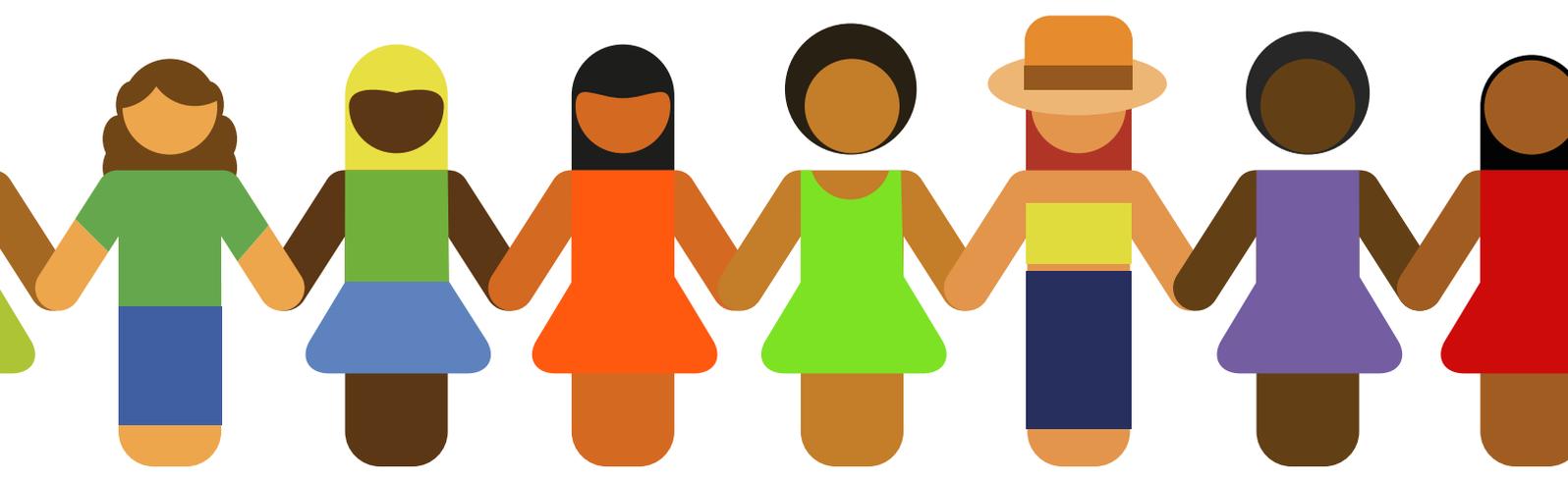


-CADERNO DE FERRAMENTAS-

Integração de Gênero em Projetos de Desenvolvimento Socioambiental



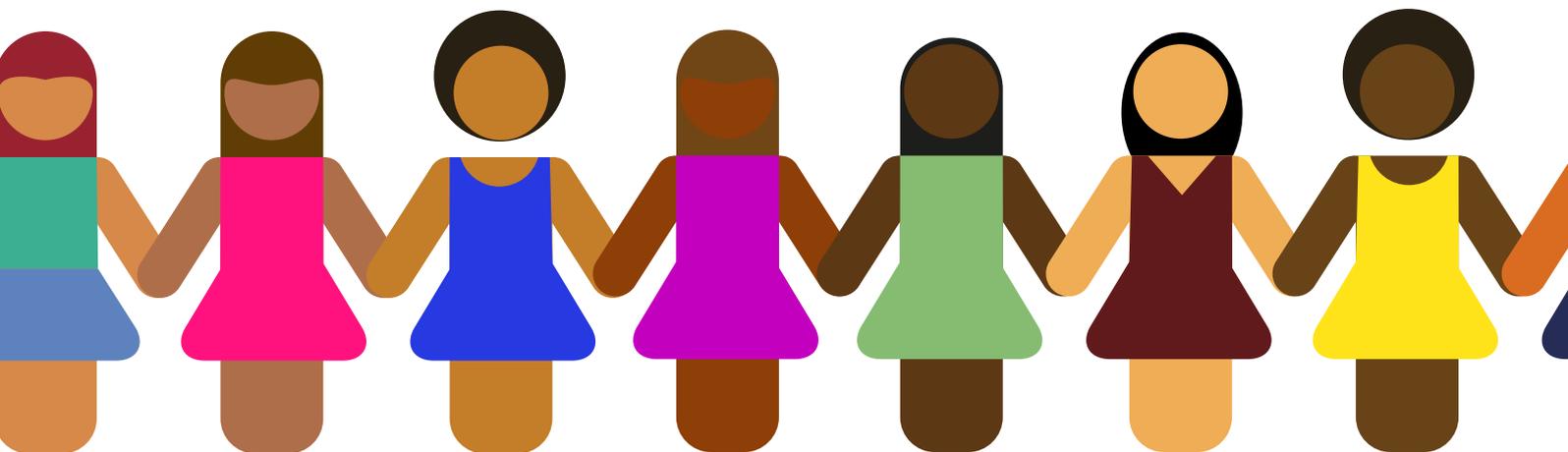
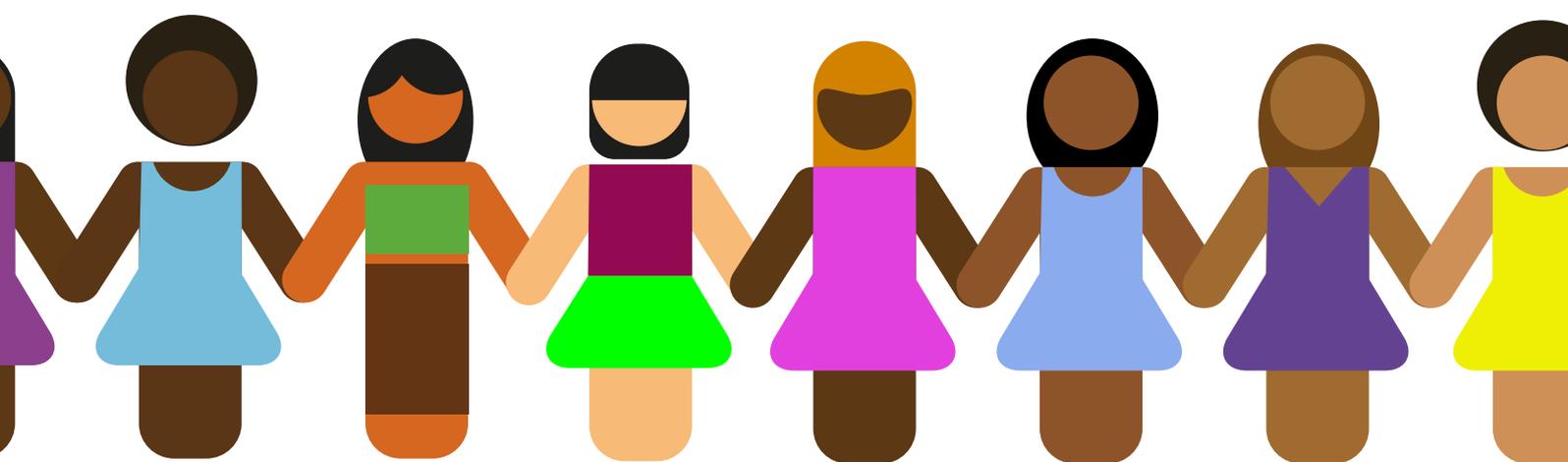


PROJETO
FLORESTA+
AMAZÔNIA



MINISTÉRIO DO
MEIO AMBIENTE E
MUDANÇA DO CLIMA





-CADERNO DE FERRAMENTAS-

Integração de Gênero em Projetos de Desenvolvimento Socioambiental



Projeto Floresta+ Amazônia - Caderno Didático sobre Integração de Gênero

Direitos reservados © 2023

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Casa das Nações Unidas no Brasil
Setor de Embaixadas Norte, Quadra 802
Conjunto C, Lote 17
70800-400 - Brasília - DF - Brasil

-CADERNO DE FERRAMENTAS-

**Integração de
Gênero em Projetos
de Desenvolvimento
Socioambiental**



Apresentação

O Brasil recebeu recursos do Fundo Verde para o Clima (GCF, da sigla em inglês, Green Climate Fund) para o Projeto "Pagamentos por resultados de REDD+ por resultados alcançados pelo Brasil no bioma Amazônia em 2014 e 2015". Com esse recurso estão sendo implementadas ações do setor florestal que colaboram para a Contribuição Nacionalmente Determinada (NDC) e para o alcance do objetivo geral da Estratégia Nacional para REDD+ (ENREDD+). Estes recursos são investidos em dois componentes:

- **Componente 1:** Desenvolvimento do Projeto Floresta+ Amazônia de Pagamento por Serviços Ambientais para Conservação e Recuperação da Vegetação Nativa (Projeto Floresta+ Amazônia);
- **Componente 2:** Fortalecer a implementação da ENREDD+ do Brasil, por meio de melhorias em sua estrutura e sistemas de governança.

Com o foco na estratégia de incentivos por serviços ambientais, o Projeto Floresta+ Amazônia reconhece o trabalho de proprietários(as) e possuidores(as) de pequenos imóveis rurais, povos indígenas e povos e comunidades tradicionais, fortalece a estratégia nacional para REDD+ e apoia projetos inovadores que dialogam com o desenvolvimento sustentável da Amazônia Legal. O projeto é implementado por meio de quatro modalidades com focos específicos – Conservação;

Recuperação; Comunidades e Inovação.

O GCF reconhece a importância central da perspectiva de gênero em termos de impacto e acesso ao financiamento climático, e requer que uma Avaliação de Gênero e um Plano de Ação de Gênero (GAP, da sigla em inglês, Gender Action Plan) sejam apresentados como parte das propostas de financiamento que avalia. Desse modo, a estratégia de implementação incorpora a integração da abordagem de gênero a todas as atividades do Projeto Floresta+ Amazônia, seguindo as salvaguardas e políticas de gênero do PNUD e do GCF.

O Projeto Floresta+ integrará uma abordagem de gênero na agenda de Pagamentos por Serviços Ambientais (PSA), de modo a garantir que tanto mulheres quanto homens possam se envolver ativamente e se beneficiar dos resultados de forma equitativa. As estratégias para garantir que as mulheres tenham acesso aos benefícios diretos e indiretos de cada uma das modalidades do Projeto Floresta+ Amazônia são definidas a partir das contribuições colhidas em dois processos: (i) processo de participação e engajamento de atores-chave para o refinamento do Manual Operativo do Projeto (MOP); e (ii) no ESIA e ESMP, que resulta em um plano de gênero transversal.

As diretrizes de gênero do Projeto Floresta+ Amazônia e ações transversais que incorporam essa perspectiva podem ser visualizadas de forma esquemática nas figuras 1 e 2.



FIGURA 1 - Diretrizes de Gênero Projeto Floresta+ Amazônia

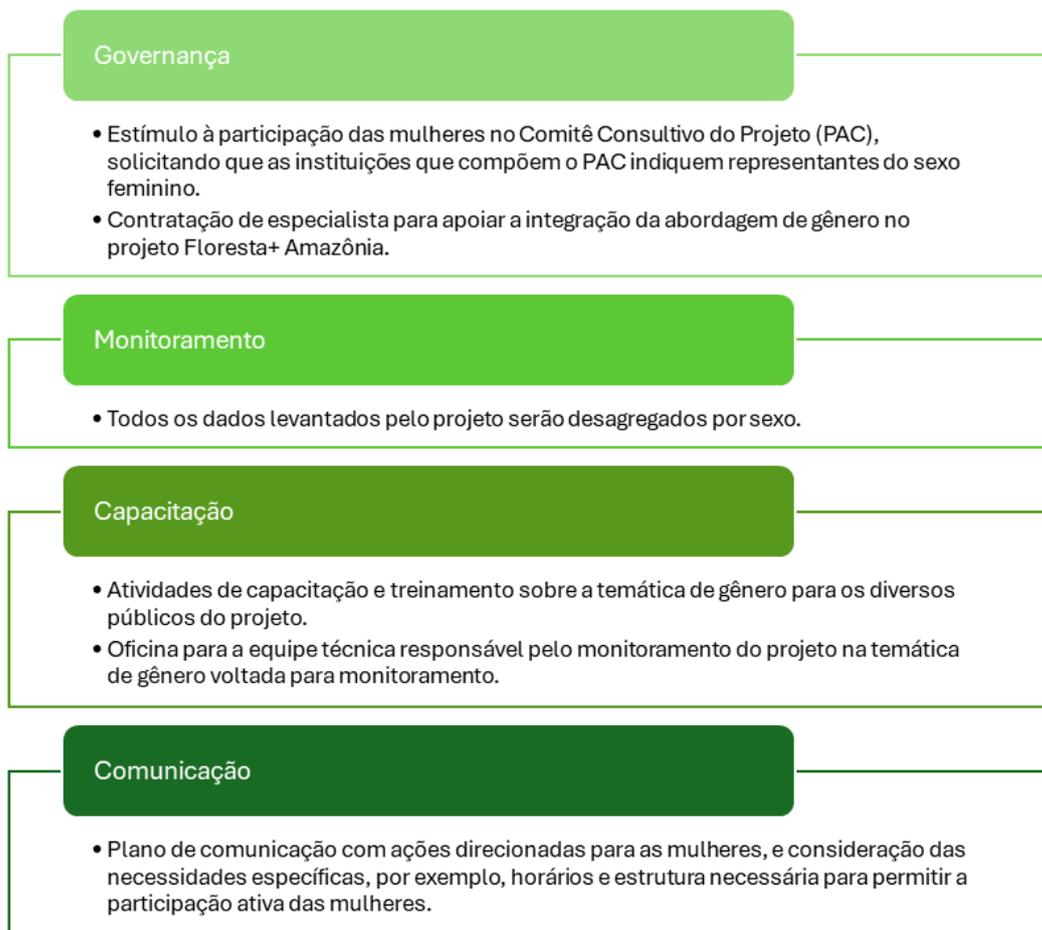
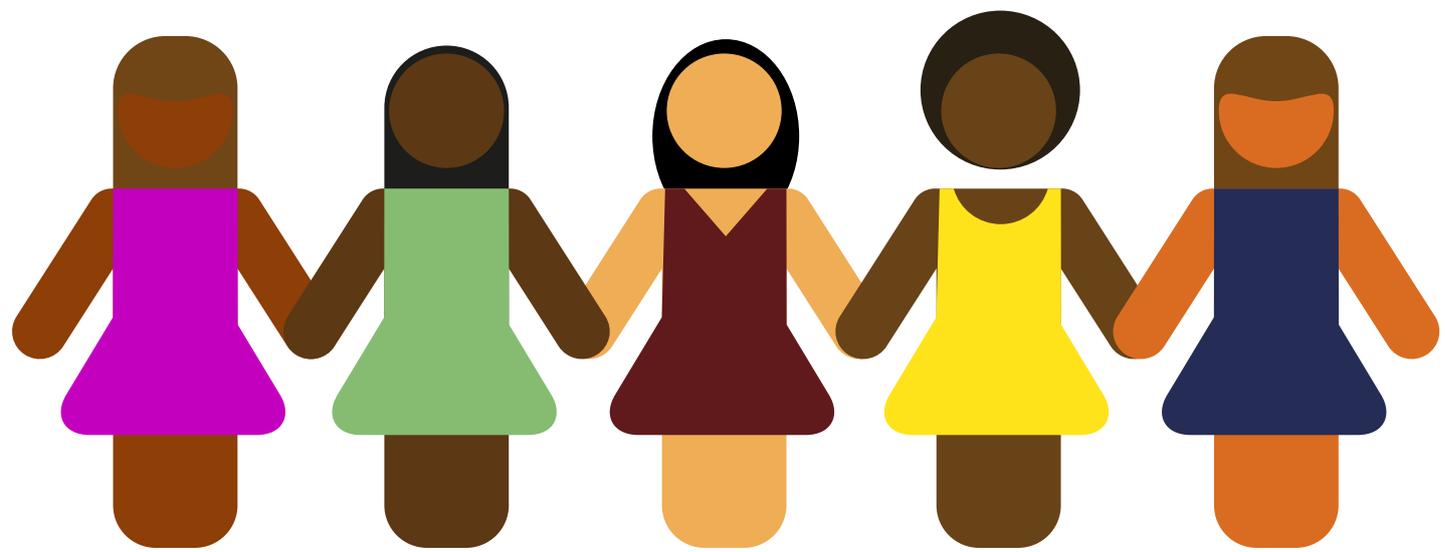


FIGURA 2 - Ações transversais de integração de gênero no Projeto Floresta+ Amazônia



Como parte desses esforços, o documento **Caderno de Ferramentas - Integração de Gênero em Projetos de Desenvolvimento Socioambiental** faz parte do conjunto de ações e estratégias do Projeto Floresta+ Amazônia que visa estimular a reflexão e a prática sobre a incorporação de uma abordagem sensível a gênero em projetos e programas de desenvolvimento social e ambiental. A proposta é contribuir para que a abordagem de gênero seja implementada de forma proativa em todos os âmbitos do projeto, a partir do desenvolvimento de habilidades e sensibilização das equipes de trabalho.

O conteúdo, a linha programática e a proposta didática aqui apresentados passaram pelo escrutínio técnico da especialista em gênero, mas foram parte de um esforço coletivo. Por meio do aprendizado conjunto, as equipes gestoras do projeto puderam expor suas demandas, dúvidas e obstáculos relacionados à incorporação da perspectiva de gênero na rotina do projeto, bem como no pla-

nejamento e execução das atividades. A concretização deste documento visa, portanto, contribuir para resolução de dúvidas e o aprofundamento de conhecimentos sobre o assunto. Além disso, a proposta é que este Caderno apoie as oficinas de capacitação em gênero, destinadas a equipes, instituições e parceiros das modalidades Conservação, Recuperação, Comunidades e Inovação. A ideia é fornecer a esse público um material abrangente, contendo ferramentas práticas e teóricas, disponível para consulta livre.

Este material está sendo distribuído como um esforço inicial, por isso poderá ser complementado no futuro com guias específicos, na medida em que sejam recebidas sugestões de melhorias, propostas de conteúdos e temas a serem incluídos. Valorizamos o feedback para adaptar e melhorar aos interesses do público envolvido. Para isso, apreciamos o envio de comentários e sugestões no e-mail ouvidoria@florestamaisamazonia.org.br.

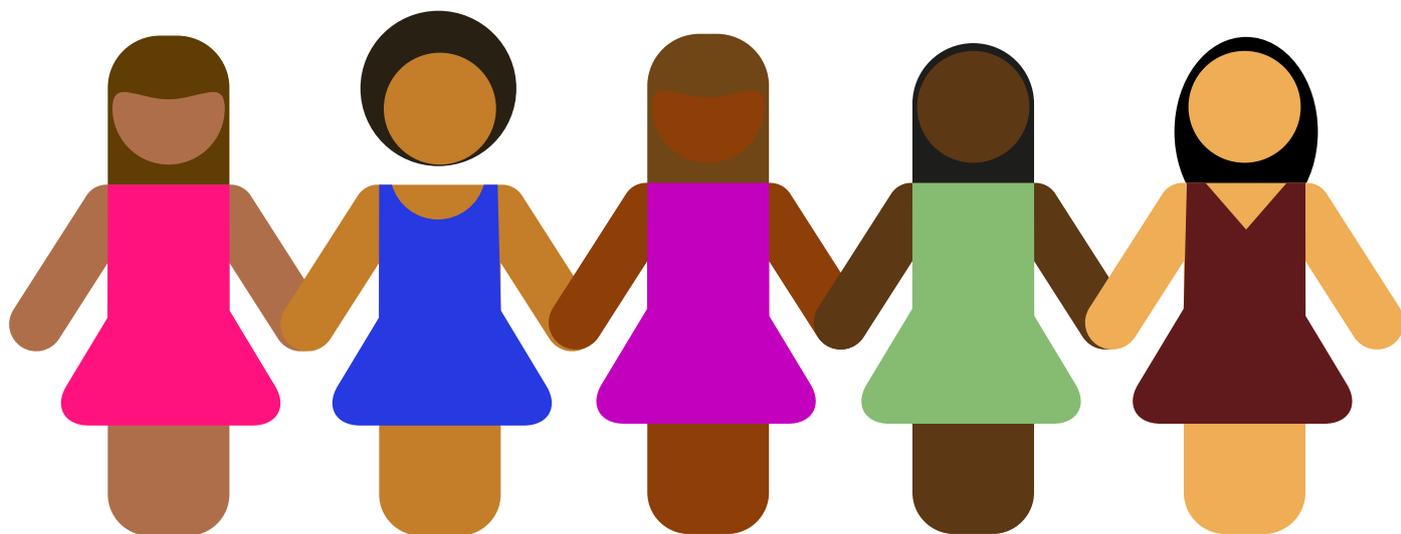
Coordenação Técnica: Vitória Faoro - Projeto Floresta+ Amazônia (PNUD)

Pesquisa e elaboração dos textos, análises e quadros: Gabrielly Merlo de Souza (Consultora Projeto Floresta+ Amazônia)

Apoio: Daniel Ferreira, Márcia Stanton e Vitória Faoro - Projeto Floresta+ Amazônia (PNUD)

Revisão: Daniel Ferreira, Ismália Afonso e Vitória Faoro - Projeto Floresta+ Amazônia (PNUD); e Luciana Maistro (MMA)

Projeto gráfico e diagramação: Rafael Lobo



FICHA TÉCNICA

*Programa das Nações Unidas
para o Desenvolvimento*

Claudio Providas
Representante Residente

Carlos Arboleda
Representante Residente Adjunto

Maristela Baioni
**Representante Residente Assistente para
Programa**

Luana Lopes
**Coordenadora da Unidade de
Desenvolvimento Ambientalmente
Sustentável**

Ismália Afonso da Silva
Oficial de Gênero e Raça

Regina Cavini
**Coordenadora do Projeto Floresta+
Amazônia**

Daniel Ferreira
Assessor de Comunicação

Vitória Faoro
Analista Técnica e Ponto Focal de Gênero

Gabrielly Merlo
Consultora de Gênero

Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima

Luís Inácio Lula da Silva
Presidente da República

Geraldo Alckmin
**Vice-Presidente da República e Ministro
de Estado do Desenvolvimento, Indústria,
Comércio e Serviços - MDIC**

Marina Silva
**Ministra de Estado do Meio Ambiente e
Mudança do Clima - MMA**

André Rodolfo Lima
**Secretário Extraordinário de Controle do
Desmatamento e Ordenamento Ambiental
Territorial (SECD/MMA)**

Raoni Guerra Lucas Rajão
**Diretor do Departamento de Políticas de
Controle do Desmatamento e Queimadas
(DPCD/SECD/MMA)**

Mariana Nardi
**Coordenadora-Geral de REDD+ e
Instrumentos Econômicos (DPCD/SECD/MMA)**

Alexandre Santos Avelino
**Analista Ambiental do Departamento de
Políticas de Controle do Desmatamento e
Queimadas (DPCD/SECD/MMA)**

Antônio Carlos Martinez Sanches
**Analista Ambiental do Departamento de
Políticas de Controle do Desmatamento e
Queimadas (DPCD/SECD/MMA)**

Larissa Carolina Loureiro Villarroel
**Especialista em Políticas Públicas e Gestão
Governamental do Departamento de
Políticas de Controle do Desmatamento e
Queimadas (DPCD/SECD/MMA)**

Luciana Ferrari Maistro
**Analista Ambiental do Departamento de
Políticas de Controle do Desmatamento e
Queimadas (DPCD/SECD/MMA)**

Data de publicação: Julho/2024

Encoraja-se o uso, a reprodução e a disseminação deste documento. É permitida a reprodução parcial ou total deste documento, desde que citada a fonte. Não é autorizada a venda ou seu uso comercial sem permissão prévia por escrito das Nações Unidas no Brasil.

SUMÁRIO

06	APRESENTAÇÃO	
10	FICHA TÉCNICA	
12	SUMÁRIO	
13	LISTA DE ABREVIações	
15	INTRODUÇÃO	
17	Como este Caderno está organizado	
19	SEÇÃO I - Construindo e Desconstruindo Ideias	
20	MÓDULO 1	
20	1. Introdução a gênero	
20	1.1 Gênero: uma categoria crítica de análise social	
22	1.2. Igualdade ou diferença?	
23	2. Trabalho produtivo e reprodutivo	
25	2.1 Trabalho sociocomunitário	
28	MÓDULO 2	
28	1. Diálogos interculturais: gênero em contextos rurais e florestais	
28	2. Populações indígenas e tradicionais, ênfase na noção de território	
30	3. Agricultura familiar na Amazônia	
30	3.1 Sistemas agroflorestais	
32	3.2 Gênero e a agricultura familiar	
34	4. Gênero nas concepções indígenas	
36	Glossário	
39	Referências bibliográficas	
42	SEÇÃO II - Mulheres e Inovação	
43	MÓDULO 3	
43	1. Mulheres e representatividade nos setores de tecnologia e inovação	
43	2. Desigualdade de gênero nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil	
45	2.1. Segregação horizontal e vertical: alguns dados sobre o Brasil	
45	2.2. Para além da paridade de gênero no acesso à educação	
47	3. Mulheres e mercado de trabalho	
49	MÓDULO 4	
49	1. Empreendedorismo feminino: dados e fatos	
49	2. Empreendedorismo feminino na Amazônia	
52	MÓDULO 5	
52	1. Bioeconomia e gênero	
52	1.1. O conceito de bioeconomia	
53	1.2. Marcos regulatórios	
53	2. Bioeconomia na Amazônia	
55	MÓDULO 6	
55	1. Negócios inovadores e de impacto na vida das mulheres: boas práticas	
55	2. Iniciativas locais de mulheres: negócios inovadores	
55	2.1. Pimentas Baniwa	
56	2.1.1. As Casas de Pimenta	
57	2.2. Teçume da Floresta	
58	3. Lições aprendidas	
58	3.1. Estudo de caso	
60	Referências bibliográficas	
62	SEÇÃO III - Metodologias Transformadoras das Normas de Gênero	
63	MÓDULO 7	
63	1. Integração da abordagem de gênero	
63	1.1. Princípios gerais	
66	1.2. Mitos sobre a integração de gênero	
67	2. Integração de gênero e os objetivos de REDD+ e ODS	
68	MÓDULO 8	
68	1. Planejamento com perspectiva de gênero	
68	1.1. Guia para a integração da perspectiva de gênero	
70	MÓDULO 9	
70	1. Monitoramento de projetos com foco em gênero	
70	1.1. Fluxos de trabalho para integração de gênero	
74	1.2. Gradientes de integração de gênero	
76	1.3. Equipe de trabalho	
77	1.4. Planejamento orçamentário	
77	1.5. Diagnósticos participativos	
78	2. Gerenciamento colaborativo adaptativo	
79	2.1. Promovendo a participação ativa das mulheres	
83	3. O papel do desenho do Projeto e do Plano de Ação de Gênero	
86	MÓDULO 10	
86	1. Comunicação inclusiva com foco em gênero e nas mulheres	
86	1.1. Princípios da comunicação sensível a gênero	
90	2. Comunicação escrita e audiovisual	
92	3. Gênero e a Língua Portuguesa	
93	Referências bibliográficas	
94	SEÇÃO IV	
95	Recomendações Finais	

LISTA DE ABREVIACÕES

Abstartups - Associação Brasileira de Startups

ACM - Gerenciamento colaborativo adaptativo (da sigla em inglês, Adaptive Collaborative Management)

ATER - Assistência Técnica e Extensão Rural

CA - Censo Agrário

CIFOR - Centro Internacional de Pesquisas Florestais (da sigla em inglês, Center for International Forestry Research)

CMIG - Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero

C&T - Ciência e Tecnologia

ECOSOC - Conselho Econômico e Social das Nações Unidas

ENREDD+ - Estratégia Nacional para REDD+

ESIA - Avaliação de Impacto Social e Ambiental (da sigla em inglês, Environmental and Social Impact Assessment)

ESMP - Plano de Gestão Social e Ambiental (da sigla em inglês, Environmental and Social Management Plan)

FAO - Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (da sigla em inglês, Food and Agriculture Organization)

FUNAI - Fundação Nacional dos Povos Indígenas

DFID - Departamento para o Desenvolvimento Internacional (do Governo do Reino Unido)

GAP - Plano de Ação de Gênero (da sigla em inglês, Gender Action Plan)

GCF - Fundo Verde para o Clima (da sigla em inglês, Green Climate Fund)

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDS - Instituto de Desenvolvimento Sustentável Mamirauá

IICA - Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IPHAN - Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional

MEC - Ministério da Educação

MMA - Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima

MOP - Manual Operativo do Projeto

NDC - Contribuição Nacionalmente Determinada (da sigla em inglês, Nationally Determined Contribution)

OSC - Organizações da Sociedade Civil

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

PIT - População em Idade de Trabalhar

PIPCT - Povos Indígenas e Povos e Comunidades Tradicionais

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNPCT - Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável de Povos e Comunidades Tradicionais

PNUMA - Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PRONAF - Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

PSA - Pagamento por Serviços Ambientais

RDS - Reserva de Desenvolvimento Sustentável

REDD+ - Redução de emissões provenientes do desmatamento e degradação florestal, o "+" refere-se à conservação dos estoques de carbono florestal, manejo sustentável das florestas e aumento dos estoques de carbono florestal

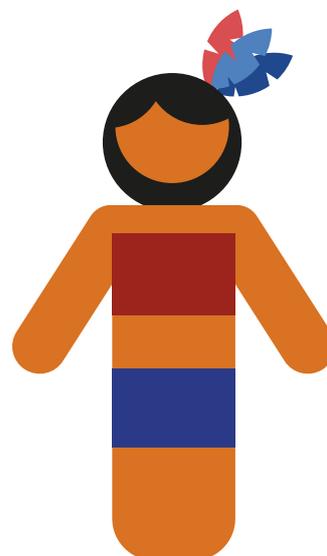
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

S.M.A.R.T - Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes e Temporais (da sigla em inglês, Specific, Measureble, Achiveable, Relevant, Timely)

SNB - Secretaria Nacional de Bioeconomia

UNFCCC - Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima (da sigla em inglês, United Nations Framework Convention on Climate Change)

WID - Mulheres em Desenvolvimento (da sigla em inglês, Women in Development)



INTRODUÇÃO

O presente Caderno de Ferramentas nasceu do compromisso de atender a uma das prioridades transversais do Projeto Floresta+ Amazônia, que consiste na integração da abordagem de gênero na agenda dos projetos executados por instrumentos de resultados de REDD+. O objetivo é garantir que mulheres e homens possam se envolver ativamente e se beneficiar dos resultados de forma equitativa. Para alcançar esse propósito, a promoção das salvaguardas de gênero incluiu o estabelecimento de medidas que visam promover e assegurar a representatividade e a participação feminina. Entre essas medidas, destacam-se a definição de critérios de priorização para mulheres e metas de participação focadas na equidade de gênero, tanto nas ações do projeto quanto nas parcerias estabelecidas. Essas estratégias exemplificam os esforços adotados pelo projeto para promover a igualdade de gênero e a inclusão de todas as partes interessadas.

