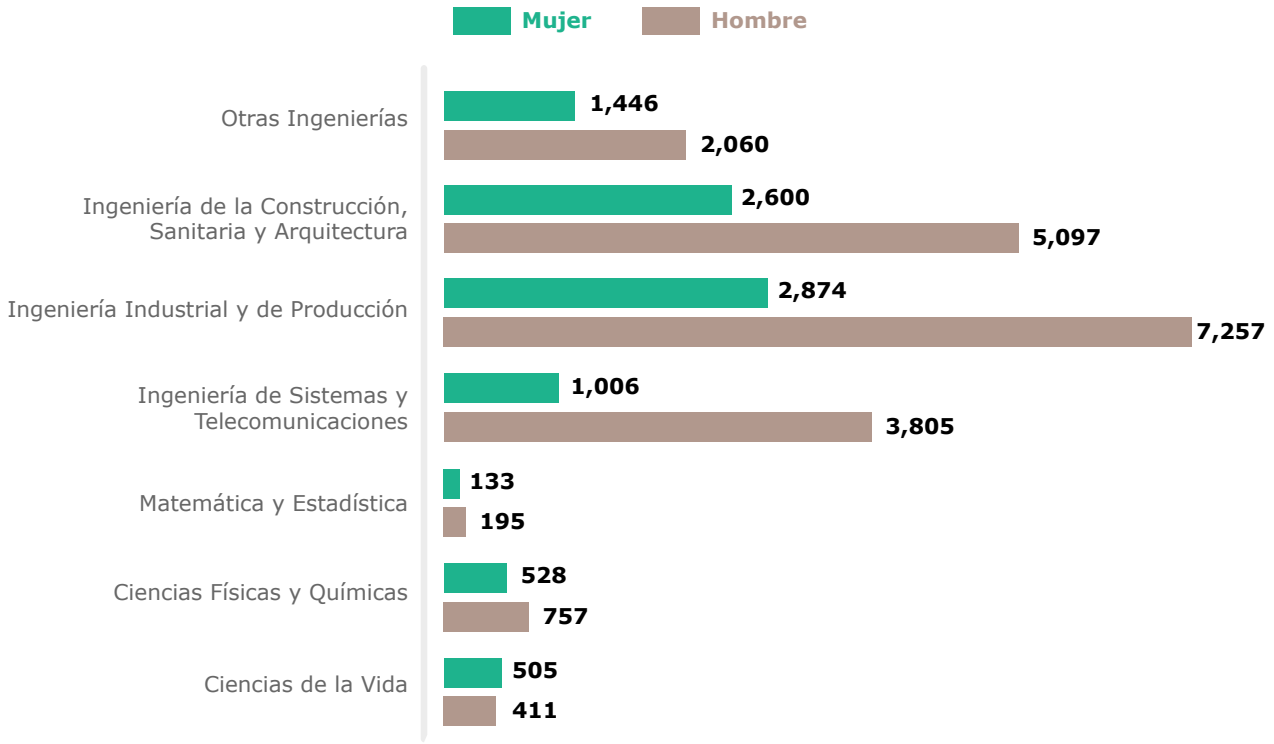
> ***"Uno de los profesores tuvo el atrevimiento de condicionarme la nota si no estaba con él (M#13)".***

> ***"Había profesores que buscaban desmoralizarnos porque decían que era una carrera que requería mucha fuerza y destreza, que las mujeres no tenemos. Me acuerdo que a propósito, en el curso de zoología, nos ponían a las pocas mujeres que éramos a agarrar a las serpientes, las arañas (M#16)".***

Que en general las ciencias, la tecnología e ingeniería siguen siendo esquivas para las universitarias parece corroborarse con el gráfico elaborado por Avolio y colaboradores (2018) con el reporte de egresados de pregrado, en base a la información de la SUNEDU del 2016. En él se observa que los varones más que duplican el número de egresados en que lo que se denomina ingeniería industrial y de producción, así como en arquitectura e ingeniería de construcción y sanitaria.

GRÁFICO N° 3

Número de egresados de pregrado de carreras en Ciencia Tecnología e Innovación (CIT).
2016



Fuente: Avolio et al., 2018. Figura N°2.8.

Pese a este panorama, las ingenieras que testimoniaron para este estudio se mostraron satisfechas por su decisión en la continuación de su carrera. Y pusieron en relieve lo siguiente: en lo que se refiere a su inclinación por la ingeniería forestal, tres de ellas tuvieron influencia de sus padres o familiares.

Aunque esta aceptación no fue unánime: dos recuerdan los reparos de sus madres por su opción, al considerarla una carrera **"peligrosa"**, pues debían salir al campo, tratando, – sin éxito – de orientarlas hacia la ingeniería ambiental, por la esencia femenina del cuidado del medioambiente. Cinco de las ingenieras coincidieron en que su elección estaba influida por su deseo de viajar:

"Lo que más me motivó fue que con esta profesión podía viajar y conocer otras realidades (M#1)".

"A mí siempre me ha gustado la naturaleza, salir al campo y podías viajar lejos en el bosque (M#6)".

"Me convenció la charla motivacional en la universidad. Lo que más me jaló fue que podías viajar y conocer el país (M#7)".

"Para esta carrera tiene que gustarte la libertad y viajar (M#9)".

"Mi tía que era bióloga, desde chica me llevó a ver el campo, salir de viaje, eso fue lo que más me gustó (M#12)".

En reflejo a los estereotipos, también algunas de las ingenieras entrevistadas subrayan que si siguieron en la brega fue porque **"tengo carácter fuerte"**. En otras palabras, ante la imagen de debilidad que se presume transmiten las mujeres, ellas devuelven una figura de dominio y **"masculinizan"** su actitud:

[Con sus colegas y trabajadores en el campamento] Yo me he hecho respetar, no entro ni en la confianza ni en la chacota con ellos. Como corroborando esta tendencia, una ingeniera forestal nórdica aseguró que, en algún momento de su carrera, solo vestía pantalones negros o azules. Sintió que una falda de colores cambiaría las actitudes de sus colegas masculinos hacia ella.

