

2015

# La Igualdad de Género en las Carreras de Conservación: Ucayali, Peru en un Contexto Global

Anna Sangree  
*University of Richmond*

Mary Finley-Brook  
*University of Richmond, mbrook@richmond.edu*

Follow this and additional works at: <http://scholarship.richmond.edu/geography-faculty-publications>

 Part of the [Gender and Sexuality Commons](#), and the [Natural Resources and Conservation Commons](#)

## Recommended Citation

Sangree, Anna, and Mary Finley-Brook. "La Igualdad de Género en las Carreras de Conservación: Ucayali, Peru en un Contexto Global." *Revista de la Universidad Nacional de Ucayali*, 2015, 40-50.

This Article is brought to you for free and open access by the Geography and the Environment at UR Scholarship Repository. It has been accepted for inclusion in Geography and the Environment Faculty Publications by an authorized administrator of UR Scholarship Repository. For more information, please contact [scholarshiprepository@richmond.edu](mailto:scholarshiprepository@richmond.edu).



The Initiative for Conservation  
in the Andean Amazon - ICAA

# INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

## EDICIÓN EXTRAORDINARIA

REVISTA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
AÑO 2015



**INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**  
**Revista de la Universidad Nacional de Ucayali**  
**Edición extraordinaria**

**Consejo Editorial**

- ❖ Ing. M.Sc. Edgar Juan Díaz Zúñiga – Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ Dra. Esther Isabel Reina Cortegana – Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ Mg. Abraham Ermitanio Huamán Almirón – Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ Dr. Carlos Alberto López Marrufo -Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ Mg. Ángel Héctor Gómez Landeo – Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.
- ❖ Ing. Fermín Campos Solórzano – Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ David Salisbury, PhD – Universidad de Richmond, Universidad Nacional de Ucayali.
- ❖ Mary Finley-Brook, PhD – Universidad de Richmond.
- ❖ Andrea Chávez Michaelsen, PhD – Universidad de Richmond.

**Diagramación**

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

**Creditos Fotográficos: Portada**

- ❖ **Foto 1 izquierda:** David Salisbury
- ❖ **Foto 2 derecha:** Andrea Chavez
- ❖ **Foto 3 derecha:** Jenny Arimuya

**EDITUNU**

Carretera Federico Basadre Km 6

Teléfono: (061) 57-9962 – Anexo 203

Fax: (061) 59-2236

Email: dgiunu@gmail.com

Pucallpa, Perú

Periodicidad: Edición Extraordinaria

ISSN 1992 – 5166

Título clave: Investigación Universitaria

Título clave abreviado: Investg. Univ.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2006 – 8356

Distribución: gratuita o canje

## **PRESENTACIÓN**

La revista *Investigación Universitaria* de edición extraordinaria es una publicación de carácter científico que se edita y se difunde por única vez en el marco de convenio establecido entre la Universidad Nacional de Ucayali (UNU) -Perú- y la Universidad de Richmond (UR) -Estados Unidos-.

Esta edición extraordinaria satisface uno de los objetivos principales del proyecto “Construyendo Capacidades para la Conservación de una Amazonía Cambiante”, el de fortalecer la capacidad de la UNU de conducir y diseminar resultados de investigación aplicada.

La colaboración entre la UNU y los socios del proyecto, UR, ONGs y comunidades indígenas han permitido generar valiosos conocimientos para la reconciliación de la conservación con el desarrollo en una Amazonía dinámica y diversa.

Los artículos científicos y reflexiones abordan temáticas sobre la conservación de la biodiversidad, cambio climático, la deforestación y degradación de suelos, el manejo forestal, ordenamiento territorial y el manejo de los recursos naturales. Dentro de todas estas líneas temáticas, se enfatizó además temas transversales de poblaciones indígenas y género.

El financiamiento de la revista proviene de Higher Education for Development (HED), United States Agency for International Development (USAID), la Universidad de Richmond y la Universidad Nacional de Ucayali.

**LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS CARRERAS DE CONSERVACIÓN:  
UCAYALI, PERU EN UN CONTEXTO GLOBAL**

**GENDER EQUALITY IN CONSERVATION CAREERS:  
UCAYALI, PERU IN A GLOBAL CONTEXT**

*Anna Sangree<sup>1</sup>, Mary Finley-Brook<sup>2</sup>*

**RESUMEN**

Las mujeres aportan las habilidades y las perspectivas importantes para la conservación, pero menos mujeres completan estudios superiores en campos como la silvicultura y la agronomía. Las mujeres que entran en estos campos profesionales también tienen menos oportunidades de alcanzar las posiciones del liderazgo. Las investigaciones internacionales sugieren que muchas veces los esfuerzos hacia la sostenibilidad son perjudicados por los bajos niveles de participación de las mujeres y la falta del liderazgo femenino. Este estudio conecta los resultados de una revisión de la literatura internacional con experiencias personales de los estudiantes, los docentes, y los administradores en la Universidad Nacional de Ucayali (UNU), así como con los profesionales de organismos gubernamentales y no gubernamentales de conservación en Pucallpa, Perú. Estas perspectivas se registraron durante unas veintitrés entrevistas en junio y julio de 2013. Las fuentes abordaron unas restricciones a la igualdad de género debido a: (1) la internalización de las normas sociales; (2) las limitaciones en redes profesionales y la falta de mentores femeninos; y (3) las dificultades de lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Basadas en la revisión de la literatura, se proporcionaron unas recomendaciones para mejorar las brechas existentes en la participación y el liderazgo femenino.

**Palabras clave:** género, igualdad, carreras de conservación, asesores, red profesional

**ABSTRACT**

Although women bring important skills and perspectives to conservation, fewer women complete higher education degrees in fields such as forestry and agronomy than men do. Furthermore, those who do enter these fields also are less likely to achieve leadership positions. International research suggests efforts toward sustainability are harmed by low levels of female participation and leadership. This study connects findings from an international literature review with personal experiences of students, faculty, staff, and administrators at la Universidad Nacional de Ucayali

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Universidad de Richmond, Estados Unidos.

<sup>2</sup> Docente investigadora de la Universidad de Richmond, Estados Unidos.

(UNU) as well as with governmental and non-governmental conservation agency staff in Pucallpa, Peru recorded during twenty-three interviews in June and July of 2013. Sources addressed constraints to gender inequality in conservation fields from: (1) internalization of social norms, (2) limitations in professional networks and lack of female mentors, and (3) challenges to work-family balance. Drawing from a review of the literature, we provide recommendations to improve existing gaps in female leadership and participation.

**Keywords:** gender, equity, conservation careers, mentors, professional networks

## INTRODUCCIÓN

Muchas mujeres están preocupadas por los impactos de la degradación ecológica para las generaciones actuales y futuras (Richardson et al., 2011; Martino, 2008). Sin embargo, a pesar de este interés, en todo el mundo menos mujeres que hombres trabajan en la gestión de los recursos naturales, particularmente en las posiciones que requieren estudios avanzados (UNECE/FAO, 2006; Gender and Climate Change Network, 2007; US Department of Labor, 2011). Por ejemplo, más que el noventa por ciento de los países de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD) citan el desequilibrio de género en sus instituciones estatales forestales (UNECE/FAO, 2006). A nivel mundial, las mujeres que seleccionan las carreras ambientales perciben varias dificultades para obtener el acceso a los puestos de alto nivel o las posiciones administrativas a pesar de tener las calificaciones profesionales. Muchas veces las mujeres llenan los roles gerenciales o de soporte con la remuneración inferior (UNECE/FAO, 2006). Estas tendencias internacionales aparecen en el Perú, donde las mujeres son la minoría dentro de las agencias estatales de manejo de recursos naturales. En el año 2014, las mujeres sostuvieron menos

que una tercera parte, o solo ocho de los veintinueve, de las posiciones más altas en el Ministerio del Ambiente de Perú (MINAM, s.f.).

La falta de la paridad de género existe en muchos campos profesionales y no solamente en los del manejo de los recursos naturales. A nivel internacional, en todas las ocupaciones las mujeres muchas veces ganan diez a treinta por ciento menos que los hombres, incluso cuando realizan las mismas tareas (World Bank Group, 2014). Es fenómeno global de que existen porcentajes bajos de los líderes y administradores femeninos: en sólo cinco países de los 114 donde hay los datos disponibles--en Colombia, Fiji, Jamaica, Lesoto y las Filipinas--mujeres han alcanzado o han superado la paridad con los hombres en ocupaciones como los legisladores, los altos funcionarios, y los gerentes (World Bank Group, 2014).