Os compromissos estabelecidos pelo Projeto Floresta+ Amazônia e o GCF com a igualdade de gênero vão ao encontro dos compromissos do PNUD. Para concretizar essa agenda, a visão da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável do PNUD é promulgada através do estabelecimento das seis soluções, que visam:

- 1. Contribuir para economias sustentáveis e com igualdade de gênero;**
- 2. Ajudar a revigorar a governança inclusiva, a participação e a liderança feminina;**
- 3. Apoiar sociedades igualitárias para construir resiliência;**
- 4. Colocar a igualdade de gênero no centro do cuidado com as pessoas e com o planeta;**
- 5. Eliminar as disparidades de gênero no acesso à energia moderna e sustentável;**
- 6. Acelerar a consecução da igualdade de gênero.**

Reconhecendo que uma das principais barreiras ao avanço da dimensão ambiental do desenvolvimento sustentável é a desigualdade de gênero, o PNUD tem focado na i) na gestão dos recursos naturais sensível a gênero; ii) na implementação de compromissos de igualdade de gênero nos planos de ação climática; e iii) no financiamento climático para a igualdade de gênero.

A igualdade de gênero também foi reconhecida como relevante para a governança ambiental e florestal. Desde 2012, o Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima (MMA) conta com um Comitê de Gênero, que supervisiona a discussão e a proposição de ações para garantir a igualdade de gênero em programas e políticas, especificamente aqueles relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). E desde 2023, foi criado no âmbito do MMA o Comitê Contra o Racismo Ambiental. Promover a igualdade de gênero nas áreas rurais e florestais, desde uma perspectiva interseccional, é uma ação prioritária para o Brasil, considerando que mais de 14 milhões de mulheres brasileiras vivem em áreas rurais ou florestais.

O comprometimento do PNUD e do MMA em evitar a desigualdade de gênero exacerbada pelas mudanças climáticas garante que as atividades propostas pelo GCF no Funding Proposal (FP) não discriminem mulheres ou meninas ou reforcem a discriminação e/ou desigualdades de gênero no âmbito das ações do Projeto Floresta+ Amazônia. Uma das medidas que firmam esse compromisso se concretiza com a publicação deste Caderno de Ferramentas. A produção do presente material sintetizado para treinamentos e capacitações sobre gênero visa atender parceiros técnicos, partes responsáveis, instituições especializadas e demais colaboradores do projeto e servir de orientação sobre integração dessa perspectiva para as equipes técnicas do Projeto Floresta+ Amazônia.

Além de atender às equipes do projeto e servir como material de apoio para as oficinas de capacitação em gênero, este Caderno também tem o potencial de atingir um público mais amplo. Tendo em vista a dimensão dos compromissos estabelecidos, o conteúdo deste Caderno pode alcançar instituições, organizações e grupos interessados em promover a equidade de gênero, especialmente no âmbito de ações, programas e projetos de conservação e preservação ambiental.

Por fim, uma das principais contribuições deste material é a promoção do diálogo entre questões ambientais e de gênero, especialmente nas discussões sobre mudança do clima e ações de REDD+, com foco nos contextos rurais e florestais amazônicos. Esse enfoque é essencial para fomentar uma compreensão mais abrangente e integrada dos desafios enfrentados nessas regiões, fortalecendo assim as abordagens de sustentabilidade e inclusão.

ABORDAGEM DE GÊNERO DO PROGRAMA UN-REDD

É amplamente reconhecido que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são catalisadores para alcançar o desenvolvimento sustentável. Reconhecendo esse papel crítico, o UN-REDD vem tomando medidas ativas para promover sistematicamente a igualdade de gênero e adotado uma abordagem baseada em direitos humanos em seu trabalho desde sua formulação em 2008. Esse apoio foi concebido tanto em nível global, com ferramentas, orientações e relatórios sobre gênero e REDD+, quanto em nível nacional, com assistência prestada na integração dos princípios de igualdade de gênero e empoderamento das mulheres dentro de ações de REDD+ nacionais. A abordagem do UN-REDD sobre gênero também se concentrou no estabelecimento de vínculos e conexões com outras áreas temáticas do UN-REDD, como governança, estratégias/planos de ação nacionais de REDD+, políticas e medidas, salvaguardas, benefícios múltiplos e engajamento das partes interessadas. Isso ajudou a promover uma abordagem integrada de gênero, construída tanto como uma questão independente quanto como uma questão transversal no trabalho do UN-REDD.

"O Programa UN-REDD é a Iniciativa Colaborativa das Nações Unidas para a Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação Florestal em Países em Desenvolvimento. O Programa foi lançado em 2008 e baseia-se no papel de convocação e experiência técnica da Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Tendo em vista os gargalos e lacunas de gênero referentes às políticas ambientais e de desenvolvimento rural, este Caderno procura atender à demanda da inclusão da perspectiva de gênero, abordando o tema de forma abrangente e oferecendo ferramentas de combate às desigualdades entre homens e mulheres. Tanto por meio de um instrumental teórico, quanto prático, o conteúdo deste Caderno pretende auxiliar o processo de adoção de ações sensíveis e proativas em relação à equidade de gênero.

O conteúdo do Caderno traz metodologias inovadoras que visam esse fim e aborda temas como conservação da Amazônia, comunidades e territórios tradicionais, bioeconomia, Pagamentos por Serviços Ambientais e trabalho sob a ótica de gênero, desde uma perspectiva interseccional. Isso significa considerar as diferentes desigualdades e sobreposições de opressões que existem em nossa sociedade, levando em conta os diversos marcadores sociais da diferença.

A **perspectiva interseccional** reconhece que mulheres indígenas, mulheres quilombolas, mulheres negras, mulheres da periferia, mulheres agricultoras, mulheres LGBTQIA+, mães solteiras e chefes de família são impactadas de formas distintas. Portanto, este Caderno busca compreender essas múltiplas dimensões e promover ações que levem em conta a diversidade de experiências e desafios enfrentados pelas mulheres em suas diferentes realidades socioeconômicas e culturais.

Finalmente, este material visa contribuir para as ações de desenvolvimento socioambiental no contexto brasileiro, sob o importante olhar para as mulheres, meninas, anciãs e demais grupos vulneráveis. Entende-se que essa é uma conversa urgente, tornando-se cada vez mais necessária e buscada pelas principais organizações dedicadas às questões climáticas e à justiça ambiental.

Como este Caderno está organizado

Este Caderno está dividido em três seções principais:

A **seção I** introduz o conceito de gênero, fornecendo ao público uma definição geral sobre o termo. Primeiramente é apresentado o conceito de gênero e, então, a discussão segue a partir de um olhar interseccional, isto é, articulando a teoria de gênero com questões específicas das populações rurais e dos povos e comunidades tradicionais.

A **seção II** oferece recomendações de ações e medidas para abordagem de gênero nos programas de inovação. São compartilhados dados e resultados de pesquisas que enfocam a participação feminina no mercado de trabalho, principalmente nas áreas das ciências e tecnologias. Serão apresentados termos-chave que ajudam a entender o cenário envolvendo gênero e trabalho e exemplos de boas práticas de negócios no setor de inovação que promovem o protagonismo feminino.

A **seção III** fornece apoio ao trabalho de monitoramento, avaliação e comunicação com o foco em gênero e na participação das mulheres. Apresenta a estratégia denominada Integração da Abordagem de Gênero, metodologia transformadora das normas e assimetrias de gênero que pode ser adotada por gestores e gestoras de projetos, políticas e programas.

Os textos deste Caderno são de autoria da consultora de gênero do Projeto Floresta+ Amazônia. A seleção do conteúdo e a escrita dos textos foram gerados a partir de documentos, manuais, artigos e relatórios produzidos por especialistas que atuam junto a agências e organizações nacionais e internacionais de referência. Todas as referências utilizadas estão devidamente citadas nas notas de rodapé ou no corpo do texto deste Caderno, assim como estão disponíveis integralmente nas referências bibliográficas, ao final de cada seção.

Dado o volume de informações e a abrangência do assunto, a pesquisa se deteve no levantamento de dados secundários e consulta bibliográfica e documental envolvendo temas de interesse do Projeto Floresta+. O resultado da pesquisa consistiu em oferecer uma síntese do material consultado de forma didática e acessível para diferentes pú-

blicos. Sempre que possível, foram priorizados dados e estudos que enfocam a Região Amazônica.

O resultado deste Caderno apresenta um compilado cuidadosamente organizado e adaptado de dados e informações e é destinado a servir como ferramenta prática e recurso de consulta sobre a temática envolvendo gênero e meio ambiente.

Os objetivos gerais deste Caderno são:

- **Enquadramento conceitual como suporte para o treinamento em questões de gênero;**
- **Sensibilizar sobre a questão de gênero e sua relação com a gestão de florestas e mudanças climáticas;**
- **Fornecer ferramentas práticas e metodologias relacionadas à integração da perspectiva de gênero.**

Quando estava sendo construída uma ponte no Sri Lanka, a 'igualdade de gênero' foi incluída na pauta de considerações iniciais. O oficial de operações opinou que isso era desnecessário: 'Nossa tarefa é construir uma ponte; não precisamos lidar com questões de gênero', disse. No entanto, quando o instrutor apontou que a ponte também seria usada por mulheres e crianças, e não apenas por homens dirigindo seus carros, chegou-se ao acordo de construir uma passagem de pedestres sobre a ponte. >>

Fonte: Margot Wallström em discurso de abertura durante o Colóquio de Monróvia sobre Gênero e Alterações Climáticas 2009.



SEÇÃO I

Construindo e desconstruindo ideias

IMAGEM 1 - Projeto Floresta+ Amazônia

MÓDULO 1

1. Introdução a gênero

A busca pela igualdade entre mulheres e homens em todos os aspectos da sociedade é essencial e representa o nível de maturidade política alcançado pela sociedade. Para que seja possível articular melhor essa problemática, é primordial chegar a entendimentos comuns e alinhados, especialmente quanto ao significado de alguns termos centrais, dentre os quais o conceito de gênero se configura como um dos mais importantes.

Nesta seção, será feita uma rápida passagem explanatória por alguns termos úteis que demarcam esse universo temático. O conceito de gênero será o fio condutor dessa discussão tão complexa quanto importante, que trata das desigualdades entre homens e mulheres, mas também das muitas outras assimetrias que constituem as relações sociais de um modo mais amplo.

1.1 Gênero: uma categoria crítica de análise social

Ao longo do texto, destacam-se alguns dos principais conceitos relacionados ao gênero (figura 3). Uma breve descrição do significado de cada um desses termos também está disponível no Glossário, o qual indica definição mais detalhada de um termo, palavra ou expressão utilizados no texto. Tornar-se familiarizado com o universo conceitual dos estudos de gênero é fundamental para a compreensão do conteúdo deste Caderno de Ferramentas.



FIGURA 3 - Conceitos-chave para gênero.

FONTE: ONU-REDD (2021)

O conceito de **gênero** é um dos mais importantes marcadores que estrutura e organiza as relações sociais em todas as sociedades. Como uma categoria de análise social, as dinâmicas de gênero influenciam não apenas as relações familiares e de trabalho, mas também podem contribuir para a compreensão da distribuição de riqueza no mundo, por exemplo.

Um dos pressupostos mais básicos relativos a este conceito consiste em diferenciar sexo biológico (características anatômicas e fisiológicas que identificam uma pessoa como mulher ou homem) das **características sociais** (conjunto de comportamentos, atitudes, atributos que são mutáveis e dinâmicos, pois respondem a um quadro social construído e a um tempo específico).

A partir dessa distinção fundamental, emerge de maneira quase automática e intuitiva um entendimento de que o gênero é uma manifestação pertencente à diferença sexual. No entanto, os estudos de gênero têm se empenhado em estabelecer uma perspectiva mais relacional, isto é, menos ancorada na descrição das diferenças entre homens e mulheres, e mais intrinsecamente ligada à observação e análise das relações sociais e de poder – seja entre homens e mulheres, entre mulheres ou entre homens.

Em resumo, nos estudos de gênero, é mais relevante entender as relações de poder e as desigualdades sociais causadas por percepções e construções específicas sobre as diferenças entre os sexos do que simplesmente identificar essas diferenças.

Nesse sentido, entender o conceito de gênero é útil para compreender como grupos e indivíduos interagem com instituições. Além disso, é importante para entender melhor como mudanças climáticas, desastres naturais, pobreza, migração e outros temas afetam as pessoas a partir de uma abordagem que considera as diferenças. Gênero é uma maneira ampla de analisar como a sociedade funciona e como isso afeta diferentes grupos, indivíduos e comunidades.

Na formulação do PNUD, gênero é definido em termos de um conjunto de atributos, oportunidades e relacionamentos entre homens e mulheres que são:

- **Socialmente construídos e aprendidos por meio de processos de socialização;**
- **Específicos de cada contexto/tempo e são mutáveis;**
- **Determinantes do que se espera e do que é permitido e valorizado em uma mulher ou em um homem em um determinado contexto;**
- **Definidores das responsabilidades atribuídas aos homens e mulheres, do acesso e controle sobre recursos, bem como das oportunidades de tomada de decisão;**
- **Relacionados às questões de classe, raça, nível de pobreza, grupo étnico e idade.**

Gênero é um conjunto de atributos e oportunidades sociais associados a ser homens e mulheres e às relações entre mulheres e homens e meninas e meninos, bem como às relações entre mulheres e entre homens. (UNDP, 2001)

É crucial entender que as ideias que a sociedade tem sobre como homens e mulheres devem agir e o que devem fazer são moldadas ao longo do tempo e em diferentes lugares, por meio da maneira como fomos ensinados (processos de socialização). As construções de gênero são influenciadas e dependem de um conjunto de valores e crenças específicos de um determinado momento e contexto cultural. São noções que mudam ao longo do tempo e variam de acordo com o lugar e a situação.

As construções de gênero podem gerar conflitos dentro da família e da comunidade onde se vive; podem também estar relacionadas a índices de violência praticada contra mulheres e meninas, assim como afetam os homens e meninos.

O desempenho, a conformidade e as sanções sobre os indivíduos para que venham a aderir às expectativas de gênero estão sujeitos a fortes pressões sociais e familiares. Toda quebra de expectativas de gênero é um acontecimento crítico para maioria das sociedades e pode resultar em violências de gênero que podem ser tanto simbólicas, como físicas – como é o caso do feminicídio.

Estatisticamente, mulheres sofrem mais com a violência de gênero, particularmente nas sociedades em que as desigualdades entre homens e mulheres são mais marcantes.

Para saber mais...

Um dos direitos humanos mais violados em várias partes do mundo é o da mulher, apesar das várias declarações, políticas, diretrizes e dos compromissos assumidos por muitos países em relação à garantia dos seus direitos. Os marcos mais importantes em relação a essa garantia incluem a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU (1984), a 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher (CONFERÊNCIA, 1995) e a Conferência Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (CONVENÇÃO, 1995). Estima-se que 12 milhões de mulheres são vítimas de violação, violência física ou perseguição por seu parceiro íntimo a cada ano e têm de duas a três vezes mais probabilidade que os homens de experimentar lesões por essas violências sofridas.

Fonte: NJAINE (2018).

Como as relações de gênero estão organizadas influencia e reforça as relações de poder entre indivíduos e grupos. As discrepâncias no valor social atribuído a homens e mulheres estabelecem hierarquias entre eles, as quais frequentemente privilegiam e conferem mais poder aos homens (e tudo o que está associado a eles).

No entanto, os homens que não se conformam às normas tradicionais de masculinidade em termos de comportamento, orientação sexual, identidades e/ou expressão de gênero (ver Glossário) também podem enfrentar desvantagens e exclusão social.

A desigual distribuição de oportunidades e recursos, juntamente com as disparidades nas condições e posições sociais entre mulheres e homens, que são influenciadas por normas e expectativas de gênero, revelam a existência de lacunas de gênero.

Lacunas de gênero geralmente são reveladas por meio da análise de dados de gênero que apontam a extensão das desigualdades.

Em todas as sociedades existem diferenças e desigualdades tanto entre mulheres e homens, assim como entre as mulheres e entre os homens. Essas disparidades são observadas nas responsabilidades atribuídas, nas atividades desempenhadas, no acesso e controle de recursos, assim como nas oportunidades de participação na tomada de decisões na esfera pública. Portanto, as construções de gênero são parte de um comple-

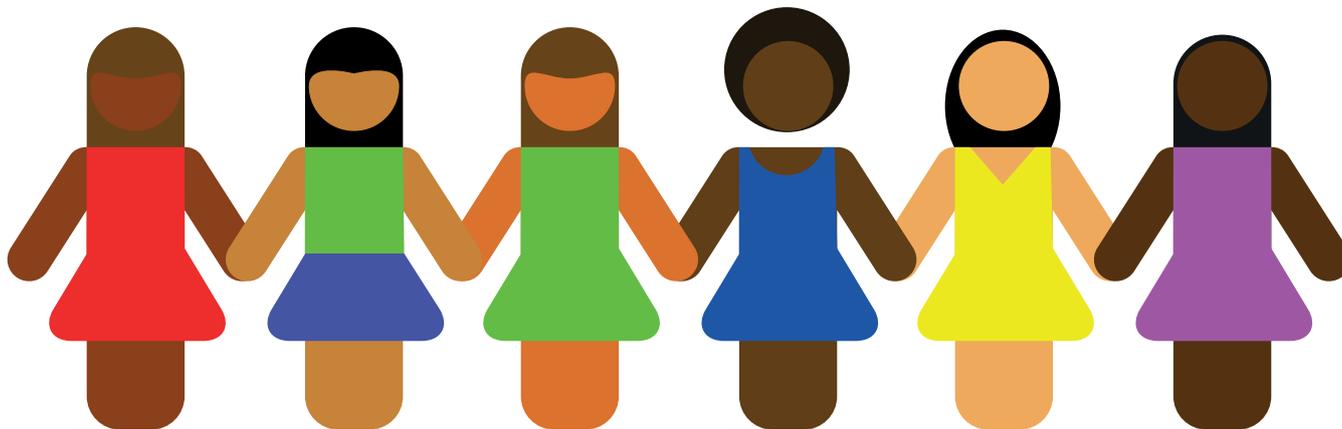
xo sociocultural, que deve ser considerado juntamente com outros marcadores, tais como classe social, raça, nível de pobreza, grupo étnico, idade/geração, entre outros (ver no Glossário: interseccionalidade).

1.2. Igualdade ou diferença?

Por **igualdade de gênero**, entende-se o estado de ser igual em direitos, status, responsabilidades e oportunidades, independentemente do sexo ou da identidade e/ou da expressão de gênero de uma pessoa ou um grupo. Quando isso não está garantido, busca-se através da luta pela igualdade de gênero que o pleno acesso a direitos e oportunidades não dependam do sexo, identidade ou expressão de gênero de um indivíduo.

Por igualdade não se pretende eliminar as diferenças, mas garantir que direitos, responsabilidades e oportunidades não dependam de uma pessoa ter nascido homem ou mulher. A igualdade entre mulheres e homens é vista tanto como uma questão de direitos humanos como como uma condição prévia e um indicador do desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

Por **equidade de gênero** reconhece-se que os indivíduos possuem necessidades diferentes. Assim, para se alcançar plenamente a igualdade, é preciso identificar e abordar as diferenças que trazem desvantagens sociais para alguns indivíduos. A partir desse enfoque, é possível conferir



um tratamento justo para homens e mulheres, atento às suas especificidades e demandas. A equidade de gênero é, portanto, um meio para alcançar a igualdade.

Com o intuito de assegurar a justiça, a **ação afirmativa** (ver Glossário) é frequentemente empregada como uma estratégia para mitigar as disparidades de gênero. Essas iniciativas para promover a equidade de gênero geralmente têm um prazo definido, ou seja, duram até que as metas de igualdade de gênero sejam alcançadas.

A igualdade e a equidade entre mulheres e homens devem ser vistas tanto como uma questão de direitos humanos quanto como uma pré-condição e um indicador do desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

2. Trabalho produtivo e reprodutivo¹

[As mulheres] se percebem como coadjuvantes, principalmente na lavoura, mesmo que seja em tarefas específicas como a colheita de soja e aplicação de fertilizantes (...) essa participação é categorizada como "ajuda". (HERNANDEZ, 2010, p. 104)

Até o surgimento da abordagem feminista, a produção econômica e a **reprodução social** (ver

Glossário) faziam parte de sistemas diferentes. Foi preciso que a mulher passasse a atuar, simultaneamente nas duas esferas ("trabalhar fora" e cuidar da casa), para a sociedade começar a perceber a existência de uma exploração diferenciada do gênero feminino. Há um longo percurso nesse debate, mas o que nos interessa ressaltar é a forma como o trabalho doméstico foi se articulando com o tema dos **cuidados** (ver Glossário).

A concepção mais difundida de trabalho é aquela que o associa às atividades ligadas ao setor produtivo, historicamente dominado pelos homens. Por outro lado, as atividades entendidas como reprodutivas eram aquelas mais fortemente associadas às mulheres. Ainda que essas concepções estejam sendo revistas e transformadas na contemporaneidade, desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho, o que persiste como problemático na divisão sexual do trabalho é a hierarquia de valores entre as esferas produtivas e reprodutivas. Atribuir mais valor social e monetário ao trabalho produtivo e menor reconhecimento e valor aos trabalhos reprodutivos e de cuidado é tido como uma construção social das sociedades modernas e das economias industriais.

A partir de uma nova perspectiva, advinda dos movimentos feministas em todo o mundo, iniciou-se a produção de estudos acadêmicos sobre as diversas formas de ocupação das mulheres. A ideia solidificada de uma sociedade organizada

¹Texto adaptado e dados extraídos de LEONE et al (2018); e TEIXEIRA & FARIA (2018). Para mais informações ver artigo de HENRIQUEZ (2012).

em torno da família nuclear – um homem provedor e uma mulher reprodutora – foi sendo denunciada como um modelo que, além de não representar a sociedade como um todo – visto que um grande número de mulheres, sobretudo negras e periféricas, são as “chefes de família”² –, subestima a importância do trabalho doméstico, imputando às tarefas de cuidado e reprodução social um lugar de menor valor e reconhecimento social e monetário. Apesar disso, as mulheres seguem realizando uma grande quantidade de trabalho, produzindo bens e serviços para a reprodução e o bem-estar da família.

Diferentes teóricas/os feministas³ vêm questionando o conceito universal de trabalho como atividade associada à produção e à economia de mercado. Para apoiar essa discussão, foi incorporada a noção de **Divisão Sexual do Trabalho**, que denuncia o modo como a separação entre esfera doméstica e produtiva, no âmbito das sociedades industriais modernas, contribui para invisibilização das mulheres e perpetuação das desigualdades de gênero, segundo explicam as pesquisadoras Helena Hirata e Daniele Kergoat.⁴

A divisão sexual do trabalho tem como base a premissa de que os afazeres domésticos realizados pelas mulheres – apesar de serem reconhecidos como uma forma de trabalho – faziam parte da sua identidade feminina. Por suas características biológicas, a mulher deveria assumir a responsabilidade de administração do lar, sobretudo se na família houvesse alguém com necessidade de cuidados. Por essa tarefa estar mais vinculada à maternidade, era comum elas receberem essa obrigação.

²Mais informações em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>

³Tais como María Ángeles Durán; Marilane Teixeira; Cristina Carrasco; Amartya Sen entre outras/os.

⁴HIRATA; KERGOAT (2007)

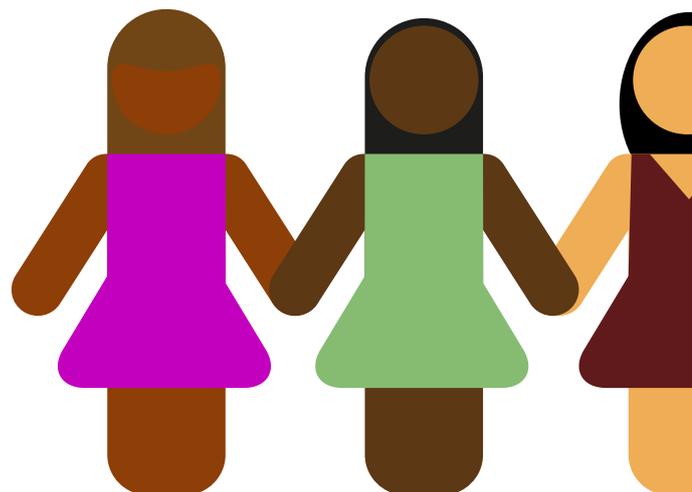
⁵FONTOURA; ARAÚJO (2016)

Esse tema foi alvo de estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e publicado, em 2016, com o título “O uso do tempo e gênero”⁵. O documento analisa as nuances e os aspectos da correlação entre a distribuição das tarefas durante o dia de homens e mulheres e as desigualdades de gênero. Os estudos de uso do tempo permitem trazer à luz a sobrecarga de trabalho realizado pelas mulheres e que, muitas vezes, nem as mulheres contabilizam como horas trabalhadas o período dedicado às atividades domésticas, muito menos em termos monetários.

Hirata e Kergoat (2007) sugerem, no entanto, dois princípios da divisão sexual do trabalho (Figura 4) que seriam válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.



FIGURA 4 - Divisão sexual do trabalho, em Hirata & Kergoat (2007)



2.1 Trabalho sociocomunitário

Além do trabalho produtivo e reprodutivo, reconhece-se ainda uma terceira forma de distribuição de tarefas ou atividades entre homens e mulheres, trata-se do trabalho sociocomunitário.

O quadro abaixo traz um resumo das formas de divisão do trabalho por gênero elaborado pelo MAYDS (2021, p. 17).

QUADRO 1 - Diferenças entre o trabalho produtivo, reprodutivo e sociocomunitário. FONTE: MAYDS (2021).

