BIOFORIN

CBC Clúster Bioenergia Catalunya · eurecat Centre Tecnològic de Catalunya · BOSCAT · Associació de Propietaris del Montnegre i Corredor · Consorci per a la Gestió dels Residus del Vallès Oriental · Maresme Circular (re)fem el futur

C5 – Pla de Formació

RC5.3 Contenido de formación – Mòdul 5 (càpsula formativa 5) Gestió d'equips humans, lideratge i gènere

C5.2. Diseño del programa y contenido de la especialidad formativa

10/11/2025

www.bioforin.com

Vicepresidencia Tercera del Gobierno · Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico · Gobierno de España · Fundación Biodiversidad · Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència · Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU

Bioforin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea – NextGenerationEU.

Taula de continguts

1. Autoria i agraïments....3
2. Lideratge....4
Els diferents estils de lideratge....4
Lideratge autoritari o directiu....4
Lideratge democràtic o participatiu....4
Lideratge transformacional....5
Lideratge transaccional....5
Lideratge *laissez-faire*....5
Lideratge situacional....6
Lideratge emocionalment intel·ligent....6
Conclusió....6
Funció general del capatàs o capatassa forestal....6
3. Habilitats comunicatives i feedback....8
Elements d'una comunicació efectiva....8
L'assertivitat....8
La retroacció....9
4. Marc teòric i bones pràctiques de gènere....12
Estat actual en el sector forestal....12
Discriminació, obstacles i reptes....14
Normativa vigent en igualtat i inclusió....14
Integració de bones pràctiques de gènere en l'entorn laboral....15
Algunes situacions entre supervisors i supervisores de treballs forestals....15
Reptes i propostes....15
Salut i bones pràctiques per a dones en treballs forestals - menstruació i embaràs....16
Principis generals....16
Menstruació i dolor menstrual....16
Treballar amb un embaràs....17

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Paper del capatàs o de la capatassa o del / de la cap de colla.....17
5. Comunicació positiva i motivació de l'equip.....18

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

1. Autoria i agraïments

El Material formatiu del Curs de Supervisió d'obres i treballs forestals ha estat elaborat per la Federació Catalana d'Associacions de Propietaris Forestals BOSCAT. S'ha comptat amb suport d'eines d'intel·ligència artificial.

Els autors volen agrair la col·laboració de les següents persones en l'elaboració dels materials:

- Xavier Solanes, soci del projecte via l'Associació de Propietaris del Montnegre i Corredor, per les aportacions a les necessitats formatives i per l'aportació de documentació administrativa de referència
- Jordi Jané, de Forestal Jané, per les consideracions generals a requerir a supervisors i supervisores d'obres i treballs forestals i l'aportació de certs criteris
- Iolanda Domenjó, del Grup Boix, per les aportacions a la prevenció de riscos laborals, dades d'accidents laborals forestals i les indicacions sobre plans de seguretat i salut
- Montserrat Pujolreu, de Boscat Fusta SL, per l'esborrany inicial del material i les indicacions pràctiques per a piles de biomassa
- Martí Camps, del Grup Boix, per les seves indicacions i dades en relació a l'estimació de fusta en pista o campa
- Eduard Busquets, de l'Escola de Capacitació Agrària i Forestal del Solsonès, pel material formatiu compartit
- Anton Vallvey, de Boscat, per l'aportació de documentació administrativa de referència , material gràfic i altres indicacions
- Judit Rodríguez, dels Serveis Territorials a Lleida de la Direcció General de Boscos de la Generalitat de Catalunya, per l'aportació de materials de referència en el disseny i construcció de camins forestals
- Josep Terradellas, del Centre de la Propietat Forestal, per les aportacions detalls quantitatius limitants de certes actuacions forestals

Material formatiu del Curs de Supervisió d'obres i treballs forestals © 2025 by Federació Catalana d'Associacions de Propietaris Forestals BOSCAT is licensed under CC BY-SA 4.0. To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

2. Lideratge

Em parlar de lideratge cal diferenciar entre dos tipus bàsics:

- lideratge natural
- lideratge d'equips

Tots dos tipus de lideratge poden donar-se en la mateixa persona o no. El lideratge natural es pot definir com la capacitat d'una persona de provocar canvis en les prioritats d'altres persones i/o d'aconseguir que treballin per a un objectiu comú. Es tracta d'una capacitat innata tot i que probablement en alguns casos es pot desenvolupar o reforçar amb tècniques de treball que no són objecte d'aquesta formació.

El lideratge d'equips s'identifica més amb les tasques i responsabilitats d'un o una cap d'un equip de cara assolir els objectius de manera segura, legal i amb el major nivell d'implicació possible de l'equip del qual és responsable.