Entrevistados ingenieros forestales suecos afirmaron que **"las mujeres no pueden ser tan femeninas como quieren ser"** y **"si quieren llevarse bien con los chicos forestales tradicionales, casi necesitan dejarse crecer un bigote"** (Pipiet et al., 2019).

En todo caso, como concluyó una de las entrevistadas para este diagnóstico:
"El campo no es para cualquiera".

En efecto, como se verá en el siguiente acápite, la inmensidad del bosque puede ser solitaria para ellas.

2.2 Obstáculos de acceso: El campo es para los hombres

Mientras en la sección anterior pasamos revista a los prejuicios expresados en las opciones profesionales en referencia a la ingeniería, en general, y también a la forestal, en particular, en los obstáculos de acceso se trata de aproximarnos, en primer lugar, a las desiguales oportunidades que enfrentan las mujeres egresadas de universidades en general. Como se verá más adelante, la academia parece ser esquiva para las ingenieras incluso más que para otras profesionales ligadas a las ciencias; la sensación de discriminación que ellas sienten en comparación a sus pares hombres y sus colegas mujeres es mayor.

Lo anterior, en segundo lugar, se relaciona con el perfil del trabajo forestal pues se espera que las y los profesionales exhiban experiencia en la etapa de aprovechamiento forestal, lo cual supone el ingreso al campo y la permanencia en el campamento. Las mujeres deben demostrar ser competentes en la actividad, aún más que los varones.

¿Porqué para las ingenieras forestales la situación podría ser más ardua para triunfar en su profesión? Quizá porque deben haber acumulado algún tiempo en el campo:

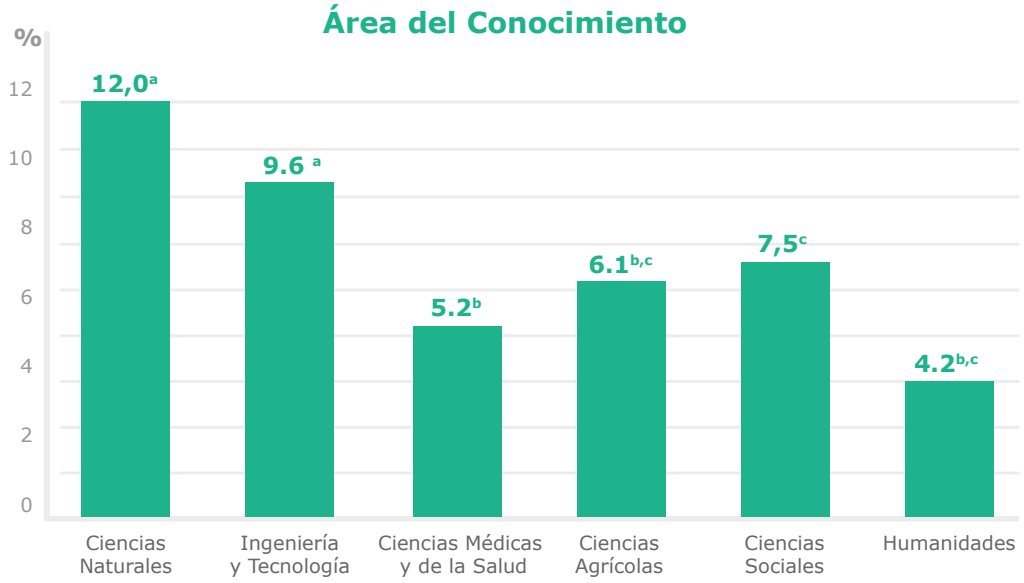
"Si no entras al bosque no eres forestal" aseguró una entrevistada.

Entrar al campo, como se describirá más adelante, supone vencer temores y demostrar fortaleza ante el aislamiento.

Uno de los obstáculos de acceso se refiere al empleo. En general, **las egresadas universitarias (21 a 35 años) incluidas en la Población Económicamente Activa (PEA) presentan tasas más altas de desempleo que sus pares varones (11.3% contra 6.0%); su salario es, en promedio, un 22.1% menor en comparación con el de los hombres. A estas brechas salariales se le disminuye un 10% adicional si las profesionales están casadas (SUNEDU, 2020).** Como se advierte en el gráfico siguiente, la ingeniería presenta una alta tasa de desempleo. Y si bien el estudio, lamentablemente, no incluye información desagregada por sexo, la SUNEDU sí grafica la desigualdad en las oportunidades si se observan los cargos del gobierno universitario por sexo, pues suelen asociarse a trayectorias en el ámbito académico.

GRÁFICO N° 4

Tasa de desempleo de los egresados universitarios (21 a 35 años), según áreas del conocimiento. 2018

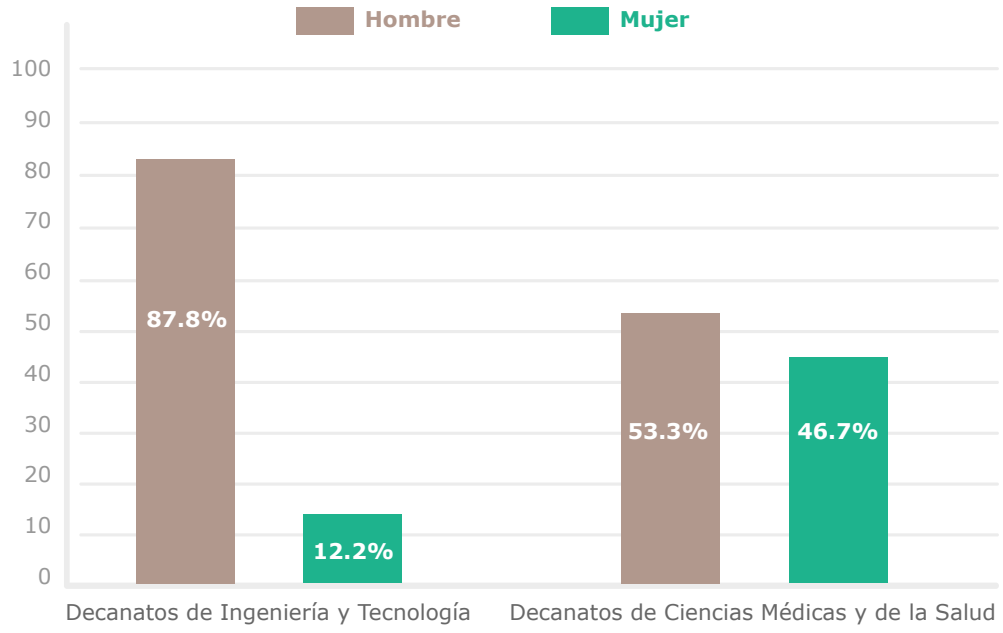


Fuente: SUNEDU, 2020. Gráfico N° 4.8.