Trabalho produtivo	Trabalho reprodutivo	Trabalho sociocomunitário
Ações e processos cujo resultado proporciona benefícios materiais, tangíveis e remunerados. O trabalho produtivo está frequentemente associado ao ambiente externo ao lar.	Ações, tarefas e processos cujo resultado é a manutenção da vida dos membros do lar. O trabalho reprodutivo está frequentemente associado ao âmbito privado, doméstico.	Atividades e responsabilidades que são assumidas voluntária ou necessariamente para sustentar o tecido social, em benefício da comunidade.
Por exemplo: manejo de cultivos e criação de gado, emprego remunerado, produção de bens e serviços para comercialização, transformação de matérias-primas e qualquer atividade que resulte em uma contraprestação econômica.	Por exemplo: preparação de alimentos, tarefas domésticas, cuidados com outros membros da família, horticultura para autoconsumo, coleta de água e lenha, etc.	Por exemplo: participação em grupos e organizações, organização coletiva de atividades sociais e ativismo local, etc.



Para saber mais...

Trabalho e Gênero em contextos de Mudanças Climáticas

Em um contexto de mudança climática, as relações e papéis de gênero sofrem alterações decorrentes das mudanças nas condições ambientais.

Por exemplo, em cenários de escassez de água, à medida que os ecossistemas se degradam, a necessidade de abastecimento de água e alimentos e o aumento da incidência de doenças podem aumentar a carga de trabalho e esforço das mulheres, que tradicionalmente desempenham esse papel. Além de realizar as tarefas domésticas e de cuidado, elas provavelmente terão que dedicar mais tempo para buscar esses recursos em outras áreas. Assim, os efeitos das secas na segurança alimentar são uma questão com alto impacto nas relações de gênero e na distribuição do trabalho remunerado e não remunerado.

Fonte: MAyDS (2021, p. 18)

3. Acesso e controle de recursos: as barreiras de Gênero

O **acesso aos recursos** descreve as possibilidades, socialmente determinadas, de ter direitos e oportunidades para obter e usar recursos como meios de subsistência.

O **controle dos recursos** significa ter direitos, mas também o poder para decidir sobre seu uso, receber seus benefícios e participar de processos de tomada de decisão.

QUADRO 2 - OS TIPOS DE RECURSOS. FONTE: MAYDS (2021)

O que pode ser definido como recursos?	físicos (água, terra, gado, floresta)
	humanos (habilidades adquiridas, trabalho remunerado e não remunerado)
	econômicos (crédito, ferramentas, renda, tecnologias)
	políticos (capacidade de organização, liderança)
	sociais (educação, saúde, informação, organização)
	institucionais (serviços de extensão, consultoria)
	territoriais (infraestrutura, mercados, transporte, uso do tempo)

No contexto da gestão de florestas e mudanças climáticas, o acesso e o controle dos recursos estão condicionados principalmente aos processos relacionados ao acesso à terra, produção e comercialização.

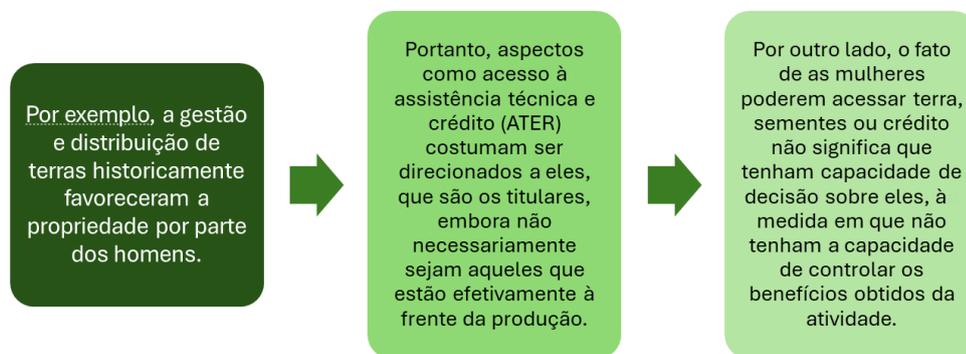


FIGURA 5 - Dinâmica envolvendo acesso e controle de recursos. FONTE: Mayds (2021)

Para uma compreensão prática das formas de divisão do trabalho por gênero, bem como para analisar como os recursos são distribuídos e organizados em um determinado contexto, recomenda-se o uso de ferramentas como a Análise de Gênero e a Paisagem de Gênero (ver Glossário). Essas ferramentas auxiliam na identificação de possíveis lacunas de gênero em áreas específicas, assim como em áreas de melhoria.



MÓDULO 2

1. Diálogos interculturais: gênero em contextos rurais e florestais

O público-alvo do Projeto Floresta+ Amazônia é constituído, principalmente, por pequenos produtores rurais, proprietários e possuidores de pequenos imóveis rurais, localizados na Amazônia Legal, grupos de PIPCT e suas organizações representativas, que residam em territórios coletivos reconhecidos ou que se associam para a execução de atividades produtivas tradicionais sustentáveis. Por se tratar de um público predominantemente rural, torna-se crucial compreender as particularidades dessa população, tendo em vista a diversidade de contextos rurais e florestais que conformam a Região Amazônica Brasileira.

O mundo rural é frequentemente percebido de maneira dicotômica, em contraposição ao ambiente urbano, e de forma simplista, como uma economia baseada na agricultura e lugar habitado por agricultores, que são divididos em pequenos, médios e grandes proprietários de terra. Essa perspectiva prevaleceu no pensamento social brasileiro até algumas décadas atrás. No entanto, o surgimento de novas agendas políticas trouxe à tona debates sobre identidades étnicas, questões de gênero, direitos territoriais e proteção ambiental e ecológica, que gradualmente formataram novas concepções de ruralidade, incorporando perspectivas trazidas por novos atores sociais, grupos, coletivos e organizações. O mundo rural passa a ser compreendido, então, não apenas em termos de agricultura e produção, mas também por sua diversidade cultural, social e econômica, e a partir da noção de **pluriatividade** (ver Glossário).

A proposta desse capítulo é apresentar brevemente o cenário sociocultural que compreende o que entendemos como "mundo rural" no Brasil, com ênfase nas territorialidades de povos e comunidades tradicionais da Amazônia Legal. Dado que esse cenário é amplo e diverso, tanto do ponto de vista sociocultural, quanto ambiental, o rural será referenciado a partir de seus diferentes contextos, buscando capturar as muitas ruralidades inscritas na imagem do "rural".

O objetivo desta seção é proporcionar uma compreensão dos contextos rurais e florestais, com foco nos aspectos socioambientais. A partir de uma abordagem interseccional em gênero será discutido em interlocução com as especificidades das populações rurais e tradicionais.

2. Populações indígenas e tradicionais, ênfase na noção de território

"Quem vai elaborar políticas públicas ou quem for elaborar um plano de desenvolvimento territorial, não pode pensar no território como algo único, tem que pensar primeiro nesta diversidade de gente, de jeito de fazer, de jeito de pertencer a um lugar..." (Depoimento de agricultora R. S., 2016, In: GODOI, 2018)

Em toda extensão territorial da Amazônia Legal está presente não apenas uma grande biodiversidade da fauna e flora, como uma diversidade sociocultural que abrange os indígenas, os caboclos, os pescadores artesanais, os remanescentes de comunidades quilombolas, os seringueiros e

muitos outros grupos. Esses segmentos sociais têm sido agrupados sob diversas categorias, como "comunidades", "povos", "culturas", que se fazem acompanhar de adjetivos como "tradicionais" ou "autóctones".

Considera-se que a relação desses grupos com os ambientes se configura mais do que uma simples ocupação de terras. O conceito de **territorialidade** é tido como mais apropriado quando falamos dos modos de vida e dos direitos desses povos, visto que **o termo dialoga com perspectivas locais, socioambientais e antropológicas que consideram os processos de construção dos territórios de uma forma mais ampla – envolvendo práticas, atribuição de significados, ancestralidade e relações que são essenciais para a reprodução dos modos de vida das populações tradicionais**. Tal concepção abre espaço para que os territórios tradicionais sejam compreendidos desde uma abordagem processual (histórica), identitária, com foco nas ações e interações entre pessoas e os ambientes.

Nos contextos rurais e florestais brasileiros se encontra uma diversidade de organizações camponesas, bem como de coletivos e populações tradicionais que se caracterizam, sobretudo, por formas de apropriações coletivas dos seus territórios. O controle das terras onde vivem não é sempre individual, mas marcado por regimes coletivos de propriedade, isto é, a terra comum pode pertencer aos vários grupos familiares ou à comunidade.

As comunidades e povos tradicionais são organizações ou coletividades que constituem relações ancestrais com a terra e compartilham de uma base física comum – um território. As particularidades históricas desses grupos, somadas aos seus modos de reprodução social e relação com o ambiente, no ponto de vista jurídico, têm lhes consagrado um conjunto de direitos, os quais, em 2007, foram promulgados através da

Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável de Povos e Comunidades Tradicionais – PNPCT.

A PNPCT conceitua as populações tradicionais como:

(...) grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição (BRASIL, 2007).

As formas de organização social e as práticas econômicas dos povos indígenas e comunidades tradicionais ainda que sejam particulares de cada grupo, compartilham características e enfrentam questões comuns. Seus meios de produção e sua sobrevivência cultural, social e econômica dependem fortemente:

- i. dos territórios que ocupam, aos quais estão profundamente ligados a partir de memórias ancestrais e por um sentimento de pertença;**
- ii. dos direitos consuetudinários distintos de acesso coletivo à terra e à exploração dos recursos naturais que reforçam as normas tradicionais e os laços de parentesco;**
- iii. do uso sustentável e manutenção dos recursos naturais de acordo com o amplo conhecimento da paisagem local que detêm e transmitem de geração a geração;**
- iv. das atividades produtivas que são historicamente diversificadas, em pequena escala, e impulsionadas por necessidades de consumo em vez de interesses acumulativos.**

Em conjunto, estas características convertem o modo de vida dessas populações em modos culturalmente distintos e seus territórios

em locais de preservação da biodiversidade e da sustentabilidade ambiental. Nessa esteira, entende-se que seus territórios desempenham um papel fundamental para o desenvolvimento local sustentável.

Os povos e comunidades tradicionais são grupos culturalmente diferenciados, que possuem condições sociais, culturais e econômicas próprias, mantendo relações específicas com o território e com o meio ambiente no qual estão inseridos. Respeitam também o princípio da sustentabilidade, buscando a sobrevivência das gerações presentes sob os aspectos físicos, culturais e econômicos, bem como assegurando as mesmas possibilidades para as próximas gerações.⁶

As relações específicas que esses grupos estabelecem com as terras tradicionalmente ocupadas e seus recursos naturais fazem com que os lugares onde se estabelecem sejam mais do que terras, ou simples bens econômicos, mas assumem a qualificação de territórios.

3. Agricultura familiar na Amazônia

Como uma importante forma de organização da produção, a agricultura familiar na Amazônia associa família, produção e trabalho nos diversos ambientes de produção terrestres e aquáticos. Os critérios utilizados pelos agricultores e agricultoras amazônicos para direcionar as decisões relati-

vas às atividades agrícolas na agricultura familiar não visam apenas à rentabilidade, mas principalmente atender às necessidades básicas da família. Os agricultores e agricultoras familiares amazônicos exercem uma pluralidade de atividades produtivas que são fundamentais para complementar seus rendimentos e suas necessidades de sobrevivência.

A agricultura familiar se baseia no conceito de "economia familiar", caracterizada pela existência de vínculos orgânicos entre a família e a unidade produtiva. A família seria, portanto, o espaço onde as interdependências se organizam, as quais são, muitas vezes, marcadas por relações patriarcais, que também se manifestam nas unidades de produção agropecuária.

Desde o início, as mulheres organizadas em movimentos autônomos de trabalhadoras rurais e movimentos mistos questionaram a ideia de família como unidade isenta de conflitos e desigualdades.

3.1 Sistemas Agroflorestais

A origem da agricultura amazônica está diretamente ligada aos indígenas, primeiros habitantes da região. Como conhecedores e detentores de uma rica herança sociocultural, estes povos foram e são incorporados aos novos grupos sociais que se estabelecem por meio do processo de ocupação da Amazônia. Desta forma, muitos agricultores e agricultoras familiares da Amazônia são, historicamente e tradicionalmente, pessoas indígenas, caboclos e ribeirinhos. O modo de vida desses

⁶ Fonte: FILHO & MENDES (2012)

⁷ BUTTO (2021)

grupos advém do conhecimento de suas próprias tradições sobre os ecossistemas de várzea e terra firme, do uso e manejo dos recursos naturais da região, conhecimento que foi adquirido e repassado através de gerações. As populações indígenas desenvolveram sistemas de manejo e produção que integram a agricultura aos diversos ambientes e recursos da região. Alguns desses sistemas são conhecidos como "agroflorestais".

As famílias dos pequenos agricultores da Amazônia praticam uma agricultura fortemente baseada nos Sistemas Agroflorestais. Esses sistemas são caracterizados pela diversificação e pelo estabe-

lecimento de mecanismos, habilidades e técnicas necessárias para uso e manejo da diversidade dos recursos naturais presentes na região.

Os Sistemas Agroflorestais representam uma alternativa agroecológica de produção fortemente presente entre agricultores e agricultoras familiares na Região Amazônica, principalmente no que se refere ao manejo florestal sob regime sustentável, à diversificação da produção e à garantia da geração de renda

Para saber mais...

Mulheres e Quintais Agroflorestais

Espaços como os quintais agroflorestais não recebem o devido reconhecimento de seu papel na agricultura familiar e camponesa. Eles são sistemas de produção integrada, também chamados de sistemas agroflorestais, e representam formas de uso e manejo da terra para uma produção pequena, mas contínua, com uma mistura de espécies agrícolas, florestais, que envolve ainda a criação de pequenos animais domésticos e animais domesticados.

A principal característica do quintal agroflorestal é a localização próxima à casa da família, geralmente situado nos fundos, podendo se estender pelas laterais até a entrada da casa. Também são caracterizados pela imensa variedade de plantas de uso múltiplo, desde espécies herbáceas, arbustivas ou arborescentes, servindo à família com alimentos, remédios, material de construção e outros tantos produtos e serviços.

Os quintais agroflorestais são considerados espaço de produção que asseguram complementação importante na dieta alimentar das famílias, além de possibilitarem geração de renda com a venda dos excedentes nos mercados locais e economia pela dispensa de compra de produtos fornecidos por ele, ofertados de forma variada e distribuída durante todo o ano.

As mulheres possuem papel fundamental para a reprodução da agricultura familiar amazônica, já que são a maioria nas atividades envolvendo esses sistemas, sendo quem planeja, implementa e cuida desse espaço que, de forma silenciosa, alimenta a família.

Tornar visível essa atividade amplamente desempenhada pelas mulheres, estruturar políticas que promovam igualdade de gênero para mulheres e oferecer suporte técnico para quintais agroflorestais é um caminho para construção do desenvolvimento rural sustentável com equidade de gênero.

Fonte: Quaresma (2015)

3.2. Gênero e a agricultura familiar

Estudos feitos pelo Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA,⁷) em 2003⁸, apontam a agricultura familiar como estratégia de sobrevivência, abrangendo, em grande escala, a força de trabalho feminina. Nos debates sobre a agricultura familiar e camponesa há várias reflexões que mostram a contribuição das mulheres na produção agroalimentar, na agroecologia e manejo sustentável dos recursos naturais, no associativismo solidário, entre outros, como demonstram os dados a seguir:

- ▶ **O Censo Agropecuário (CA) 2017 trouxe um universo de 5,07 milhões estabelecimentos agropecuários, sendo 81,3% (4,11 milhões) sob gestão masculina e 18,7% (946 mil) sob gestão feminina, considerando todas as formas de direção;**
- ▶ **Os estabelecimentos da Agricultura Familiar (AF) dirigidos por mulheres representavam, em 2017, 19,7% enquanto os de Não Agricultura Familiar (NAF) eram 15,2%, sendo a Região Norte com 19,4% no total e 20,2% da AF;**
- ▶ **Segundo cor e raça, as mulheres negras/pardas dirigem 62% dos estabelecimentos da AF dirigidos por mulheres, seguidas de 35% de mulheres brancas. As mulheres indígenas representavam 2% dos estabelecimentos enquanto as mulheres amarelas 1%.**

Outros dados¹⁰:

- ▶ **Embora realizem diversas atividades, trabalhadoras rurais representam 64% do total das mulheres brasileiras que não recebem remuneração;**
- ▶ **Somente um terço das mulheres que habitam o campo tem uma ocupação formalmente reconhecida, com a maioria sendo considerada somente um apoio (FAO, 2011 & IBGE, 2006);**
- ▶ **As mulheres são responsáveis pela renda de 42,4% das famílias do campo no Brasil (IBGE, 2010);**
- ▶ **Análises recentes da FAO mostram que mulheres rurais são responsáveis por 45% da produção de alimentos no Brasil e nos países em desenvolvimento;**
- ▶ **Cerca de 90% do que as mulheres lucram no campo é reinvestido na educação e no bem-estar da família;**
- ▶ **Somente 20% de mulheres são proprietárias das terras onde trabalham.**

É possível inferir a partir desses dados que dar visibilidade e reconhecimento às mulheres nas atividades produtivas incide em benefícios para o bem-estar delas, e, em um contexto mais amplo, contribui para o desenvolvimento rural sustentável e para a equidade social e econômica de homens e mulheres.

⁸Mais informações em: LISBOA et al (2010).

⁹As formas de direção consideradas no CA 2017 são: Produtor(a) titular diretamente, Casal (codireção), Produtor(a) titular através de um encarregado ou pessoa com laços de parentesco com o mesmo, Administrador(a), Produtores (explorações comunitárias), Outra pessoa.

¹⁰Fonte: GIZ (2019).

Para saber mais...

Cadernetas agroecológicas

A Caderneta Agroecológica é um instrumento político pedagógico elaborado para que, de forma simples e de fácil compreensão, seja possível mensurar, visibilizar o trabalho das agricultoras agroecológicas e, ainda, contribuir para a promoção da sua autonomia e empoderamento.

Criada pelo Centro de Tecnologias Alternativas da Zona da Mata (CTA-ZM) em parceria com o Movimento de Mulheres da Zona da Mata e Leste de Minas em 2011, a partir do Programa de Formação Mulheres e Agroecologia, a Caderneta foi desenvolvida, a princípio, como um instrumento de formação para empoderar as mulheres, a partir da visibilidade do seu trabalho e da sua contribuição na renda e na economia familiar.

A Caderneta se revelou um eficiente instrumento de monitoramento da produção das mulheres, valorando a sua produção, até então invisível, para o autoconsumo, trocas, doações e venda de produtos. O monitoramento e a visibilidade de sua produção para diferentes relações socioeconômicas destacam a contribuição fundamental das mulheres para a garantia da segurança alimentar das famílias, além de visibilizar suas práticas sustentáveis e o trabalho de cuidado com a natureza, a preservação da agrobiodiversidade e a reprodução da vida.

Apresentada em um formato simples, a Caderneta possui quatro colunas para organizar as informações sobre a produção das mulheres que registram cotidianamente a destinação do que foi produzido. Ou seja, nela são registrados o que foi vendido, o que foi doado, o que foi trocado e o que foi consumido de tudo o que é cultivado nos espaços de domínio das mulheres, nas unidades produtivas da agricultura familiar e camponesa ou nos seus agroecossistemas.

Fonte: Texto adaptado de RODY & TELLES (2021). Mais informações em CARDOSO et al (2019).



4. Gênero nas concepções indígenas

A pesquisadora Maria Helena Ortolan Matos (2012), no artigo *"Mulheres no movimento indígena: do espaço de complementariedade ao lugar da especificidade"*, analisa o espaço político das mulheres na trajetória do movimento indígena na Amazônia Legal Brasileira. A autora observa que, diferente do posicionamento assumido por feministas brancas/não indígenas, as mulheres indígenas se posicionam no movimento indígena de forma complementar à luta das lideranças indígenas masculinas. Sendo assim, a especificidade do protagonismo feminino indígena é afirmar seu compromisso com o movimento indígena como mais amplo, o que sugere que a luta das mulheres indígenas não se define, exclusivamente, por atender aos interesses e demandas femininas.

Na trajetória dos movimentos indígenas, foram sendo criados espaços próprios para as mulheres e organizações de mulheres, como é o caso da União das Mulheres Indígenas da Amazônia Brasileira (UMIAB). Mas, apesar da histórica presença feminina no movimento mais amplo, foi apenas nos últimos anos que a perspectiva de gênero foi incorporada na agenda política indigenista. Essa incorporação, no entanto, não significou necessariamente enxergar as relações entre homens e mulheres indígenas, assim como a questão da desigualdade entre os sexos, sob a mesma ótica dos brancos (ou dos não indígenas). Por exemplo, temas como desigualdade salarial e protagonismo político feminino, ambos domínios da chamada "esfera pública", podem vir a ter entendimentos distintos, tencionando questões da tradição e da modernidade. São temas que precisam ser relativizados em diálogo com populações indígenas e tradicionais.

No referido artigo, Matos (2012) argumenta sobre a necessidade de reposicionar o olhar analítico

quando lidamos com gênero em contextos étnicos, pois assim é possível "enxergar a diferença de perfis entre as esferas pública e privada quando vivenciadas nas sociedades indígenas e as mesmas esferas quando vivenciadas nas sociedades não indígenas" (p. 146).

Para dar continuidade à discussão, segue um resumo dos *principais pontos abordados no artigo*¹¹:

Nas sociedades indígenas, os espaços públicos não são exclusivos para assuntos coletivos da aldeia. Estudos etnográficos trazem registros da existência de participação mais intensa de mulheres indígenas em discussões coletivas realizadas em outro tipo de espaço social, o "doméstico", entendida no contexto moderno e da sociedade ocidental como esfera "privada".

É preciso considerar que, na organização social dos povos indígenas, o espaço doméstico também funciona como esfera política, ou seja, decisões e ações nele tomadas podem provocar impactos na vida coletiva da unidade social mais ampla (seja a "comunidade" ou a "aldeia") e não somente na unidade familiar. Diversos dados etnográficos têm revelado que relações estabelecidas em espaços indígenas de perfil doméstico não costumam se opor às relações mantidas em espaços públicos mais amplos. Nessa perspectiva, estamos lidando com experiências que, apesar de serem vivenciadas em esferas sociais distintas, comportam-se como complementares e não como adversárias ou mesmo excludentes entre si.

Nas sociedades indígenas, a *intermediação interlocutiva* e a *guerra* com os(as) *Outros(as)* (indígenas de outros grupos, agentes não indígenas da sociedade e do Estado brasileiros) fazem parte da esfera pública do universo masculino. Por muitos anos, entre os

¹¹Texto adaptado de MATOS (2012)

povos indígenas no Brasil, o papel político de interlocução e representação do grupo doméstico em espaços públicos, dentro e fora da aldeia, foi exercido pelos homens com certa exclusividade. Por estarem diretamente ligadas às atividades do espaço doméstico, o poder participativo das mulheres nas tomadas de decisão coletiva da aldeia está diretamente ligado ao caráter político da esfera doméstica. No entanto, a situação mudou significativamente, nos últimos anos.

O maior contato dos indígenas com órgãos estatais, com diversas organizações não governamentais (ONGs) e outras agências externas aumentou a importância do papel de intermediação interlocutiva e representativa com o mundo de fora da aldeia e, conseqüentemente, o prestígio e o poder dos homens nas decisões coletivas, devido ao espaço público de negociação pertencer tradicionalmente ao universo masculino.

Mediante a atual situação de supervalorização da esfera pública no contexto das relações interétnicas e intergrupais e os conseqüentes desajustes nas relações de gênero, as mulheres indígenas passaram a se preocupar, cada vez mais, em ocupar os diversos espaços públicos, tanto no campo de ação da política indigenista como também da política indígena. Essa participação tem sido definida por elas mesmas como complementar à participação masculina e não como estratégia de desbancar o lugar dos homens.

No Brasil, o movimento indígena agregou homens e mulheres em agendas reivindicativas coletivas pelas quais os grupos étnicos demandam do Estado brasileiro seus direitos de serem cidadãos diferenciados. Nos primeiros momentos de articulação do movimento indígena, as mulheres acompanhavam os homens (seus pais, maridos ou filhos) em encontros e assembleias, mas

sem muito se exporem publicamente na condução das discussões e deliberações coletivas. Na grande maioria das vezes, o espaço público das plenárias era ocupado por falas masculinas, com os homens assumindo para si o papel de líderes e dirigentes do movimento indígena. As mulheres, por sua vez, desempenhavam nessas reuniões ampliadas o papel de articulação na esfera doméstica, participando de conversas paralelas e, aparentemente, secundárias às atividades discursivas masculinas.

Somente nos últimos anos, as mulheres indígenas formularam demandas específicas ao gênero feminino, como cuidados com a saúde reprodutiva e criação dos/as filhos/as, combate à violência contra mulheres (em decorrência do alcoolismo), reivindicação por maior participação feminina nos espaços públicos indígenas e indigenistas, maior oportunidade de capacitação das mulheres indígenas, entre outras demandas. Nas experiências contemporâneas das mulheres indígenas no Brasil, nos variados espaços de inserção e atuação, desde o nível comunitário até aqueles do contato e diálogo com a sociedade nacional e internacional.

Assim como muitos dos líderes homens do movimento indígena no Brasil, a grande maioria das mulheres que se afirmaram como lideranças nos espaços públicos interétnicos foram aquelas com maior experiência de vida urbana. É bastante compreensível, considerando-se que, para atuar politicamente no campo indigenista, os/as representantes indígenas necessitam ter conhecimentos específicos para lidar com o funcionamento do Estado brasileiro (nas suas diversas instâncias, federal, estadual e municipal), a organização da sociedade nacional (composta por diversas categorias sociais, econômicas, profissionais, geracionais e de gênero) e com políticas internacionais.

Fonte: Matos (2012, p. 140-171).

Glossário

• GÊNERO

Gênero se refere a características, funções, deveres e responsabilidades culturalmente ou socialmente atribuídos a mulheres, homens, meninos e meninas. Refere-se aos atributos e às oportunidades sociais associados a ser homem e mulher e às relações entre mulheres e homens e meninas e entre homens. Gênero é aprendido por meio de processos de socialização, mas também envolve interesses, anseios dos indivíduos e a possibilidade de decidirem sobre seus corpos. Específicos de cada contexto/tempo, uma das características do gênero é que ele é altamente mutável.

Antes de ser um marcador de diferenças sociais, o conceito de gênero deve ser entendido como uma ferramenta analítica fundamental para a compreensão dos processos sociais. Se trata de um conceito relacional, não se limita por isso apenas às mulheres ou aos homens, mas abrange as relações que se estabelecem entre os grupos sociais e as instituições, e como essas relações são construídas socialmente.

Através do prisma do conceito de gênero, as questões relacionadas às desigualdades e assimetrias entre homens e mulheres tornam-se objeto de análise e das políticas públicas. A análise das relações de gênero deve vir sempre acompanhada de uma perspectiva interseccional e pela consideração das dinâmicas de poder presentes entre os diferentes grupos sociais.

• SEXO

É atribuído no nascimento com base em indicadores biológicos, incluindo hormônios, cromossomos sexuais, órgãos reprodutivos internos e genitália externa.

Sexo e gênero são comumente confundidos, o que contribui para crenças errôneas generalizadas de que práticas culturais, papéis e normas em torno de gênero são determinados biologicamente e, portanto, não podem ser alterados.

• IDENTIDADE E/OU EXPRESSÃO DE GÊNERO

Compreende o modo como os indivíduos vivem seu próprio gênero, bem como o que eles chamam a si mesmos. A identidade e/ou expressão de gênero de uma pessoa pode ou não estar alinhada com o sexo biológico atribuído no nascimento. Ao contrário da identidade de gênero, a expressão de gênero é observável para os outros, inclui como as pessoas mostram seu gênero por meio de roupas, aparência, comportamento, pronomes pessoais de gênero, entre outras formas de expressão. A expressão de gênero de um indivíduo não implica automaticamente em sua identidade de gênero. Os indivíduos podem optar por mudar sua expressão de gênero ao longo do tempo ou com base em circunstâncias em que se sintam confortáveis ou seguros.

• INTERSECCIONALIDADE

Perspectiva que reconhece as experiências concretas de desigualdade que resultam da interação do gênero com outros marcadores sociais da diferença. Esses marcadores incluem, entre outros, raça, classe, idade, casta, religião, habilidade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, localização geográfica, etc. Quando esses marcadores interagem com o gênero, surgem formas compostas de discriminação que amplificam as limitações e oportunidades individuais das pessoas. Em vez de definir homens e mulheres como grupos homogêneos, uma abordagem interseccional reconhece e trabalha para

entender as diferenças dentro e entre grupos de homens e mulheres e indivíduos, e como essas diferenças, constituídas por uma variedade de marcadores que os atravessam, criam oportunidades e acesso a recursos desiguais.