Els diferents estils de lideratge

El lideratge és la capacitat d'influir, motivar i guiar un grup de persones cap a un objectiu comú. En l'àmbit laboral —i especialment en entorns com el forestal, on el treball en equip, la seguretat i la coordinació són essencials— la manera com una persona exerceix el lideratge té un impacte directe en el clima de treball, la productivitat i la cohesió de l'equip.

No hi ha un únic estil de lideratge "correcte"; cada situació, persona i equip requereix un enfocament diferent. A continuació s'exposen els principals estils reconeguts en la literatura i la seva aplicació pràctica.

Lideratge autoritari o directiu

L'estil **autoritari** es caracteritza per una presa de decisions centralitzada: el líder marca les normes, dona instruccions clares i espera que l'equip les compleixi sense gaire participació. És un estil orientat al **control, l'ordre i l'eficiència**.

Avantatges:

Adequat en situacions d'emergència o quan cal actuar amb rapidesa (per exemple, davant d'un risc d'accident o un canvi brusc de condicions meteorològiques).

Pot ser útil amb equips poc experimentats o en períodes de formació inicial.

Inconvenients:

Pot generar dependència, desmotivació o manca d'iniciativa.

Si s'aplica de manera continuada, pot reduir la comunicació i el sentiment de pertinença a l'equip.

L'eficàcia d'aquest estil depèn molt del context: és funcional quan cal decisió immediata, però ha de donar pas a estils més participatius quan la situació és estable.

Lideratge democràtic o participatiu

El líder **democràtic** implica el grup en la presa de decisions. Escolta, fomenta el debat i busca consens o, almenys, que tothom se senti escoltat. Aquest estil es basa en la **confiança i la comunicació bidireccional**.

Avantatges:

Millora la implicació i la responsabilitat de l'equip.

Fomenta la creativitat i la resolució col·lectiva de problemes.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Pot reforçar la cohesió i reduir conflictes interns.

Inconvenients:

Pot alentir la presa de decisions en contextos que requereixen rapidesa.

Si no hi ha un marc clar, es pot caure en la indecisió o la dispersió.

En treballs forestals, aquest estil és molt útil per a planificar jornades, repartir tasques o revisar resultats: el capatàs escolta propostes i ajusta la feina segons l'experiència de cada treballador.

Lideratge transformacional

El lideratge **transformacional** es basa en la capacitat d'inspirar i motivar les persones a assolir objectius que van més enllà de la simple tasca. El líder transformacional comunica una visió, transmet entusiasme i afavoreix el creixement professional dels membres de l'equip.

Avantatges:

Augmenta el compromís, la motivació i la satisfacció laboral.

Fomenta la innovació i la iniciativa personal.

Promou el desenvolupament individual i col·lectiu.

Inconvenients:

Pot resultar poc concret si no es combina amb bones habilitats organitzatives.

Requereix temps i una comunicació constant.

En un context forestal, un líder transformacional pot motivar l'equip a veure el valor ecològic i social de la seva feina —no només com una tasca física, sinó com una contribució al territori i al medi ambient.

Lideratge transaccional

L'estil **transaccional** se centra en la gestió del rendiment mitjançant **recompenses i sancions**. El líder estableix objectius clars i ofereix reconeixement (econòmic, verbal o en forma de confiança) quan es compleixen.

Avantatges:

Aporta claredat sobre expectatives i resultats.

Pot ser molt efectiu en tasques rutinàries o amb objectius quantificables.

Inconvenients:

No fomenta la creativitat ni la motivació intrínseca.

Pot reduir la relació entre persones al pur intercanvi ("si fas això, reps allò").

És un estil útil quan cal mantenir un ritme de treball o assolir objectius concrets (per exemple, una superfície de treball acabada en un termini), sempre que es combini amb un tracte humà i reconeixement genuí.

Lideratge *laissez-faire*

El **laissez-faire** (o "deixar fer") es basa en donar **autonomia total** a l'equip: el líder intervé poc i confia que les persones prenguin decisions i resolguin els problemes de manera autònoma.

Avantatges:

Pot funcionar molt bé amb equips altament qualificats i responsables.

Fomenta la iniciativa i l'aprenentatge per experiència.

Inconvenients:

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Pot derivar en descoordinació, manca de direcció o conflictes si no hi ha una base de confiança sòlida.

Pot fer que els membres més inexperts se sentin desorientats.

En feines forestals, aquest estil pot funcionar en equips veterans i consolidats, però no és recomanable per a grups nous o tasques amb alt risc.