Si el mundo académico refleja la disparidad en las consideraciones profesionales y, en añadidura, la profunda desventaja de las mujeres ingenieras, el siguiente gráfico muestra que, en las facultades de ingeniería y tecnología, solo el 12% de los decanatos fueron presididos por mujeres.

GRÁFICO N° 5

Porcentaje de autoridades de facultad por sexo, según decanato. 2019



Fuente: SUNEDU, 2020. Gráfico N° 5.10.

El gráfico anterior refleja la realidad – más en pequeño – de lo que sucede en la Universidad Agraria La Molina. Una rápida revisión de la información estadística del 2018, el último año disponible, nos muestra que las mujeres son, porcentualmente, menos en el número de postulantes que los varones, aunque representan más del 52% de las/los ingresantes. En contraste, los cargos docentes de mayor estabilidad y prestigio los detentan los varones en todas las facultades, incluida ingeniería forestal.

CUADRO N° 3

Universidad Nacional Agraria La Molina. Postulantes, Ingresantes y Docentes, por sexo 2018-II

Postulantes / Ingresantes	Total	Hombre	Mujer
Postulantes (todas las facultades)	2958	1608	1350
Ingresantes (todas las facultades)	488	233	255
Postulantes a Ingeniería Forestal	229	131	98
Ingresantes a Ingeniería Forestal	32	15	17
Docentes (todas las facultades)	Total	Hombre	Mujer
Principal	257	186	71
Asociado/Asociada	108	78	30
Auxiliar	44	27	17
Docentes (Ingeniería Forestal)	Total	Hombre	Mujer
Principal	21	17	4
Asociado/Asociada	9	8	1
Auxiliar	5	1	4

Fuente: Boletines estadísticos de la Universidad Nacional La Molina. Elaboración propia.

La información reseñada coincide con los hallazgos de una investigación realizada entre los docentes, investigadoras e investigadores de las áreas de ciencias e ingeniería de cinco universidades públicas de Iquitos (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana), Arequipa (Universidad Nacional de San Agustín), Cusco (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco), Trujillo (Universidad Nacional de Trujillo) y Huancayo (Universidad Nacional del Centro del Perú)[4]. Los docentes hombres eran más del 80% de la planta docente en todas las facultades asociadas a la ciencia y a la ingeniería; en Trujillo ascendía al 94% (Ruiz Bravo et al., 2017).

Una de las comprobaciones del estudio fue que, comparando la sensación de discriminación de las docentes de ciencias, ciencias de la salud e ingeniería, fue en esta última profesión en que las mujeres reportaron una mayor discriminación: 62%, mientras que en ciencias el porcentaje es de 24% y en el caso de ciencias de la salud es de 14%, tal como se puede observar en el gráfico siguiente.

GRÁFICO N° 6

Porcentaje de docentes que respondieron a la pregunta: ¿Siente que en algún momento de su carrera docente (Promociones) se ha procecido con usted de manera injusta?, por sexo y especialidad.

		Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería	Total
No	Hombre	**19%**	**14%**	**67%**	**100%**
	Mujer	**46%**	**24%**	**30%**	**100%**
Sí	Hombre	**43%**	**30%**	**27%**	**100%**
	Mujer	**24%**	**14%**	**62%**	**100%**

H:514, M: 197, T: 711

Fuente: Ruiz Bravo et al.,2017. Figura N°2.

[4]Se aplicó un cuestionario a 713 docentes (515 hombres y 198 mujeres) de las cinco universidades, realizándose también entrevistas en profundidad y grupos focales.

El porcentaje de mujeres que reporta haberse sentido marginada por su condición de mujer en ingeniería, frente al porcentaje de hombres, es más del doble, e incluso, como afirma Ruiz Bravo en su estudio, la situación de la población femenina en ingeniería es más precaria que la del resto de mujeres encuestadas. Lo anterior pretende subrayar el complejo y difícil camino de las profesionales del sector forestal que, a raíz de los datos presentados, enfrentan una suerte de exacerbación de los espacios masculinos en dicha carrera, que parecería inclinar la balanza de la demanda laboral hacia los varones.

Pero, ¿Y qué sucede en el campo? Como lo recordó la bióloga Mónica Romo, Antonio Raimondi en el siglo XIX no menciona la compañía de ninguna mujer en sus viajes y hasta sus dibujantes de flora y fauna eran hombres. Y sugiere que Mary Sears, una norteamericana contratada en 1940 en el Perú para estudiar el ciclo de los nutrientes en las aves guaneras, fue la primera mujer que hizo trabajo de campo en un ámbito de hombres. Incluso, asegura Romo, esta situación se extendió hasta la década de 1970 pues la bióloga Norma Chirichigno realizó un estudio de los peces marinos en el país, pero como no le permitían subir a las embarcaciones, los pescadores le traían las muestras (Cotler et al., 2019). Cabe recalcar que esta no es una situación privativa del Perú. Como lo confirma la investigación en cuatro países de Pipiet, ya citada (2019), construir una carrera forestal supone trabajar en el campo pese a las dificultades que implica y a las locaciones remotas. Varias de las ingenieras encuestadas en dicho estudio respondieron que eso era necesario para avanzar en la profesión.