La representación femenina baja afecta negativamente el éxito de todo tipo de organizaciones porque las mujeres sobresalen en diferentes áreas laborales que los hombres y demuestran las habilidades en los contextos interpersonales (Richardson et al., 2011; Roberts & Kulkarni, 2011; Ward, 2011). Las mujeres prosperan en trabajos relacionales, o

puestos donde se ponen énfasis en la comunidad, el apoyo, y la tarea colectiva (Tang, 2003). El 'capital social' construido por las mujeres puede aumentar la eficacia y la continuidad en grupos ambientales e iniciativas ecológicas. Un estudio de grupos ambientalistas ubicados en África, Asia y Sur América demuestra este resultado cuando comparan los grupos de género mixto y los de solo los varones o los de solo las mujeres (Westermann et al., 2005). Frecuentemente las mujeres tienen el éxito en el trabajo con temas ecológicos porque comunican bien, trabajan eficazmente en equipos, y abordan los problemas en formas nuevas pero al mismo tiempo mantienen los enlaces comunitarios y los valores familiares (Borysenko, 2012; Richardson et al., 2011; Padilla, 2004). Muchas veces las mujeres son socializadas para ser altruistas, resolver conflictos, o no perseguir una gratificación instantánea; estas características se traducen en éxito en los movimientos ambientales (Bailey & Zelezny, 2006; Silverman, 2003; Andreoni & Vesterlund, 2001). Hay veces cuando las mujeres dan las prioridades diferentes a los recursos (UNECE/FAO, 2006). Por ejemplo, en India en el Movimiento 'Chipko,' las mujeres se atan a los árboles para protegerles de la tala para prevenir los deslizamientos de tierra. Las mujeres en Kenia, a través del Movimiento 'Green Belt' (Cinturón Verde), han plantado más de treinta millones de árboles para minimizar la degradación en las tierras de cultivos.

Según un estudio de las empresas con cuotas de género, las mujeres aumentan la sostenibilidad de la mano de obra reduciendo

el número de los despidos y trayendo las ganancias mayores (Matsa & Miller, 2012). Por el contrario, los países que menos precian el potencial de las mujeres y limitan sus oportunidades educativas y profesionales experimentan un crecimiento económico más lento (World Bank Group, 2014). Además cuando una madre recibe la educación hay más probabilidad que ella dará valor a la educación de sus hijas y los beneficios continúan hacia el futuro (OECD, 2012).

La OECD (2012) argumenta que es necesaria para aumentar el número de mujeres en muchos campos para atraer y retener el talento adicional: la falta de mujeres puede desalentar a las otras mujeres de aplicar o participar. Desafortunadamente las mujeres a menudo carecen de redes y los mentores femeninos. También, aunque las redes son importantes para el éxito de las mujeres y de los hombres, son más escasos para las mujeres (OECD, 2012; FAO, 2006; Tang, 2003). La falta de ejemplos femeninos en algunas profesiones científicas o técnicas sugiere a las mujeres jóvenes que la profesión es poco atractiva para las mujeres (Blickenstaff, 2005). Cuando las mujeres se sienten aisladas en los puestos de trabajo también no actúan con confianza y percibe menos poder en la toma de decisiones (Richardson et al., 2011; Myaskovsky et al., 2005). Es importante que las jóvenes científicas tienen contacto con las profesionales mayores para enfrentar la sensación de aislamiento (Agarwal, 2009; Sodhi, 2010). Las mujeres estarán más propensas a tener éxito en el sector forestal si miran los ejemplos de las otras mujeres exitosas en el campo y tienen contacto con las

profesionales femeninas que completan los proyectos interesantes e importantes (FAO, 2006). Las mentores ayudan a las mujeres quienes están apenas comenzando su carrera a socializar formalmente e informalmente y amplifican las oportunidades (Lineham & Scullion, 2008). También las redes femeninas aportan a las profesionales mayores cuando están esforzándose a ganar el liderazgo en sus organizaciones.