Lideratge situacional

El **lideratge situacional** proposa que el líder s'adapti segons la maduresa, l'experiència i la motivació del seu equip. No hi ha un estil fix: en funció del context, el líder pot ser més directiu o més participatiu.

El model de Hersey i Blanchard distingeix quatre fases:

- **Dirigir** (quan l'equip és nou o inexpert).
- **Entrenar** (donar suport i orientació mentre s'adquireixen competències).
- **Donar suport** (confiar més en l'equip, reforçant la motivació).
- **Delegar** (deixar autonomia a un equip madur i competent).

Aquest enfocament és especialment adequat per a capatassos forestals, que sovint gestionen equips canviants o temporals, amb diferents nivells d'experiència. L'habilitat del líder consisteix a saber quan cal donar instruccions i quan cal deixar espai a l'autonomia.

Lideratge emocionalment intel·ligent

Més enllà de l'estil concret, el **lideratge amb intel·ligència emocional** és transversal. Es basa en reconèixer i gestionar les pròpies emocions i les dels altres.

Els líders emocionalment intel·ligents:

- Escolten activament.
- Detecten tensions o desànim abans que es converteixin en conflicte.
- Transmeten calma i seguretat en situacions d'estrès.
- Generen confiança i respecte mutu.

En entorns físicament exigents i canviants com els treballs forestals, aquestes habilitats són tan importants com el coneixement tècnic.

Conclusió

Els estils de lideratge no són compartiments estancs: un bon líder combina elements de diversos estils segons la situació, l'equip i els objectius. Saber adaptar-se —passar d'un estil directiu en moments crítics a un de participatiu en la planificació, o utilitzar elements transformacionals per motivar l'equip— és la clau d'un lideratge efectiu.

El lideratge, en definitiva, no és només dirigir, sinó **acompanyar persones** perquè treballin amb seguretat, sentit i compromís.

Funció general del capatàs o capatassa forestal

Coordinar i supervisar equips de treball forestal garantint la seguretat, l'eficiència i el compliment de bones pràctiques ambientals i socials.

Les competències són les següents

- **Planificació i organització:** distribuir tasques, establir prioritats i calendaris.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

- **Gestió de la seguretat i PRL:** aplicar protocols, detectar riscos, fer seguiment d'equips de protecció individual.
- **Coneixement tècnic forestal:** silvicultura, prevenció d'incendis, maneig de maquinària.
- **Gestió d'equips humans:** motivar, donar instruccions clares, resoldre conflictes.
- **Lideratge situacional:** adaptar l'estil (directiu, participatiu, delegatiu) segons la situació i l'equip.
- **Intel·ligència emocional:** autocontrol, empatia, motivació pròpia i dels altres.
- **Comunicació efectiva:** instruccions clares, escolta activa, feedback constructiu.
- **Perspectiva de gènere i inclusió:** fomentar entorns respectuosos, reconèixer i reduir desigualtats.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

3. Habilitats comunicatives i feedback

Elements d'una comunicació efectiva.

L'assertivitat

La definició **d'assertivitat** podria ser "la capacitat d'afirmar els propis drets sense deixar-se manipular ni manipular les altres persones". Per a això ens hem d'expressar de manera **directa i respectuosa**, i facilitar relacions positives i sanes. Comunicar-se assertivament permet **desenvolupar l'autoestima**, facilita **l'expressió personal** i ajuda que el que volem transmetre sigui **rebut i entès**.

Les **persones que es comporten assertivament**:

- Són **conscients** del que necessiten, volen i senten.
- **Creuen que tenen dret** a expressar-ho.
- Es **tracten a elles mateixes** i les seves necessitats amb el mateix **respecte i dignitat** que esperen de les altres persones.

L'eficàcia de la nostra comunicació dependrà, en bona mesura, de la **claredat** amb què arribi a les persones a qui la volem fer arribar.

Per això, quan tingueu una demanda per alguna persona del vostre equip o vulgueu sol·licitar quelcom, tingueu present quin és **l'objectiu** i procureu comunicar-ho de manera **clara i directa**

Hi ha **tècniques** o tipus de resposta assertiva que poden ser d'utilitat conèixer per fer-les servir en certes **situacions**:

