

# *Guia per a una custòdia forestal amb mirada ecofeminista*

Eines i pràctiques inspiradores  
per a entitats del tercer sector



# Guia per a una custòdia forestal amb mirada ecofeminista



## REDACCIÓ

Ana Iglesias Mialaret, Anna Subirana Iborra i Mariona Zamora Juan

## CONSULTORA DE POLÍTIQUES DE GÈNERE I FEMINISMES

Mariona Zamora Juan

## COORDINACIÓ

Xarxa per a la Conservació de la Natura (XCN)



## IMATGES

Galdric Mossoll Clos

## DISSENY

Alba Mas Bassas

	Pàgina
<b>1. Introducció</b>	<b>5</b>
1.1. Per què aquesta guia?	6
1.2. Què hi trobareu	7
1.3. La custòdia del territori i l'ecofeminisme: camins que es creuen	8
<b>2. Context: en quin punt ens trobem?</b>	<b>11</b>
2.1. Les desigualtats de gènere al sector forestal	12
2.2. Les entitats de conservació de la natura a Catalunya	14
2.3. Reptes en la igualtat de gènere en la custòdia del territori	16
2.4. Context normatiu	17
<b>3. Propostes per a les entitats</b>	<b>19</b>
3.1. Organització interna equitativa, inclusiva i curosa	20
3.2. Integrar la perspectiva de gènere en les activitats diàries de l'entitat	24
3.3. Comunicació inclusiva: transformar els missatges per evitar el sexisme	30
3.4. Què més podem fer? Accions complementàries per anar més enllà	33
<b>4. Annex</b>	<b>36</b>

# ***1. Introducció***

## 1.1. Per què aquesta guia?

No és cap secret que el món forestal encara està masculinitzat: al voltant del 91% de persones ocupades al sector són homes<sup>1</sup>. I moltes de les dones coincideixen a assenyalar que encara s'hi troben barreres, tant pel que fa a ser tingudes en compte a l'hora de prendre decisions com a la garantia dels seus drets o la distribució dels beneficis que s'obtenen del bosc.

A l'imaginari col·lectiu, ple d'estereotips de gènere i prejudicis masclistes, es relaciona la masculinitat amb actituds com la valentia, destreses com la força o l'habilitat per a activitats manuals. Al mateix temps, aquestes actituds es presenten com a necessàries al bosc i s'invisibilitzen les tasques que tradicionalment han fet les dones com pasturar, anar a buscar remeis, tints, fibres... Tanmateix, aquestes concepcions només són això: estereotips i prejudicis. Al bosc hi ha lloc per a tothom, i és fonamental que tothom estigui present.

Aquesta guia pretén ser d'ajuda per a les entitats que fem custòdia forestal i tenim una visió crítica dels problemes a què ens enfrontem com a societat, no només mediamambientals. Les entitats del tercer sector sovint tenim integrat el valor de la igualtat entre homes i dones. Tot i això, quan treballem en un món tan masculinitzat com el forestal és fàcil que penetrin certes dinàmiques i inèrcies pròpies del sector. A més, moltes vegades per qüestions de temps o de recursos materials, no hi destinem tot el necessari a formar-nos i ocupar-nos d'aquesta qüestió.

Cal revertir aquestes dinàmiques i tractar de fer entre totes i tots que el sector forestal sigui un lloc igual d'atractiu, accessible, agradable i just per dones i homes. En aquesta guia trobarem idees, recursos, exemples i consells pràctics per facilitar-nos la tasca. Per això, també pot ser útil per a altres actors com empreses forestals, personal tècnic, entitats públiques, habitants dels territoris, propietaris i propietàries forestals i en definitiva, qualsevol persona que es relacioni amb la custòdia del territori o la gestió forestal sostenible.



<sup>1</sup> Diagnosi del Sector Forestal (2023) [↗](#)

## 1.2. Què hi trobareu

Aquesta guia compta amb un doble format. D'una banda, una infografia o pòster digital que actua al mateix temps com a índex i des de la qual es pot accedir als diferents apartats. Podeu consultar-la [aquí](#). I, d'altra banda, aquest mateix document amb la guia completa que agrupa tots els apartats.

La guia s'estructura en tres parts. La primera, a manera d'introducció, explica el perquè d'aquesta guia i l'enfocament ecofeminista del qual se l'ha dotat. La segona fa un repàs del context actual anant del més general, el món forestal, al més específic, la custòdia. S'analitza el sector forestal i les seves desigualtats estructurals. A continuació, es fa el mateix amb les entitats de conservació de la natura a Catalunya envers la perspectiva de gènere tenint en compte la manca de dades. Posteriorment, es plantegen reptes amb els quals ens trobem en la custòdia del territori. El context normatiu s'introdueix i analitza a fons en l'annex.

A la tercera part és on es plantegen les propostes per a les entitats que vulguin dotar les seves actuacions d'aquesta perspectiva de gènere o, concretament, del plantejament ecofeminista que es proposa. Primer se centra en l'organització interna de la mateixa entitat, ja que sense un funcionament que tingui en compte la igualtat, difícilment es veurà reflectit en les activitats que duu a terme. En una segona part es fa referència a aquestes activitats diàries amb la societat, i en una tercera se centra en una particularment significativa: la comunicació. Per últim, es donen propostes per anar més enllà de les activitats que es fan normalment, en el cas que les entitats vulguin fer un pas més endavant cap a la igualtat al bosc.