Estudios internacionales sugieren que las mujeres enfrentan a barreras en el lugar de trabajo y en casa que dificultan su capacidad para ingresar y tener éxito en las carreras de la administración de los recursos naturales. La internalización de los estereotipos puede impedir a mujeres de intentar las carreras técnicas (US Department of Labor, 2011). Los estereotipos de las niñas como inferiores en matemáticas perjudican el desempeño femenino en la escuela desde una edad temprana (Else-Quest & Hyde, 2010). Dentro y afuera de las escuelas los estudiantes ven frecuentemente los hombres en los campos relacionados con las ciencias pero las mujeres se ven menos (OECD, 2012) Las mujeres tienen más responsabilidades domésticas y frecuentemente ellas tienen problemas para dividir el tiempo entre sus roles profesionales y personales (Borysenko, 2012; OECD, 2012; US Department of Labor, 2011; UNECE/FAO, 2006; Blickenstaff, 2005). Muchos puestos profesionales requieren más de cuarenta horas a la semana (Borysenko, 2012). Las expectativas de asistir a eventos y reuniones en las noches lastiman a las mujeres que tienen responsabilidades en el hogar, y las escalas salariales basadas en la antigüedad dañan a las profesionales que

sacan tiempo para la maternidad (OECD, 2012). No hay muchas oportunidades de empleo a tiempo parcial en los campos de silvicultura (Richardson, Sinclair, Reed, & Parkins, 2011), entonces si las mujeres desean trabajar a tiempo parcial para pasar tiempo con sus hijos, a menudo muchas veces tienen que renunciar a su trabajo.

Generalmente, las mujeres, más que los hombres, dejan de trabajar cuando el cuidado infantil es muy caro y no hay beneficio financiero de tener un segundo salario en la familia (OECD, 2012). Algunas mujeres eligen otras carreras después de completar estudios avanzados, tras darse cuenta de que tienen que limitar el tiempo que pasan con sus familias con el fin de satisfacer las demandas profesionales de conceder las propuestas, realizar las investigaciones, publicar, y presentar en las conferencias y las reuniones. Blickenstaff (2005) considera que algunas mujeres sienten que tienen que elegir: seguir una carrera profesional o convertirse en madre. Varias científicas exitosas en los países industrializados, particularmente en las décadas anteriores, eligieron a no tener los hijos.

Esta sección documentó los beneficios de aumentar los números de profesionales y líderes femeninos y en cuatro barreras primarias al éxito de las mujeres profesionales tratadas frecuentemente en la literatura, incluyendo: (1) la discriminación y los estereotipos de género; (2) la falta de redes profesionales; (3) los salarios y la paga desigual; y (4) la incompatibilidad entre los compromisos familiares y las demandas del trabajo. Abajo se examinó cómo las

tendencias en el Perú comparan a las internacionales.

## **METODOLOGÍA**

Se empezó este estudio en mayo y junio de 2013 con la revisión de la literatura internacional. Entre junio y julio de 2013 en Pucallpa, Perú se hicieron unas veintitrés entrevistas semi-estructuradas con los administradores, los docentes, y los estudiantes de la Universidad Nacional de Ucayali (UNU) y representantes de agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG). Se ha eliminado toda la información de identificación para proteger los derechos de los participantes en la investigación como práctica estándar, supervisado por la comisión revisora institucional (IRB) de la Universidad de Richmond (UR). No se proporcionó información estadística sobre la edad, ocupación, o campo de los informantes porque estos datos podrían utilizarse para inferir la identidad.

Entrevistas semi-estructuradas elaboran los obstáculos a que enfrentan las mujeres cuando se están dirigiendo hacia una carrera en ciencias de la conservación y cómo han podido superar los impedimentos. Además de las entrevistas, se observaron las mujeres y los hombres en entornos del trabajo, tales como las reuniones, las clases, y los grupos del trabajo. Mientras que la mayoría de las entrevistas se realizaron con las mujeres, en algunos casos se ha hablado con los hombres, que se reflejaban sobre sus experiencias y las de sus familiares o de compañeros de trabajo. La comisión supervisora IRB no permitió entrevistar a chicas menores de 18 años, por

lo pronto no se pudo preguntar a los futuros estudiantes universitarios sobre lo que puede disuadirlos o animarlos a seguir las carreras de ciencia. Pero se podría preguntar a los adultos jóvenes que recientemente habían comenzado la universidad porqué decidieron entrar en los campos forestales o de la agronomía. Así, todos los informantes femeninos en algún momento eligieron una carrera en las ciencias, y muchos eran profesionales a tiempo completo, aunque algunos habían dejado sus estudios y se alojaban en casa con los niños o trabajaban en las otras ocupaciones.