Assertivitat positiva: es menciona un aspecte positiu de l'altra persona.
Resposta assertiva **elemental**, en qualsevol situació en què no sentim que ens respecten: "si us plau, deixa'm acabar de parlar", "si em crides deixaré de parlar amb tu".
Resposta assertiva **ascendent**: "em parles massa fort", "segueixes cridant i no vull que em parlis així", "si continues cridant-me, marxaré", "me'n vaig, no vull seguir parlant així amb tu".
Assertivitat **empàtica**, reconeixem els drets de l'altra persona i expressem els nostres: "entenc que has tingut una setmana complicada; igualment necessito que signis les sol·licituds / tinguis fet el pla de seguretat i salut".
Assertivitat **confrontativa**: expressar ...l'incompliment sense atacar. • Exposar compromís: "et vas comprometre a enviar el document". • Exposar fets: "ha passat una setmana i encara no els tinc". • Petició personal: "m'agradaria que complissis el termini per no endarrerir la meva feina".
Assertivitat **subjectiva** (missatges amb "jo"): ...parlar en primera persona sobre la ...repercussió de la conducta dels altres en el nostre comportament i sentiments: • descripció precisa del comportament de l'altra persona

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

• descriure els propis sentiments. • descriure conseqüències en mi. • petició sobre el comportament a modificar o eliminar de l'altra.
Resposta assertiva davant de **submissió** o **agressivitat**: fer veure a l'altra persona com s'està comportant i mostrar com podria fer-ho assertivament.

Preguntes per a la reflexió o comentar:

Tens experiències existoses que vulguis compartir amb d'altres persones del curs?

No t'arriba la resposta del Centre de la Propietat Forestal per a iniciar l'actuació, què fas?

La propietat forestal insisteix en sortir dels límits de cadastre perquè assegura que la seva finca passa més enllà. Com et dirigeixes a la propietat?

Després d'una segona visita, les restes de tallada encara no estan ben trossejades. Com proposes dirigir-te a l'empresa?

La retroacció

Entre altres beneficis, la retroacció:

- Ajuda les persones treballadores a saber què han de fer i si són eficients amb les tasques i responsabilitats encomanades.
- En el cas que el desenvolupament sigui satisfactori, millora l'autoimatge de la persona ~~en remot~~ i facilita que se senti competent en allò que fa.
- És fonamental per aprendre, perquè permet adonar-se'n del que s'observa i ens dona informació sobre el que funciona o no per afavorir el desenvolupament.

Més enllà dels beneficis que aporta una bona retroacció, cal tenir present que perquè es donin aquests avantatges cal que es tingui en compte un seguit de requisits, de manera que la devolució ajudi a construir una relació que faciliti un entorn laboral positiu i enfocat en la millora.

Contràriament, una retroacció poc acurada pot aconseguir els efectes contraris als que es desitgen.

A continuació, es detallen alguns punts a tenir en compte a l'hora de fer una bona retroacció:

- Feu els comentaris en **privat** i amb el **temps necessari** per parlar-ne.
- Introduïu la retroacció sempre que sigui necessària i de manera **recurrent**.
- Si hi ha algun assumpte que calgui comentar i no pot esperar a les reunions habituals que teniu amb la persona, **busqueu l'estona** per parlar-ne.
- Procureu **equilibrar** els **elogis** per la feina feta amb les **oportunitats de millora**.
- Feu la **retroacció en aspectes clau** per centrar l'atenció en allò que sigui més important i així facilitar-ne l'assimilació.
- Centreu els comentaris en el que heu vist personalment, i **eviteu allò que hagin comentat altres persones**.
- Comuniqueu **assertivament** allò que voleu transmetre.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

- Disposar-se des del **respecte per la persona**, la feina que fa i el ~~nou~~ entorn de treball que ocupa, facilita que la retroacció sigui realitzada i rebuda de manera constructiva.

Aquests són els elements clau que contribuiran a una bona retroacció:

- **Context i preparació adients**: quan hem de comentar a algú qüestions relatives al seu comportament i desenvolupament a la feina, és important que portem a terme una bona preparació, de manera que el missatge que volem transmetre arribi a la persona amb claredat.
- En primer lloc, cal preguntar-nos quin és l'objectiu, **què volem transmetre**.
- Sempre que es tingui en compte una **mirada de millora**, que faciliti a l'altre enfocar-se en allò que pot fer per canviar el que calgui, i com es pot desenvolupar professionalment, estarem sembrant un missatge positiu que facilitarà que la persona se senti capaç i encoratjada cap a la millora.
- Sigui quin sigui el missatge, especialment si hi ha elements de millora per comunicar, serà important que dediquem el temps necessari per **preparar-ho bé** i que valorem un **bon moment i espai** per reunir-nos amb la persona.
- Sempre és recomanable comentar-ho **en privat i amb un temps suficient** per poder expressar amb claredat el que volem comentar i donar espai a l'altra persona per escoltar el que vulgui dir.