## 1.3. La custòdia del territori i l'ecofeminisme: camins que es creuen

Per tal d'entendre millor les propostes d'aquesta guia, cal tenir en compte que parteix dels plantejaments ecofeministes. Aquests venen d'un conjunt heterogeni de moviments socials, polítics i acadèmics que posen de manifest les arrels comunes de l'explotació i dominació de la natura i les dones: el capitalisme i el patriarcat. L'ecofeminisme analitza com aquests sistemes d'opressió es basen en la idea del creixement infinit, el menysteniment de la interdependència i les relacions de cura i ens porten al desastre ecològic i social.

En aquests sistemes, els recursos naturals i el treball de cura de les dones s'han pressuposat infinits i gratuïts, i s'han obviat de l'equació del creixement econòmic i la sostenibilitat. Tant el capitalisme com el patriarcat s'han estructurat en un pensament dual que oposa natura-cultura: mentre que la natura és un recurs que pot ser explotat, la cultura és allò que la

controla i pot regular-la o transformar-la. En aquestes mateixes lògiques, les dones s'han associat a la natura, al que és salvatge, intuïtiu o incontrolat, i també han estat situades al cantó explotable del binomi natura-cultura. Mentre que els homes s'han associat a la cultura i al propòsit de dominació i superioritat d'aquesta envers la natura.

Llavors, per què si el bosc és natura es percep com un lloc associat al món masculí? Des del nostre punt de vista, aquesta concepció del bosc com a "cosa d'homes" parteix d'una visió productivista del bosc on les persones s'han "d'enfrontar" a ell, necessiten força i valentia per a dominar-lo i extreure'n els recursos. Aquestes aptituds, com s'ha esmentat abans, s'associen al rol dels homes. Al llarg de la història els boscos han sigut tractats com llocs d'on extreure un benefici econòmic. Quan entrem en l'esfera del que és productiu, explotable, ja estem en l'esfera dels homes.



Aquesta guia proposa superar aquesta visió i apropar-nos al bosc com a un lloc a respectar, com a natura viva que mereix existir en si mateixa i no només per satisfer-nos a nosaltres. Hem d'aprendre a compatibilitzar tot el que el bosc ens pot donar amb respectar-lo i no sobrepassar els seus límits. Hem de substituir la mentalitat productiva dominant per una relació harmònica amb la natura. Si canviem aquesta visió del bosc, deixarà de ser un lloc

d'homes a explotar per passar a ser un lloc de tothom que hem de cuidar i respectar.

El terme "custòdia" fa referència a la cura. La custòdia del territori és tindre cura de la natura, així com dels valors naturals, culturals i paisatgístics dels espais on s'actua, per tal que se'n beneficiï la societat. Les entitats de custòdia vetllem en el dia a dia, a través de projectes de conservació en el territori, per cuidar la natura. I aquest vincle entre custòdia i cura ens enllaça directament amb les propostes ecofeministes.

Ens trobem en un moment de confluència de crisis socials i naturals davant de les quals l'ecofeminisme ens convida a tenir una esperança activa i compromesa. Aquesta guia parteix del convenciment que les entitats del tercer sector són un lloc perfecte per ser agents de canvi en la societat, ja que, d'una banda, no busquen la maximització del benefici i per altra estan compromeses amb els valors d'igualtat i justícia.



***2. Context: en quin  
punt ens trobem?***

## 2.1. Les desigualtats de gènere al sector forestal<sup>2</sup>

El sector forestal a Catalunya és un àmbit històricament masculinitzat, on la presència de dones és molt limitada, representant menys del 10% dels llocs de treball.

Les dades posen de manifest que les dones del sector solen ocupar llocs de treball relacionats amb la gestió, l'enginyeria i el suport tècnic, mentre que la seva presència en tasques com la silvicultura o el treball a bosc és residual. Aquesta segregació horitzontal del treball es recolza en estereotips de gènere que associen la feina al bosc amb la força física, dificultant l'accés i la permanència de les dones en aquest sector. A més, les dinàmiques de treball poc flexibles, les condicions laborals desafiantes i les dificultats per conciliar la vida personal i professional agreugen la situació de desigualtat.

En l'àmbit de l'educació forestal, tant a les enginyeries com als cicles formatius, les dones continuen sent una minoria, representant al


voltant del 20% de l'alumnat. Els estudis més tècnics i relacionats amb la gestió forestal atrauen menys dones, mentre que aquells vinculats a la conservació i educació ambiental mostren una major presència femenina. Això genera una infrarepresentació que es perpetua en la transició cap al mercat laboral.

En l'àmbit de les Associacions de Defensa Forestal (ADF), per la seva banda, també es reflecteix aquesta dinàmica, amb una clara majoria d'homes en les activitats més operatives i una participació limitada de dones en rols de lideratge i execució de tasques a camp.

Pel que fa a la propietat dels boscos, el sector forestal català està caracteritzat per una estructura de propietat molt fragmentada i on les dones propietàries de boscos o tinença de terres tenen una visibilitat molt baixa i, sovint, estan relegades a un paper secundari en la gestió forestal, cosa que limita la seva influència en les decisions sobre la conserva-

ció i explotació dels recursos naturals. Aquesta situació es veu agreujada per les barreres culturals que dificulten l'accés de les dones a la propietat i titularitat formal de les terres forestals.