• REPRODUÇÃO SOCIAL

O conceito de reprodução social surge em contraposição ao conceito de "produção", que define as atividades dentro das economias modernas que geram riqueza para a nação. Algumas teorias identificam no conceito de produção um viés androcêntrico, pois parte da ideia de que a riqueza é resultado do trabalho produtivo, o qual é realizado na arena pública. Assim, aquelas atividades realizadas no âmbito doméstico e privado deixam de ser entendidas como relevantes para a economia, por não serem produtivas e não gerarem riquezas.

Em resposta a esse entendimento, diferentes abordagens críticas às teorias econômicas neoclássicas passaram a utilizar o termo "reprodução social" para se referir ao trabalho e às atividades relacionadas ao campo do **"cuidado"** e do bem-estar, entendidos como tarefas que ocorrem no âmbito privado e doméstico e historicamente assumidas pelas mulheres. Outra característica que marca as atividades "reprodutivas" é o fato de não serem remuneradas ou, quando remuneradas, serem menos valorizadas monetariamente.

• VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Constitui-se em uma forma de opressão e crueldade nas relações entre homens e mulheres, enraizada nas estruturas sociais e reproduzidas no dia a dia, afetando principalmente as mulheres. Ela se manifesta como uma maneira de exercer dominação e está presente em todas as classes sociais, raças, etnias e faixas etárias. O machismo

naturalizado na socialização perpetua essa violência. A violência de gênero, que afeta principalmente as mulheres, é um problema de saúde pública e uma clara violação dos direitos humanos.

Se caracteriza por qualquer ato de agressão física, de relações sexuais forçadas e outras formas de coerção sexual, maus tratos psicológicos e controle de comportamento que resulte em danos físicos ou emocionais, perpetrado com abuso de poder de uma pessoa contra a outra, em uma relação marcada pela desigualdade e pela assimetria entre gêneros. Pode acontecer nas relações íntimas entre parceiros, entre colegas de trabalho e em outros espaços da sociedade. Abrange a violência praticada por homens contra mulheres, por mulheres contra homens, entre homens e entre mulheres. Nas relações de gênero, além da violência física ocorre a violência simbólica.¹²

• AÇÃO AFIRMATIVA

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.¹³

¹² Adaptado de NJAINE (2020)

¹³ Conteúdo extraído e adaptado do site: <https://gema.iesp.uerj.br/>

• CUIDADO

O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, é definido como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem.¹⁴

• PLURIATIVIDADE¹⁵

A pluriatividade se refere à emergência de situações sociais em que os indivíduos que compõem uma família com domicílio rural passam a dedicar-se ao exercício de um conjunto variado de atividades econômicas e produtivas, não necessariamente ligadas à agricultura e ao cultivo da terra, e cada vez menos executadas dentro da unidade de produção.

Unidades familiares pluriativas se referem àquelas em que uma parte dos membros das famílias residentes no meio rural se dedica a atividades não agrícolas, dentro ou fora das propriedades.

• ANÁLISE DE GÊNERO

Analisa as diferenças nas vidas de mulheres e homens, incluindo aquelas que levam à desigualdade social e econômica para as mulheres. É uma ferramenta para coletar dados de forma sistemática que podem ser usados para examinar essas diferenças, os diferentes níveis de poder que possuem, suas necessidades, restrições e oportunidades diversas, e o impacto dessas diferenças em suas vidas. Essa compreensão é então aplicada no desenvolvimento de políticas e serviços sociais para abordar as desigualdades e diferenças de poder entre homens e mulheres.

• PAISAGEM DE GÊNERO¹⁶

Trata-se de uma abordagem importante a ser adotada por pessoas e grupos que atuam na área

ambiental, de modo que comecem a basear suas iniciativas em uma abordagem holística da paisagem. Essa abordagem leva em consideração tanto os aspectos ambientais quanto os sociais relacionados de uma região/local. Isso significa que, assim como se dedicam esforços para descrever detalhadamente as características geoambientais do local onde a iniciativa será implementada, também devem ser descritas minuciosamente as características sociais do local relacionadas ao gênero.

Muitos dados sociais e ambientais compartilham semelhanças, o que permite antecipar as características do local onde a iniciativa será realizada e fornecer dados para elaborar as linhas de base que permitirão monitorar e avaliar os impactos sociais e ambientais da iniciativa.

Por exemplo, ao descrever as atividades produtivas que acontecem em uma determinada paisagem, uma abordagem holística incluiria identificar também as atividades realizadas pelos homens e pelas mulheres, assim como onde eles e elas estão mais presentes, quais recursos cada grupo (mulheres, homens, meninas, meninos, idosos, etc.) obtém dessa paisagem, quais conhecimentos são produzidos e como esses conhecimentos são distribuídos em termos de gênero/geração/raça/etnia, etc.

¹⁴ Referência: KERGOAT (2016)

¹⁵ Referência: SCHNEIDER (2009).

¹⁶ Extraído de documento "Aprender de Género y Bosques. Módulo de Capacitación para Integrar el Género en las Iniciativas Forestales en Costa Rica" (2019), disponível através do link: <https://reddcostarica.net/publicacion/aprender-de-genero-y-bosques-modulo-de-capacitacion-para-integrar-el-genero-en-las-iniciativas-forestales-en-costa-rica/>

Referências bibliográficas

ALENCAR, E. **Gênero e trabalho nas sociedades pesqueiras**. In: FURTADO, L. et al (orgs). Povos das águas: realidade e perspectivas na Amazônia. Belém: Museu Paraense Emílio Goeldi, 1993.

BRASIL. LEI Nº 6040, DE 07 DE FEVEREIRO DE 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6040.htm

BRASIL. LEI Nº 12.651, DE 25 DE MAIO DE 2012. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12651.htm

BUTTO, A.; HORA, K.; NOBRE, M. **As mulheres no censo agropecuário 2017. Mudança Climática, Energia e Meio Ambiente**. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. 2021. Disponível em <https://www.embrapa.br/documents/1355154/69822227/HORA%2C+NOBRE+E+BUTTO+CENSO+2017.pdf/f391dda1-c8f8-8-6e51-117f-f221042e5a0e>

CARDOSO, E. et al. **Guia metodológico da caderneta agroecológica**. Recife: FIDA, 2019. Disponível em <http://portalsemiar.org.br/wp-content/uploads/2019/06/Guia-de-uso.pdf>

CONNEL, R; PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva Global**. Compreendendo o gênero – da esfera pessoal à política – no mundo contemporâneo. 3ª ed. Ed. Inversos. São Paulo, 2015.

ENRÍQUEZ, C. R. **Análise econômica para a igualdade: as contribuições da economia feminista**. IN: JÁCOME, M. L.; Villela, S. (orgs). Orçamentos Sensíveis a Gênero. ONU Mulheres. Brasília. 2012. Disponível em https://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/orcamentos-conceitos.pdf

FILHO, A. C.; MENDES, B. V. **Direitos dos Povos e Comunidades Tradicionais**. Coordenação de Inclusão e Mobilização Sociais (CIMOS) - Ministério Público de Minas Gerais (MPMG). Disponível em https://www.caa.org.br/media/publicacoes/PUBLICACAO_ESPECIAL_DIREITOS_DOS_POVOS_E_COMUNIDADES_TRADICIONAIS_oibAP6o.pdf

FONTOURA, N.; ARAUJO, C. (Orgs). **Uso do tempo e gênero**. UERJ. SPM. IPEA. Rio de Janeiro. 2016. Disponível em <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8034/1/Uso%20do%20tempo%20e%20g%C3%aanero.pdf>

GIZ – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). **Igualdade entre homens e mulheres em projetos de atividades produtivas sustentáveis apoiados pelo Fundo Amazônia**. Rio de Janeiro. 2019. <https://www.fundoamazonia.gov.br/export/sites/default/pt/galleries/documentos/biblioteca/GIZ-Estudo-genero.pdf>

GODOI, M. P. et al (orgs) **Diversidade do campesinato: expressões e categorias: construções identitárias e sociabilidades**, Editora UNESP. V. 1. Brasília, DF: Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural, 2009.

GODOI, E. P.; AGUIAR, V. V. P. **Mulheres e territórios vividos em contextos rurais: um olhar sobre a política de desenvolvimento territorial.** Dossiê Desenvolvimento, Poder, Gênero e Feminismo. Cadernos Pagu (52). UNICAMP, SP. 2018.

HERNANDÉZ, C. O. **Reconhecimento e autonomia: o impacto do Pronaf-Mulher para as mulheres agricultoras.** IN: SCOTT, P. et al (orgs). Gênero e geração em contextos rurais. Ilha de Santa Catarina : Ed. Mulheres. 2010. Disponível em https://www.ufpe.br/documents/1016303/1020379/genero+e+gera_o+em+contextos+rurais.pdf/171b01b8-2ded-48dc-9639-8e7e34c7bbcc

HIRATA, H; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa. V.37 N.132. 2007. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBW-Q/?format=pdf&lang=pt>

HUGUENIN, F. P.; MARTINEZ, S. A. **Mulheres da Pesca: Invisibilidade e Discriminação Indireta no Direito ao Seguro-Desemprego.** In: Dossiê Temático "Igualdade e Diferença: Dilemas e Desafios do Uso de Categorias Identitárias para a Promoção dos Direitos Fundamentais de Minorias Políticas". RDP, Brasília, Volume 18, n. 97, 645-667, jan./fev. 2021
https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5038/pdf_1

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Manual do Recenseador.** Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em https://censoagro2017.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/6c44a-a115ea21f3d87723af72526b980.pdf

IBGE: **Estatísticas de Gênero. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil.** Estudos e Pesquisas. Informação demográfica e Socioeconômica. No. 38. 2ª Ed. 2021. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf

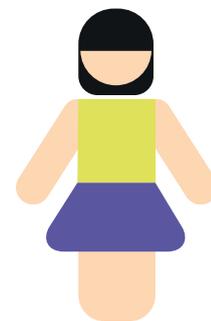
JÁCOME, M. L.; VILELA, S. (org) **Orçamentos Sensíveis a Gênero: Conceitos.** Brasília. ONU Mulheres, 2012.

KERGOAT, D. 2016. **O Cuidado e a Imbricação das relações sociais. Gênero e trabalho no Brasil e na França; perspectivas interseccionais.** São Paulo: Boitempo. 1 ed.

LEONE, E. T.; KREIN, J.D; TEXEIRA, M. O. (Orgs). **Mundo do Trabalho das Mulheres.** Ampliar Direitos e Promover a Igualdade. Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. CESIT. Campinas, SP: Unicamp. 2017. Disponível em https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web.livro_-1.pdf.

LISBOA, T. K; LUSA, M. G. **Desenvolvimento Sustentável com Perspectiva de gênero – Brasil, México e Cuba: mulheres protagonistas no meio rural.** Estudos Feministas. Florianópolis. 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/kX65LSrJQkx7CnYDQpCK39y/?format=pdf&lang=pt>

MATOS, M. H. **Mulheres no movimento indígena: do espaço de complementariedade ao lugar da especificidade.** IN: SACCHI, A.; GRAMKOW, M. N. (orgs). Gênero e povos indígenas. Coletânea de textos produzidos para o "Fazendo Gênero 9" e para a "27ª Reunião Brasileira de Antropologia. Rio de Janeiro. Brasília: Museu do Índio/GIZ/FUNAI. 2012. p 140-172. Disponível em http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/genero_povos_indigenas.pdf



MOREIRA, E. S.; HEBETTE, J. **Metamorfoses de um campesinato no Baixo Amazonas e Baixo Xingu paraenses.** IN: GODOI, E.P.; MENEZES, M. A; MARIN, R. A. (Orgs). Diversidade do campesinato: expressões e categorias Construções identitárias e sociabilidades. São Paulo. Ed. UNESP. Brasília, DF. V. 1. Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural (NEAD). 2009. Disponível em <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/20200/CDBR17069060p1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NJAINE, K., et al (eds). **Impactos da Violência na Saúde.** 4 ed. Rio de Janeiro: Coordenação de Desenvolvimento Educacional e Educação à Distância da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, ENSP, Editora FIOCRUZ, 2020. Disponível em <https://static.scielo.org/scielobooks/7yzzrw/pdf/njaine-9788575415887.pdf>

ONU. **Integrating a Gender Perspective into Statistics.** Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. Studies in Methods, Series F N.111. United Nations. NY. 2016. Disponível em <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>

ORTOLAN, M.H.. **Mulheres no movimento indígena: do espaço de complementariedade ao lugar da especificidade.** In: SACCHI, Ângela; GRAMKOW, Márcia Maria. Gênero e povos indígenas. Rio de Janeiro, Brasília: Museu do Índio/ GIZ/ FUNAI, 2012. p. 140 – 171

PNUD. **FACTSHEETS. Gender Mainstreaming: strategy for promoting gender equality.** 2001. Disponível em <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

QUARESMA, A.P. **Mulheres e quintais agroflorestais: a “ajuda invisível” aos olhos que garante a reprodução da agricultura familiar camponesa amazônica.** In: BUTTO et al (org). Coletânea sobre estudos rurais e gênero. 4ª. Ed. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário. 2015. <https://ctazm.org.br/bibliotecas/coletanea-sobre-estudos-rurais-e-de-genero-117.pdf>

RODY, T.; TELLES, L. **Caderneta Agroecológica: o saber e o fazer das mulheres do campo, das florestas e das águas.** Ed. Asa Pequena. Viçosa, Minas Gerais. 2021. <https://ctazm.org.br/bibliotecas/caderneta-agroecologica-o-saber-e-o-fazer-das-mulheres-do-campo-das-florestas-e-das-aguas-376.pdf>

SCHNEIDER, S. **A pluriatividade na agricultura familiar.** – 2. ed. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

TEIXEIRA, M.O.; Faria, N. **Empoderamento econômico das mulheres no Brasil. Pela valorização do trabalho doméstico e do cuidado.** OXFAM Brasil. 2018. Disponível em <https://www.oxfam.org.br/publicacao/empoderamento-economico-das-mulheres-no-brasil/>

SOUSA, Francisco O. B. **Autonomização do Cadastro Ambiental Rural (CAR): a nova face do roubo de terras.** Revista Ruris. Campinas. SO. V. 13. N. 02. 2021. <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/ruris/article/view/17044/11921>

UNITED NATIONS. **Gender Statistics Manual. Integrating a Gender Perspective into Statistics. Department of Economic and Social Affairs.** Statistics Division. Studies in Methods. Series F. No. 111. NY. 2016. Disponível em <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>



SEÇÃO II

Mulheres e Inovação

IMAGEM 2 – Projeto Floresta+ Amazônia

MÓDULO 3

1. Mulheres e Representatividade nos setores de tecnologia e inovação

No âmbito do Projeto Floresta+ Amazônica está previsto o fomento de soluções e empreendimentos que contribuam para a criação e consolidação do mercado de serviços ambientais e para outras abordagens que promovam a conservação, recuperação e o uso sustentável da vegetação nativa, bem como para a geração de renda para os provedores de serviços ambientais.¹⁷ Para alcançar esse fim, o Projeto também tem como foco atuar junto a empresas e empreendedores que tenham direcionamento em inovação e em modelos de negócios escaláveis e replicáveis startups; ONGs/OSC na área de inovação; cooperativas e associações de produtores e de extrativistas; e instituições de pesquisa e inovação privadas e públicas. A proposta dos incentivos que o Projeto oferece aos parceiros dessa modalidade de atuação envolve desenvolvimento de tecnologias, plataformas e melhorias para processos de vigilância e monitoramento de projetos e tecnologias voltadas para PSA (Pagamentos por Serviços Ambientais); e também o desenvolvimento de inovações e de soluções que fomentem economias baseadas na conservação e uso sustentável das florestas e de impacto positivo para a qualidade de vida da população amazônica.

Com o objetivo de oferecer um olhar sensível a gênero e às mulheres no âmbito da Modalidade Inovação, as grandes desigualdades que se estabelecem entre homens e mulheres nos diversos campos profissionais, científicos e tecnológicos serão discutidas nessa seção.

Para introduzir o tema, neste módulo será apresentada a teoria da segregação "horizontal" e "vertical" das mulheres, que trata das distintas maneiras de manutenção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Esse problema é intensificado quando abordamos gênero no setor de inovação e tecnologia.

2. Desigualdade de gênero nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil

Dois tipos de mecanismos têm sido nomeados para explicar os obstáculos enfrentados por mulheres para o ingresso delas ou ascensão em carreiras profissionais, se trata dos mecanismos denominados segregação horizontal e segregação vertical.¹⁸

¹⁷As inovações devem contribuir para o alcance dos objetivos da Lei de Proteção da Vegetação Nativa (Lei nº 12.651/2012), em especial do Artigo 41, assim como da Lei nº 14.119/2021 que cria a Política Nacional de Pagamento por Serviços Ambientais e do Programa Floresta+ (Portaria MMA nº 288/2020).

¹⁸Referência: OLINTO (2011)

- **Segregação horizontal:**

Existem mecanismos que levam à divisão de carreiras entre homens e mulheres, em que as escolhas tendem a ser distintas para cada gênero. As mulheres geralmente escolhem caminhos diferentes dos homens, o que pode ser influenciado pela família e pela escola. As meninas tendem a se avaliar como mais habilidosas em certas áreas e escolhem estratégias de vida mais compatíveis com as expectativas impostas a elas.

A segregação horizontal de gênero na escolha de carreiras começa a se estabelecer cedo, já entre jovens de 15 anos de idade. A tendência dessa forma de segregação revela que a equidade de gênero ainda é uma meta distante, uma vez que se reflete no comportamento dos jovens antes mesmo de ingressarem no ensino superior. Além disso, as profissões tidas como femininas tendem a ser menos valorizadas no mercado de trabalho, o que pode estar relacionado à segregação vertical.

- **Segregação vertical**

Esse mecanismo social é discreto e não tão perceptível, pois faz com que as mulheres permaneçam em posições subordinadas e não alcancem progresso, se mantendo em suas carreiras em posições subordinadas ou com ganhos financeiros menos progressivos. O termo é utilizado para explicar as dificuldades que se apresentam para as mulheres com relação à ascensão profissional. A paridade ou mesmo a hegemonia de mulheres em alguns campos e setores profissionais, tende a diminuir na medida que se avança nos postos de maior prestígio e reconhecimento. Trata-se de um fenômeno chamado de "teto de vidro", e corresponde aos processos que se desenvolvem no ambiente de trabalho que favorecem a ascensão profissional dos homens.

Para saber mais...

Teto de vidro

É um termo usado em estudos que investigam o modo de segregação vertical que atinge sobretudo mulheres. O termo se refere aos processos que se desenvolvem no ambiente de trabalho que favorecem a ascensão profissional dos homens e, de certo modo, explicam quadros de desigualdade, diferenças e dificuldades relacionados às mulheres. É nos níveis ocupacionais mais altos e de maior prestígio que se observam as maiores diferenças entre os gêneros no que diz respeito a ganhos salariais.

No ambiente científico, as mulheres enfrentam dificuldades na ascensão profissional, o que é conhecido como o "teto de vidro". Embora haja paridade de gênero, e até mesmo supremacia feminina, em algumas áreas da ciência em vários países, isso tende a diminuir à medida que se avança nos postos acadêmicos. Essa desigualdade pode ser observada na composição dos professores e pesquisadores em posições hierárquicas da ciência.

Pesquisas sugerem que as cientistas precisam apresentar mais credenciais do que seus colegas do sexo masculino para obterem as mesmas oportunidades, como promoções e bolsas de pesquisa. Essa necessidade é percebida em situações de avaliação pelos pares e pode contribuir para aumentar a dificuldade das mulheres em alcançar postos de destaque.

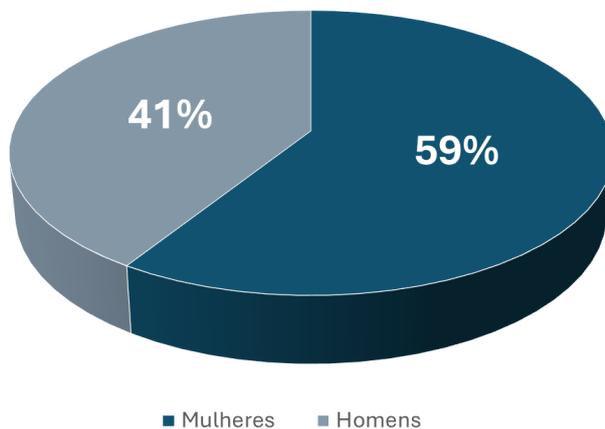
Fonte: Olinto, 2011.

2.1. Segregação horizontal e vertical: alguns dados sobre o Brasil

Mantendo uma tendência internacional, as mulheres no Brasil já formam larga maioria entre estudantes universitárias, acentuando a presença majoritária desse grupo que se verifica no país há mais de uma década.

Os resultados do Censo da Educação Superior, divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e pelo Ministério da Educação (MEC), apontaram que a maioria das matrículas no ensino superior são de mulheres. Pode-se afirmar, com isso, que as mulheres ocupando carreiras científicas estão fortemente presentes nas universidades, como demonstra o gráfico 1.¹⁹

GRÁFICO 1 - Percentual de homens e mulheres matriculados em cursos de graduação no Brasil em 2020.



Fonte: Censo INEP 2020 Educação Superior

Ainda tomando como base os últimos dados obtidos pelo Censo INEP 2020 para Educação Superior, a pesquisa revela que as mulheres possuem

uma taxa de conclusão de curso melhor do que a dos homens: 43% contra 35%, respectivamente. Isso reflete também uma taxa de desistência de seu curso de ingresso menor do que a do sexo masculino.²⁰

Embora as mulheres apresentem índices superiores aos dos homens, o acesso à educação se dá de forma desigual entre as mulheres.

Em 2019, mulheres pretas ou pardas entre 18 e 24 anos apresentavam uma taxa ajustada de frequência líquida ao ensino superior de 22,3%, quase 50% menor do que a registrada entre brancas (40,9%) e quase 30% menor do que a taxa verificada entre homens brancos (30,5%).

2.2. Para além da paridade de gênero no acesso à educação

Ainda que estejam em ampla vantagem em relação ao acesso ao ensino superior de forma geral, as mulheres enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, notadamente as mais ligadas às ciências exatas e à esfera da produção. Quando se analisa a distribuição por sexo nas ciências "duras" (física, matemática e engenharia) e nas ciências da saúde, a paridade de gênero não se sustenta.

O Censo da Educação Superior 2019 mostra que:

- **As mulheres correspondiam a apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais de graduação nas áreas de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação;**
- **As mulheres são 21,6% na área de Engenharia e profissões correlatas;**

¹⁹Referência: MELO (2008).

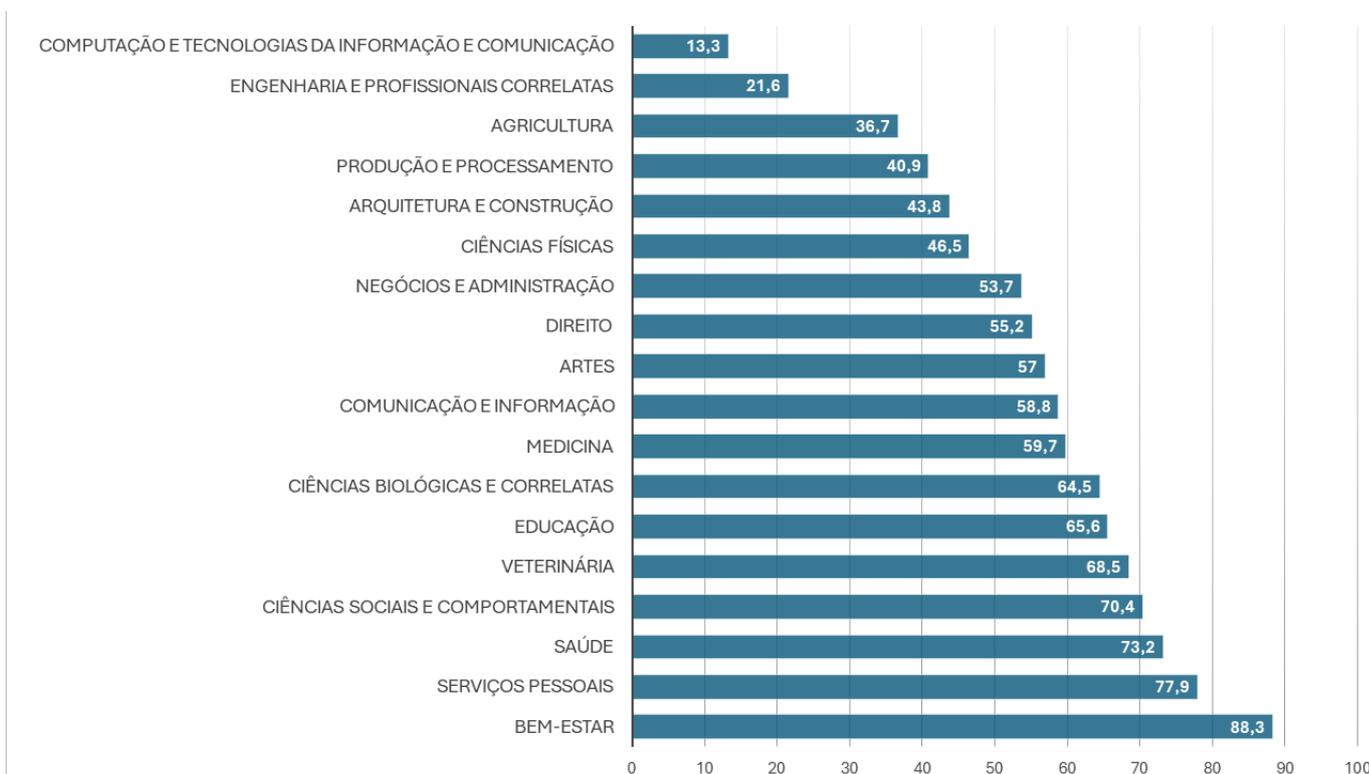
²⁰INEP (2022)

- **Na área de Bem-Estar, que inclui cursos como Serviço Social, a participação feminina nas matrículas foi de 88,3% em 2019;**
- **Em Direito e Medicina, as mulheres constituíam uma maioria das matrículas de graduação, embora por margens mais estreitas: 55,2% e 59,7%, respectivamente.**

O que se vê no gráfico abaixo é uma segmentação por gênero nas carreiras exatas e da saúde: homens predominando, ou quase dominando as ciências exatas, inclusive na categoria de técnicos, e as mulheres maciçamente absorvidas nas ciências da vida²¹, como cientistas e técnicas.

Os dados sugerem que as conquistas das mulheres brasileiras no campo científico e técnico são limitadas ou direcionadas.

GRÁFICO 2 - Proporção de mulheres entre matriculados em cursos de graduação presencial segundo áreas selecionadas (%)



Fonte: MEC/INEP. Microdados do Censo do Ensino Superior 2019²²

²¹O segmento denominado *life sciences*, ou *ciências da vida*, inspeciona todas as coisas vivas do mundo e outras questões relacionadas a elas, como a bioética, biotecnologia, terapia celular, com destaque para biologia molecular e celular. As mulheres são maioria nos campos referentes a essa ciência: Bioquímica: 52,7%; Odontologia: 52,4%; Imunologia e Microbiologia: 57,7%; Medicina: 52,7%; Neurociência: 54,3%; Enfermagem: 73%; Farmacologia: 57,6%. Fonte: https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf

²² Gráfico extraído de INEP (2022)

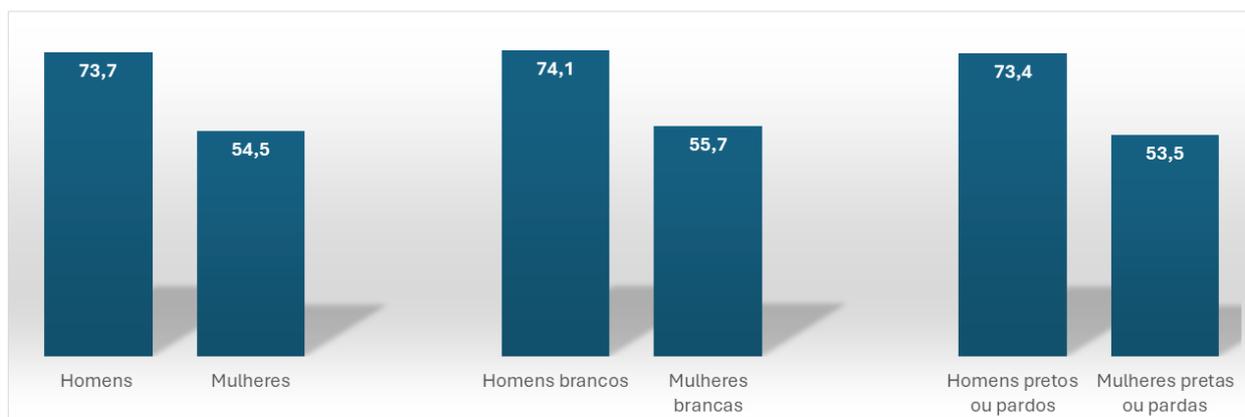
3. Mulheres e mercado de trabalho²³

Mesmo com a média geral de crescimento das mulheres no ensino superior, esse fenômeno ainda não se reflete no mercado de trabalho. Indicadores tradicionais de monitoramento do mercado de trabalho desagregados por sexo revelam desigualdades expressivas entre homens e mulheres.