Enfocar-nos en els comportament

A l'hora de construir el missatge que es vol transmetre és important tenir present que el que estem comentant és un determinat comportament de la persona i no quelcom que l'etiqueta o la descriu, així li donarem la possibilitat de poder-se comportar de manera diferent tot obrint-se al canvi i a la millora.

Comunicar-nos de manera específica i constructiva

Quan volem dir el que observem del desenvolupament d'una persona, és important concretar a què fem referència i fer comentaris significatius i constructius.

Cal dir a la persona exactament el que necessita millorar per no deixar espai a l'ambigüitat, i alhora fer-ho sense judicis i confiant que la persona disposa de la capacitat per implantar els canvis que calgui.

Felicitar les bones pràctiques

La retroacció és una oportunitat per expressar l'agraïment per la feina realitzada i un bon moment per felicitar la persona per l'assoliment dels objectius acordats, per la realització de les tasques encomanades o per elogiar les pràctiques que faciliten que ajuden les persones amb qui col·laboren.

Enfocar-nos en el procés de millora

En el missatge que traslladem a la persona ~~en remot~~ és important posar èmfasi en allò que es pot millorar, enlloc del que s'ha fet per error o que no és com esperàvem.

Saber les àrees de millora permet prendre consciència del que cal aprendre i, si s'informa tenint present l'altra persona, s'ajuda a desenvolupar les seves habilitats i el seu potencial.

Preguntes per a la reflexió o comentar:

L'empresa està deixant sistemàticament 20 m en una franja en comptes de 25 m. Com proposes aconseguir la millora?

L'empresa està deixant molt arbres romanents amb ferides en el desembosc de la fusta. Com proposes aconseguir que ho faci menys?

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Trobes un margalló (*Chamaerops humilis*) trencat per la tallada o el desembosc en una zona on aquesta espècie abunda. Com proposes donar retorn als treballadors i treballadores? Com proposes el retorn si esteu treballant en una zona on no abunda?

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea
NextGenerationEU

BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

4.Marc teòric i bones pràctiques de gènere

Tot i que el sector forestal ha experimentat una progressiva obertura en les darreres dècades, encara presenta una marcada desigualtat de gènere. Les dones continuen estant infrarepresentades en molts àmbits de la gestió, la planificació i, sobretot, en les tasques operatives i de camp. Aquesta realitat no respon només a la tradició o a la percepció del treball forestal com una feina "física", sinó també a factors estructurals: manca de referents femenins, dificultats per a la conciliació, entorns de treball masculinitzats i, en alguns casos, absència de polítiques específiques d'igualtat.

En aquest context, resulta essencial analitzar les dades disponibles per comprendre l'abast real d'aquesta desigualtat i, sobretot, identificar bones pràctiques que permetin avançar cap a una major equitat. Les bones pràctiques de gènere no es limiten a promoure la presència de dones, sinó que busquen crear entorns laborals segurs, respectuosos i coresponsables, on totes les persones puguin desenvolupar el seu potencial en igualtat de condicions. Aquest apartat presenta exemples i criteris que poden servir de guia per a empreses, administracions i equips forestals compromesos amb la igualtat efectiva.



Fotografia 1: Explotació forestal. Departament d'Agricultura

Estat actual en el sector forestal

El sector forestal es un àmbit molt masculinitzat i amb una cultura molt tradicional, per aquest motiu es genera una manca d'interès de les dones pel sector.

Segons un informe encarregat pel Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, les dones només representen entre el 8 i el 9% de les persones ocupades al sector forestal a Catalunya; tot i que posseeixen el 32% de les propietats privades forestals.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

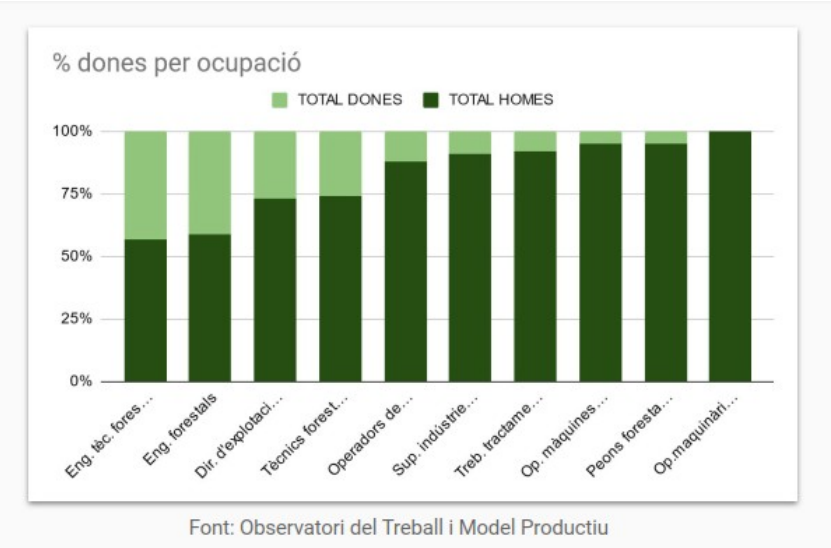


Figura 1: Percentatge de dones per ocupació en sector forestal

Existeix poca representació de dones que trien els estudis d'enginyeria forestal o de graus formatius relacionats amb l'activitat forestal, i es considera resulatt de la manca d'interès per una sector tradicionalment masculí i la poca col·laboració per part del homes que formen part en fomentar la integració.

Les dones que treballen al bosc sovint conviuen amb els prejudicis sobre la seva condició física, habilitat o resistència. Encara que estiguin preparades físicament hi ha una por general a sentir-se menyspreada, a les mirades i els comentaris.

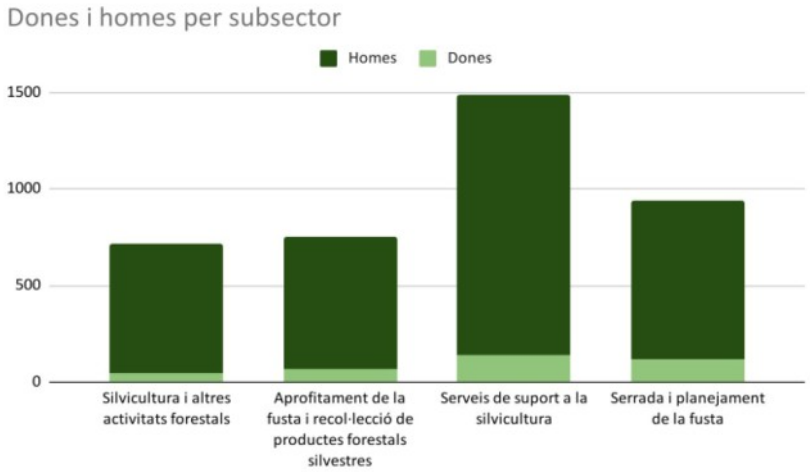


Figura 2: Dones i homes per subsector

Els estereotips de gènere que vinculen la masculinitat amb activitats manuals de força i habilitat generen la segregació horitzontal del sector. Les dones estan més representades en tasques de gestió, consultoria i recerca que en les feines manuals que es fan directament als terrenys forestals. Aquesta situació també provoca que les dones tinguin més obstacles per accedir a l'alta direcció, ja que han de fer un doble esforç per desenvolupar la carrera professional en les mateixes condicions que els homes.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

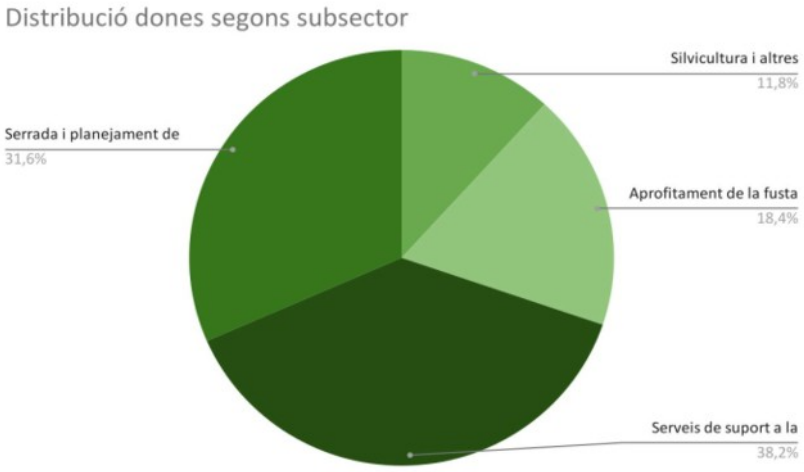


Figura 3: Distribució de dones segons subsector

Discriminació, obstacles i reptes

Destaca l'emprenedoria de dones al sector, amb la voluntat de canviar les seves condicions laborals. La tendència majoritària, però, és la següent:

- Discriminació i estereotips de gènere present als **processos de contractació**
- **Alta rotació** i abandonament de les dones per condicions del sector
- **Gran dificultat per a la conciliació** amb la vida personal: jornades llargues i alta imprevisibilitat
- Partes de vidre en la maternitat: moltes dones **deixen d'anar a camp i fan feines d'oficina**
- **Violències masclistes**: bromes, comentaris, desacreditació, assetjament, infravaloració, sensació de por
- **Condicions laborals no adaptades** a necessitats fisiològiques en les dones (lactància, lavabo, etc.)
- **Vestuari de seguretat no adequat**

Moltes empreses són petites i no tenen l'obligació de disposar d'un **pla d'igualtat**. En canvi, sí han de tenir **mesures contra l'assetjament** però la realitat és que no les tenen.

Normativa vigent en igualtat i inclusió

L'impuls que des de les diferents administracions s'ha estat duent a terme en matèria de polítiques d'igualtat es veu reflectit en un conjunt d'iniciatives legals que han estat aprovades en els darrers anys, i que marquen una fita històrica en el camí cap a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte per la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Són unes lleis que participen d'un enfocament multidimensional, regulen àmbits molt diversos i involucren el conjunt de les administracions públiques:

- Llei 10/2023, de 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2006, de 24 d'abril, del Drets de les Dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de drets de les persones LGTBI.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Informe dones juristes Reial Decret 902/2020.
- Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Informe dones juristes Llei 17/2020.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Integració de bones pràctiques de gènere en l'entorn laboral

Aquest apartat s'enfoca des d'un punt de vista pràctic.

Algunes situacions entre supervisors i supervisores de treballs forestals

Si ets capatàs:

- El criteri de les teves companyes capatasses val tant com el teu
- El criteri d'un cap home val tant com el d'una cap dona
- Reforça les teves consideracions, si et cal tant amb companys com amb companyes

Si ets capatassa:

- Reforça les teves consideracions, si et cal, amb companyes o caps dones
- No toleris cap comentari sobre el teu aspecte. Fes reflexionar a l'autor (o autora) si hagués dit el mateix a un capatàs home

En qualsevol dels dos casos:

- Assegura que no hi ha assetjament a dones operàries forestals. Parla amb ella/es
- Assegura que les treballadores forestals poden disposar d'intimitat per a les seves necessitats

Reptes i propostes

- Donar a conèixer i impulsar mesures d'igualtat a les empreses, especialment pel que fa a la **contractació sense biaixos** de gènere
- Fomentar l'elaboració de **plans d'igualtat** a les empreses del sector i les empreses publiques i/o en consorci i trobar estratègies per garantir-ne el seu seguiment
- **Reconèixer** les empreses que implementin estratègies i mesures d'igualtat de gènere
- Proveir a les empreses d'un **model d'estatuts amb perspectiva de gènere** i altres recursos per promoure la participació de les dones a partir de la identificació de les barreres existents

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

- Sensibilitzar les empreses en matèria de corresponsabilitat, i mesures que fomentin que les dones en situació **d'embaràs, lactància o criança** puguin seguir treballant a terreny si ho desitgen
- Explorar mesures de paritat per garantir la proporcionalitat de dones en la **representació de Juntes, associacions i en l'àmbit laboral**
- Fer difusió de les polítiques i mesures **d'usos del temps** al sector per limitar l'horari, establir torns de treball, impulsar mesures de flexibilitat, etc
- Estudiar la viabilitat d'ampliar el servei de ***Temps x cures*** en el sector per a tasques concretes (censos de fauna, visites a finques, etc)
- Promoure **l'adequació dels uniformes de treball** i vestuari de seguretat (uniforme, botes, motxilla) a les característiques físiques d les dones - incorporar-ho per a les treballadores de l'administració
- Promoure el **material i maquinària de treball lleugera** (mangueres, armes, motoserres, etc) i fomentar la mecanització de les tasques del bosc per tal de facilitar que es puguin dur a terme independentment de la força física de la persona
- Fomentar l'elaboració de protocols per a la **prevenció i abordatge de l'assetjament sexual** i per **raó de sexe** a les empreses del sector
- Garantir/revisar el compliment dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe a les empreses del sector

Salut i bones pràctiques per a dones en treballs forestals - menstruació i embaràs

Principis generals

Cal respectar uns principis generals

- Respecte i confidencialitat: la informació sobre salut és privada. Tractar-la amb discreció.
- Adaptació i suport: petites mesures poden marcar la diferència en seguretat i benestar.
- No estigmatitzar: normalitzar les necessitats vinculades a menstruació i embaràs.

Menstruació i dolor menstrual

La menstruació pot ser incapacitant per dues causes:

- sagnat abundant
- dolor menstrual

Totes dues causes estan reconegudes per a l'adopció d'una baixa laboral, en el benentès que qualsevol persona sana vol treballar en l'ofici que ha triat, independentment del seu gènere.

Com a bones pràctiques es suggereixen:

- Facilitar pauses addicionals quan calgui.
- Garantir accés a lavabos, aigua i material d'higiene (base, vehicle, zona de descans).
- Oferir tasques menys exigents físicament en dies amb dolor intens.
- Permetre zones de descans puntuals (remolc, vehicle, espai protegit).
- Evitar comentaris, bromes o pressions: empatia i suport.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Treballar amb un embaràs

Les treballadores forestals poden treballar amb seguretat com a motoserrista fins a la setmana de l'embaràs que consideri una metgessa o un metge, i segons la seva pròpia percepció. A partir d'aquella data caldria una baixa laboral o bé canviar de tasca dins l'empresa.

La capatassa forestal pot treballar amb seguretat segons les seves pròpies percepcions i atribucions. A partir de la setmana que consideri una metgessa o un metge pot tenir dret a una baixa laboral (sense cost per a l'empresa) segons les tasques a desenvolupar.

Com a bones pràctiques, es suggereixen les següents:

- Avaluació de riscos individualitzada amb Servei de Prevenció.
- Evitar:
  - aixecar càrregues pesades
  - treball amb vibracions (maquinària)
  - exposició a químics (herbicides, carburants)
  - treball en altura o risc de caiguda
  - calor o fred extrems prolongats
- Assignar tasques alternatives segures (coordinació, supervisió, registre).
- Ajustar torns o hores si hi ha fatiga.
- Davant sagnat abundant, dolor fort o mareig: activar protocol mèdic urgent.

Paper del capatàs o de la capatassa o del / de la cap de colla

Una supervisora o un supervisor de treballs forestals on estiguin implicades dones, hauria de:

- Detectar i respondre a les necessitats amb respecte.
- Organitzar l'equip per cobrir canvis de tasques o pauses.
- Canalitzar la informació cap al Servei de Prevenció / Salut laboral.
- Promoure cultura d'equip basada en el suport i la coresponsabilitat.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

5. Comunicació positiva i motivació de l'equip

Tot ésser humà planteja tres nivells de necessitat:

- Bàsiques i de seguretat
- Socials
- Estima i autorealització



Figura 1: Piràmida de necessitats de Maslow

Les necessitats de nivell inferior, les bàsiques, tenen prioritat en l'ordre d'assoliment de les persones. Una vegada satisfetes aquestes, les necessitats socials i d'autorealització es converteixen en la prioritat més important.

La veritable motivació de les persones només s'aconsegueix quan els membres perceben que l'empresa satisfà els tres nivells de necessitats: bàsiques, socials i d'autorealització.

El **reconeixement** és la millor manera de motivar els equips. Cal oferir recompenses seguint 4 pautes:

- Adequar el premi a la persona, objectiu i acompliment
- Recompenses equitatives per a tots els i les membres de l'equip
- Cal ser ràpid/a en el reconeixement un cop s'ha aconseguit el resultat
- Cal ser específic/a: cal detallar el per què de la recompensa

Els reforços positius no només milloren el rendiment sinó que el mantenen

Feedback de reconeixement:

- Fer referència al comportament que es vol reconéixer: cal ser concret i demostrar que es coneixen els detalls del que aquesta persona ha fet millor; això dona a entendre que es valora l'esforç realitzat i té un efecte sobre la seva autoestima
- Ressaltar la importància dels resultats aconseguits, així la felicitació guanya en sinceritat. Mencionar la repercurssió de l'acció fa augmentar la satisfacció
- Elogiar a la persona, fent ús d'adjectius específics que tinguin a veure amb l'habilitat o els recursos utilitzats. L'elogi tindrà credibilitat
- Mostrar confiança en la persona: es finalitza agraint el treball i encoratjant a seguir en aquesta línia. Un sincer «gràcies» pot ser prou.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.

Exemples:

- Informals:
  - Trucades, visites o notes de felicitació
  - Reunions per celebrar els èxits
  - Reconèixer en públic o en privat segons la persona
- Formals:
  - Promocions o ascensos (si la persona ho vol)
  - Formacions
  - Subscripcions a revistes o congressos, cursos
  - Canvi de departament
  - Canvi de projecte
  - Més espai de comunicació
  - Augment de la participació en la presa de decisions d'alguns temes
  - Dies de festa en compensació de les hores de més

També es poden fer reunions anuals o de major freqüència on es tractin temes dels objectius i motivacions i on el o la responsable també especifiqui què pot fer ell o ella per contribuir a l'assoliment dels objectius.

Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència
Finançat per la Unió Europea NextGenerationEU
BioForin compta amb el suport de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR), finançat per la Unió Europea - NextGenerationEU.