Según información recogida y válida para el sector ambiental y forestal en diversos países, incluyendo el Perú, las mujeres profesionales podrían enfrentar una restricción para salir al campo, siendo relegadas al poco desafiante trabajo de escritorio. En muchos contextos, los hombres en puestos de alto nivel pueden utilizar los desafíos que las mujeres enfrentan cuando trabajan en campamentos (como la falta de instalaciones sanitarias para hombres y mujeres, transporte y seguridad) como una excusa para evitar que ellas se afiancen en su profesión. Esta parece ser una situación reiterada y a nivel global (Castañeda, 2020).

Como de "absolutamente incorrecto" calificó Lucía Ruiz, ex ministra del Ambiente en el Perú el 2019, la arenga que solía hacerse a las jóvenes ingenieras que expresaban su temor de salir al campo: **¡Hazte hombre¡** Trabajando en la dirección de una dependencia del Ministerio de Agricultura y Riego, Ruiz aceptó – en una conferencia en el año 2019 – que nunca se dio cuenta de la discriminación de género hasta que observó cómo le decían a las ingenieras que, para desarrollarse profesionalmente en el campo forestal, tenían que ser valientes, que tener coraje – una cualidad identificada como masculina para firmar las concesiones forestales: **"Tienes que hacerte hombre"** (Cotler et al., 2019).

¿Y cómo es el campo? Como se reseñó en la primera sección de este diagnóstico, salvo en las concesiones que ostentan una certificación, las condiciones suelen ser muy duras, pero más aún para una mujer que pudiera ser la única en un campamento de varones. En primer lugar, eres una mujer sola entre decenas de hombres y estás a varias horas de camino de la ciudad más próxima. Como lo resumieron las entrevistadas:

> ***"Una puede ser la única mujer, con la cocinera, y con 30 o 40 hombres. En mis inicios tenía temor. Pero he tratado de hacerme respetar. Caminar tres o cuatro horas cargando mis cosas y no pides que ellos lo hagan porque si no, ellos se quejan y ven que eres menos (M#1)".***

> ***"El campo no es un lugar que cualquier mujer lo pueda soportar. 99.9% son hombres y tú la única mujer (M#16).***

> ***Tenía miedo de ser violada (M#5).***

Si una empresa es pequeña o informal, o no cuenta con certificación, la vida cotidiana en el campamento es ardua para las y los trabajadores. Una entrevistada que trabajó para una compañía con certificación lo resume marcando la diferencia:

> ***"Yo prácticamente vivía en el monte; hacía el inventario, también coordiné la cadena de custodia. No tenía problemas pues la empresa [que estaba certificada] ponía hasta ducha para mujeres (M#7)".***

Ese parece ser un caso de excepción. Por lo recogido en las entrevistas, ofrecer un servicio tan cotidiano como una ducha o sanitario exclusivo para las mujeres se convierte en una traba o un pretexto tangible para su contratación:

> ***"Tener un baño aparte para las mujeres [a la empresa] se le hacía un mundo (M#3)".***

"Las empresas no quieren mujeres en el bosque, no es frecuente, porque hay que tener consideraciones para el baño, y hasta cuando estás con la menstruación te enfermas, entre comillas (M#14)".

"Con mujeres [en el campamento] hasta el tema del aseo es otra cosa, porque hay que decir de tal hora a tal hora se bañan los hombres y a la otra hora le toca a la mujer. Las mujeres se jabonan con el polo puesto y así mojadas se iban a su carpa. Tienen esa limitación las mujeres (H#1).

En algunas de las entrevistas realizadas, el baño diario se convierte en una evocación cuyo relato abruma. Es posible que se deba a que, ya accediendo al campo y compartiendo las tareas en el bosque, el baño en el arroyo o la quebrada es el momento de un cuerpo que se sexualiza y cuyas diferencias se exponen. O podría serlo a la luz de los relatos de las ingenieras:

"Los hombres van a la quebrada, se quitan el polo y se bañan en calzoncillos. Yo me ponía la ropa de baño y encima una bata y con todo eso entraba al agua (M#1)".

"Tenía dificultades para bañarme. Cuando era joven pensaba que era mejor ir de noche al arroyo, así que me iba solita con mi ropa de baño, pero era más riesgo a esa hora (M#6).

"Estaba haciendo una evaluación en una concesión forestal en un campamento y cuando me fui a bañar al arroyo todos los hombres se habían puesto a mirar. Tenía a la gente observándome, me hacían "roche" (M#5).

"Si te escondes para bañarte no sirve porque igual te están observando, así que dejé de esconderme y comencé a bañarme con ellos (M#9)".

"En el bosque, lo máximo que he estado ha sido un mes yo sola como con 20 o 25 hombres y me han tocado compañeros respetuosos. Cuando me iba a bañar ellos desaparecían (M#10)".

En resumen, las mujeres en ingeniería sienten que están relegadas en el mundo académico, en las promociones laborales y, posiblemente, en los salarios, aunque no se ha encontrado una referencia explícita al respecto en el país. En el caso de las profesionales del sector forestal, una vez que intentan consolidar su experiencia con su ingreso al campo, se enfrentan a dificultades en lo cotidiano y, como se verá en la siguiente sección, podrían incluso sufrir de hostigamiento laboral.