A Taxa de Participação (CMIG 3), que tem como objetivo medir a parcela da População em Idade de Trabalho (PIT) que está na força de trabalho, ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, aponta a maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Em 2019, um estudo do IBGE, divulgado em 2021, mostrou que o percentual de mulheres de 15 anos ou mais na força de trabalho era de 54,5% e dos homens 73,7%. Uma diferença de 19,2 pontos percentuais. O patamar elevado de desigualdade se manteve e se manifestou tanto entre mulheres e homens brancos, quanto entre mulheres e homens pretos ou pardos.

Gráfico 3 – Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Mesmo entre as mulheres que estão ocupadas com atividades profissionais, sua maior dedicação às responsabilidades de cuidado e afazeres domésticos tende a influenciar significativamente sua integração no mercado de trabalho. Esse cenário é caracterizado pela exigência de equilíbrio entre a jornada de trabalho remunerado e as obrigações não remuneradas, resultando em um desafio constante de conciliação entre essas duas esferas.

- **O indicador Proporção de pessoas ocupadas em trabalho parcial²⁴ (CMIG²⁵ 14) mostra que, em 2019, cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial – até 30 horas –, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%).**
- **Na desagregação espacial, observa-se que as Regiões Norte e Nordeste apresentaram as maiores proporções de mulheres ocupadas em trabalho parcial, 39,2% e 37,5%, respectivamente.**
- **Na análise por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas eram as que mais exerciam o trabalho parcial, que representava 32,7% do total, enquanto entre as brancas o percentual foi de 26,0%.**

Para saber mais...

Mulheres, mercado de trabalho e o cuidado das crianças

O indicador Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos (CMIG 15) mostra que a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho.

Entre aquelas que possuem crianças nesse grupo etário, a proporção de ocupadas em relação à População em Idade de Trabalhar (PIT) é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem. O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 de idade vivendo no domicílio, situação em que a diferença para as mulheres chegou a 34,6 pontos percentuais em 2019.

As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação – menos de 50% em 2019 –, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%. Para aquelas sem a presença de crianças nesta faixa etária, os percentuais foram de, respectivamente, 63,0% e 72,8%.

No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Embora na Região Sudeste as mulheres dedicassem mais horas a estas atividades (22,1 horas), a maior desigualdade se encontrava na Região Nordeste.

O recorte por cor ou raça indica que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com os cuidados de pessoas e os afazeres domésticos, com o registro de 22 horas semanais em 2019, ante 20,7 horas para mulheres brancas. Para os homens, contudo, o indicador pouco varia quando se considera a cor ou raça ou região.

Fonte: IBGE (2021)

²³As informações desse texto podem ser encontradas acessando o relatório IBGE 2021 disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf Para mais informações, acesse a plataforma IPEA Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça pelo link: <https://www.ipea.gov.br/retrato/>

²⁴Pelo Artigo 58-A da CLT: "Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

²⁵Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero

MÓDULO 4

1. Empreendedorismo feminino: dados e fatos

O cenário e as tendências atuais relacionadas às mulheres empreendedoras, suas conquistas e desafios serão discutidos nesse módulo. A presença e a evolução do empreendedorismo feminino, bem como as dificuldades que as mulheres enfrentam ao tentar iniciar um negócio destacando-se, ainda, o impacto positivo do empreendedorismo feminino na economia e na sociedade como um todo, serão alguns dos tópicos levantados.

O estudo **Female Founders Report** (2021)²⁶ constatou que o empreendedorismo de inovação no país é marcado por uma preocupante desigualdade de gênero.

No ambiente do empreendedorismo de inovação e de investimentos de risco não há predominância feminina.

Nos últimos anos, o Brasil viu um crescimento expressivo no setor de inovação e capital de risco, com diversas *startups* e empresas alcançando sucesso global. São mais de 12 unicórnios²⁷ brasileiros, o que coloca o país no radar do setor de inovação, com empresas capazes de competir globalmente.

No entanto, o ecossistema brasileiro é marcado pela falta de representatividade no setor, reflexo de um sistema de desigualdade que tem sido perpetuado ao longo da história.

²⁶ A pesquisa levantou dados e informações sobre o empreendedorismo feminino no contexto brasileiro. Foram aplicados questionários sobre desenvolvimento e implementação do negócio que foi respondido por 400 (co)fundadoras. Tendo alcançado uma ampla representatividade de amostra, o estudo é adequado para inferências sobre o comportamento das mulheres empreendedoras no ecossistema de inovação no contexto brasileiro. Fonte: B2MAMY et al (2021).

²⁷ Unicórnios na linguagem das startups é uma empresa inovadora e com custos de manutenção muito baixos, mas que consegue crescer rapidamente e gerar lucros que alcançam milhões de dólares sem ter presença na bolsa de valores.

²⁸ TALENSES (2019)

²⁹ Fontes consultadas: <https://brasilamazoniaagora.com.br/2022/amazonia-que-inspira/>.

Ainda sobre gênero e inovação, segundo dados do IBGE, a despeito de serem a maior parte da população (51,8%), as mulheres:

- em 2019 ocupavam apenas 26% dos cargos de diretoria em startups e nos negócios de inovação, 23% de vice-presidência, 16% dos conselhos e 13% de presidência;
- ainda representam apenas 19% dos cargos de liderança nas empresas²⁸;
- estão sub-representadas em cargos de liderança nas empresas brasileiras.

No empreendedorismo de inovação, a desigualdade de gênero está manifesta em todas as fases dos negócios. É fundamental que se combata a desigualdade de gênero para a criação de valor e inovação no setor de empreendedorismo de inovação.

2. Empreendedorismo feminino na Amazônia²⁹

Conforme dados do Sebrae de 2021, existem 720.542 empreendedoras na Região Norte do Brasil, correspondendo a 8% do total de empreendedoras do país.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2021), o perfil das empreendedoras formais e informais na Região Norte é predominantemente composto por mulheres pretas/pardas e indígenas, representando 71,6% e 79,7%, respectivamente. A nível nacional, esse índice cai para 35%.

O empreendedorismo feminino na Amazônia possui peculiaridades, especialmente nas comunidades tradicionais, embora dados sejam escassos. O programa Amazônia Que Inspira (programa de alavancagem de empreendedorismo feminino em comunidades tradicionais) identificou que 42% dos empreendimentos liderados por mulheres não possuem CNPJ, o que dificulta o acesso a financiamento. O empreendedorismo feminino na Amazônia é diversificado e conta com características próprias, como a biodiversidade presente em vários setores econômicos e o perfil empreendedor das mulheres locais.

Na área de startups, apenas 10% das empresas na Região Norte são fundadas por mulheres, em comparação com 20% nacionalmente (dados da Associação Brasileira de Startups – Abstartups – de 2021 para o Norte do país).

Para saber mais...

Educação, Trabalho e Gênero na Amazônia (1999 a 2015)

Observou-se no período estudado, de 1999 a 2015, que, em todos os Estados da Região Norte do Brasil, a razão de sexo dos concluintes do Ensino Superior se mantém a favor das mulheres. No entanto, permanece a caracterização em áreas de nichos masculinos ou femininos, pois, nas áreas de (1) Serviços, (2) Saúde e Bem-Estar Social, (3) Educação e (4) Ciências Sociais, Negócios e Direito, não foram identificadas mudanças nos perfis dos concluintes, sendo a razão de sexo favorável ao sexo feminino. As áreas de (1) Engenharia, Produção e Construção e (2) Ciências, Matemática e Computação, continuam com razões de sexos favoráveis ao sexo masculino. Somente as áreas de (1) Agricultura e Veterinária e (2) Humanidades e Artes possuem certa equidade. Ressalta-se, assim, a permanência da "guetização" no número de concluintes nas áreas dos cursos da Região Norte.

No que tange às faixas salariais dos indivíduos com 15 anos ou mais de estudo, observou-se que os salários mais altos ainda continuam em direção aos homens. Mesmo sendo observada a mudança do perfil salarial, em comparação com o salário-mínimo, os percentuais indicam que a desigualdade permaneceu entre os sexos no período estudado.

Evidencia-se que, neste processo de ampliação das vagas no Ensino Superior na Região Norte, a razão de sexo do número de concluintes segue o padrão nacional, ou seja, as mulheres são maioria, mas a conquista na educação não foi suficiente ainda para mudar o padrão de renda das mulheres com nível superior na região.

Fonte: CARVALHO (2018)

<https://startupi.com.br/amazonia-empendedorismo-feminino/> e

<https://www.investamazonia.com.br/empendedorismo-feminino-na-amazonia/>

Existem numerosos exemplos que podem ilustrar o panorama do empreendedorismo feminino na região da Amazônia. É notável que o ecossistema local possui características distintivas, incluindo a rica biodiversidade que permeia diversos setores econômicos e o perfil empreendedor das mulheres na região. Os mecanismos de apoio financeiro devem ser concebidos com uma perspectiva voltada para a Amazônia, que engloba tanto seu potencial econômico quanto a capacidade de valorização e preservação de sua sociobiodiversidade.

Para explorar essa questão, a relação entre **economia e biodiversidade** será tratada a seguir a partir do conceito de bioeconomia. Isso permitirá uma análise mais abrangente das relações entre as atividades econômicas e a riqueza biológica da região, promovendo uma compreensão mais profunda e embasada das dinâmicas do empreendedorismo na Amazônia.



MÓDULO 5

1. Bioeconomia e gênero

Nos últimos dez anos, a bioeconomia emergiu como um tema de grande importância global, oferecendo perspectivas para resolver os principais desafios contemporâneos, como as mudanças climáticas, a segurança alimentar e a perda de biodiversidade. Além disso, destaca-se como uma ferramenta crucial para promover o desenvolvimento rural sustentável e para harmonizar a produção com a conservação ambiental. A bioeconomia representa uma nova abordagem econômica e produtiva.

Existem várias visões sobre a bioeconomia e cada uma delas pode ser aplicada aos diferentes recortes da Amazônia com o objetivo de fomentar o desenvolvimento sustentável, gerar emprego, conhecimento e riqueza para a região.

Neste módulo, será feita uma breve consideração sobre o conceito de bioeconomia, termo importante para o setor de inovação. Feitas as devidas ressalvas, serão apresentadas boas práticas de negócios inovadores, elencados como exemplos de ações que entrelaçam bioeconomia e inovação aliada ao desenvolvimento sustentável com foco na igualdade de gênero e na inclusão das mulheres.

1.1. O conceito de bioeconomia

O conceito de bioeconomia passou a ser mais bem delineado na última década, em políticas e estratégias dedicadas de organizações multilaterais, como na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), na União Europeia e em seus países-membros, nos Estados Unidos, em países asiáticos, latino-americanos e africanos. Mesmo nessas instituições e países, a

definição de bioeconomia continua sendo atualizada em documentos mais recentes.

Em alguns países, o conceito de bioeconomia se modernizou, contemplando um entendimento mais holístico sobre produção e consumo, que leve em conta o relacionamento sistêmico entre processos biológicos e o meio ambiente.

Apesar dos esforços lançados por diferentes países e organizações, o conceito de bioeconomia é ainda marcado pela dificuldade de se estabelecer uma definição uniforme e consensual. É um termo amorfo e em desenvolvimento. O Painel Científico para a Amazônia reconhece a dificuldade de definir bioeconomia e propõe olhar para o conceito não como um setor econômico, mas como um imperativo ético, como define Abramovay et al (2021, p. 3):

(...) A bioeconomia é mais do que um setor da economia; ela sintetiza uma série de valores ético normativos no relacionamento entre a sociedade e a natureza e suas consequências.³⁰

A despeito da amplitude do conceito e de seu caráter relativo, em estudo realizado pelo PNUD, a agência define **bioeconomia** como **uma economia na qual os componentes de produção são baseados em recursos biológicos e renováveis.**³¹

Nos setores que lidam com “empreendedorismo inovador”, a bioeconomia vem sendo tratada como uma combinação das perspectivas biotecnológica e bioecológica, esta última com predominância para os projetos na Amazônia.

³⁰ Tradução livre de: “A bioeconomy is more than an economic sector. It synthesizes a set of ethical-normative values on the relationship between society and nature and their consequences”.

³¹ PNUD [et al] (2021) segundo MCCORMICK & KAUTO (2020).

1.2. Marcos Regulatórios³²

O Brasil tem um amplo conjunto normativo, regulamentando diferentes elementos das três visões de bioeconomia:

- **Marcos legais que tratam de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação (bioeconomia biotecnológica);**
- **Políticas e regulamentações de incentivo à biomassa para a produção de biocombustíveis, biorrefinarias e geração de bioenergia e leis de uso do solo (bioeconomia biorrecursos);**
- **Políticas e regulamentações relativas à valorização da sociobiodiversidade brasileira, produção agroextrativista, proteção e uso sustentável das florestas e demais formas de vegetação nativa (bioeconomia bioecológica).**

Entretanto, alguns marcos legais precisam ser aprimorados no âmbito da regulamentação brasileira e eventuais alterações devem levar em consideração seus impactos nos diferentes setores, tendo em vista que uma regulamentação pode ser importante para mais de uma visão.

Em 2023, o MMA inaugura a **Secretaria Nacional de Bioeconomia (SNB)**, cujo objetivo é propor políticas e normas e definir estratégias, considerados os diversos biomas brasileiros. A Secretaria tem a competência da articulação e coordenação entre os diferentes atores.³³

Um arranjo de governança efetiva e inovadora para a bioeconomia na Amazônia deve considerar estratégias e mecanismos que promovam comprometimento, cooperação e coordenação. Além disso, a governança deve considerar a diversidade sociocultural da Amazônia e dos povos que nela habitam. Uma má governança de bioeconomia na Amazônia pode acarretar prejuízos para a sustentabilidade da região.

³² Fonte: CHIAVARI & LOPES (2022)

³³ Para mais informações, ver: <https://www.gov.br/mma/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/quem-e-quem-1/secretaria-nacional-de-bioeconomia>

³⁴ CHIAVARI & LOPES (2022).

Para saber mais...

Bioeconomia na Amazônia: Marcos Regulatórios

- Em junho/24 foi lançado o decreto 12.044, que instituiu a Estratégia Nacional de Bioeconomia, e o país conta com um amplo arcabouço jurídico regulamentando atividades abrangidas pelas diferentes visões.
- No caso dos marcos regulatórios que são importantes para mais de uma visão, o desafio é ter uma regulamentação que seja adequada para diferentes propósitos e perspectivas.
- A Lei da Biodiversidade é central para qualquer estratégia de bioeconomia para a Amazônia, porém comunidades locais, instituições públicas e privadas e academia têm posicionamentos divergentes sobre o tema.

Fonte: CHIAVARI & LOPES (2022, p. 17)

2. Bioeconomia na Amazônia

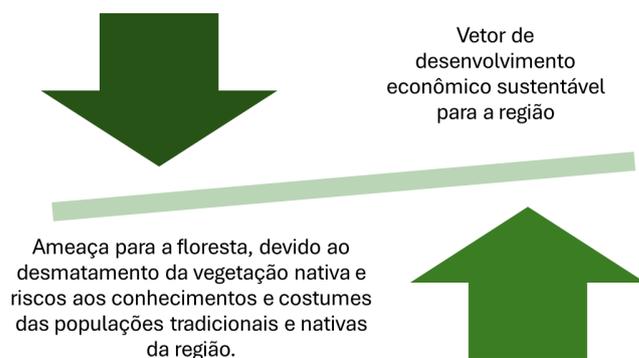
A pesquisa "Bioeconomia na Amazônia: análise conceitual, regulatória e institucional"³⁴ apresenta o estado da arte da bioeconomia no Brasil, com ênfase para aspectos legais e institucionais.

O documento organiza as estratégias, marcos regulatórios, planos e programas dos diferentes ato-

res e instituições nacionais para identificar alinhamentos e conflitos entre as visões. Além disso, apresenta um panorama para a Amazônia em que as diferentes perspectivas de bioeconomia possam coexistir.

Um dos pressupostos utilizados no estudo é de que a Amazônia possui as maiores oportunidades e também os maiores riscos relacionados à promoção da bioeconomia. Ao mesmo tempo em que a atividade pode ser vista como vetor de desenvolvimento econômico sustentável para a região, se não houver uma preocupação com o impacto de alterações do uso da terra e com a conservação da socio-biodiversidade, ela também pode se tornar uma ameaça para a floresta, devido ao desmatamento da vegetação nativa para a produção de biomassa e de outras culturas que estão sendo popularizadas e aos riscos aos conhecimentos e costumes das populações tradicionais da região.

FIGURA 6 – Balanço bioeconomia na Amazônia



De acordo com o estudo, não basta entender as diferentes visões da bioeconomia, é necessário entender ainda que há várias "Amazônias" e cada uma delas contém uma série de peculiaridades em termos de conservação, paisagem e atividade socioeconômica.

A pesquisa trabalha com o conceito de "quatro Amazônias": a Amazônia conservada, com floresta nativa e habitada em sua maioria por povos e comunidades tradicionais; a Amazônia desmatada, que conta com atividades agropecuárias e áreas degradadas; a Amazônia florestal sob pressão, que possui uma área de transição florestal e fronteira de expansão do desmatamento; e a Amazônia urbana.

As "diferentes Amazônias" requerem diferentes visões da bioeconomia.

- **Na Amazônia conservada, tanto atividades extrativistas quanto o uso de biotecnologia são formas de agregar valor à floresta e aos conhecimentos e modos de vida de povos e comunidades tradicionais.**
- **Na Amazônia desmatada, a produção de biomassa pode ser uma alternativa para a restauração de áreas degradadas.**
- **Na Amazônia sob pressão, a produção sustentável de biomassa e outras culturas por meio de sistemas agroflorestais (SAFs) podem ser alternativas econômicas para conter o avanço do desmatamento.**
- **Hubs de pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) e polos industriais de setores intensivos em alta tecnologia, como fármacos, cosméticos e química verde, podem florescer na Amazônia urbana.**



MÓDULO 6

1. Negócios inovadores e de impacto na vida das mulheres: boas práticas

Os estudos de caso elencados a seguir ilustram abordagens e estratégias que:

- **Ampliaram a participação e tomada de decisões por mulheres nas iniciativas de conservação e desenvolvimento;**
- **Fortaleceram o acesso e controle dos recursos naturais pelas mulheres;**
- **Aumentaram o acesso das mulheres aos benefícios socioeconômicos dos recursos naturais.**

A proposta é que os casos apresentados sejam usados como fontes de conhecimento e de exemplos de boas práticas para fomentação de negócios inovadores com foco nas mulheres e na igualdade de gênero. Além disso, eles podem ser utilizados para refletir sobre como abordar as lacunas de gênero na conservação e no desenvolvimento sustentável na Região Amazônica, visando alcançar resultados bem-sucedidos em direção à equidade entre homens e mulheres.

2. Iniciativas Locais de mulheres: negócios inovadores

2.1. Pimentas Baniwa³⁵

Os Baniwa, povo que habita o Alto Rio Negro e as margens do Rio Içana, integram um complexo cultural composto por 22 diferentes povos indígenas, totalizando cerca de 12 mil indivíduos, cuja língua é a aruak. Sua economia tem como pilares fundamentais a agricultura, a pesca e a milenar arte da cestaria arumã, nomeada em referência à planta utilizada na confecção.

Entre os Baniwa, a prática ancestral do cultivo de roças é realizada, sobretudo, pelas mulheres. Uma característica marcante é a ausência de insumos externos, como agroquímicos e maquinário pesado, e a valorização simbólica do cuidado com a terra, plantas e objetos associados ao universo das hortas e ao processamento dos alimentos. Esse sistema de baixo impacto ambiental assegura a regeneração da floresta, garantindo a continuidade dos serviços e usos ecossistêmicos no futuro.

São as mulheres que dedicam a maior parte de seus dias às hortas florestais e agroflorestais, bem como às atividades de processamento de alimentos, sendo as principais responsáveis pela

³⁵ Fonte consultada: Instituto Socioambiental - ISA (2018)

segurança alimentar e nutricional das 200 comunidades e assentamentos Baniwa. Os Baniwa viabilizam esses sistemas sincronizando seus cultivos em pelo menos três parcelas: uma em formação, outra madura para a colheita e uma em regeneração, onde a floresta se recupera para cultivos futuros. Esse sistema garante a segurança alimentar das famílias, aliada à sustentabilidade das florestas.

O material fitogenético, como sementes e mudas de pimenta, circula diariamente pelo território e pelo tecido social Baniwa. Esses movimentos estão geralmente associados aos eventos mais significativos da sociedade, como casamentos, visitas e cerimônias religiosas.

Essa diversidade é transmitida principalmente entre as mulheres, especialmente como presentes de mãe para filha, seguindo uma lógica de transmissão intergeracional de um bem patrimonial. Além disso, o considerável número de transferências entre parentes e membros de diferentes fratrias reflete uma lógica interétnica, que também se estende além das fronteiras do Brasil, Colômbia e Venezuela.

De uma prática ancestral, a já famosa pimenta Baniwa (AATI, em aruak) é cultivada pelas mulheres Baniwa em roças e quintais, após a queima de pequenos trechos de capoeiras antigas. Seu cultivo é livre de agrotóxicos e de maquinário pesado, mantendo a relação da mulher com a terra mais próxima. Em 2010, o Sistema Agrícola do Rio Negro foi declarado pelo IPHAN (Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional) como Patrimônio Cultural do Brasil pelo seu conjunto de saberes e pela transmissão desses conhecimentos, que envolvem sustentabilidade, ancestralidade, sistemas alimentares, normas e direitos.

As associações envolvidas com a produção da pimenta vêm ganhando em capacidade de gestão e empreendedorismo para geração de renda sustentável. Destaca-se que o dividendo político desse negócio é o protagonismo feminino das mulheres que ficam à frente da produção da pimenta, bem como do artesanato. Fica evidente que as mulheres passaram a ganhar proeminên-

cia nas associações indígenas de base do Rio Negro após o fortalecimento dessa cadeia produtiva.

2.1.1. As Casas da Pimenta

O processo de organização da produção e venda da pimenta foi possível após criação da Casa da Pimenta, uma rede de casas de beneficiamento da Pimenta Jiquitaia, que garante que o dinheiro da venda das pimentas chegue às mulheres produtoras.

As "Casas da Pimenta Baniwa" constituem uma rede de construções e gestão, proporcionando espaços e utensílios para o processamento, armazenamento e acondicionamento da jiquitaia, produzida a partir das pimentas cultivadas pelas mulheres das comunidades Baniwa. Essa rede desempenha um papel relevante na criação de conexões saudáveis e justas entre os mercados de alto valor socioambiental e as mulheres produtoras das comunidades indígenas.

As Casas da Pimenta são responsáveis por agregar valor à produção das hortas familiares, além de cuidar do controle de qualidade e do fluxo de informações que permitem um acompanhamento abrangente da cadeia produtiva e seus benefícios socioambientais. Através do número de lote em cada pote abastecido nas Casas da Pimenta, as gestoras de produção podem organizar informações como a origem da produção, o tamanho do lote, os nomes das mulheres envolvidas na produção e suas comunidades, bem como as variedades de pimentas utilizadas.

As Casas da Pimenta são responsáveis por:

- **Agregar a produção de hortas familiares em determinada área do território Baniwa;**
- **Organizar o processamento e armazenamento, de acordo com o protocolo especial de produção para o mercado;**
- **Realizar o controle de qualidade e o fluxo de informações que permitem o rastreamento completo da cadeia e seus benefícios socioambientais.**



IMAGEM 3 - Casa da pimenta, construída em comunidade Ucuqui Cachoeira, alto rio Ayari.
© Roberto Linsker/Terra Virgem, 2014

Para mais informações, acesse o link
<https://www.artebaniwa.org.br/pimenta-baniwa/>

2.2. Teçume da Floresta³⁶

Sob o apoio e incentivo da ONG Casa do Rio³⁷, um grupo de mulheres indígenas e caboclas uniu-se para formar um coletivo produtivo de artesanato, o Teçume.

O termo "Teçume" representa o ato de tecer fibras vegetais e transformá-las em artefatos domésticos e peças artesanais de valor comercial. Essa designação revela a forma peculiar como os habitantes da Reserva de Desenvolvimento Sustentável Amanã (RDS Amanã) se autodenominam e se qualificam, identificando-se como indivíduos ligados a um tipo específico de trabalho e a um saber-fazer artesanal distintivo.

O projeto Teçume D'Amazônia nasceu em 2001 de uma colaboração entre o Grupo de Mulheres do Setor Coraci (RDS Amanã), o programa de artesanato do Instituto de Desenvolvimento Sustentável Mamirauá (IDSM) e o SEBRAE Amazonas. Esse Grupo de Mulheres representa um valioso empreendimento político e econômico, vinculado à estimada Associação de Produtores do Setor Coraci (APSC), e foi criado como parte das ações para implementação da RDS Amanã, cujo objetivo era fortalecer a organização política das comunidades locais, promovendo uma participação equitativa de homens e mulheres nesse processo.

Em sua formação original, o Teçume D'Amazônia foi formado por 32 mulheres moradoras de cinco comunidades ribeirinhas situadas dentro da área de abrangência da RDS. No contexto atual, o número de sócias compreende 18 mulheres das comunidades de São João do Ipecaçu, São Paulo do Coraci e Vila Nova do Coraci.

³⁶ Fonte consultada: SOUSA (2016)

³⁷ <https://casadorio.org.br/>

O manejo tradicional dos recursos florestais não madeireiros, utilizados na confecção desses artefatos, imprime uma marca distintiva nos produtos dessas artesãs e representa o componente ambiental desse valioso conhecimento materializado no processo de produção artesanal. Trabalhando em conjunto, essas mulheres assimilam e aprimoram suas habilidades na confecção de artefatos domésticos, criando assim um repertório de peças artesanais decorativas para fins comerciais.



IMAGEM 4 - Confecção de paneiro de cauçu tradicional e paneiro guarnecido com folhas de cauçu e com farinha de mandioca. FOTOS: Marília Sousa. Abril 2013.

3. Lições Aprendidas

3.1. Estudo de caso

Teçume da Floresta³⁸

Teçume da Floresta é uma organização produtiva, localizada no município de Careiro, Amazonas, liderada por mulheres e dedicada à produção de acessórios de moda e objetos de decoração confeccionados com fibras naturais. Esse grupo representa um caso de sucesso de incorporação da perspectiva de gênero, pois as mulheres conseguiram direcionar o manejo dos recursos florestais para a produção e comercialização de artesanato no Brasil.

Incentivou-se a ação coletiva tanto para a geração de renda quanto para a participação efetiva das mulheres nos diferentes espaços de decisão. Como resultado, essa iniciativa elevou a autoes-

tima de suas integrantes, valorizou os saberes e tradições locais e inspirou a criação de outros grupos de mulheres e jovens na região.

Embora a iniciativa não tivesse uma estratégia específica de gênero, o empoderamento das mulheres foi um dos principais objetivos das ações da ONG Casa do Rio, que se interessou desde o início em entender as lacunas na igualdade de gênero e formas de superá-las. Somado a isso, a Casa do Rio cultivou a ideia da organização com base no interesse das mulheres e na conscientização de seu potencial produtivo. A iniciativa foi construída coletivamente e não de cima para baixo. Por outro lado, foi importante a promoção que a ONG fez de diferentes alianças com pessoas, movimentos sociais e organizações públicas e privadas articuladas em redes.

Para que as mulheres pudessem ter acesso aos benefícios socioeconômicos da produção artesanal, a capacitação desempenhou um papel central. Primeiramente, recorreram ao desenvolvimento de um alto padrão de qualidade que atendessem os mercados do Sudeste brasileiro. Posteriormente, focaram-se em desenvolver as suas capacidades e as das suas famílias para que pudessem gerir todo o processo de produção e comercialização dos produtos.

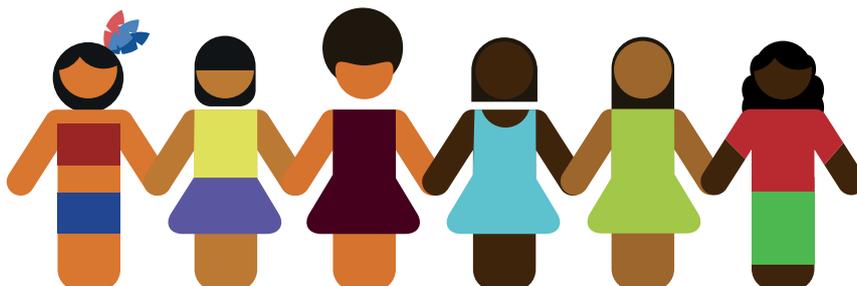
Além da capacitação, algumas alianças foram fundamentais para o grupo acessar mercados que garantissem maior valor de seus produtos, como os editores de revistas e designers que os orientaram. No início, essas conexões eram facilitadas pela Casa do Rio, mas depois o grupo passou a fortalecê-las e criar novas ações coletivas. Por exemplo, o Teçume da Floresta atualmente participa de diferentes projetos com o SEBRAE e é considerado um grupo artesanal exemplar no estado do Amazonas. Em 2021, conseguiram registrar-se como associação e têm vindo a adaptar constantemente as formas de gestão e distribuição de benefícios para chegar a acordos comuns entre todas as participantes.

As principais lições aprendidas, em termos de integração da perspectiva de gênero, a partir da experiência da iniciativa de mulheres Teçume da Floresta estão listadas no quadro 4.

QUADRO 4 - Lições: Teçume da floresta

1. A importância dos espaços de troca e reflexão sobre questões comuns às mulheres;
2. A importância do apoio de atores externos para o empoderamento e mobilização da ação coletiva;
3. As capacitações tiveram papel crucial para o sucesso do grupo;
4. Os benefícios da iniciativa, somados a outras ações da Casa do Rio e de outros parceiros, vão muito além do financeiro;
5. O empoderamento econômico resultou em maior participação das mulheres na tomada de decisões familiares e na governança local;
6. Quando as mulheres estão no controle da tomada de decisões socioeconômicas, elas investem em suas prioridades;
7. O processo de construção do Teçume da Floresta serviu de inspiração para a criação e fortalecimento de outros grupos;
8. A promoção de redes de interação fortalece os grupos de mulheres e a governança sustentável do território.

A vitalização da produção de conhecimentos tradicionais não passa apenas por um "resgate" de conhecimentos, mas por um processo dinâmico em que organização política, mercado, saberes, ambiente e economia são acionados para a resignificação dos conhecimentos tradicionais e dos seus produtos. A organização do trabalho coletivo feminino no contexto da produção de artesanato pode ser compreendida como um processo de engajamento das mulheres em diferentes frentes: econômica, política e ambiental. Nesse contexto, as mulheres desempenham um papel ativo ao se envolverem em várias frentes simultaneamente, ampliando a compreensão do seu impacto nas esferas econômicas, políticas e ambientais do processo de produção artesanal e, por extensão, na preservação dos conhecimentos tradicionais.



Referências Bibliográficas

ABRAMOVAY et al. **The new bioeconomy in the Amazon: Opportunities and Challenges for Healthy, Standing Forests and Flowing Rivers.** In Amazon Assessment Report 2021. Sustainable Development Solutions Network. Disponível em <https://www.theamazonwewant.org/wp-content/uploads/2022/05/Chapter-30-Bound-May-16.pdf>

B2MAMY; ENDEAVOR; DISTRITO. **Female Founders Report 2021. Liderança Feminina e Empreendimentos no Ecossistema Brasileiro de Inovação.** São Paulo. 2021. Disponível em: <https://materiais.districto.me/mr/female-founders-report>

BANIWA, B. A. **Mulheres e Território: Reflexão sobre o que afeta a vida das mulheres indígenas quando os direitos territoriais são ameaçados.** Vukápanavo: Revista Terena, vol.1, n.1, p.165-170. 2018.

CARVALHO, R. L. S. **Gênero no Ensino Superior: avaliação do número de concluintes na Região Norte do Brasil, no período de 1999 a 2015.** Gênero na Amazônia, Belém, n. 13, 2018. Disponível em <https://periodicos.ufpa.br/index.php/generoamazonia/article/view/13246>

CAVALCANTI, F.; GONZAGA, G. **Desigualdade no Mercado de Trabalho por Gênero. Evidências para a Amazônia Legal.** Amazônia 2030. Abril, 2022. Disponível em: <https://amazonia2030.org.br/desigualdades-no-mercado-de-trabalho-por-genero-evidencias-para-a-amazonia-legal/>

CHIAVARI, Joana; LOPES, Cristina Leme. (CPI). **Bioeconomia na Amazônia: Análise Conceitual, Regulatória e Institucional.** Amazônia 2030. Climate Policy Initiative (CPI). PUCRIO. Set, 2022. <https://amazonia2030.org.br/bioeconomia-na-amazonia-analise-conceitual-regulatoria-e-institucional/>

CIFOR. **Soluciones de Mujeres. Lecciones para la Conservación y el Desarrollo Sostenible de la Amazonía.** ASL - Programa Paisajes Sostenibles de la Amazonia.2022. Disponível em <https://www.cifor.org/knowledge/publication/8454>

ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. 2016. Disponível em https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Racial_Genero_500empresas.pdf Ver também: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/08/Indicadores-Ethos-20131.pdf>

INEP. **Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).** Censo da Educação Superior. Brasília, DF, 2022. Disponível através do link: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/cento-da-educacao-superior/resultados-do-cento-da-educacao-superior-2020-disponiveis>

IBGE: **Estatísticas de Gênero.** Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação demográfica e Socioeconômica. No. 38. 2ª Ed. 2021. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf



IPEA [et al.] **Retratos da Desigualdade de Gênero e Raça**. 4ª Ed. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>

ISA. **Baniwa Jiquitaia Pepper: Pimenta Baniwa Jiquitaia**. Tradução Tony Gross. São Paulo: Instituto Socioambiental; São Gabriel da Cachoeira, AM: OIBI; Rio Negro: FOIRN, 2018. Disponível em <https://acervo.socioambiental.org/sites/default/files/publications/jiquitaia-pepper.pdf>

LEONE, E. T. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**. Série Trabalho Decente no Brasil. Nº 3. 2010. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227068.pdf

MELO, H. P. **Gênero e perspectiva regional na educação superior brasileira**. In: INEP. SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES (Org.). Simpósio Gênero e indicadores da educação superior brasileira. Brasília: INEP, 2008, v.1, p. 63-84. <https://www.oecd.org/education/48111145.pdf>

OLINTO, G. **A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia do Brasil**. Inc. Soc., Brasília. V. 5 N. 1. 2011. Disponível através do link: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>

PNUD [et al.] **Estado do Financiamento para a Bioeconomia no Brasil: Estado atual e desafios**. BIOFIN Brasil. 2021. Disponível em <https://info.certi.org.br/lp-financiamento-bioeconomia> (ver também <https://concertacaoamazonia.com.br/estado-do-financiamento-para-a-bioeconomiano-brasil-estado-atual-e-desafios/> <https://concertacaoamazonia.com.br/estado-do-financiamento-para-a-bioeconomiano-brasil-estado-atual-e-desafios/>)

SOUSA, M. et al. **Teçume da Floresta. Fortalecimento Político das Mulheres Produzindo Vitalidade de Conhecimentos Tradicionais**. Amazôn., Rev. Antropol. (Online) 8 (2): 310 - 340, 2016. Disponível em <https://periodicos.ufpa.br/index.php/amazonica/article/view/5046>

TALENSES. **A presença da mulher em cargos de liderança nas organizações do Brasil**. Panorama Mulher. Estudo realizado por Talenses e Insper. 3a. ed. 2019. Documento virtual disponível através do link <https://online.fliphtml5.com/gbcem/wbwh/#p=1>



SEÇÃO III

Metodologias Transformadoras das Normas de Gênero

IMAGEM 5 - Projeto Floresta+ Amazônia

MÓDULO 7

1. Integração da Abordagem de Gênero

A proposta desta seção é orientar de maneira prática o processo de inclusão da perspectiva de gênero em ações, políticas, planos, programas e projetos relacionados à gestão de florestas nativas e à mudança climática. A seleção de metodologias e ferramentas foi concebida, em particular, para acompanhar a implementação e monitoramento do Plano de Ação de Gênero do Projeto Floresta+ Amazônia, o qual estabelece metas de curto, médio e longo prazo. No entanto, esse material pode ser utilizado para outros fins, por outras iniciativas, em diferentes escalas, seja local, municipal, provincial, regional ou nacional.

De uma maneira geral, o conteúdo disponível nesta seção pode auxiliar diversos atores envolvidos no desenvolvimento de iniciativas REDD+, bem como em projetos de desenvolvimento socioambiental de maneira mais ampla. Os esforços aqui reunidos consistem em identificar oportunidades de integrar a perspectiva de gênero ao longo das etapas distintas do planejamento e da implementação de projetos.

Recomenda-se que os conteúdos, contribuições e ideias aqui apresentados – assim como as ferramentas práticas fornecidas – sejam adotados, adaptados e aprimorados de acordo com as necessidades específicas das comunidades e das equipes responsáveis pelas tomadas de decisão.

As orientações metodológicas presentes nesta seção também podem ser utilizadas em momentos ou eventos isolados, seja como fonte de informação, base metodológica ou auxílio para o planejamento ou implementação de ações pontuais. Além disso, podem contribuir para incorporar a perspectiva de gênero como uma ementa em qualquer momento do processo de gestão, caso uma iniciativa não tenha considerado sua inclusão desde o início.

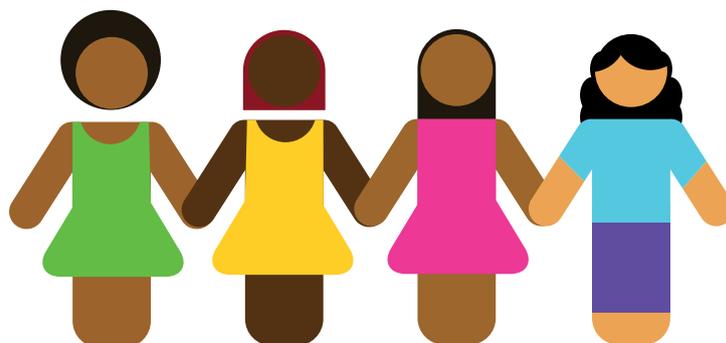
1.1. Princípios gerais

A integração ou incorporação da perspectiva ou abordagem de gênero é conhecida também como “transversalização de gênero”, e trata-se de um termo que deriva da tradução do inglês, *gender mainstreaming*. É uma ferramenta teórico-metodológica desenvolvida para analisar os significados, práticas, símbolos, representações, instituições e normas que as sociedades elaboram a partir das percepções das diferenças entre homens e mulheres.

Dessa forma, a integração de gênero destina-se a garantir que as necessidades e experiências façam parte da formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas (políticas, econômicas e sociais), de modo que cada gênero se beneficie igualmente (Programa ONU-REDD, 2013). Na verdade, suas metas são a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Como metodologia de trabalho, essa ferramenta introduz uma série de considerações que devem ser levadas em conta nos projetos de desenvolvimento e nos processos políticos. Por um lado, ela contempla especificamente a dimensão das relações sociais e das estruturas de poder e, por outro lado, enfatiza a necessidade de entender como essas relações são estabelecidas em cada contexto social e cultural.

Nesse sentido, ao contrário das metodologias com enfoque nas mulheres, que medem as mudanças que ocorrem apenas na vida delas, uma iniciativa planejada com um enfoque de gênero procura analisar as relações entre homens e mulheres (relações de gênero) de forma transversal em todas as áreas de intervenção. Isso permite vi-



sualizar e reconhecer tanto os papéis sociais atribuídos por gênero quanto a existência de relações de hierarquia e desigualdade. Além disso, esse enfoque leva em consideração as diferenças de classe, etnia, idade, religião, entre outros.

Para saber mais...

Abordagem de gênero e as políticas para mulheres ao longo da história

A abordagem do “bem-estar” (1970)

Até o início dos anos 1970, as políticas de desenvolvimento abordavam as necessidades das mulheres pobres inteiramente no contexto de seu papel como esposas e mães. Conhecido agora como abordagem de “bem-estar”, o foco era a saúde materno-infantil, cuidados infantis e nutrição. Presumia-se que os benefícios das estratégias macroeconômicas voltadas para a modernização e o crescimento chegariam aos pobres e que as mulheres pobres se beneficiariam à medida que a posição econômica de seus maridos melhorasse.

Naquela década, a economista dinamarquesa Esther Boserup desafiou sistematicamente essas suposições. Em seu livro “Women’s Role in Economic Development”, ela concluiu que, longe de as mulheres se beneficiarem com a melhora da situação de seus maridos, as mulheres estavam cada vez mais perdendo status. Enquanto elas vinham sendo associadas ao atrasado e ao tradicional, os homens (com a ajuda de projetos de desenvolvimento econômico, como a introdução de colheitas comerciais e novas tecnologias agrícolas) foram cada vez mais associados ao moderno e ao progressista.

A abordagem “Mulheres em Desenvolvimento” (WID, da sigla em inglês) (1976–1985)

No contexto de uma onda de pesquisa e campanha sobre a situação das mulheres e a ascensão do movimento das mulheres nos EUA e na Europa, em particular, 1975 foi declarado o Ano Internacional da Mulher da ONU e 1976–1985 a Década Internacional da Mulher da ONU. Isso atraiu a atenção de alto nível para as mulheres, levou ao estabelecimento de organizações e ministérios nacionais de mulheres em muitos países e ajudou a institucionalizar o que ficou conhecido como políticas de Mulheres em Desenvolvimento (WID) em governos, agências doadoras e ONGs.

Respondendo à preocupação de que as mulheres foram deixadas de fora dos processos de desenvolvimento econômico, o objetivo do WID era integrar as mulheres ao desenvolvimento econômico. Em geral, essa abordagem resultou em projetos de geração de renda para mulheres.

As abordagens da “eficiência” e do “empoderamento” (1980–presente)

Duas abordagens contrastantes dominaram a partir do final dos anos 1980.

- Eficiência de gênero (gender efficiency)

No contexto geral de desenvolvimento das políticas de ajuste estrutural, o argumento da eficiência de gênero considera que a análise de gênero faz sentido economicamente. Entender os papéis e responsabilidades de homens e mulheres como parte do planejamento de todas as intervenções de desenvolvimento ajuda a direcionar e melhorar a eficácia dos projetos, além de garantir que as mulheres, assim como os homens, possam desempenhar seu papel no desenvolvimento nacional.

- Empoderamento de gênero (gender empowerment)

Aqueles que trabalham em projetos comunitários para mulheres se basearam no que os analistas de gênero (e o movimento de mulheres) têm a dizer sobre as mulheres como agentes de mudança. No contexto geral de um aumento nas abordagens participativas para o desenvolvimento, a abordagem de "empoderamento" de gênero significava trabalhar com mulheres no nível da comunidade, desenvolvendo habilidades organizacionais e autoestima, por meio da participação na determinação de necessidades e gestão de mudanças.

A abordagem "integrando a igualdade de gênero" (Gender Mainstreaming) (1990–presente)

O termo "integração de gênero" passou a ser amplamente utilizado com a adoção da Plataforma de Ação de Beijing na Conferência Internacional das Nações Unidas sobre a Mulher, em 1995. Ele tenta combinar os pontos fortes das abordagens de eficiência e empoderamento dentro do contexto do desenvolvimento.

As avaliações destacaram tanto os pontos fortes quanto as limitações nas abordagens de "eficiência" e "empoderamento". A abordagem de "eficiência" conseguiu, até certo ponto, trazer a preocupação com as mulheres e gênero para o centro do desenvolvimento, mas à custa de focar no que as mulheres poderiam fazer pelo desenvolvimento, em vez do que o desenvolvimento poderia fazer pelas mulheres. A abordagem de empoderamento abriu espaço para as mulheres determinarem suas próprias necessidades, mas o "empoderamento" foi muitas vezes mal interpretado como um fim e não como um meio. Isso poderia resultar em projetos que empoderaram as mulheres pobres, com os profissionais de desenvolvimento aparentemente sabendo melhor do que as próprias mulheres pobres quais eram suas verdadeiras necessidades.

Fonte: Adaptado de DERBYSHIRE (2002)

A integração de gênero é uma estratégia global, endossada pelos países membros das Nações Unidas, para alcançar a igualdade de gênero, igualdade de acesso aos direitos e empoderamento das mulheres. A proposta foi anunciada na Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres em Beijing, em 1995.

Em julho de 1997, o **Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC)** definiu o conceito de "integração de gênero" da seguinte forma:

Em qualquer área e em todos os níveis, uma perspectiva de integração de gênero é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências de mulheres e homens parte integrante do desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada.

Integrar gênero, embora atue no âmbito das relações e não foque exclusivamente nas mulheres, não exclui os projetos só para mulheres. O que acontece é que a proposta da integração de gênero muda o foco das mulheres como grupo-alvo para mirar na igualdade de gênero como meta. Apóia projetos exclusivamente para mulheres (ou apenas para homens) concebidos como intervenções estratégicas para abordar aspectos da desigualdade de gênero e promover maior igualdade.

1.2. Mitos sobre a Integração de Gênero

A seguir, algumas considerações que estão em conformidade ou não estão em conformidade com a integração de gênero.

Mito	Realidade
“Inserir uma sessão sobre mulheres cumpre o mandato para integrar uma perspectiva de gênero”	Integrar uma perspectiva de gênero envolve mudar a forma como as situações são analisadas de forma transversal em um projeto/programa. Considerar que as necessidades de homens e mulheres podem ser diferentes é o ponto de partida da análise e da construção dos conteúdos. A partir disso, questões poderão ser exploradas em cada componente do projeto, o que, certamente, impulsionará ações direcionadas e/ou integradas quanto a gênero.
“Temos um projeto de mulheres e por isso temos gênero integrado”	Uma estratégia de integração de gênero envolve trazer uma análise de gênero para todas as iniciativas, não apenas desenvolver um subcomponente ou projeto isolado voltado para mulheres.
“Incorporamos gênero, portanto, não podemos ter iniciativas específicas dirigidas às mulheres”	Uma estratégia de integração não exclui iniciativas específicas voltadas para as mulheres.
“Não estamos aqui para perguntar se alguém é uma mulher ou um homem antes de fornecermos assistência ou dar prioridade às mulheres sobre os homens”	Usar uma perspectiva de gênero envolve incorporar uma compreensão de como ser homem ou mulher em uma situação específica contribui para a vulnerabilidade e define capacidades. Não é um processo de triagem para excluir aqueles que precisam de assistência e de apoio. Pode haver momentos em que, dadas as suas diferentes prioridades e necessidades, as mulheres e os homens serão mais bem servidos através do fornecimento de recursos diferentes. Além disso, pode ser necessário fazer investimentos adicionais para garantir que as vozes das mulheres sejam ouvidas. No entanto, uma estratégia de integração de gênero não exige necessariamente um “favorecimento” mecanicista das mulheres em detrimento dos homens.

Mito	Realidade
<p>“Toda essa conversa de gênero, mas o que eles realmente querem dizer é mulheres”</p>	<p>É verdade que muito do trabalho sobre gênero se concentra nas mulheres. Isso ocorre principalmente porque são as necessidades e os interesses das mulheres que tendem a ser negligenciados. No entanto, é importante que a análise e a discussão olhem para ambos os lados da equação de gênero. Mais atenção é necessária para entender como os papéis, estratégias, responsabilidades e opções dos homens são moldados pelas expectativas de gênero. A atenção integrada pode levar a soluções mais efetivas e transformadoras das desigualdades de gênero e demais interseções.</p>

2. Integração de Gênero e os objetivos de REDD+ e ODS's

Para compreender por que é pertinente integrar essa perspectiva na gestão de florestas e mudanças climáticas, é necessário reconhecer que toda ação tem impactos diferenciais em relação ao gênero. Esses efeitos não ocorrem apenas com base nos papéis sociais atribuídos em cada contexto, mas também em relação a outros aspectos, como classe social, nível educacional, origem, meios de subsistência e práticas religiosas.

A abordagem de gênero do **Programa de Colaboração das Nações Unidas para a Redução de Emissões devido ao Desmatamento e à Degradação Florestal em Países em Desenvolvimento (Programa ONU-REDD)** visa três objetivos complementares entre si (Programa ONU-REDD, 2017):

- **Assegurar que os princípios da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres fundamentem a formulação, priorização e implementação de políticas e medidas para a REDD+ e sejam plenamente integrados nelas;**

- **Cumprir as disposições sobre igualdade de gênero contidas nos acordos internacionais sobre a REDD+, incluindo as salvaguardas da REDD+;**
- **Promover a integração da questão de gênero nas atividades de planejamento, implementação, monitoramento e gestão do conhecimento da REDD+ para aplicar medidas de REDD+ com uma perspectiva de gênero e contribuir para o ODS 5⁴⁰.**

Para que atividades de gestão considerem a incorporação da perspectiva de gênero em seu planejamento, é importante:

- **Compreender os conhecimentos e usos diferenciados da floresta por gênero em um contexto de mudança climática;**
- **Tornar visíveis como as condições estruturais e as situações conjunturais afetam de maneira diferenciada cada gênero e intervir para que as decisões não aumentem as desigualdades e inequidades;**
- **Garantir que haja uma participação equitativa na tomada de decisão sobre a distribuição dos benefícios econômicos, sociais e ambientais da proteção florestal em um contexto de mudança climática.**

⁴⁰Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de Gênero. Mais informações através do link: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>

MÓDULO 8

1. Planejamento com perspectiva de gênero

Planejar, implementar, monitorar e avaliar projetos desde um enfoque de gênero pode ser uma tarefa não apenas pioneira e nova para muitas organizações, como desafiadora. No entanto, hoje é possível encontrar muitos materiais disponíveis para consulta que oferecem orientações sobre como proceder com essa abordagem em projetos de desenvolvimento socioambiental e de REDD+. Muitas organizações e agências internacionais trazem contribuições nesse sentido. Ferramentas e metodologias estão disponíveis para auxiliar equipes e instituições na integração rigorosa das questões de gênero nas pesquisas e nos projetos que apoiam.

Para elaboração deste guia metodológico, foi realizada uma ampla pesquisa documental e bibliográfica envolvendo diferentes abordagens sobre Transversalização de Gênero (ou *Gender Mainstreaming*). Foi feita uma seleção das principais ferramentas para montagem deste capítulo. Assim, serão apresentadas nesta seção algumas propostas metodológicas e conceituais que podem ser adotadas para inclusão efetiva da perspectiva de gênero e garantia da participação das mulheres. O conteúdo aqui apresentado foi livremente adaptado e traduzido de outros materiais, os quais encontram-se devidamente citados nas notas de rodapé e ao longo do texto, bem como nas referências bibliográficas, ao final da seção.

Antes de seguir, é importante esclarecer que as metodologias e estratégias aqui definidas são apresentadas tendo em vista uma sequência de etapas de ações que visam acompanhar e sustentar o processo de integração da perspectiva de gênero. No entanto, as etapas propostas podem,

também, serem utilizadas isoladamente. Igualmente, o conteúdo pode ser apenas fonte de inspiração para elaboração de outras metodologias ou ainda para auxiliar alguma etapa do projeto de forma mais pontual. Em suma, recomenda-se que a estratégia seja implementada em todas as etapas de implementação de um projeto, programa ou política, mas, caso uma iniciativa não tenha considerado a inclusão da perspectiva de gênero desde o início, é possível adaptar e adequar o conteúdo conforme necessário.

1.1. Guia para a integração da perspectiva de gênero

O **Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático**, elaborado por **MAYDS-Argentina (2021)**, oferece um roteiro para a integração da perspectiva de gênero que pode ser utilizado ao longo das etapas de planejamento e implementação de iniciativas REDD+ e de projetos de desenvolvimento socioambiental. O roteiro abrange quatro áreas de trabalho⁴¹:

- i. Preparação,**
- ii. Diagnóstico e formulação,**
- iii. Implementação, e**
- iv. Eixos transversais de ação.**

Além disso, o guia acima citado, também define três eixos transversais de ação para acompanhar e sustentar o processo de integração da perspectiva de gênero. No Quadro 5 estão listados os eixos recomendados pelo Guia, com um resumo de cada ação.

⁴¹Para informações detalhadas sobre os passos para execução das ações, as reflexões teóricas oferecidas, bem como as recomendações práticas, exemplos e perguntas orientadoras, acesse o documento completo através do link: https://redd.unfccc.int/uploads/2_236_mayds_2021_-_salvaguardas_redd_genero_final_web_-_281_29.pdf

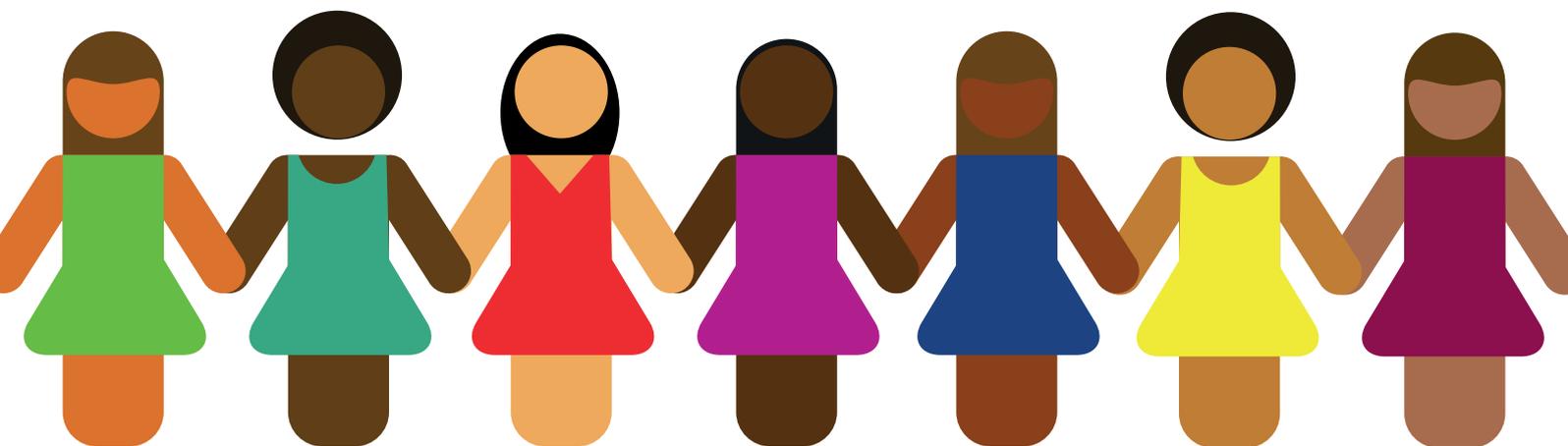
QUADRO 5 – Integração de Gênero: eixos transversais de ação (FONTE: MAYDS, 2021)

Três eixos transversais de ação para acompanhar e sustentar o processo de integração da perspectiva de gênero.

- **Fortalecimento de capacidades:** Inclui a formação, capacitação e treinamento individual ou coletivo, visando melhorar as capacidades instaladas, tanto dos atores-chave quanto dos responsáveis pela execução. Isso também engloba todos os treinamentos de gênero. Este eixo contribui para reduzir as lacunas no acesso à informação e capacitação, visando alcançar uma participação substancial.
- **Gestão do conhecimento:** Envolve a compilação, sistematização, análise, utilização e subsequente divulgação dos resultados dos projetos, seus documentos de apoio, as aprendizagens desenvolvidas e as boas práticas. Este eixo também abrange o plano de gestão de dados, as estratégias de comunicação e os mecanismos de relatório e divulgação.
- **Monitoramento e avaliação:** Engloba a medição, modificação e correção das ações realizadas para obter os resultados esperados. Em termos práticos, a construção de indicadores de gênero é o elemento-chave para o monitoramento e a avaliação. A integração da perspectiva de gênero na gestão de florestas e mudança climática proporciona a possibilidade de gerar relatórios periódicos e incorporar resultados não esperados que evidenciam benefícios sociais, ambientais e culturais.

Para orientação didática deste capítulo, serão tomados como referência o roteiro e os eixos de ação propostos pelo Guia (MAYDs, 2021), pois auxiliam de forma lúcida e organizada a instrução das etapas e uso das ferramentas envolvidas no processo de Integração da Perspectiva de Gênero. No entanto, o conteúdo aqui disponível não seguiu na íntegra as recomendações do Guia, visto que a proposta deste Caderno é trazer informações resumidas e compiladas de diferentes materiais e documentos para sensibilizar e auxiliar as equipes e parceiros do Projeto Floresta+ e demais interessados/as no processo de integração da abordagem de gênero.

Para aprofundar as metodologias aqui propostas, recomenda-se a consulta ao ponto focal de gênero, especialista de gênero, assim como o estudo direto nas fontes citadas ao longo do texto



MÓDULO 9

1. Monitoramento de Projetos com Foco em Gênero

Monitoramento é a coleta e análise de informações para acompanhar a mudança gerada por uma ação. O monitoramento pode assumir muitas formas, como por exemplo:

- **uma comunidade pode monitorar o progresso de um projeto de reflorestamento medindo a saúde das mudas recém-plantadas a cada três meses;**
- **contar o número de vezes que as mulheres falam em cada reunião comunitária é uma forma de monitorar se a participação das mulheres está melhorando ou não.**

Uma ação de monitoramento pode contar, ainda, com o envolvimento de diferentes grupos e pessoas da comunidade ou localidade em que se atua, e compreende o registro regular de informações e impressões sobre as atividades, à medida que elas acontecem ao longo do projeto ou programa.

Por que monitorar?

- **Para aprender mais sobre uma situação ou processo.**
- **Para responder a preocupações ou perguntas.**
- **Para fazer cumprir as regras ou regulamentos.**
- **Para demonstrar o progresso para o público externo (por exemplo, doadores).**

O monitoramento fornece as informações necessárias para analisar as mudanças com base em

observações específicas, em vez de suposições. O monitoramento deve ter um propósito: não se monitora simplesmente por monitorar. E não é possível monitorar tudo. Não é incomum um projeto tentar monitorar muitas coisas sem uma ideia clara do porquê, havendo o rápido abandono das atividades. O monitoramento deve responder a esta pergunta:

“A ação que estamos tomando está tendo o efeito que esperávamos?”

No próximo subcapítulo, são apresentadas ações de monitoramento sensíveis a gênero e também inclui possíveis indicadores para ajudar a medir esse trabalho e as atividades e indicadores listados no quadro a seguir não são exaustivos.

1.1. Fluxos de trabalho para Integração de Gênero

Para facilitar o processo de integração da abordagem de gênero, serão apresentadas recomendações com base no documento UN-REDD (2017)⁴². As recomendações seguem o formato “fluxos de trabalho” e podem ser adaptadas a cada contexto.

⁴² O documento completo está disponível em https://www.uncclearn.org/wp-content/uploads/library/unredd_methodological_brief_gender_final.pdf

QUADRO 6 – Fluxos de Trabalho para integração de Gênero. Adaptado de UN-REDD (2017)

<p>Fluxo 1: Realização de avaliações sensíveis a gênero e análises de gênero.</p>	<p>Elaborar análises com foco em gênero atende à importância de obter informações sobre as diferentes condições sociais, econômicas e políticas que mulheres e homens (e jovens, meninas e meninos, quando aplicável) enfrentam em um contexto específico; também ajuda a identificar potenciais oportunidades, barreiras e riscos associados à implementação das ações do projeto ou programa.</p> <p>As análises também aprimoram e contribuem para construção de uma base de evidências científicas sobre gênero no contexto de atuação do projeto ou programa, conteúdo que poderá ser disponibilizado para consultas ao longo e/ou após a execução do projeto. Além disso, análises de gênero contribuem para produção de dados que permitem avaliações comparativas dos resultados.</p>
<p>Fluxo 2: Sensibilização e capacitação em gênero.</p>	<p>A integração da perspectiva de gênero depende fortemente que as equipes e as partes interessadas tenham uma compreensão adequada sobre igualdade de gênero e os conceitos de empoderamento das mulheres.</p> <p>A capacitação pode assumir a forma de treinamento específico sobre abordagens de gênero, o envolvimento de especialista em gênero no trabalho técnico e a inclusão de conceitos de gênero em ferramentas desenvolvidas.</p>
<p>Fluxo 3: Participação sensível a gênero.</p>	<p>Garantir que as oficinas, comitês, estruturas de participação, grupos de trabalho, consultas, tomadas de decisão, treinamentos de capacitação etc., assumam o compromisso de envolver igualmente mulheres e homens, levando em consideração suas perspectivas de maneira equitativa. Dado que as mulheres constituem cerca de metade da sociedade, as instituições e processos devem então refletir esta percentagem e ser compostas por mulheres em proporções semelhantes.</p>

<p>Fluxo 4: Planejamento e monitoramento com perspectiva de gênero.</p>	<p>O desenvolvimento de medidas de planejamento e monitoramento sensíveis a gênero, inclusive dentro de estruturas de relatórios e orçamentos, pode ajudar a avaliar se mulheres e homens (e jovens, meninas e meninos, quando aplicável) estão se beneficiando das ações, bem como ajuda a garantir que haja recursos financeiros adequados para atividades relacionadas a gênero.</p> <p>Relatórios, monitoramento e orçamento com perspectiva de gênero são ferramentas de prestação de contas que ajudam a reforçar e promover a consideração plena de gênero no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação.</p>
<p>Fluxo 5: Gestão do conhecimento sobre gênero.</p>	<p>Documentar boas práticas e lições aprendidas no desenho e implementação de ações sensíveis a gênero é fundamental para demonstrar como passar da política à ação na integração dos conceitos de igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.</p>

QUADRO 7 – Monitoramento com foco em Gênero. Adaptado de UN-REDD (2017).

Atividade Sugerida	Orientação adicional
<p>Indicadores de gênero: Desenvolver e integrar indicadores de gênero em estruturas de relatórios e ao longo de todo o ciclo do projeto/programa e desagregar dados por sexo.</p>	<p>Importante considerar indicadores que sejam específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais (SMART da sigla em inglês). Além disso, ao determinar indicadores, é necessário averiguar se as informações são passíveis de serem coletadas. Exemplos de indicadores são fornecidos no quadro abaixo.</p>
<p>Desagregar dados por sexo Dados desagregados permitem avaliar os efeitos das ações realizadas (incluindo as medidas orçamentárias) sobre mulheres e homens, além de permitirem rastrear o papel fundamental das mulheres, bem como suas contribuições específicas para o tema em questão.</p>	<p>Ao realizar a coleta de dados, é importante distinguir entre o que é "bom saber" e o que é "necessário saber". Simplesmente aumentar a quantidade de dados disponíveis, sem basear isso em uma compreensão de gênero das prioridades, não seria um bom uso dos recursos. Além disso, o método de coleta de quaisquer dados precisa ser cuidadosamente examinado quanto ao viés de gênero, incluindo, principalmente, o perfil de gênero dos/as entrevistadores/as e respondentes.</p>

Atividade Sugerida	Orientação adicional
<p>Gestão do conhecimento Desenvolver metodologias de integração de gênero e reunir orientações sobre questões de gênero, inclusive por meio da coleta de dados desagregados por sexo e do uso de indicadores de gênero em nível local e/ou global e nacional, quando possível.</p>	<p>Capturar mudanças nos direitos das mulheres e de outros grupos marginalizados em relação a posse de terra, acesso a recursos (por exemplo, terra, finanças), etc.</p> <p>Monitorar mudanças e impactos de gênero.</p>

QUADRO 8 - Possíveis indicadores para medir o impacto das atividades

Medida	Indicadores
Porcentagem (%)	<ul style="list-style-type: none"> • de benefícios (desagregados por monetários e não monetários) que atingem mulheres, homens, meninos e meninas.
Número (#)	<ul style="list-style-type: none"> • e porcentagem (%) de atividades beneficiando mulheres e homens que contemplam ações de integração da perspectiva de gênero.
Número (#)	<ul style="list-style-type: none"> • # e % de mulheres participando de atividades do projeto.
Número (#)	<ul style="list-style-type: none"> • # de mulheres e homens que foram capacitados e capacitadas em temáticas de inclusão de gênero.
Porcentagem (%)	<ul style="list-style-type: none"> • # de mulheres e homens de comunidades locais e grupos indígenas envolvidos no desenho de indicadores.

Medida	Indicadores
Porcentagem (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Se possível, identificar a % do financiamento anual que tem orçamento explícito alocado para apoiar questões de gênero e/ou engajamento/empoderamento das mulheres.
Porcentagem (%)	<ul style="list-style-type: none"> • % de mulheres que são membros de qualquer conselho deliberativo e decisório.

Atenção:

Os instrumentos e abordagens atuais de coleta de dados e produção de indicadores devem ser diversificados não apenas em linhas de gênero, mas também para coletar dados desagregados por estratos sociais, classe, idade e outras variáveis sociais importantes.

1.2. Gradientes de Integração de Gênero

De acordo com o Glossary of Gender-related Terms and Concepts⁴³, elaborado pela ONU Mulheres, um dos principais objetivos por trás da transversalização de gênero é projetar e implementar projetos, programas e políticas de desenvolvimento que:

- **Não reforcem as desigualdades de gênero existentes (Gênero Neutro);**
- **Tentem corrigir as desigualdades de gênero existentes (Gênero Sensível);**
- **Tentem redefinir os papéis e relações de gênero de mulheres e homens (Gênero Positivo/Transformador).**

De acordo com o Guia elaborado por MAyDS (2021), uma das ações iniciais para Integração de Gênero é definir o **Objetivo da Integração**. A definição desse objetivo é fundamental pois delimita o tipo de abordagem a ser desenvolvida ao longo das etapas de gestão da iniciativa ou projeto. Algumas organizações e agências internacionais têm elaborado modos de classificação e identificação desse objetivo. Para isso, um gradiente de abordagens tem sido adotado como uma ferramenta que auxilia nesse processo. Em geral, o grau de integração tem sido definido como: **Gênero Cego, Gênero Neutro, Gênero Sensível, Gênero Responsivo e Gênero Transformador**⁴⁴, conforme descrito no Quadro 9.

Outras formas de definir escalas ou gradientes de classificação e identificação da integração de gênero tem sido utilizados: Gender Marker Score⁴⁵ (Pontuação do Marcador de Gênero), Gender Marker⁴⁶ (Marcador de Gênero); Gender Integration Marker⁴⁷ (Indicador de Integração de Gênero), entre outros.

⁴³ Acesso através do link <http://bit.ly/1TiNHKZ>

⁴⁴ Extraído do documento "Aprender de Gênero y Bosques. Módulo de Capacitación para Integrar el Género en las Iniciativas Forestales en Costa Rica" (2019), disponível através do link: <https://reddcostarica.net/publicacion/aprender-de-genero-y-bosques-modulo-de-capacitacion-para-integrar-el-genero-en-las-iniciativas-forestales-en-costa-rica/>. Para outras referências consultar: MAyDS (2021, p. 24); Glossary of Gender-related Terms and Concepts, disponível em <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=2>.

⁴⁵ https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/pbf_guidance_note_on_gender_marker_scoring_2019.pdf

⁴⁶ <https://www.care.org/news-and-stories/resources/gender-marker-guidance/>

⁴⁷ <https://www.gatesgenderequalitytoolbox.org/gender-integration-marker/>

Diferença entre o enfoque Sensível e Transformador de Gênero: um exemplo

Um projeto de restauração sensível ao gênero pode buscar tanto incentivar o emprego direto de homens em viveiros florestais e atividades de plantio quanto o empreendedorismo de produtos florestais não madeireiros (PFNM) realizado por mulheres, promovendo seu empoderamento. Nesse caso, o trabalho no viveiro é remunerado, enquanto os lucros da comercialização dos PFNM dependem do acesso aos mercados.

O mesmo projeto, abordado a partir de uma perspectiva transformadora, também buscará mudar o paradigma ao redefinir os papéis, propondo treinamento e condições semelhantes para o trabalho de plantio e viveiro, bem como para o uso de PFNM. Além disso, promoverá mudanças nos mecanismos de acesso aos mercados, visando garantir que tanto mulheres quanto homens tenham autonomia econômica e, assim, reduzir as disparidades de gênero existentes.

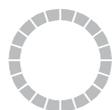
Fonte: MAyDS (2021, p. 24)

A **sensibilidade de gênero** garante que as opiniões e ideias de homens e mulheres sejam levadas a sério; considera as implicações das decisões sobre a situação das mulheres em relação aos homens; e toma medidas para lidar com as desigualdades ou desequilíbrios entre mulheres e homens. Na prática, gênero sensível significa "não causar danos".

A **responsividade de gênero** tenta redefinir os papéis e relações de gênero de mulheres e homens e contribui de forma proativa e intencional para o avanço da igualdade de gênero. Mais do que "não causar danos", uma política, programa ou projeto gênero responsivo visa "fazer melhor".

As ações de um projeto, programa ou política devem ser minimamente sensíveis a gênero e idealmente transformadoras. A integração da abordagem envolve alcançar tanto os homens quanto as mulheres, e oferece meios para garantir que ambos sejam envolvidos nos processos de tomada de decisões com igual influência.

QUADRO 9 - Escala de integração de Gênero. FONTE: REDD+ COSTA RICA (2019).



Conceito	Definição	Impactos sobre os resultados
Gênero cego	Isso ocorre quando o gênero não é considerado um componente relevante para o resultado do projeto.	Isso coloca em perigo o sucesso do programa e das atividades locais.
Gênero neutro	Isso ocorre quando o tema de gênero é mencionado, porém não são abordadas as considerações diretas para gênero.	O sucesso do programa e das atividades locais seria incerto.



Conceito	Definição	Impactos sobre os resultados
Gênero sensível	Isso acontece quando gênero é reconhecido como um tema essencial, e as normas, papéis de gênero e desigualdades são considerados como parte dos objetivos.	Pode-se esperar resultados eficazes, equitativos, sustentáveis e justos.
Gênero responsivo	Isso ocorre quando gênero é considerado como um componente dos resultados e produtos esperados, e inclui indicadores de gênero em seu monitoramento e avaliação.	São alcançados resultados eficazes, equitativos, sustentáveis e justos.
Gênero transformador	Isso ocorre quando as relações desiguais de gênero são transformadas para promover o controle sobre os recursos, tomada de decisões equitativa e empoderamento.	São alcançados resultados positivos de desenvolvimento e a transformação de relações desiguais de gênero

1.3. Equipe de Trabalho

Esta etapa do processo de preparação envolve a definição dos papéis e a formação da equipe de trabalho. Recomenda-se, para esta etapa, o uso da seguinte ferramenta prática:

- **Representação equitativa das equipes de trabalho:**

Integrar o gênero nesta etapa envolve fortalecer a representação das mulheres e outros grupos tradicionalmente excluídos da tomada de decisões e do exercício do poder, garantindo uma composição mais equitativa nos times de trabalho. No entanto, nem todas as mulheres necessariamente têm consciência dos papéis de gênero diferenciados e, portanto, não necessariamente fazem deles um elemento central em suas ações ou ideologias. Nesse sentido, a mera presença de mulheres nos times de trabalho é um indicador que descreve a composição por sexo do grupo, mas não garante que o gênero seja efetivamente incluído na gestão. Para que isso aconteça, é necessário considerar também a participação substantiva.

1.4. Planejamento orçamentário

O desenvolvimento de orçamentos com perspectiva de gênero pode envolver uma etapa de reformulação ou inclusão de novas considerações de gênero com base nos insumos fornecidos pela análise de gênero para o desenho do plano de ação. Além disso, exige o esforço adicional de verificar a eficácia dos investimentos na redução das desigualdades. Isso implica revisar sistematicamente, durante as etapas de avaliação, como os montantes alocados contribuem para alcançar os resultados esperados, reduzir as lacunas existentes e promover o empoderamento das mulheres e a igualdade de gênero.

Não há uma única maneira de realizar o planejamento orçamentário. Este exercício parte de um trabalho coletivo, de ponderação e avaliação das diferentes alternativas. No entanto, existem algumas considerações que ajudam a orientar esse processo:

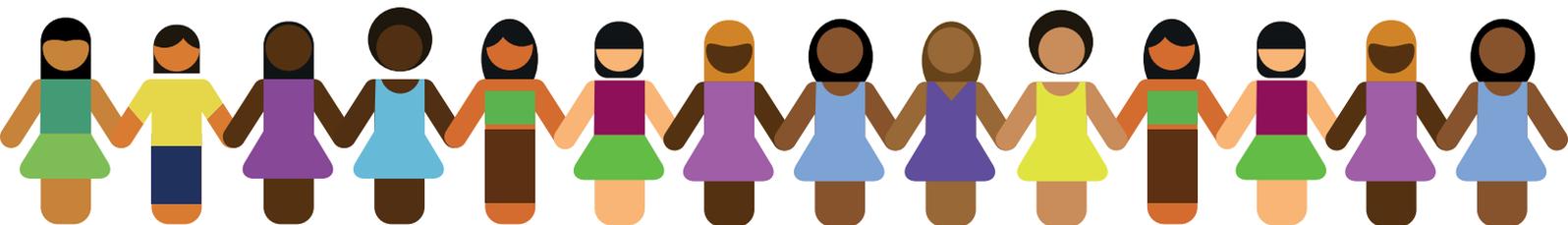
- **Ter alocações orçamentárias específicas para processos contínuos de fortalecimento de capacidades, gestão do conhecimento, monitoramento e avaliação, e para o desenvolvimento das atividades do plano de ação com uma abordagem de gênero;**
- **Incluir alocações destinadas à contratação de um profissional de gênero;**
- **Disponibilizar recurso para atividades relacionadas ao gênero e grupos de mulheres;**
- **Ter mecanismos econômicos para medidas de “ação afirmativa” voltadas para acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, que podem, a curto prazo, beneficiá-las. Por exemplo, ter alocações específicas para despesas de viagem, salas de amamentação ou pessoal de cuidados infantis para garantir sua participação nas atividades.**

1.5. Diagnósticos participativos

Diagnósticos participativos são uma estratégia que visa garantir a participação equitativa e inclusiva. Envolve criar espaços de diálogo e aprendizado contínuo, abordar questões que afetam a comunidade e o grupo na área de implementação do projeto ou ação. A escolha deste tipo de ferramenta permite obter informações complementares às coletadas na elaboração da linha de base e que podem ser fonte de dados para a análise de gênero.

Os diagnósticos participativos cumprem um duplo propósito:

- **Levantamento de dados qualitativos:** espaços de diálogo e aprendizado são potenciais gerados de dados primários construídos participativamente, compilados e validados pelos coletivos envolvidos com a iniciativa. Podem ser realizados através da análise das atividades do projeto ou do cotidiano da comunidade que serão discutidas nesses espaços, isso gera informações que também incluem percepções diferenciadas por gênero. A partir desse tipo de observações e dados, propicia-se a confecção de indicadores para visualizar como a participação de cada gênero se articula com seus interesses estratégicos e suas necessidades práticas.
- **Construção de cenários de gestão inclusivos e democráticos:** a inclusão de gênero não se limita a identificar coincidências ou acordos entre os participantes de cada gênero – em si um elemento importante a identificar –, mas também busca incentivar a construção coletiva de acordos inclusivos e democráticos.



Diagnósticos participativos

Perguntas Orientadoras:

- Como cada gênero percebe o problema a ser resolvido?
- A problemática analisada gera efeitos diferenciados por gênero?
- Esses efeitos implicam a criação, manutenção ou aumento das disparidades?
- Existem diferenças de gênero nas propostas para lidar com a problemática?
- Mulheres e homens têm prioridades diferentes em relação à iniciativa REDD+?
- Quais barreiras enfrentam homens e mulheres para participar de espaços de diálogo?
- Que metodologias precisam ser implementadas para promover a participação das mulheres, permitindo que expressem suas opiniões e ideias?
- É necessário incluir atividades específicas para algum gênero e sob uma perspectiva interseccional, para garantir que suas opiniões sejam consideradas?

Fonte: MAyDS (2021, p. 32)

2. Gerenciamento Colaborativo Adaptativo

A metodologia Gerenciamento Colaborativo Adaptativo (ACM, da sigla em inglês, Adaptive Collaborative Management)⁴⁸ foi desenvolvida pelo Center for International Forestry Research (CIFOR) e seus parceiros na década de 1990. A ferramenta usa métodos como a pesquisa-ação participativa para iniciar, apoiar e encorajar a aprendizagem conjunta e interativa dentro e entre as comunidades locais e atores governamentais e não-governamentais relevantes. A ACM é usada para ajudar a superar as principais barreiras de participação das mulheres, que foram identificadas por homens e mulheres da comunidade e pelas equipes técnicas.

A realização de atividades que envolvam ativamente a diversidade de atores na caracterização de suas problemáticas e na formulação de soluções permitirá uma melhor compreensão das estruturas subjacentes às desigualdades de gênero e suas possíveis modificações. Dessa forma, os diagnósticos participativos promovem a **participação substancial** de atores capacitados nas habilidades de diálogo.

Participação Significativa ou Substancial:

Significa ir além da inclusão de grupos e indivíduos em uma reunião para adoção de medidas que, efetivamente, garantam que esses grupos e indivíduos tenham confiança para falar e que seus pontos de vista sejam ouvidos. Por "Significativa" se entende a atenção cuidadosa para que atividades, estruturas ou mecanismos ofereçam oportunidades reais de participação de grupos marginalizados ou vulneráveis.

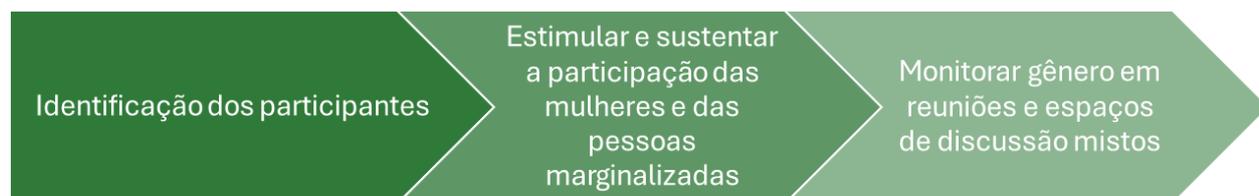
⁴⁸ A metodologia ACM pode ser consultada através dos manuais disponíveis (em inglês) nos seguintes links <https://www.cifor.org/knowledge/publication/5085/> e https://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/ACM_Guide_EN.pdf



A proposta da metodologia ACM vai além do monitoramento de indicadores, pois envolve também etapas como organização de reuniões e encontros, oficinas, planejamento, trabalho de campo e processos inclusivos de tomada de decisão. As atividades de monitoramento, neste sentido, devem acontecer consoante às outras atividades. Importância é conferida às conversas informais que acontecem em campo, bem como outros tipos de acompanhamentos. Momentos, situações e atividades devem ser registrados, anotados e analisados para o aprendizado adaptativo.

Os fluxos a seguir apresentam o passo-a-passo, em versão resumida, para aplicação do método ACM.

FIGURA 7 - Fluxo de participação significativa das mulheres. FONTE: CIFOR (2014)



2.1. Promovendo a participação ativa das mulheres

Existem muitos tipos diferentes de barreiras à participação das mulheres na tomada de decisões e o engajamento delas em atividades, bem como para que os serviços, atividades e trabalhos que elas realizam tenham visibilidade. Algumas dessas barreiras podem se tornar incorporadas ao planejamento, organização e facilitação das ações do projeto ou programa (ver Quadro 10).

QUADRO 10 - Estratégias para participação ativa das mulheres. FONTE: CIFOR (2014)

Estratégia	Recomendações
<p>Ouvir as mulheres nas reuniões</p>	<p>I. Fazer perguntas diretas às mulheres a fim de obter suas opiniões e interesses sobre o assunto que está sendo discutido ajuda no processo de reconhecimento das mulheres e da importância de suas falas e impressões.</p> <p>Exemplos:</p> <p>"O que você acha disso, Sara?" "O que as mulheres pensam disso?" "O que as mulheres poderiam fazer nesta atividade?"</p> <p>II. Criar outras oportunidades de participação para quem não gosta de falar em grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opiniões e escolhas podem ser marcadas não apenas através do formato mais comum, que é "levantar a mão" e falar publicamente. Outros formatos devem ser adotados como estratégias para alcançar as pessoas que não gostam de falar em público, como a escrita, o voto secreto. • Em vez de debater em grupo, peça a cada participante que escreva suas ideias em cartões que serão compartilhados com o grupo. Atenção: isso pode ser uma barreira para mulheres que não sabem ler/escrever. • Grupos de discussão exclusivos para mulheres ajudam a criar um ambiente onde as mulheres se sintam à vontade para falar. • Por outro lado, colocar mulheres em grupos com homens (geralmente é melhor se houver uma massa crítica de mulheres no grupo) dá às mulheres a oportunidade de mostrar aos homens que sabem do que estão falando.
<p>Fomentar a autoconfiança das mulheres</p>	<p>Em muitas áreas, uma grande barreira à participação das mulheres é a falta de confiança. Isso pode ser reforçado pelas percepções e expectativas dos homens. Aqui estão algumas sugestões para lidar com essas questões:</p> <p>I. Crie um ambiente de confiança.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faça um esforço especial para aprender os nomes das mulheres. • Fale com elas pessoalmente. • Faça visitas informais aos agregados familiares para encorajar a sua participação.

Estratégia	Recomendações
Recrute líderes e homens para apoiar esse processo	<p>Converse com os homens sobre equidade de gênero, como eles se sentem sobre isso, quais são as barreiras e como eles podem encorajar as mulheres a participarem. Discuta com eles como podem ajudar as mulheres a se sentirem bem-vindas nas reuniões e atividades.</p>
Abordar as barreiras educacionais	<p>Algumas pessoas, inclusive mulheres, podem não participar porque não sabem ler ou porque temem ficar constrangidas nas reuniões por não saberem o suficiente sobre um tópico quando se manifestam.</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Tente juntar as mulheres que não sabem ler com mulheres que sabem ler. Esta pode ser uma oportunidade para fortalecer a colaboração intergeracional, juntando mulheres mais jovens – que podem ser mais propensas a ler – com mulheres mais velhas. II. Use desenhos quando possível, em vez de palavras escritas. III. Faça uma rodada de perguntas, se preciso direcione às mulheres, sobre quais tópicos elas gostariam de aprender para ficarem mais informadas.
Quando e onde pode ser mais conveniente para as mulheres se encontrar	<ol style="list-style-type: none"> I. Adapte as atividades de forma a adequar horários e locais que favoreçam a participação delas. II. Traga a atividade (oficina, reunião, encontro) para dentro da comunidade, caso seja difícil para as mulheres deixarem suas responsabilidades. III. Ofereça estrutura física e profissionais adequadas para atender e acolher as mulheres e crianças, inclusive mulheres que amamentam, no caso de eventos com programação longa.
Abordar gênero de forma holística e sistêmica	<ol style="list-style-type: none"> I. Consultar a comunidade e levantar questões relativas à problemática nos momentos de reuniões, consulta pública, oficinas etc., por exemplo, ajuda no entendimento sobre gênero e temas afins, e leva em conta as dificuldades reais das pessoas e dos diferentes contextos. II. Buscar informações sobre gênero através da consulta em materiais direcionados para esse fim, incluindo livros e materiais produzidos por especialistas em gênero.

A planilha abaixo (Figura 8) é um exemplo de dispositivo básico para monitorar a participação por gênero das pessoas em uma reunião. Peça pelo menos a duas pessoas presentes para preencherem esta folha durante a reunião ou encontro. Ao final do evento, os resultados devem ser apresentados para discussão por todo o grupo.

FIGURA 8 - Modelo de planilha de monitoramento de gênero. Adaptado de CIFOR (2014)

Data da atividade/reunião: _____			
Nome da atividade/reunião: _____			
Objetivo da atividade/reunião: _____			
Quem convocou a atividade/reunião: _____			
			Observações (se possível, os nomes das pessoas que participaram)
 # de pessoas compareceram			
 # de pessoas que expressaram sua opinião			
 # de pessoas que propõem algo que é acordado			



3. O papel do desenho do Projeto e do Plano de Ação de Gênero

A estrutura de um projeto deve ser entendida como um documento chave para análise da integração de gênero, uma vez que cumpre funções importantes, tais como:

- **Fornecer um quadro estruturado do desenho de projeto;**
- **Apresentar de forma resumida os principais aspectos acordados do projeto;**
- **É um instrumento de prestação de contas. A gestão do projeto é responsável por entregar o que está especificado na estrutura do projeto;**
- **Fornecer a base para os processos de orçamento, avaliação e resultados.**

A integração de gênero deve aparecer de forma intencional no projeto, e constar de forma explícita no texto. Idealmente, deve ser pensada desde o planejamento, até o gerenciamento e monitoramento do projeto, além de, sempre que possível, envolver alocação de recursos e estar presente na prestação de contas e nos resultados.