Entre els diferents obstacles ja identificats, la manca de referents femenins en el sector forestal i una cultura laboral sovint dominada per valors masculins generen un entorn sovint hostil per a les dones. Moltes d'elles experimenten discriminacions en els processos de selecció, així com violències masculistes subtils o directes, que inclouen desautoritzacions o infravaloracions de la seva capacitat professional. I això es tradueix en un sostre de vidre per a aquelles que volen avançar en la seva carrera.

<sup>2</sup> | [Les dades d'aquest apartat provenen de la I Diagnosi del Sector Forestal:](#) 

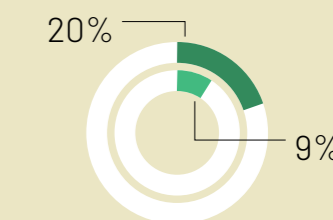
>>

No obstant això, hi ha iniciatives positives que estan començant a transformar aquesta realitat, com la implementació de plans d'igualtat en algunes empreses i institucions, l'adaptació d'equips de treball i uniformes a les característiques dels cossos femenins, o la creació d'organitzacions liderades per dones. Tot i aquests avenços, cal seguir treballant en la visibilització de les dones en el sector i en l'eliminació d'estereotips de gènere, promovent l'accés i la participació en condicions d'igualtat. Les entitats que gestionen boscos en custòdia poden jugar un paper clau en aquesta transformació adoptant mesures d'igualtat en les seves pràctiques i promovent entorns laborals inclusius i respectuosos.

Dades

SECTOR  
FORESTAL

**20%** de dones entre l'alumnat d'educació superior forestal.



**9%** treballadores dones al sector forestal a Catalunya.

## 2.2. Les entitats de conservació de la natura a Catalunya

Actualment, a Catalunya hi ha al voltant de 200 entitats ambientals actives, la majoria de les quals duen a terme activitats de conservació de la natura. No comptem amb dades específiques de les entitats que actuen a l'àmbit forestal, però podem fer una aproximació del mapa complet de les entitats del tercer sector. Amb l'objectiu de donar una primera visió de la situació actual del tercer sector ambiental, podem recórrer a dades del 2023 de la Xarxa per a la Conservació de la Natura, analitzades en l'Informe d'indicadors socioeconòmics i de conservació de la natura a Catalunya<sup>3</sup>. A l'informe hi han participat 70 entitats. En temes de gènere les dades obtingudes més rellevants són:

- El percentatge de dones contractades entre les entitats participants és del 58%
- La paritat als òrgans de govern és d'un 32%, considerant entitat paritària aquella amb una presència d'entre el 40 i el 60% de dones als òrgans de govern
- El percentatge de dones sòcies de cada entitat és d'un 44%
- El percentatge de dones voluntàries per entitat és d'un 51% (mediana d'un rang de 0 a 87% sobre el total de persones voluntàries)

<sup>3</sup> | Informe pendent de publicació l'any 2025 en el marc del projecte CustForest (<https://custforest.cat/>)

Analitzant aquestes dades, no es detecta que hi hagi obstacles per les dones en l'accés a les organitzacions, però sí als seus òrgans de govern fent palesa l'existència d'un sostre de vidre també a les entitats. Cal remarcar que les entitats del tercer sector es caracteritzen, de manera general, per tenir una alta sensibilitat vers les qüestions socials i com aquestes les configuren internament. Així doncs, els principis i valors vinculats a la igualtat de gènere acostumen a ser comuns i compartits entre els i les membres de les entitats, i moltes entitats estan treballant activament per millorar aquest aspecte.

Tot i això, les desigualtats de gènere van més enllà de la mera composició: parlem de sistemes de creences, de privilegis, de maneres de relacionar-nos o la forma en què valorem els treballs de cures entre altres aspectes. Per tenir una visió més aproximada del sector seria molt recomanable analitzar també alguns altres aspectes com:

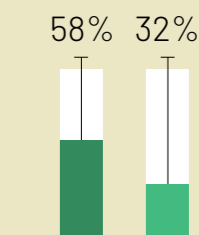
>>

- Quin % de dones ocupen els càrrecs de major responsabilitat laboral a les entitats
- Quin % de persones que realitzen jornades laborals reduïdes són dones
- Quina és la bretxa salarial del sector
- Quins són els sistemes de creences de gènere de les entitats
- Com es distribueixen les tasques de cura de l'entitat i les persones
- Com és la comunicació externa de les entitats en termes de gènere
- Quines relacions de poder hi ha dins les entitats

Dades

ENTITATS

**58%** de les persones contractades per les entitats de conservació de la natura són dones.



El **32%** de les entitats tenen òrgans de govern paritaris.



## 2.3. Reptes en la igualtat de gènere en la custòdia del territori

La custòdia del territori és un conjunt d'estratègies i instruments que tenen per objectiu implicar les persones propietàries i usuàries del territori, així com el conjunt de la ciutadania, en la conservació de la natura i en el bon ús dels recursos naturals. Per aconseguir-ho, des de les entitats que fan custòdia del territori es promouen acords i mecanismes de col·laboració entre la part propietària dels terrenys, organitzacions sense ànim de lucre com les entitats i altres agents públics i privats.

A la pràctica, quan s'aplica aquesta estratègia, que es formalitza mitjançant els acords de custòdia, intervenen diverses persones en diferents moments: la propietat, l'entitat, etc. Tot i que no hi ha cap estudi específic que analitzi les relacions de gènere, les discriminacions o desigualtats en aquest àmbit, les entitats han observat que la majoria de contractes de custòdia s'han firmat amb propie-

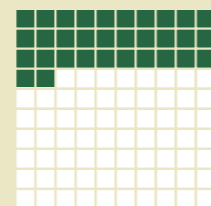
taris homes, i que les persones interlocutores amb l'entitat per part de la propietat també solen ser homes.

Això no és degut al fet que les propietàries siguin menys propenses a la custòdia, sinó a què la major part de propietaris de boscos privats a Catalunya són homes. Segons dades del Centre de la Propietat Forestal de 2022, del total de persones propietàries forestals, un 32% són dones. A més, malgrat que no sempre sigui l'home el propietari, sí que és sovint qui en fa la gestió directa de les finques familiars.

Dades

CUSTÒDIA  
FORESTAL

32%



El **32%** dels boscos  
privats pertanyen a dones.

## 2.4. Context normatiu

Gràcies a les lluites socials, la societat ha incorporat valors feministes i ecologistes, i la normativa ha anat reflectint, a poc a poc, aquests canvis. No obstant això, tot i els avenços en el reconeixement formal dels drets de les dones, la desigualtat real persisteix i segueix sent la base de moltes discriminacions i violències que s'exerceixen contra elles. El mateix succeeix amb l'explotació de la natura, que continua sent tractada com un recurs infinit.

Encara que l'ecofeminisme no és un moviment social àmpliament estès, les institucions han desenvolupat marcs normatius que regulen la igualtat de gènere en la conservació de la natura. Però sovint ens trobem que hi ha lleis que garanteixen la igualtat teòrica, però que no eviten que la desigualtat es coli en la pràctica.

Com a entitats compromeses, podem emprar aquest marc legal per impulsar accions directament o per a exigir a les administracions públiques mesures concretes. Per això és fonamental conèixer i fer servir la norma-

tiva que ens empara, obliga, legitima i ens dona suport no només per garantir la igualtat d'oportunitats i evitar discriminacions, sinó també com una eina per impulsar canvis reals i transformadors.

A l'annex es recullen les principals normes que regulen aquest àmbit a escala europea, estatal i catalana.

MARC  
LEGAL

Tot i els avenços normatius en feminisme i ecologisme, la desigualtat persisteix; conèixer i utilitzar aquest marc legal és clau per garantir drets, evitar discriminacions i impulsar canvis reals des de les entitats.

### ***3. Propostes per a les entitats***

# 3.1. Organització interna equitativa, inclusiva i curosa

Per tal que una entitat sigui coherent amb els seus valors i principis, tan important són les activitats que duu a terme com la manera com s'organitza internament. El funcionament intern d'una entitat (normes, valors, mirades, relacions de poder...) sempre es transmetrà en les seves activitats.

El canvi ecofeminista ha de partir de l'organització mateixa de les persones i les cures dins de les entitats. Cal fomentar el treball en equip i la col·laboració enfront de la lluita d'egos i la imposició. Cal buscar estructures menys piramidals i tenir molt més en compte les cures i no només valorar l'eficiència. Cal posar la vida, els cicles i processos naturals al centre de l'organització social per satisfer les necessitats materials i immaterials de les persones: en condicions de vida dignes, definides des de la justícia i amb consciència sobre els límits i les dependències entre els éssers vius i la natura.

Així doncs, per tal d'organitzar-nos internament de manera més equitativa, inclusiva i curosa proposem fer-nos, en grup, les següents reflexions:

**SOBRE LES CREENCES I VALORS**

**SOBRE LES TASQUES DE CURA A L'ENTITAT**

**SOBRE LA CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR**

**SOBRE LA QUALITAT DEMOCRÀTICA I LA PARTICIPACIÓ**

**SOBRE LA PREVENCIÓ DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES**

## SOBRE LES CREENCES I VALORS

Tenint en compte que l'entitat i les persones que en formem part, hem nascut en una societat capitalista, extractivista i patriarcal, és molt probable que la cultura organitzacional de la nostra entitat estigui impregnada de valors que hi van relacionats: productivitat, eficàcia, jerarquia, la dedicació exclusiva a l'entitat... i aquests fàcilment poden entrar en tensió amb altres valors que volem portar al món: sostenibilitat, cura, justícia, equitat...

- Considerem que els valors i les maneres de fer que més es valoren a la nostra entitat tenen en compte la cura, la sostenibilitat i l'equitat de gènere?
- Quan es porten a la pràctica, aquests valors? De manera informal en el dia a dia, només en els actes o comunicats...?
- Quins punts de tensió hi ha entre els diferents valors presents a l'entitat?