En una indagación reciente, **la bióloga Mónica Romo identificó que de 107 profesores en la carrera de Ingeniería Forestal de tres universidades nacionales, solo 17% eran mujeres, concluyendo que la ingeniería forestal es, sobre todo, de hombres.** Pero, sin embargo, **resaltó el contraste con lo que sucede con las funcionarias: en el MINAM, entre ministras, direcciones generales y directoras, de un total de 20 cargos, 16 eran mujeres, el 80%. En el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), que incluye biólogos y forestales, de nueve directores, tres (33%) son mujeres, y en el SERFOR, de 18 directivos, 11 son mujeres, 61%; entre todas estas instituciones, entonces, las mujeres directoras están entre el 33% y el 80%.** (Cotler et al., 2019). En el curso de las entrevistas, una de las ingenieras enfatizó:

> **"Una mujer en un cargo de dirección abre más posibilidades de trabajo para ellas, e incluso puede convertirse en un referente para las jóvenes graduadas".**

A pesar de que la mayoría de los regentes forestales son hombres, **en el año 2020 la Asociación de Regentes de Ucayali eligió a cuatro mujeres en su junta directiva, una de ellas en la presidencia. El balance hecho por ellas es que este encargo representa un avance y un reconocimiento.**

2.3 Obstáculos de permanencia: Tomando decisiones

Una vez que una ingeniera forestal logra superar las restricciones de los estereotipos, culmina sus estudios universitarios e ingresa al empleo y al bosque frondoso, momento en el que debe enfrentar dos obstáculos de naturaleza diversa. Uno primero se refiere al hostigamiento y devaluación de su trabajo, y al acoso sexual que se presenta en el proceso de extracción de madera. El otro está vinculado con la disyuntiva entre seguir en el campo y ser madre.

Un estudio reciente examinó las experiencias de discriminación o acoso, y las percepciones de éxito y satisfacción profesional entre investigadores hombres y mujeres del Servicio Forestal de los Estados Unidos. En general, **el 32% de los encuestados indicó que la base de su discriminación fue el género, más que la disciplina científica (14%), la raza/etnia (12%) y la edad (10%), y entre ese más de un tercio, el 49% fueron mujeres. Aunque la mayoría se sintió exitosa y satisfecha en sus carreras, esta percepción fue menor entre quienes habían experimentado discriminación** (Kern, 2020). La incomodidad de las profesionales forestales en el Perú se incrementa cuando se desliza la sospecha de que el logro de un puesto de liderazgo en el trabajo fuera debido a intercambios sexuales. Como lo aseguró una entrevistada al recordar su experiencia:

> ***"Me costó que ellos me acepten [se refiere a sus colegas]. Porque se pensaba que si una ocupaba un cargo era porque tenía un vínculo sentimental con los jefes. No puedes evitar la ligereza en sus opiniones o suposiciones. Conversas con alguien y te vinculan con ese alguien. Me costó llegar a demostrar que era tan capaz que cualquier ingeniero (M#3)".***

Del testimonio anterior se advierte una falta de solidaridad y compañerismo entre colegas. Se registra, incluso, un cierto "espíritu de cuerpo" entre los varones:

> ***"Tu opinión no vale. Habla lo que quieras, pero no nos importa. Hay mucho machismo. Ingenieros forestales con ese pensamiento, que te hacen notar y sentir que lo que tú piensas, no importa. O si tú dices algo y ellos también, lo de ellos vale más (M#1)".***

Investigaciones del sector forestal sueco sugieren que las mujeres que han sido hostilizadas viven un sentimiento de inclusión limitada en lugar de trabajo basado, por ejemplo, en un menoscabo del respeto y apoyo de sus colegas. Esa sensación y experiencia también están relacionadas con su identidad, oportunidades y roles profesionales, todo lo cual se pone en cuestión en las construcciones jerárquicas de género de las organizaciones dominadas por hombres en general, y en particular dentro del sector forestal (Johansson et al., 2019).

Como se ha señalado en las páginas anteriores, **el hostigamiento laboral está sancionado por el MTPE, e incluso existe una instancia, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), para registrar las denuncias y que puedan ser investigadas.** Los testimonios recogidos para este diagnóstico ratifican una constante evaluación del trabajo de las mujeres que se podrían encuadrar en hostigamiento laboral. Reseñamos algunos ejemplos:

"Los hombres piensan que por ser mujer estamos limitadas (M#12)".

"A ver, hágalo Ud. Para qué ha venido sola hasta acá (M#2)".

"No me hacían caso porque era joven y de Lima (M#6)".

"Te minimizan. Porque eres joven y eres mujer. Los mayores son groseros, se resisten, te dicen: Tú qué me vas a venir a enseñar (M#11)".

"Si lo dice un hombre le creen más que si lo dice una mujer (M#8)".

"[Los nativos] esperan una figura masculina que dirija el trabajo y le hacían más caso al técnico que a mí. No confían en las habilidades de las mujeres (M#5)".

Y, sin embargo, a pesar de que son pocas, las regentes mujeres son apreciadas por las instituciones que las contratan. Los regentes elaboran los planes de concesiones forestales y los permisos de aprovechamiento forestal con las comunidades y avalan con sus informes la rectitud del emprendimiento:

> ***"Los empresarios parecen tener más confianza en las mujeres para esta labor, por su capacidad y eficiencia. Ellas tienen que tener carácter firme (M#4)".***

La proyección de una imagen menoscabada del trabajo de las ingenieras no es un fenómeno exclusivo del Perú. Un estudio de caso en una gran empresa del sector forestal sueco, sobre la naturaleza y la práctica del acoso laboral en las organizaciones forestales, se basó en un cuestionario respondido por 645 empleados, tanto mujeres como hombres. **Casi cuatro de cada diez mujeres (38%) afirmaron haber sufrido acoso laboral, mientras que entre los hombres el porcentaje fue de 14%. El abuso verbal fue el tipo de acoso laboral más frecuente entre mujeres y hombres. Siete de cada diez (72%) encuestados/encuestadas que habían sufrido acoso informaron abuso verbal, seguido por abuso psicológico (50%) y violencia física (1%).** Aunque tanto mujeres como hombres informaron experiencias de abuso psicológico (ignorar/excluir, sentirse excluidas y/o no escuchadas), las mujeres experimentaron este tipo de abuso con más frecuencia (68%) en comparación con los hombres (41%).

En opinión de Johansson y colaboradoras (2019), el acoso verbal y psicológico ocurre durante las actividades cotidianas y por parte de los compañeros de trabajo, y es producto de una cultura laboral dominada por hombres y sesgada por consideraciones de género.