O quadro abaixo esclarece alguns pontos críticos no tocante a gênero que, por vezes, passam despercebidos no processo de planejamento, elaboração e escrita do projeto.

QUADRO 11 - Recomendações elaboração de projetos sensível a Gênero

Pontos críticos	Planejamento
Grupos-alvo	<ol style="list-style-type: none">I. Deve sempre ficar claro e explícito no projeto quem é o alvo da política/projeto, isso deve ficar claro a partir do uso de indicadores desagregados por sexo;II. Deve ficar claro quais atividades e resultados são direcionados para mulheres, quais para homens e quais para ambos;III. Substituir termos gerais como "famílias" ou "agricultores" para, quando apropriado, especificar "homens e mulheres", "agricultores e agricultoras", por exemplo, pois isto torna as mulheres e os homens claramente visíveis e evita generalizações que, em geral, são pouco produtivas no ponto de vista de gênero;
Propósito e objetivo	<ol style="list-style-type: none">IV. A promoção da igualdade de gênero (benefício tanto para mulheres quanto para homens) deve ser um propósito do projeto. Isso deve estar refletido nos indicadores e nas metas;V. Resultados específicos e direcionados a gênero são necessários, e devem ser incluídos na estrutura do projeto.

Pontos críticos	Planejamento
Resultados (Outputs)	<p>VI. Pode ser útil ter um resultado especificamente direcionado para atividades voltadas para mulheres. No entanto, é importante não isolar as atividades das mulheres em um produto com uma demanda muito pequena de recursos e sem influência no resto do projeto;</p> <p>VII. Os benefícios para as mulheres, assim como para os homens, devem ser considerados como um aspecto de cada resultado. É principalmente importante incluir gênero nos indicadores de resultado e nas atividades associadas.</p>
Atividades	<p>VIII. A promoção de benefícios tanto para mulheres quanto para homens requer atividades direcionadas, apoiadas em recursos humanos e financeiros. A alocação de recursos está diretamente ligada às atividades previstas no projeto.</p>

Para elaborar o Plano de Ação de Gênero, é fundamental considerar os objetivos de integração de gênero e os resultados da análise de gênero, pois com base neles são definidas as estratégias para alcançar os resultados esperados da iniciativa.

QUADRO 12 SUGESTÃO DE INDICADORES QUALITATIVOS E QUANTITATIVOS. FONTE: MAYDS (2021, P. 35)

Indicadores Quantitativos	Meios de Verificação	Função da Informação
Porcentagem de homens e mulheres que participam.	<ul style="list-style-type: none"> Listas de convidadas e convidados. Listas de presença. 	<p>Analisar, na composição dos grupos, os efeitos da divisão de poder e dos mecanismos de convocação na comunidade.</p>
Porcentagem de mulheres em cargos de liderança entre os parceiros estratégicos, bem como em instâncias de tomada de decisão.	<ul style="list-style-type: none"> Mapeamento de atores. 	<p>Identificar o potencial de empoderamento das mulheres.</p>

Indicadores Quantitativos	Meios de Verificação	Função da Informação
Quantidade de horas de trabalho remunerado e não remunerado realizadas pelos membros dos lares.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisas de uso do tempo. • Insumos provenientes de atividades participativas sobre o uso diferencial do tempo. • Entrevistas. 	Identificar disparidades em termos de representação e acesso aos espaços de tomada de decisão.
Número de homens e mulheres que se beneficiam das oportunidades de emprego geradas pelas iniciativas REDD+.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro dos grupos de manejo. 	Estabelecer tendências sobre o uso do tempo e disponibilidade das pessoas para se envolverem nas atividades.
Porcentagem do orçamento dedicado a atividades específicas de gênero.	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento orçamentário. 	Evidenciar as tendências populacionais nas práticas de recrutamento, nível de capacitação, remuneração e estereótipos de gênero.



MÓDULO 10

1. Comunicação Inclusiva com foco em gênero e nas mulheres

Em um mundo onde a desigualdade de gênero pode se refletir em nosso trabalho, em ações e na comunicação do dia a dia, a linguagem desempenha um papel fundamental na compreensão de comportamentos e linhas de pensamento. A sensibilidade para questões de gênero envolve reconhecer que nossas escolhas de linguagem têm consequências no relacionamento com as pessoas. Para reforçar que mulheres e homens devem ser tratados de forma igualitária, é fundamental criar consciência sobre como refletir esse valor também na forma de se comunicar. Este módulo oferece ferramentas para a comunicação e uso de linguagem inclusiva e não sexista.

A proposta deste módulo é ajudar a evitar estereótipos e erros comuns ao falar sobre gênero em comunicações audiovisuais e escritas, seja em artigos, mídia, visitas de campo, relatórios e e-mails. As diretrizes que serão apresentadas beneficiarão as equipes de trabalho, parceiros e partes interessadas a promover a conscientização de gênero através do uso de uma linguagem consciente e socialmente inclusiva. Isto requer pensamento crítico, sensibilidade e receptividade.

O conteúdo disponível não apenas pretende contribuir para promover a comunicação com respeito à dignidade humana e à responsabilidade social, mas também incentivará o uso de uma linguagem neutra por meio de um esforço para fomentar a presença equilibrada de mulheres e homens na comunicação.

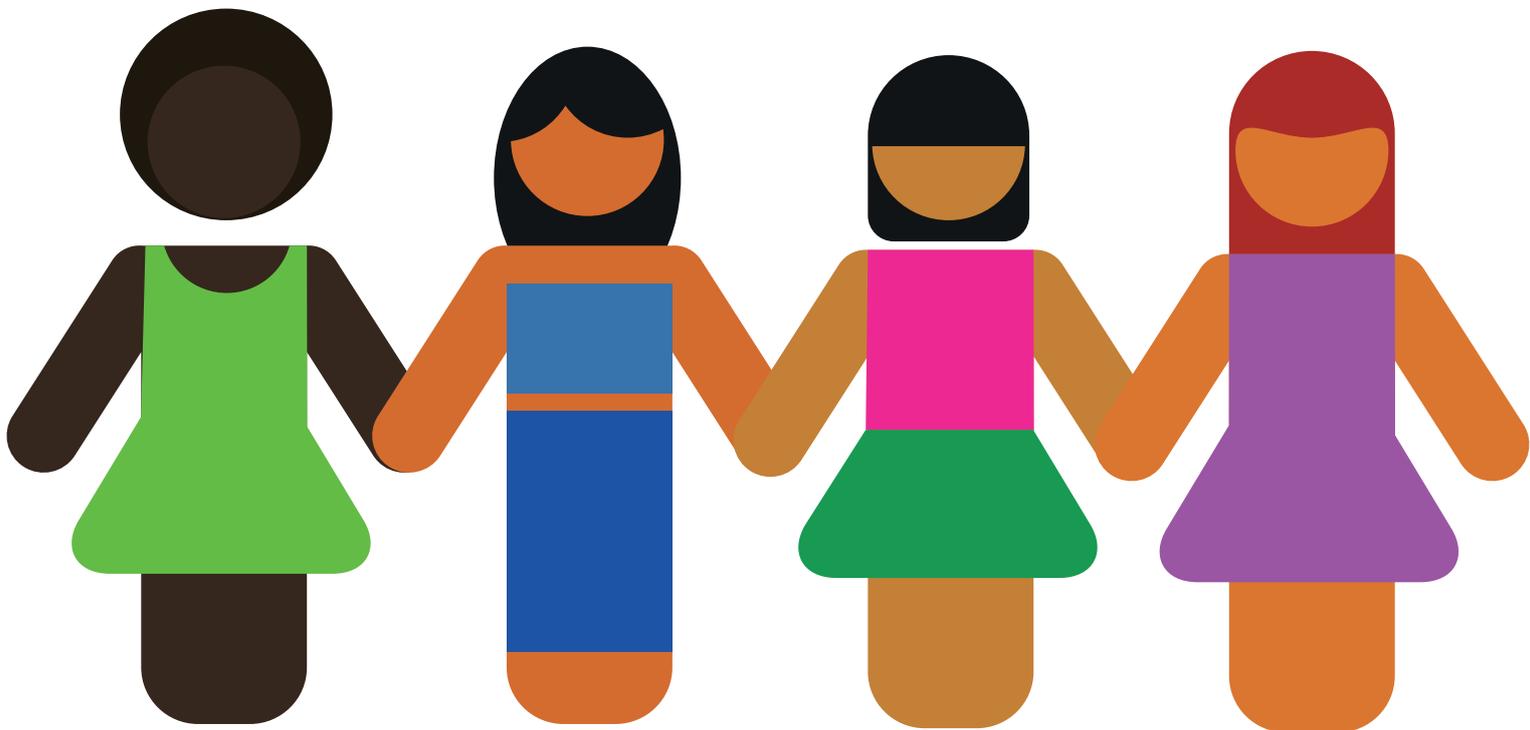
Os objetivos dessa seção são i) contribuir para uma melhor compreensão do poder das imagens e palavras; ii) compreensão das formas de comunicação e linguagem que impactam a desigualdade de gênero; e iii) fornecer orientação e dicas para comunicação escrita e audiovisual inclusiva.

O conteúdo desse módulo foi extraído e adaptado de materiais com recomendações elaboradas pelo PNUD⁴⁹.

1.1. Princípios da comunicação sensível a gênero

O viés presente na linguagem livre é um importante indicador das normas sociais que, por vezes, são reproduzidas pela forma como pessoas, grupos e instituições se comunicam. Por isso, as palavras e a seleção audiovisual desempenham um papel crítico para alcançar uma maior igualdade de gênero. Para um exame cuidadoso da linguagem com foco em gênero, serão descritos a seguir alguns princípios que podem ser usados de base:

⁴⁹ Ver UNDP (2018a, 2018b).



i. Garantir que mulheres e homens estejam representados

Ambos os gêneros têm responsabilidades iguais na eliminação das desigualdades de gênero e dos estereótipos nocivos de gênero, especialmente nas áreas temáticas. Este princípio visa representar igualmente ambos os sexos em todas as formulações de mensagens internas e externas, mídia e representação corporativas. Nesse sentido, painéis e moderação de reuniões oficiais, conferências e workshops devem ser equilibrados em termos de gênero.

ii. Desafiar estereótipos de gênero

Dar atenção especial para não atribuir e limitar certas vocações ou funções como específicas apenas para mulheres ou homens. Uma das formas de garantir visibilidade justa para homens e mulheres é buscar incluir mulheres e homens na ocupação de funções e no desempenho sociais em setores que enfrentam estereótipos de gênero. Pontos de vista de ambos os sexos no mesmo campo de especialização e em funções de liderança também devem ser considerados.

Exemplos:

Linguagem com preconceito de gênero	Linguagem sensível a gênero
“Karim e Leila trabalham em tempo integral; ele a ajuda nas tarefas domésticas”	“Karim e Leila trabalham em tempo integral, dividem as tarefas domésticas”
“Os médicos geralmente têm pouco tempo para suas esposas e filhos”	“Médicos geralmente têm pouco tempo para suas famílias”

iii. Evitar formas de exclusão

As estratégias mais utilizadas para tornar a linguagem mais inclusiva envolvem a **neutralização** (ou abstração) e a **especificação**.

Neutralização ou abstração: Substituição por termos neutros (termos genéricos, abstratos ou coletivos, substantivos sobrecomuns etc.)

Exemplos:

O coordenador	A coordenação
O interessado	A pessoa interessada
Os políticos	A classe política
Os professores/enfermeiros	O pessoal docente/de enfermagem
As senhoras da limpeza	O pessoal da limpeza
Nascido em	Data de nascimento
Catástrofes provocadas pelo homem	Catástrofes de origem humana
Os homens de negócios	O mundo dos negócios
Os ministros/os deputados	O Conselho/ o congresso

Nas referências ao conjunto do gênero humano deverão utilizar-se expressões como a "humanidade", o "ser humano", ou as "pessoas", em vez do termo "homem". De igual forma, deverá usar-se o adjetivo "humano", em vez do complemento "do homem".

› **Substituição de nomes por pronomes invariáveis**

Exemplos:

O requerente	Quem requer
... os participantes/ ... os leitores	... quem participa/ ... quem lê
Os políticos	A classe política
não recrutará o candidato que...	não recrutará ninguém que ...

› **Soluções alternativas**

Usar uma estrutura gramatical diferente (passiva, imperativo, infinitivo).

Exemplos:

O candidato deve enviar o seu formulário até ...	O formulário de candidatura deve ser enviado até ...
Os ministros salientaram que importa continuar a assegurar...	Foi salientada a importância de continuar a assegurar...

Especificação: envolve especificar, sempre quando um termo se referir a pessoas, o feminino e o masculino da palavra, por exemplo: mães e pais; professores e professoras...

A especificação é uma solução a evitar sempre que é possível e adequado recorrer à neutralização ou abstração, uma vez que tem o inconveniente de tornar o texto mais longo e menos elegante. No entanto, num texto inclusivo nem sempre é possível evitar a especificação. Nos casos em que é necessário utilizá-la, existem duas soluções alternativas:

- › **As formas duplas: "os alunos e as alunas", ou "os e as alunas"**
- › **O emprego de barras ou de parênteses: "o/a professor/a"; o(a) professor(a)**

iv. Usar formas iguais de tratamento

Os estereótipos podem abordar representações emocionais e comportamentais, como descrever os homens como agressivos e as mulheres como emotivas. Tais estereótipos devem ser evitados mesmo que tenham uma conotação positiva.

QUADRO 13 - Exemplos de estereótipos de Gênero que devem ser evitados

- **“As mulheres são mais sensíveis e emocionais e, portanto, podem contribuir mais para a construção da paz”.**
- **“As mulheres são mais transparentes e menos corruptas”.**
- **“Os homens são mais competitivos, enquanto as mulheres são mais cooperativas”**

O mesmo se aplica à comunicação visual. Os estereótipos são, por exemplo, refletidos nas cores selecionadas durante a comunicação. Azul é selecionado para homens enquanto rosa é para mulheres. No entanto, uma simples modificação para o uso das cores mais neutras em termos de gênero, como verde, amarelo ou laranja, pode trazer uma mudança.

2. Comunicação Escrita e Audiovisual

Sempre que possível e apropriado, textos como relatórios, reportagens e publicações devem destacar exemplos de mulheres e homens para quebrar as desigualdades e estereótipos de gênero. Quando for o caso, os dados devem ser, idealmente, desagregados por sexo.

Na comunicação escrita, os termos devem ser avaliados com cuidado e de forma sensível.

Por exemplo:

- **Mulheres que enfrentam violência de gênero não devem ser tratadas como vítimas, mas como sobreviventes;**
- **Dados quantitativos e informações baseadas em evidências são fundamentais para esclarecer um argumento ou uma questão;**
- **Homens e mulheres devem ser representados e entrevistados em números equivalentes.**

Na comunicação audiovisual, os estereótipos devem ser desafiados com imagens, pois mulheres e homens devem ser representados e retratados de forma igualitária. Isso poderia ser feito rompendo com as noções de funções e características tradicionais de gênero.

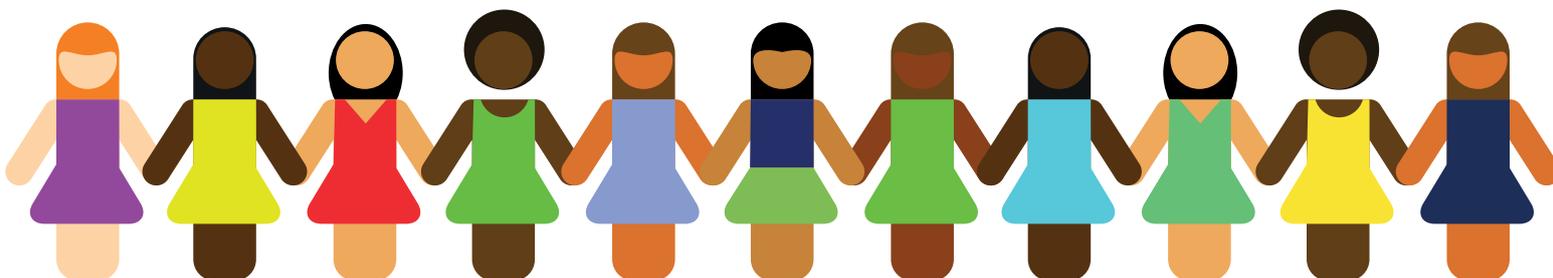
Por exemplo:

- **Em um artigo sobre um projeto que visa capacitar a polícia municipal, pode ser adicionada uma foto que inclua mulheres policiais;**
- **Em um documentário sobre a abertura de uma clínica local, um enfermeiro poderia ser entrevistado.**

Em suma, é importante garantir a **cobertura igualitária de homens e mulheres** por meio da representação igualitária de interesses, capacidades, características e vulnerabilidades.

Para a garantia da inclusão do enfoque de gênero nos **planos de comunicação**, seguem algumas recomendações:

- 1. Identificar quais os meios de difusão mais adequados para propiciar informação por igual a mulheres e homens;**
- 2. Ter em conta os usos que as mulheres fazem dos diferentes meios de comunicação em cada contexto regional, o tempo que dedicam e os momentos que acessam, a fim de identificar as lacunas digitais presentes, sobretudo na ruralidade;**
- 3. Diversificar os canais de difusão, envolver as organizações e associações de mulheres dos municípios, receber feedback e envolvê-las nos processos de comunicação;**
- 4. Produzir mensagens visuais em que as mulheres se sintam reconhecidas e vistas como pessoas ativas e produtivas, usando também linguagem inclusiva de gênero nos textos;**
- 5. Produzir conteúdo e mensagens-chave sensibilizando os homens para a importância de fazer parte das ações de igualdade de gênero;**
- 6. Desenvolver mensagens e material exclusivo para as mulheres, incentivando-as a participar ativamente;**
- 7. Ter em mente que a experiência das mulheres não é única, portanto, as mensagens devem ser incorporadas levando em consideração a interseccionalidade (etnia, raça, idade etc.).**



3. Gênero e a Língua Portuguesa

Se a Língua Portuguesa apresenta os gêneros masculino e feminino, por que não usá-los quando falamos, escrevemos ou lemos? Por que não empregá-los nas conversações, nos escritos e nas mensagens audiovisuais?

A língua, por definição, não é uma ferramenta de comunicação essencialmente sexista; no entanto, a maneira como a utilizamos acaba por promover a discriminação entre os sexos. Nesse sentido, a linguagem pode fortalecer estereótipos culturalmente impostos ou refletir as mudanças de valores e transformações na sociedade.

O uso indiscriminado de uma linguagem sexista perpetua a ideia de que o masculino (referente aos homens) é a norma, relegando o feminino (referente às mulheres) a uma posição subordinada dentro do discurso masculinizado. Inverter essa dinâmica implica utilizar de forma mais adequada expressões e pronomes. Assim, em vez de dizer "os participantes da reunião", "os beneficiários do programa" ou "os representantes do governo", entre outras expressões, ao empregar formas equitativas de uso da linguagem, é possível encontrar palavras e formas mais inclusivas e de acordo às normas da Língua Portuguesa.

A busca pela equidade de gênero na linguagem exige uma profunda reflexão sobre a abordagem desse tema nos ambientes institucionais, que frequentemente disseminam a dominação masculina nos discursos, sobretudo quando não se identifica o sexo das pessoas para as quais se refere, quando se trata de mulheres. Portanto, adotar o uso tanto do feminino quanto do masculino ao tratar de grupos mistos representa uma maneira de ampliar a visibilidade das mulheres em todas as esferas sociais, destacando e tornando pública a relevante participação feminina que sempre existiu na construção histórica do país.

Referências bibliográficas

CIFOR. **Field guide to Adaptive Collaborative Management and improving women's participation.** Bogor, Indonesia. 2014. Disponível em: <https://www.cifor.org/knowledge/publication/5085/>

DERBYSHIRE, H. **Gender Manual: a practical guide for development policy makers and practitioners.** DFID - Department International Development. 2002. Disponível em <https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/gendermanual.pdf>

MANFRE, C.; RUBIN, D. **Integrating Gender into Forestry Research: A Guide for CIFOR Scientists and Programme Administrators.** Bogor, Indonesia: CIFOR. 2013. Disponível em: http://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/BCIFOR1203.pdf

PAEZ, A. M. et al. **The Gender Equality in Research Scale. A tool for monitoring and encouraging progress on gender integration in research for and in development.** CGIAR: Research Program on Forests, Trees and Agroforestry. 2019. Disponível em <https://www.cifor.org/knowledge/publication/7270/>

UN-REDD **Methodological Brief on Gender.** 2017. Disponível em https://www.unclearn.org/wp-content/uploads/library/unredd_methodological_brief_gender_final.pdf

UNDP. **Guide Note to Gender Sensitive Communication.** 2018a. Disponível em https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/lb/Gender-Sensitive-Communication-Guidelines_LBN.PDF

UNDP. **Let's Speak Gender. 10 principles of gender-responsive communications for development.** 2018b. Disponível em <https://www.undp.org/ukraine/publications/10-principles-gender-responsive-communications>





SEÇÃO IV
Recomendações Finais



SEÇÃO IV

Recomendações Finais

O diálogo em torno das questões de gênero, juntamente com o compromisso de alcançar a plena participação das mulheres e envolvê-las ativamente, reflete demandas pactuadas em âmbito internacional. Estas demandas englobam não apenas movimentos sociais, mas também instituições de ensino, organizações e empresas, consolidando um cenário de cooperação e engajamento.

A partir do que foi aqui apresentado ao longo deste Caderno de Ferramentas, espera-se que gênero seja entendido enquanto:

- › **uma categoria útil para análise socioambiental, econômica e política.**
- › **um dado científico que tem sua base nas ciências humanas, mas cada vez mais adotado por pesquisadores e pesquisadoras de diferentes áreas científicas.**
- › **uma perspectiva teórica e metodológica que auxilia processos de intervenção e justiça social.**

Adotar o conceito de gênero como categoria útil para análise e no desenvolvimento de ações dentro de projetos e programas se explica pelo interesse em:

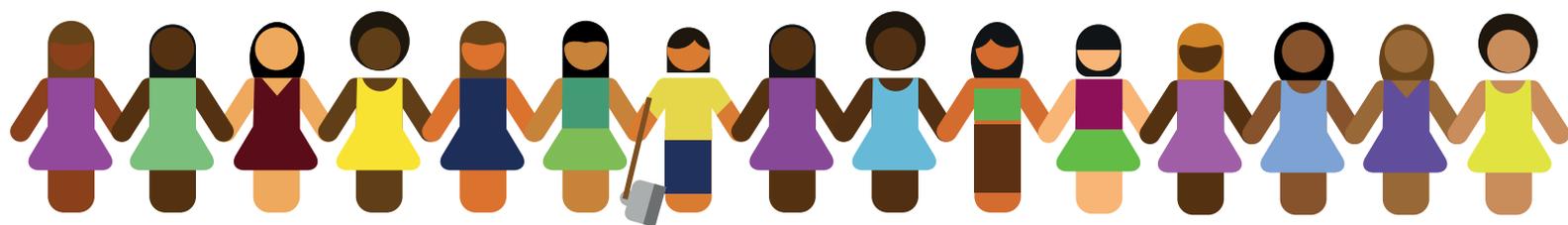
- › **Alcançar resultados mais equânimes para homens e mulheres;**
- › **Corrigir diferenças sociais que, historicamente, atingem mulheres e meninas e que resultam em desigualdades, injustiças e violências sobre elas;**
- › **Preencher eventuais lacunas nas ações e/ou nas prioridades de projetos ou programas que revelam omissões, às vezes inconscientes, em situações de preconceitos e exclusão das mulheres e demais grupos vulneráveis.**

A priorização do conteúdo sobre gênero nas ações demonstra o compromisso do Projeto Floresta+ Amazônia com a sustentabilidade social e ambiental. Ao abordar questões de gênero e o problema da exclusão das mulheres dos espaços de decisão e poder em conjunto com as políticas ambientais, o projeto avança em direção ao verdadeiro sentido de sustentabilidade.

Conforme apresentado em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, o conceito de sustentabilidade só é significativo quando considera três pilares que se complementam: prosperidade econômica, integridade ambiental e equidade social. Portanto, incorporar a perspectiva de gênero em projetos de combate às mudanças climáticas é uma manobra urgente em direção à sustentabilidade.

Além disso, a adoção da perspectiva de gênero se justifica, ainda, por dados estatísticos e análises qualitativas que dão provas das desigualdades sociais e econômicas que se mantêm entre homens e mulheres em nossa sociedade. Os dados revelam como determinados grupos e regiões podem estar mais vulneráveis aos efeitos das mudanças climáticas e das desigualdades de gênero. Em contrapartida a esse quadro, atualmente, estudos mostram o panorama histórico das transformações positivas que as políticas progressistas sensíveis às mulheres e às questões de gênero têm promovido na vida das pessoas⁵⁰. Tais políticas se tornam um alicerce para a garantia de direitos e redução das disparidades.

⁵⁰ Para análises que remontam de 2003 a 2010, ver os artigos do dossiê organizado pela ONU Mulheres (2011) através deste link: http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf



Os conceitos e ferramentas fornecidos neste documento vão além do entendimento de que gênero é uma abordagem pontual. A convocação de mulheres a participar de projetos e reuniões ou a contagem específica de pessoas por sexo não constituem condição suficiente para a inclusão do gênero no planejamento e implementação de atividades. A proposta da integração de gênero apresentada na seção sobre metodologias de monitoramento requer uma abordagem transversal.

A transversalização de gênero implica uma ampliação dos objetivos da gestão de florestas e mudanças climáticas e uma modificação nas formas de alcançar os resultados. Como resultado, a proposta é tornar visíveis as desigualdades de gênero, identificar as necessidades e interesses de cada grupo e implementar e seguir um plano de ação, buscando mudanças nos conhecimentos, habilidades e ações da população-alvo para reduzir essas desigualdades.

A abordagem de gênero exige que instituições, governantes, gestores e gestoras e equipes técnicas deem atenção às questões das mulheres, apoiem estudos que orientem e ofereçam dados para o trato de questões dessa importância e que trabalhem alinhados e em parceria com grupos e organizações de mulheres, instituições e movimentos pautados nos Direitos Humanos.

A adoção da perspectiva de gênero na prática requer, no entanto, esforços conjuntos e de longo prazo. Avaliações realizadas por instituições com ampla experiência na integração da perspectiva de gênero, como o Instituto Promundo⁵¹, por exemplo, apontaram que para transformações mais efetivas e para que as ações de sensibiliza-

ção sobre gênero tenham impactos significativos, são necessários mais do que apenas um encontro, mas discussões contínuas até que as orientações e as questões referentes ao tema sejam internalizadas e incorporadas nas condutas dos e das profissionais. Além disso, inserir mulheres de modo a cumprir requisitos de inclusão sem, contudo, implementar outras ações de gênero conjuntamente, também não é garantia de transformações positivas.

Para além do compartilhamento de conhecimentos, ferramentas e informações, a abordagem de gênero no âmbito do Projeto Floresta+ Amazônia reconhece, também, que envolver os públicos-alvo e beneficiários(as) na busca por soluções é fundamental. O fortalecimento das ações de gênero exige que as equipes, parceiros e beneficiários(as) do projeto estejam minimamente alinhados e comprometidos.

Nesse sentido, é incentivado que as equipes técnicas e profissionais diretamente envolvidos com as comunidades adotem uma postura proativa em relação à questão de gênero, evitando posicionamentos neutros ou omissões. Paralelamente, é essencial que as dificuldades e desafios sejam incorporados de modo contínuo ao planejamento, com foco específico em gênero.

A proposta deste Caderno, portanto, é estimular a mobilização de profissionais e equipes em torno de soluções para a mitigação das disparidades entre homens e mulheres. E, é importante ressaltar que a elaboração deste material teve como meta primordial a concretização desse propósito e, espera-se, que sua utilização seja ampla e abrangente, abarcando uma variedade de públicos e organizações.

⁵¹ Para maiores informações sobre o Instituto Promundo, conferir o seguinte link: <https://promundo.org.br/>



PROJETO
FLORESTA+
AMAZÔNIA



MINISTÉRIO DO
MEIO AMBIENTE E
MUDANÇA DO CLIMA