## SOBRE LES TASQUES DE CURA A L'ENTITAT

Per tal que una entitat funcioni sempre hi ha tasques i treballs necessaris a fer, que tenen a veure amb la cura de les persones i l'espai (benvingudes, atenció als conflictes, neteja i manteniment de l'espai, intenció...):

- Des d'un punt de vista de la diversitat de gènere, qui acostuma a encarregar-se de la neteja de l'espai, prendre acta de les reunions, preguntar com està l'equip o tenir cura del benestar de les persones que formen part de l'entitat o fer les tasques de secretaria? Les persones que fan aquestes tasques, se senten valorades i reconegudes, o mostren cansament i frustració?
- Totes les tasques que es fan a l'entitat tenen la mateixa importància? Com es posa en relleu?
- En les tasques de visibilitat pública, es visibilitza la diversitat de gènere de l'entitat?

## SOBRE LA CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

les persones, en més o menys intensitat, tenim responsabilitats de cura fora de l'entitat (de familiars, d'entorns, d'una mateixa...). Tradicionalment, aquestes tasques han recaigut més sobre les dones, fet que ha generat desigualtats en la seva participació associativa. Com a entitat que compartim els valors de l'ecofeminisme, hem de ser responsables amb les cures de les persones que en formen part i garantir que aquestes no seran un obstacle en la seva participació o desenvolupament dins l'entitat.

- Com se senten les persones que falten a una reunió, a un acte o a una jornada organitzada per la nostra entitat per motius personals o familiars?
- Els horaris de les activitats o reunions de l'entitat, faciliten l'assistència de les persones amb més càrregues de cures?
- Hi ha alguna persona o col·lectiu que no pugui assistir a les reunions d'equip, o a alguna activitat important per a l'entitat de manera continuada?



## SOBRE LA QUALITAT DEMOCRÀTICA I LA PARTICIPACIÓ

A moltes organitzacions, es tendeix a valorar com a vàlides o desitjables aquelles maneres de participar que són més eficaces i ordenades i amb un patró molt homogeni i androcèntric de participació (defensar l'opinió de manera ràpida, amb fermesa i coherència, parlant alt i clar...). Però segur que a la nostra entitat no tothom s'expressa així, oi?

- Als espais de participació de la nostra entitat sentim que tothom es pot expressar lliurement i en igualtat de condicions?
- S'escolta i es valoren les opinions de tothom de la mateixa manera?
- En cas que no, quins factors considerem que incideixen? Edat, gènere, antiguitat, especialitat...

## SOBRE LA PREVENCIÓ DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES

Les entitats no estem absentes de reproduir relacions de poder. I les relacions de poder no abordades són la base de les discriminacions, abusos i violències.

- Sabem què causa relacions de poder a la nostra entitat i en parlem?
- Ens formem per identificar les discriminacions i violències que es poden estar reproduint a la nostra entitat?
- Disposem d'eines per prevenir, detectar i actuar davant les violències masclistes i lgbtiqfòbiques a la nostra entitat?

## 3.2. Integrar la perspectiva de gènere en les activitats diàries de l'entitat

### ACTIVITATS OBERTES AL PÚBLIC: TALLERS, JORNADES DE VOLUNTARIAT, XERRADES...

#### Qui parla i qui escolta en els espais públics?

**Proposta:** Convidem dones a taules rodones i actes en qualsevol moment de l'any, sobre qualsevol tema. Apostem per la paritat, tant de sexe com d'edat. Hi ha moltes dones expertes en temes diversos, només cal buscar-les. Un bon consell és, en lloc de contactar directament amb el primer expert que trobem, adreçar-nos a una entitat o centre especialitzat en el tema i demanar recomanacions, prioritzant dones. És un petit esforç extra que val molt la pena!

**REPTE:** Encara és habitual trobar taules rodones o actes on la gran majoria de ponents o dinamitzadors són homes. Les dones del sector sovint només són convidades pel 8M o per parlar sobre ser dona en el món forestal, però no tant per la seva experiència professional. Això es fa encara més evident en el cas de les dones joves. Aquesta infrarepresentació fa que els homes tinguin més presència pública, reforçant així la seva visibilitat i perpetuant la invisibilització de moltes dones expertes.

#### Qui participa en les activitats?

**Proposta:** Recollim dades sistemàticament sobre la participació de dones i homes a les nostres activitats. Això permetrà detectar desequilibris i entendre si hi ha algun factor que els provoqui. Si observem una baixa participació femenina, preguntem directament a dones potencialment interessades què les ha frenat: l'horari?, el contingut?, el canal de difusió?, la poca presència de dones?

**REPTE:** Sovint, el públic assistent a les activitats està majoritàriament format per homes. Això pot indicar que les activitats no resulten igualment atractives per a dones i homes o que les dones troben obstacles per assistir-hi.

#### Com s'organitzen els debats?

**Proposta:** La persona moderadora pot gestionar els torns per garantir un ordre paritari i evitar intervencions massa llargues. També pot remarcar quan un comentari o idea ja ha estat expressat prèviament per una altra persona, per donar visibilitat a les veus femenines. A més, pot ser útil donar prioritat inicial a la intervenció d'una dona per animar-ne d'altres a participar.

**REPTE:** En els debats, els homes tendeixen a intervenir més i durant més temps, mentre que les dones parlen menys.

## LA REDACCIÓ DE PROJECTES

### Com incorporar la perspectiva de gènere en els projectes?

**Proposta:** L'equip redactor hauria de formar-se en aquest àmbit. La perspectiva de gènere no només ha d'aparèixer en els resultats del projecte, sinó en totes les seves fases: disseny, execució i avaluació. L'equip redactor hauria de ser paritari i consultar a dones implicades (tècniques, propietàries, voluntàries...) com el projecte pot tenir en compte les seves veus i necessitats. A l'hora d'avaluar-lo, preguntem-nos: Ha tingut el mateix impacte en dones i homes? Ha contribuït a fer el sector i la custòdia més inclusiva i curosa?

**REPTE:** No sabem com tenir en compte la perspectiva de gènere en la redacció de projectes, ja que ens centrem en actuacions de custòdia i conservació.

### De la teoria a la pràctica: recursos i pressupost

**Proposta:** Pensem en els recursos necessaris per implementar aquesta perspectiva: potser caldrà fer formació, contractar una persona experta o afegir accions específiques. Assegurem-nos que el pressupost del projecte ho reflecteix, perquè sense recursos és difícil aplicar canvis reals.

**REPTE:** Ens costa passar de la teoria a la pràctica en la incorporació de la perspectiva de gènere.

### Té sentit aquest esforç?

**Proposta:** Si només ho fem perquè ho exigeix una subvenció, pot generar frustració. Reflexionem com a entitat sobre els nostres reptes en aquest àmbit i fem un pla de gènere. No cal que sigui molt elaborat; una simple llista d'accions per als anys vinents ja pot ser útil. Així, quan redactem un projecte, ja tindrem una base clara i alineada amb les nostres necessitats.

**REPTE:** Incorporar la perspectiva de gènere pot semblar un esforç extra i no sempre es veu clar com beneficia el projecte i l'entitat.



## LES ACTUACIONS FORESTALS

### Qui fa què en el voluntariat?

**Proposta:** No es tracta d'imposar qui fa què, però sí de generar reflexió en l'equip i entre les persones participants. Parlar-ne pot ajudar a identificar estereotips i barreres que reproduïxen aquesta segregació per abordar-les.

**REPTE:** En les activitats de protecció de la diversitat que fem amb voluntariat, sovint les feines de camp les assumeixen els homes de manera natural.

### Com podem incidir en la gestió forestal?

**Proposta:** Tot i la masculinització del sector, hi ha empreses amb dones treballadores. Busquem-les. Si no en trobem, preguntem a les empreses quines accions fan per incorporar dones, quins obstacles tenen, i què els podria ajudar a revertir-ho. Simplement, obrir aquest debat ja contribueix al canvi de mentalitat.

**REPTE:** Les empreses que fan treballs forestals són majoritàriament masculinitzades i no sabem com trencar aquesta dinàmica.

## CUSTÒDIA DEL TERRITORI

### Qui signa els acords?

**Proposta:** Quan firmem contractes de custòdia, assegurem-nos que totes les persones propietàries són informades i poden participar en el procés. La segregació horitzontal sovint fa que les dones quedin al marge de la gestió de les finques, tot i ser-ne copropietàries. Animem-les a ser part activa en la presa de decisions i a participar plenament en l'acord.

**REPTE:** Quan firmem contractes de custòdia, la persona interlocutora i signant sol ser un home, tot i que sovint la finca té múltiples propietaris, incloses dones.

### Qui participa en les reunions de seguiment?

**Proposta:** En aquestes reunions, demanem que també hi assisteixin altres membres de la família, incloses les dones propietàries. Per part de l'entitat, procurem que també hi participin dones, garantint la paritat dins del nostre propi equip.

**REPTE:** En les reunions de seguiment, la persona interlocutora acostuma a ser un home.

## 3.3. Comunicació inclusiva: transformar els missatges per evitar el sexisme

En tota comunicació d'una entitat —ja sigui a través de paraules, imatges, exemples, llenguatge no verbal o silencis— es contribueix a reproduir un pensament hegemònic o a generar nous imaginaris més inclusius. Per això, cal ser conscient i evitar elements que perpetuïn estereotips i rols de gènere tradicionals o que invisibilitzin les dones.

És important mantenir una mirada crítica durant tot el procés comunicatiu, ja que cada element pot reforçar o qüestionar els estereotips. La comunicació no només reflecteix la realitat, sinó que també la construeix i la perpetua.

# Aa

### El llenguatge

El llenguatge i el pensament són indissociables. A través d'ell, podem entendre el que passa al nostre voltant. Amb el llenguatge, no només transmetem informació i coneixements, sinó també cultura, valors i comportaments. Per tant, els estereotips de gènere també s'hi filtren, reproduint la discriminació històrica cap a les dones: explica allò que és universal mitjançant el genèric masculí, invisibilitza les dones i manté estereotips. Fer inclusives les estructures lingüístiques no és només una qüestió formal, sinó un pas cap a la igualtat. Alguns consells:

#### MOTS GENÈRICS

Evitem l'ús del masculí com a genèric. Quan ens referim tant a homes com a dones, o quan no sabem el sexe de la persona, és millor utilitzar substantius genèrics o col·lectius. Exemple: els voluntaris/el voluntariat, el ciutadà/la ciutadania. Si no en trobem cap, podem afegir la paraula "persona" a la particularitat. Exemple: l'encarregat/la persona encarregada, els propietaris/les persones propietàries.