A la par de estas situaciones, de un ambiente de trabajo hostil, se suelen presentar en el campamento actitudes de abierto acoso sexual. Aunque este último también es considerado como un delito, su gravedad parecería diluirse en el ritmo cotidiano del trabajo:

> ***"Entre broma y broma sale el acoso sexual en los campamentos (H#1)".***

Pero no es broma. Porque a eso están expuestas las ingenieras, como se puede apreciar en estos dos testimonios:

"Una amiga me aconsejó que tenía que dormir [en el campamento] con una navaja en la mano. Porque a ella le pasó que entró un trabajador a su mosquitero y ella se despertó y le mostró la navaja, y él se fue (M#4)".

"Una noche estaban tomando y me dieron a tomar, pero yo me cuidaba. Pensarían que estaba borracha. Era la única mujer. Me fui a dormir a mi carpa y sentí que me tocaban las piernas, y lo golpeé en la mano bien fuerte, con la linterna. Yo siempre dormía con una linterna. El hombre se fue. Me molesté y al día siguiente se lo dije a mi jefe. Él dijo que seguro lo había soñado, que yo había tomado. Pero le dije que mirara quién tenía la mano golpeada. Encontramos al tipo, me pidió disculpas, pero igual lo despidieron (M#9)".

En estas situaciones de abierto acoso sexual se suele culpabilizar a la víctima. En opinión de uno de los ingenieros varones entrevistados:

"No falta quienes se oponen a su trabajo [de las mujeres], hacen resistencia pasiva porque no son aceptadas. Pero, además, las mujeres exigen condiciones adicionales, un esfuerzo extra de la responsabilidad del equipo. Por ejemplo, el acoso sexual genera conflicto y malogra la armonía laboral (H#2)".

Una revisión de más de mil fuentes de información provenientes de organizaciones no gubernamentales, activistas ambientales y otros a nivel mundial, así como una encuesta (300 respuestas) y 80 estudios de caso sobre la violencia de género y sus vínculos con el medioambiente, fue auspiciada recientemente por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN, por sus siglas en inglés).

Sus hallazgos revelan la profundidad de la discriminación y la manera como se echan a andar numerosos mecanismos para defender las dinámicas de poder de género, en dicho sector – que contiene al forestal –, incluyendo el acoso y la violencia sexual (Castañeda, 2020). Como demuestra ese estudio, el acoso sistemático a las mujeres en el trabajo ambiental se agrava en zonas remotas, pues ellas enfrentan mayores dificultades para denunciar incidentes; los abusadores se benefician de una cultura de impunidad y del miedo a las represalias contra quienes denuncian. Una entrevistada lo manifestó de la siguiente manera:

> ***"Es cierto que ahora hay más posibilidades de denunciar [el acoso sexual] pero es vergonzoso y te van a echar la culpa, así que mejor te quedas callada (M#6)".***

Finalmente, el otro obstáculo de permanencia parece residir en la incompatibilidad entre la maternidad y el trabajo en el campo. Por los testimonios recogidos, el amor por el bosque y la labor de aprovechamiento forestal colisionan con la maternidad. Una ingeniera que decidió no procrear lo definió así:

> ***"Para hacer campo, una mujer tiene que decidir entre el campo o el hijo; es muy difícil. No puedes desaparecer y dejar a tus hijos y estar sin teléfono, sin celular. Yo no tengo hijos y hasta lesbiana me han dicho (M#9)".***

Otra entrevistada diseñó su trayectoria profesional y su deseo de ser madre con una hoja de ruta modelada por su **“reloj biológico”**:

"Yo me iba al campo por semanas, por meses. Me gustaba, pero sabía que así no podía tener hijos. Así que a los 35 años decidí planificar y tuve mi primer hijo. Al principio pensé que se podían las dos cosas, con mi mamá ayudando, pero la logística era toda una inversión, así que tuve que comenzar a trabajar en la ciudad (M#10)".

El gusto por el trabajo de campo, pero al mismo tiempo, el sacrificio para combinar ambas situaciones, especialmente cuando se es una madre soltera:

> ***"Sufría mucho al dejar a mis hijos. He ido a trabajar hasta con siete meses y medio de embarazo y, después, cuando estaba en Yauyos, iba con mi hijo bebe, y si le daba la fiebre a la mitad del camino, la preocupación era horrible. Todo era muy doloroso. Tenía que dejarlo con mi mamá y regresaba del campo cada quince días, me quedaba tres o cuatro días para verlo. Creo que no valoraba tanto la dimensión de la familia y quería estar en el campo, porque no quería ser una profesional de gabinete (M#6)".***

Es así que las hijas e hijos son vistos como una limitación, al igual que la pareja:

> ***"Los hijos son la gran limitante de las mujeres, tuve a mis hijos y tuve que dejar el campo. También era un problema con los horarios y con mi esposo, a veces salía de mi casa y él estaba durmiendo y no nos veíamos. Así que tuve que decidirme entre ser profesional o ser mamá (M#11)".***

Es interesante pero la disyuntiva expresada no parece real: La ingeniera que testimonia, seguía siendo profesional, pero su limitación para ir al campo marcaba ya una diferencia para ella.

> ***" La mujer casada que tiene a su esposo en la ciudad no entra, porque el esposo no lo va a permitir una ausencia del hogar de uno a tres meses, y que estén expuestas al acoso sexual (H#2)".***

Un varón, en este caso el cónyuge, será quien restrinja la salida al campo, protegiendo a su pareja del acoso: no lo va a permitir. Los hijos e hijas también generan impactos no deseados en el trabajo en los campamentos:

"He visto que es natural la preocupación de las mujeres porque están lejos de sus hijos quince, diez días. Eso tiene efecto en el trabajo (M#7)".

Cambian las prioridades y pasas la página con los hijos/hijas por llegar:

"Yo tengo la idea de formar una familia y quiero establecerme, pero seguir saliendo al campo. Hay colegas que son madres y ya no salen al campo pues te cambian las prioridades (M#12)".

"Cuando decidí formar una familia, tuve que voltear la página y buscar trabajo en la industria para quedarme en la ciudad (M#16)".