Los resultados preliminares fueron compilados en un informe de treinta cinco páginas en julio de 2013. Los resultados fueron presentados en dos foros académicos, primero en la reunión anual de la Asociación de Geógrafos Americanos en Tampa, Florida en abril de 2013 y también, en ese mismo mes, en un simposio de investigación en la Universidad de Richmond. Se usaban los comentarios de los participantes de estos foros durante las revisiones. Durante la etapa de redacción del primer borrador del artículo en mayo y junio de 2014, hubo una breve investigación de literatura para agregar las fuentes más recientes. En junio y julio de 2014 uno de los autores paso un segundo periodo de investigación en Pucallpa y en la UNU.

## **RESULTADOS**

Aunque se han hecho mejoras, y América Latina tiene unas brechas del género menores que otras regiones del mundo como el África y el Medio Oriente, la desigualdad del género persiste (World Bank Group,

2014). En la región del este del Perú, el área de estudio, menos mujeres participan en el manejo de los recursos naturales o en la toma de decisiones ambientales. Por ejemplo, en el Gobierno Regional de Ucayali, las mujeres tenían sólo el veinticinco por ciento de los puestos gerenciales en las áreas del manejo de los recursos naturales en 2013. En el departamento de silvicultura de UNU, siete de los treinta profesores eran mujeres en 2013. En el departamento de agronomía de UNU, de treinta-cuatro profesores en total habían solo cuatro profesoras. También hay menos alumnas en estos mismos departamentos, aunque el porcentaje de las mujeres ha aumentado en las últimas décadas.

Según las entrevistas, las mujeres de la región tienen el potencial de liderazgo excelente porque no son corruptas, son responsables, son proactivas, y trabajan duro. Sin embargo, las mujeres enfrentan a unas barreras para participar en el área de gestión de los recursos naturales en Ucayali. Noventa y cinco por ciento de las estudiantes de la escuela de enfermería en UNU son mujeres, pero menos participan en los campos de agronomía y silvicultura. La división del trabajo en la sociedad a veces crea las normas sociales que disuaden a las mujeres a estudiar las disciplinas científicas o causan que sus familias no les apoyan si comienzan. Uno de los entrevistados discutió esta presión en referencia a su padre quien cuestionó su decisión de estudiar porque la silvicultura es una profesión tradicionalmente masculina. Las mujeres en estas profesiones se sentían que tienen que luchar contra la perspectiva tradicional sugiriendo que las mujeres serían impropias para carreras que requieren el

trabajo de campo. Esta discriminación puede crear dificultades en las prácticas, durante la investigación de tesis, y en la colocación de empleo después de matricular. Durante las entrevistas, se escuchaba que las mujeres a veces no son consideradas aptas para el trabajo de campo porque se puede estar en riesgo por agresión sexual o porque una investigadora joven puede causar celos dentro de las familias y las comunidades donde vive durante las semanas de su investigación. También por el papel tradicional de las mujeres en el hogar, una ausencia durante días o semanas perjudica el funcionamiento de toda la casa. Desde muy temprana edad, las mujeres y las niñas asumen funciones en la casa de cocinar, limpiar y cuidar a sus hermanos menores que lleva tiempo de sus estudios y las búsquedas intelectuales.

Después de obtener su licenciatura en gestión de recursos naturales las mujeres continúan enfrentando barreras. Las carreras femeninas muchas veces se perciben menos valiosas que las de los hombres. Por ejemplo, uno de los entrevistados recordó cuando ella rechazó una oportunidad de un empleo selectivo porque su esposo encontró trabajo en otra ciudad. Otra entrevistada mencionó que deseaba trabajar pero no ganaba tanto dinero como su esposo; ella se quedó en casa con los niños mientras que su esposo trabajaba. Las mujeres que se entrevistó en situaciones similares dijeron que se sentían frustradas porque parecía que su educación había sido desperdiciada.

Según las entrevistas, la dificultad más grande para las mujeres trabajadoras en Pucallpa, como muchas mujeres internacionales, es encontrar un equilibrio

entre las expectativas profesionales y las familiares. Las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar debido en parte a las divisiones de géneros del trabajo, pero también debido al embarazo y la lactancia. Muchas entrevistadas declararon que era difícil encontrar un horario que les permita cuidar a los niños, trabajar, y hacer los programas de maestría o de doctorado. Varias entrevistadas habían abandonado a la universidad para cuidar a sus hijos. Varias esperaban continuar sus estudios cuando sus hijos comenzaran en la escuela. En otro lado, las mujeres profesionales hablaron de que cuando las mujeres que ponen sus familias primero sacrificaban la oportunidad de conseguir un trabajo o de tener una carrera satisfactoria. Por lo tanto, una carrera profesional generalmente obliga que una madre obtenga la ayuda doméstica. Algunas mujeres hablaron de acontecimientos cuando la doméstica no era fiable o era insegura, y luego tenía de cuidar un niño en el campo o de repente abandonar el lugar de trabajo.

En el Perú, como en la mayoría de los países del mundo, las mujeres reciben menos salario que los hombres por el mismo trabajo. En Ucayali, dependiendo de la profesión y la posición, los entrevistados creyeron que las mujeres tenían un pago aproximadamente dos tercios de lo que los hombres. A veces las mujeres optan por trabajar a tiempo parcial para pasar tiempo con sus hijos pequeños. Los empleados a tiempo parciales reciben menos beneficios y menos acceso a los privilegios que vienen con la antigüedad, o el número de años, en un trabajo.

La literatura internacional mostró que las mujeres experimentan unas dificultades

avanzando en los lugares de trabajo dominados por los hombres porque no tienen a las redes y los mentores para apoyarlas. Es muy significativo que, en 2013, UNU designó a su primera administradora desde la fundación de la Universidad. Las mujeres en posiciones de liderazgo pueden ayudar a otras mujeres a obtener puestos de trabajo. Empleando las mujeres en las posiciones altas permite continuar a avanzar la equidad del género y reflejaría positivamente en la UNU como una institución dedicada a obtener la paridad de género.

## RECOMENDACIONES

En carreras involucradas con la gestión de los recursos naturales, las mujeres latinoamericanas tienen acceso a pocas redes profesionales. Para promover la paridad de género, es necesario tener políticas y prácticas para corregir los desequilibrios del pasado y no asumir que ocurrirá un cambio sin intervención alguna. Los líderes deben promover cambio institucional para que las mujeres puedan tener las oportunidades iguales como sus contrapartes masculinas.

Expertos internacionales recomiendan los siguientes cambios básicos para promover la paridad de género en las carreras de conservación:

**Recomendación 1:** *Ejemplos positivos de mujeres exitosas en gestión de los recursos natural les ayudan a atraer y retener otras profesionales* (OECD, 2012; Carrell, Page, & West, 2010; Sodhi, 2010; FAO, 2006; Blickenstaff, 2005; Tang, 2003): instituciones pueden disimular el éxito de las mujeres en los sitios del web, los folletos, las

materiales promocionales, y las comunicaciones institucionales.

**Recomendación 2:** *Las redes femeninas de gestión de los recursos naturales ayudan a las mujeres profesionales comenzar y mantener una carrera productiva* (Lineham & Scullion, 2008; FAO, 2006; Tang, 2003; WOCAN, s.f.). Las instituciones benefician ampliamente el inicio de una sociedad profesional específicamente para las mujeres.

**Recomendación 3:** *Es importante abordar la brecha salarial del género en las posiciones de la gestión de los recursos naturales y asegurar que mujeres tienen acceso a los recursos que apoyan al trabajo de campo y a la publicación para avanzar en sus carreras* (US Department of Labor, 2011; FAO, 2006).

**Recomendación 4:** *Al asignar las rotaciones de trabajo, es importante poner atención a las responsabilidades familiares para que las madres y padres profesionales puedan encontrar las oportunidades para sincronizar los horarios de trabajo con el cuidado de sus hijos.* El cuidado de los niños que es económicamente y logísticamente accesible les ayuda profundamente, particularmente los ubicados dentro del lugar del trabajo. Muchas universidades abren un jardín infantil para crear las oportunidades por la práctica de los estudiantes de educación al mismo tiempo que ayudar a los empleados tener acceso al cuidado seguro de sus niños.

**Recomendación 5:** *Las capacitaciones en los talleres cortos para las familias de trabajadoras profesionales y para las familias de mujeres jóvenes empezando una carrera profesional pueden ayudarles a*

*recibir más apoyo en la casa.* En particular, el apoyo conyugal y de los padres ha demostrado ser un factor importante determinando si las mujeres pueden aprovechar de oportunidades que pueden ayudarles a tener el éxito profesional (FAO, 2006).

## CONCLUSIÓN

La literatura internacional sugiere muchas razones importantes para mejorar la igualdad de género en los campos profesionales ambientales y también demuestra varias formas para aumentar el éxito de las mujeres en estas carreras. La desigualdad de género impacta negativamente la sociedad porque las mujeres tienen fortalezas interpersonales diferentes que los hombres (Borysenko, 2012; Richardson et al., 2011; Padilla, 2004) y muchas mujeres dan importancia a la sostenibilidad (Matsa & Miller, 2012; Westermann et al., 2005). Es necesario asistir a las mujeres en todas partes del mundo a superar los impedimentos de participar en ámbitos de conservación. La organización de las Mujeres Organizando para el Cambio en la Agricultura y la Gestión de los Recursos Naturales (WOCAN) proponen la distribución igual de las responsabilidades, los derechos, los beneficios y el poder entre los hombres y las mujeres en gestión de los recursos naturales para obtener el desarrollo sostenible. La participación en las organizaciones de la sociedad civil apoyan progresar el liderazgo de las mujeres como las gerentes ambientales, las profesionales y las líderes para mejorar la gestión de los recursos naturales (Lineham & Scullion, 2008;

UNECE/FAO, 2006; WOCAN, s.f.). La gestión ambiental necesita las ideas nuevas para solucionar la pobreza al mismo tiempo para proteger el medio ambiente y las mujeres pueden ser parte de un cambio socio-ecológico importante y necesario para alcanzar el desarrollo sostenible (Bosch, King, Herbohn, Russell, & Smith, 2007).

Este estudio cualitativo representa unos pasos iniciales para entender un tema bastante importante pero poco estudiado en el Perú. Hubo una limitación para la investigación impuesta por la comisión revisora de la Universidad de Richmond en términos del tipo de información que se pudo recoger e usar sobre los informantes. Basado en las historias de los informantes compartidos, se ha encontrado que probablemente hay diferencias basadas en la clase, la edad, la etnia, la religión, el nivel de la educación de los padres, la crianza rural o urbana, y otras características sociales que influyen en la prioridad colocada en educar a las niñas y su capacidad para acceder a educación superior y las carreras profesionales. Nuestra recomendación sería una continuación de este tipo de investigación para mejorar el entendimiento de los efectos de género, clase, educación de los padres, y otras características sociales y económicas en las carreras de profesionales en los campos de conservación en Ucayali.

### AGRADECIMIENTOS

Esta investigación estuvo patrocinada por el Proyecto UNU-UR-USAID-HED: “Construyendo Capacidades para la Conservación de una Amazonia Cambiante.” Queremos agradecer el apoyo de Dra. Otilia

Panduro y Tessie Lizette Peña Pérez de la Universidad Nacional de Ucayali y Dra. Andrea Chavez y Stella Han de la Universidad de Richmond.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andreon, J., & Vesterlund, L. (2001). “Which is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism”. *Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 293-312.
- Agarwal, B. (2009). “Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance”. *Ecological Economics*, 68(11), 2785-2799.
- Bailey, M., & Zelezny, L. (2006). “A Call for Women to Lead a Different Environmental Movement”. *Organization & Environment*, 19(1), 103-109.
- Blickenstaff, J. C. (2005). “Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?”. *Gender and Education*, 17(4), 369-386.
- Borysenko, J. P. (2012). *Fried: Why you Burn Out and How to Revive*. Hay House.
- Bosch, O. J., King, C., Herbohn, J., Russell, I., & Smith, C. (2007). “Getting the Big Picture in Natural Resource Management-Systems Thinking as ‘Method’ for Scientists, Policy Makers and Other Stakeholders”. *Systems Research and Behavioral Science*, 24, 217-232.
- Carrell, S. E., Page, M. E., & West, J. E. (2010). “Sex and Science: How Professor Gender Perpetuates the Gender Gap”. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(3), 1101-1144.
- Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2010). “Cross-National Patterns of Gender