#### DOBLE GÈNERE

També podem optar per desdoblament el terme per evitar el masculí genèric. Tot i que l'ús continuat d'aquesta estratègia pot complicar la llegibilitat, alternem-la amb mots genèrics o utilitzem-la per ressaltar que el missatge va dirigit tant a homes com a dones (com en convocatòries o ofertes de treball), que és molt recomanable.

#### PRONOMS INDEFINITS

Si no sabem si la persona és home o dona, és millor evitar l'ús de "el", "els", "aquests" i "aquells" seguit d'un relatiu. Són més adequats els pronoms indefinits com "algú", "qualsevol", "qui" o "tothom". Exemple: aquells que fan custòdia, els que fan custòdia/tothom que fa custòdia, qui fa custòdia.

#### ALTRES RECURSOS

En formularis o altres casos on cal abreviar, podem utilitzar la barra inclinada. Però no és recomanable fer-ho en textos llargs. Exemple: voluntari/voluntària, Sr./Sra. També cal evitar l'ús del símbol @ (arrova) per designar un genèric o altres opcions que no es puguin pronunciar. Finalment, és imprescindible evitar l'ús exclusiu del masculí per referir-se a professions i càrrecs; aquests han d'anar acompanyats del gènere gramatical corresponent. Exemple: la Laura és tècnica en gestió forestal.



### Les imatges

És fonamental també prestar atenció a l'ús de les imatges. Aquestes tenen un impacte directe i molt important en la percepció del món, ja que sovint són el primer element que crida l'atenció. En un context saturat d'informació, les imatges són essencials perquè transmeten missatges de manera immediata. Per això, és clau que les imatges també representin les dones de manera equitativa i respectuosa, evitant rols de gènere tradicionals i contribuint a una comunicació inclusiva i igualitària, tal com fem amb el llenguatge.

#### QUI APAREIX

Quan mirem xarxes socials o pàgines web, veiem una representació equilibrada dels gèneres? És important observar si les dones tenen la mateixa visibilitat que els homes, tant en nombre com en contextos, i si hi ha diversitat de dones pel que fa a edat, ètnia, etc.

#### QUÈ FAN LES DONES?

Són mostrades en rols actius o passius? Parlen o escolten? Són representades com a líders, professionals o només en tasques de cura? És essencial evitar limitar-les a rols estereotipats.

#### RELACIÓ AMB ELS HOMES

Quan les dones apareixen juntament amb homes, com es mostra la seva interacció? Són iguals en els seus rols, o es reflecteix una jerarquia implícita?

#### EL MISSATGE VISUAL I ELS ESTEREOTIPS

El llenguatge visual (colors, composicions, actituds) perpetua estereotips de gènere. Cal assegurar-nos que les imatges no reproduïx dinàmiques desproporcionades o reduccionistes pel que fa al gènere.





## El missatge

És essencial que els missatges siguin coherents amb una visibilització i representació igualitària. Tot el que fem comunica!

### VEUS I PROTAGONISTES

Les dones han de ser protagonistes de les històries, com a persones entrevistades i com a expertes en diferents àmbits.

### NARRATIVA I RELAT

És molt important construir narratives on les dones no siguin només receptores d'informació, sinó també agents de canvi, activistes i líders en la protecció del medi ambient.



## 3.4. Què més podem fer? Accions complementàries per anar més enllà

Per aconseguir una veritable igualtat de gènere, els canvis han de ser estructurals, i això implica una transformació profunda en la societat i en les dinàmiques de poder establertes. Tot i que aquests canvis són imprescindibles i només es poden aconseguir a gran escala, les entitats del tercer sector podem fer una gran aportació en aquest camí amb accions petites però significatives al nostre voltant. Cada gest compta per visibilitzar i promoure la igualtat de gènere en el sector forestal, i tot allò que fem pot contribuir a crear un canvi progressiu. Per això, a continuació proposarem algunes iniciatives concretes que les entitats podem implementar per afavorir una inclusió real de les dones en el sector, més enllà de canvis interns i de la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats diàries:

**Promoure tallers i xerrades a instituts i cicles formatius** per visibilitzar i potenciar el paper de les dones al sector forestal, animant-les a formar part d'aquest sector tradicionalment masculinitzat.

**Formar les persones de l'entitat** (equip tècnic, junta i persones sòcies) en ecofeminisme, una eina clau per integrar la perspectiva de gènere en les accions i decisions que prenem.

**Sol·licitar a les autoritats** que impulsin iniciatives o canvis legislatius que afavoreixin la incorporació de les dones en el món forestal, com ara beques específiques o incentius per a empreses que contractin dones en aquest àmbit.

**Generar campanyes de comunicació per a propietàries forestals**, amb l'objectiu de crear un sentiment de pertinença, fomentar l'enxarxament i el reconeixement cap a les dones que ja formen part del sector.

**Generar campanyes de comunicació destinades a visibilitzar les dones d'equips tècnics**, òrgans de govern i voluntariat a les entitats que treballen a l'àmbit forestal.

## Fomentar trobades entre entitats

per a compartir experiències i recursos, i així crear xarxa per a la inclusió de les dones en el sector.