A diferencia de otros espacios de trabajo, los campamentos no son propicios para atender a niñas/niños pequeños, ni para solicitar lo que normas laborales dictan como cunas infantiles. Esta sería, quizá, el único obstáculo no remontable para una ingeniera que desea permanecer en los campamentos y, al mismo tiempo, ser madre.

3 Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Las mujeres en el Perú han alcanzado paridad en la matrícula universitaria pero no en todos los campos. Siete de cada 10 ingresantes a las carreras de ingeniería son varones, lo cual perfila la profesión como **"masculina"**. Alrededor de las opciones de las mujeres se acumulan los preconceptos: **las estudiantes de las ciencias y la ingeniería son frías, "nerds"**. Las jóvenes sienten que no tienen capacidad para esas disciplinas y se inhiben también ante la posibilidad de ver pocas opciones laborales en ese campo para ellas. El reducido porcentaje de decanas en las carreras de ingeniería en las universidades peruanas es casi un infalible indicador a este respecto. A nivel global, aparece una constante que identifica el trabajo forestal en el campo como viril, requerido de fuerza física y, al ser desarrollado en campamentos, expone a las mujeres a diversos peligros. Esa imagen parece compartida por las y los familiares de las ingenieras que se entrevistaron para este estudio y por no pocos docentes, que trataron de reorientar a las estudiantes hacia otras especialidades. Para ellas, entrar al campo supone desafiar prejuicios y temores.

Otra coincidencia con otras investigaciones en los Estados Unidos y Europa en el sector forestal es el alto porcentaje de profesionales que sienten discriminación en el trabajo por el hecho de ser mujeres, la manera como sus contribuciones son desestimadas por sus pares hombres y, en general, la poca solidaridad de sus colegas varones. En los campamentos donde se extrae madera, las ingenieras entrevistadas refieren haber recibido opiniones desaprobatorias de sus aportes: eres mujer, no sabes. A esto se le suma el acoso verbal y psicológico durante las actividades cotidianas por parte de sus compañeros de trabajo, producto de una cultura laboral dominada por hombres y sesgada por consideraciones de género.

También en los campamentos pueden estar expuestas a acoso, disimulado si es a la hora del baño en un arroyo o abierto en bromas o incursiones sexuales no deseadas. No ha habido denuncias, quizá por la lejanía de los centros poblados o por el temor a las represalias.

Finalmente, lo que se evidencia en los testimonios recogidos es la incompatibilidad del trabajo en el campamento y la maternidad, la cual parecería irremontable. Sin embargo, no se puede dejar de señalar la creciente presencia de mujeres profesionales en cargos de dirección de las instituciones públicas vinculadas al ambiente y al sector forestal.

Recomendaciones

Este diagnóstico no pretende ser más que una fotografía del momento. A la luz de algunos de sus hallazgos y de las sugerencias, tanto de las personas entrevistadas como de los comentarios recibidos en su presentación, se proponen las siguientes recomendaciones.

A las entidades públicas

3.1. Las instituciones públicas están en la obligación de instalar una comisión o grupo de trabajo para que impulse acciones que reduzcan las brechas de género a nivel de la gestión y en las políticas públicas de su sector (Decreto Supremo N°0050p 2017). Los Mecanismos para la Igualdad de Género (MIG) han demostrado impacto tanto a nivel de entidades del gobierno central como de los gobiernos regionales. Un ejemplo de esto lo encontramos en el MIG del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) que fue distinguido en el 2019 por sus prácticas en igualdad de género en el Ranking PAR[5]. La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) tiene una metodología de asesoría para el impulso de los mismos. Recomendamos que las entidades adscritas al sector Ambiente y Agricultura recurran a dicha dirección para la creación de estos mecanismos. Esta recomendación se hace extensiva a los gobiernos regionales de la Amazonía.

3.2. El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), en alianza con los Centros de Emergencia Mujer locales, podría establecer algunas actividades específicas para los y las trabajadoras en campamentos desde sus oficinas de enlace en Loreto, San Martín, Ucayali y Madre de Dios. Estas acciones debieran incluir sensibilización de trabajadores y difusión de las normas de protección contra la violencia hacia las mujeres.

3.3. El SERFOR, en tanto institución pública, podría encontrar vías para incidir y abogar por mejorar ciertos beneficios que se otorgan a las empresas extractivas certificadas que incluyan más profesionales mujeres en sus filas, de manera tal que se incremente su número e, indirectamente, se optimicen las condiciones laborales. Aunque acogerse a la certificación es un acto voluntario, la entidad debería explorar caminos que alienten a más empresas a certificarse.

3.4. Las sinergias entre organismos de cooperación internacional e instituciones públicas han mostrado buenos resultados que SERFOR y otras entidades deberían seguir explorando. Por ejemplo, el 2018, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) con el apoyo de la GIZ elaboró un estudio de línea base sobre género y transporte urbano en Lima y Callao, con énfasis en el tema de acoso contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes. A partir de ese estudio se iniciaron una serie de acciones de capacitación al personal y de atención de denuncias por acoso sexual en los servicios de transporte terrestre que se han desplegado a otras ciudades del país. La colaboración entre el MTC y GIZ se ha mantenido desde ese año y ha incluido

[5]El Ranking PAR es auspiciado por la asociación Aequales y la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú.

un diagnóstico del empleo femenino en el transporte público. Igualmente, el proyecto Mejora de la Gestión Ambiental de las Actividades Minero Energéticas en el Perú (MEGAM), con el auspicio del gobierno de Canadá, realizó el 2018 un diagnóstico institucional de género en el SERNANP, a partir del cual se desarrollaron acciones de capacitación y el fortalecimiento de su mecanismo de género, cuyo Plan de Trabajo al 2021 considera implementar la transversalización del enfoque de género en las Áreas Naturales Protegidas (ANP), acondicionando la infraestructura física de las ANP (puesto de control y vigilancia, servicios higiénicos, dormitorios y lactarios).