- Difference in Mathematics: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 136(1), 103-127.
- FAO (Food and Agriculture Organization). (2006). *Time for Action: Changing the Gender Situation in Forestry*. Rome.
- Gender and Climate Change Network. (2007). *There will be no climate justice without climate justice*. Obtenido de [http://www.gendercc.net/fileadmin/inhalte/Dokumente/UNFCCC\\_conferences/gender-cc-forest-final.pdf](http://www.gendercc.net/fileadmin/inhalte/Dokumente/UNFCCC_conferences/gender-cc-forest-final.pdf).
- Lineham, M., & Scullion, H. (2008). "The Development of Female Global Managers: The Role of Mentoring and Networking". *Journal of Business Ethics*, 83(1), 29-40.
- Martino, D. (2008). "Gender and Urban Perceptions of Nature and Protected Areas in Bañados del Este Biosphere Reserve". *Environmental Management*, 41(5), 654-662.
- Matsa, D. A., & Miller, A. (2012). "A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas". *Forthcoming American Economic Journal: Applied Economics*.
- MINAM (Ministerio de Ambiente) (s.f.). *Organigrama y funcionarios*. Obtenido de <http://www.minam.gob.pe/el-ministerio/organigrama-equipo-funcionarios/?lang=en>.
- Myaskovsky, L., Unikel, E., & Dew, M. A. (2005). "Effects of Gender Diversity on Performance and Interpersonal Behavior in Small Work Groups". *Sex Roles*, 52(9/10), 645-657.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). (2012). "Gender Equality in Education, Employment, and Entrepreneurship Final Report to the MCM 2012". *Meeting of the OECD Council at Ministerial Level*, (pp. 1-250). Paris.
- Padilla, B. (2004). "Grassroots Participation and Feminist Gender Identities: A Case Study of Women from the Popular Sector in Metropolitan Lima, Peru". *Journal of International Women's Studies*, 6(1), 92-113.
- Richardson, K., Sinclair, A. J., Reed, M. G., & Parkins, J. R. (2011). "Constraints to participation in Canadian forestry advisory committees: a gendered perspective". *Canadian Journal of Forest Research*, 41(3), 524-532.
- Roberts, S., & Kulkarni, K. G. (2011). "Measuring Development through Women's Empowerment: A Case of Comparison, Brazil & Bolivia". *Journal of Emerging Knowledge on Emerging Markets*, 3, 141-164.
- Rodriguez Navia, A. W. (2009). *Mujeres Ingenieras: Entre Cascos y Prejuicios Relaciones de Género en la Formación Científica Universitaria*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Silverman, I. (2003). "Gender Differences in Delay of Gratification: A Meta-Analysis". *Sex Roles*, 49(9/10), 451-463.
- Sodhi, N. S. (2010). "Empowering women facilitates conservation". *Biological Conservation*, 143(5), 1035-1036.
- Tang, J. (2003). "Women Succeeding in Science in the Twentieth Century. *Sociological Forum*", 18(2), 325-342.
- UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry. (2006). *Time for Action: Changing the Gender Situation in Forestry*. Rome. Obtenido de

<http://www.fao.org/forestry/10952-0dc39dc097e544f4dbe8167fb9b62ea99.pdf>

US Department of Labor. Women's Bureau. (2011). *Why Green is Your Color: A Woman's Guide to a Sustainable Career*. Washington, D.C.

Westermann, O., Ashby, J., & Pretty, J. (2005). "Gender and social capital: The importance of gender differences for the maturity and effectiveness of natural

resource management groups". *World Development*, 33(11), 1783-1799.

WOCAN (Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management) (s.f.) About. Obtenido de <http://www.wocan.org/about>.

World Bank Group. (2014). *Gender at Work*. Washington, DC: Gender and Development Unit.