## Impulsar la creació d'un observatori de la custòdia forestal

que incorpori indicadors de gènere, per fer seguiment de la inclusió de les dones en el sector i generar dades que ens ajudin a dissenyar noves accions.

>>

A més, podem inspirar-nos en iniciatives que ja estan fent un gran treball en aquest àmbit. Destaquem dues:

### «LES HERPETÒLOGUES FEM UNA PASSA ENDAVANT»

La [Societat Catalana d'Herpetologia](#) va organitzar el 2021 una sortida de camp no-mixta per a dones amb l'objectiu de crear un espai segur i còmode per a sòcies i simpatitzants, on es va reflexionar sobre les accions per augmentar la presència femenina en aquest àmbit. Aquesta iniciativa forma part d'una reivindicació periòdica de la manca de presència femenina en l'herpetologia, un sector masculinitzat on només el 16% de les persones sòcies de l'entitat són dones.

### «DONES PAGESES»

L'[Associació Mediambiental La Sínia](#) va crear el 2021 aquest projecte per formar dones en risc d'exclusió social com a pageses, amb un enfocament integral que inclou formació tècnica i té en compte la realitat de l'entorn rural i del medi natural més proper. Destaca el vessant social del projecte com a eina de cohesió, de suport i de creació d'oportunitats promovent la unió d'una transformació social i mediambiental com a necessitat i aposta de futur. A més, el projecte va llançar el 2022 la iniciativa "**Dones cistelleres**", que ofereix formació en l'ofici de la cistelleria com a sortida laboral.

Per avançar cap a una major igualtat de gènere en la custòdia forestal, podem impulsar petits canvis que, en la mesura de les nostres possibilitats, generin un impacte positiu al nostre entorn. Accions com la formació, la sensibilització i la creació d'espais més inclusius poden ajudar a transformar el sector i obrir noves oportunitats per a les dones. Es tracta de sumar esforços i contribuir, cadascú des del seu àmbit, a fer que la gestió del territori i del medi natural sigui més equitativa i diversa.



# 4. Annex

## ÀMBIT EUROPEU

### Normativa

[Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000](#), per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre les persones, independentment de l'origen racial o ètnic.

### Plans

[Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025 de la Unió Europea](#): Aquesta estratègia busca impulsar la igualtat de gènere en tots els sectors, incloent-hi les indústries relacionades amb el medi ambient i els recursos naturals com el sector forestal.

[Pacte Verd Europeu \(Green Deal\)](#): Tot i que és una estratègia general de sostenibilitat mediambiental, integra la igualtat de gènere com un element transversal en l'execució de les polítiques ambientals, inclòs el sector forestal

## ÀMBIT ESTATAL

### Normativa

[Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes: Aquesta llei estableix mesures generals que poden aplicar-se en tots els sectors, incloent-hi el sector forestal, per garantir la igualtat de gènere i la no discriminació.

[Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

[Llei 15/2022, de 12 de juliol](#), integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació: no pretén recollir nous drets, sinó garantir els que ja existeixen.

### Plans

[Pla Estratègic per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes 2022-2025](#): Aquest pla estratègic estatal inclou objectius per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques, incloses les mediambientals i forestals.

[Estratègia Espanyola de Desenvolupament Sostenible](#): Tot i que és un pla més ampli, promou la igualtat de gènere com a part de les seves línies d'acció, aplicable a sectors com el forestal.

## ÀMBIT AUTONÒMIC

### Normativa

[Llei 17/2015, del 21 de juliol](#), d'igualtat efectiva de dones i homes. Busca garantir l'aplicació pràctica i efectiva del dret a la igualtat reconeguda en altres textos legals. Té en compte i fa menció específica a les dones al sector forestal. Menciona que les polítiques forestals han de fomentar la transmissió dels sabers tradicionals de les dones en aquest àmbit, reconèixer i fer visible llur contribució al manteniment de les explotacions familiars, i promoure les xarxes de proximitat i de serveis socials per a atendre els infants, la gent gran i les persones dependents. A més estableix que s'han de potenciar les iniciatives empresarials d'empresadores i actuacions de desenvolupament agrari promogudes per dones i facilitar la incorporació de dones joves al sector forestal.

### Plans


[Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya](#): Fixa objectius i mesures transversals per garantir l'equitat de gènere a l'Administració catalana, i incorpora el II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista.


[III Programa de Dones del Món Rural i Marítim de Catalunya](#): Concreta l'estratègia per impulsar les iniciatives de les dones i generar condicions de qualitat en les activitats de producció agroalimentària i forestal.


[Pla nacional de prevenció de violències masclistes 2023-25](#): Millora la coordinació dels agents implicats i el seguiment de les accions tot fomentant l'adopció per part de tots els poders públics del model de prevenció transformadora descrit al Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes.

[Pla d'igualtat de gènere i desenvolupament rural sostenible de la Reserva de la Biosfera del Montseny](#): Parteix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions per raó de gènere i busca desenvolupar una estratègia per equilibrar la situació de dones i homes en el context de la Reserva de la Biosfera del Montseny.



 [custforest.cat](https://custforest.cat)

 [@custforest](https://www.instagram.com/custforest)

 [@custforest](https://twitter.com/custforest)