3.5. Incentivar la presencia de mujeres en las prácticas preprofesionales en el sector forestal y ambiental podría contribuir a ampliar sus oportunidades de empleo e ir creando caminos de avance en una actividad aún ensombrecida por prejuicios.
SERFOR podría explorar alianzas con el Ministerio de la Producción, a fin de generar algunos beneficios a las empresas que convoquen mujeres para dichas prácticas. Al respecto, la GIZ puede mostrar buenos resultados a través de las experiencias del Programa de Practicantes Profesionales Indígenas realizado en Lima, Ucayali y San Martín, en sinergias con el Ministerio de Agricultura y Riego y el Ministerio de Cultura. Del 2016 a la fecha, han participado en dicho programa 22 jóvenes de cinco pueblos indígenas amazónicos (awajun, ashaninka, kichwa, nomatsiguenga y shipibo-konibo), siendo 10 mujeres en el grupo. Las y los egresados de los centros de estudio superior pudieron completar un ciclo variable de seis a doce meses de trabajo, logrando un empleo estable al culminar su práctica.

3.6. Sería recomendable que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) fortalezca sus instancias descentralizadas en la supervisión del cumplimiento de sus normas laborales, especialmente las referidas al hostigamiento laboral y acoso sexual, aunque las empresas denominadas informales parezcan soslayarse de esta supervisión.

A las empresas privadas

3.7. Uno de los Objetivos Estratégicos de la Política Nacional de Igualdad de Género propone como lineamiento:“Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas”. Este objetivo se respalda en estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que subrayan los beneficios para el clima laboral y la eficiencia por la incorporación de mujeres en sus cargos de dirección y en su planta de personal. Cabe recalcar que la empresa es una de las herramientas para implementar la igualdad de género, existiendo en el Perú organizaciones, como las ya mencionadas Aequales y Genderlab, que apoyan y difunden iniciativas empresariales para disminuir las

brechas de género en el ámbito empresarial. La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG) tiene desarrollada una estrategia para las empresas que deseen mejorar sus estándares de calidad en la igualdad de género. Se puede agregar que Aequales y la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú distinguieron no solo a las entidades públicas, como al MINAM, en el 2019, por su promoción en la equidad de género en buenas prácticas laborales, sino también a empresas privadas como los hoteles Marriot o los almacenes Sodimac. Estos premios proyectan un reconocimiento a la marca empresarial. Incentivar la participación de las empresas forestales en estos concursos, que premian dichas prácticas, puede mejorar y proyectar una buena imagen empresarial.

3.8. Si las mujeres ingenieras forestales son un recurso humano apreciado por su eficiencia y dedicación, las empresas del sector forestal deben velar por su cuidado. Independientemente si cuentan o no con certificación, es preciso no solo mejorar las condiciones para la vida cotidiana, sino también establecer y difundir reglamentos sobre el comportamiento de las y los trabajadores en los campamentos, y con expresas sanciones si estos son transgredidos.

A los centros de enseñanza

3.9. La información reseñada en este diagnóstico, sobre la rigidez de los roles asignados a hombres y mujeres en la ingeniería, debería llamar a la reflexión a los centros de estudio superiores sobre la importancia de introducir un curso o conferencias que transmitan conocimientos sobre el enfoque de género, las normas hacia la igualdad y las ventajas para todos, hombres y mujeres, de reducir las brechas de desigualdad y la violencia de género.

3.10. De la misma manera como la Universidad Nacional de Ingeniería ha lanzado una iniciativa para el ingreso de más mujeres a sus aulas – actualmente las estudiantes mujeres son solo 15% –, otros centros de estudios podrían replicar dicha experiencia con miras a ir quebrando la rigidez de la segregación por sexo.

[6] "Estrategia: Empresas por la Igualdad de Género". Jeannette Llaja. 1° de julio del 2020. Ms.

4 Bibliografía

- Avolio, Beatrice; Chávez, Jessica; Vílchez, Carlos y Pezo, Gemma. **Factores que Influyen en el Ingreso, Participación y Desarrollo de las Mujeres en Carreras Vinculadas a la Ciencia, Tecnología e Innovación.** Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) - Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), 2018.

- Bernal, Angélica. Mujeres y Participación Política: **El desencanto por la política o la nostalgia por lo comunitario.** Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAW), 2006.

- Cotler, Helena; Delgado, Deborah; Espinosa, Oscar; Miranda, Cristina; Muñoz, Fabiola; Romo, Mónica; Ruíz, Lucia; Sabogal, Ana; Slater, Lucia y Zerbe, Stefan. **250 años de Alexander von Humboldt. Discusiones interdisciplinarias sobre los bosques.** Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), 2019.

- Johansson, Kristina; Elias, Andersson y Sehlstedt, Therese. **Workplace Harassment in Forestry Organizations - Gendering the Experiences of Women and Men.** Suecia: SWT. International Society of Wood, Science and Technology -BioProducts Business, 2019.

- Kern, Christel; Kenefic, Laura; Dockry, Michael y Cobo-Lewis, Alan.**"Discrimination and Career Satisfaction: Perceptions from US Forest Service Scientists".** Journal of Forestry, 2020, pp. 44-58. Oxford: Oxford University Press - Society of American Foresters.

- Kometter, Roberto. **Caracterización del Sector Forestal del Perú con Especial Referencia Al Empleo Forestal.** Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011.

- Larasatie, Pipiet; aublyte, Gintare; Conroy, Kendall; Hansen, Eric y Toppinen, Anne. **"From nude calendars to tractor calendars": the perspectives of female executives on gender aspects in the North American and Nordic Forest Industries.** Monteral: NRC ResearchPress, 2019.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). **Trabaja sin acoso. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.** Lima: MTPE, 2018.

- Mujica, Jaris. **Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera. Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana.** Lima: Organización Internacional del Trabajo OIT- Ministerio de Trabajo, 2015.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) - Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - CITEmadera. **La Industria de la madera en el Perú. Identificación de las barreras y oportunidades para el comercio interno de productos responsables de madera, provenientes de fuentes sostenibles y legales en las MIPYMES del Perú.** Lima: FAO - ITP - CITEmadera, 2018.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). **II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú**. Lima: SUNEDU, 2020.

PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

SERFOR Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre

Con el apoyo de:

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH