



Panorama de Gênero do Setor Florestal

2019



Rede Mulher Florestal

REDE MULHER FLORESTAL

É uma rede independente de mulheres e homens do setor florestal fundada em Curitiba, PR no ano de 2018. Possui caráter não governamental, sem fins lucrativos ou vinculação partidária, criada para promover a discussão para equidade de gênero no setor florestal. Tem como objetivo atuar em formato de plataforma, permitindo que homens e mulheres ligados a este setor tenham contato, ampliem, promovam e/ou compartilhem seu conhecimento sobre o tema gênero no setor florestal.

CONSELHO DIRETOR REDE MULHER FLORESTAL (2019-2020)

Presidente: Fernanda Rodrigues

Vice-Presidente: Maria Harumi Yoshioka

Diretoras conselheiras: Etienne Winagraski, Juliane Ferreira, Mariana Schuchovski, Monica Breda e Patrícia Nazário

EDITORIAL

Coordenação: Maria Harumi Yoshioka

Colaboração: Etienne Winagraski, Fernanda Rodrigues, Juliane Ferreira, Mariana Schuchovski, Monica Breda, Marcos Vinicius Martins Bassaco, Natália Ribeiro dos Santos, Patrícia Nazário e Sérgio Vinicius Serejo da Costa Filho

Projeto gráfico e editoração eletrônica: Maria Harumi Yoshioka

Fotos: Mostra fotográfica IUFRO 2019 e banco de imagens

Foto da capa: Daniel Segura (Mujeres del fuego)

Organizações que colaboraram com a pesquisa: Associação Paranaense de Empresas de Base Florestal (APRE), Arauco do Brasil, Bracell Bahia Florestal, Bracell SP Celulose, Celulose Irani, CENIBRA – Celulose Nipo-Brasileira, CMPC – Celulose Riograndense, Duratex Florestal, Eldorado Florestal, Emílio B. Gomes e Filhos, Eucatex S.A / Novo Prisma Agroflorestal, Iguazu Celulose, Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), Klabin, Majé Agroflorestal, Remasa Reflorestadora, RMS do Brasil Administração de Florestas, RDK Logs, Sguário Indústria de Madeiras, Suzano, TRC Agroflorestal, Veracel Celulose, Verde Floresta e Westrock Celulose, Papel e Embalagens

Agradecimentos: Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), Faculdades FatiFajar de Jaguariaíva e Interact Comunicação e Assessoria de Imprensa

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Panorama de gênero do setor florestal [livro eletrônico] : 2019 / organização Maria Harumi Yoshioka. -- 1. ed. -- Curitiba : Rede Mulher Florestal, 2020.

PDF

ISBN 978-65-992144-0-0

1. Mulheres – aspectos sociais. 2. Organizações – Aspectos ambientais 3. Panorama de gênero. 4. Rede mulher 5. Setor florestal I. Título.

20-42751

CDD– 634.956

A reprodução de informações é permitida desde que citada a fonte

PANORAMA DE GÊNERO NO
SETOR FLORESTAL

2019

ÍNDICE

01	Sobre o panorama de gênero	01
02	Por que buscar a equidade de gênero	03
03	Resultados quantitativos	05
04	Resultados qualitativos	14
05	Reflexões para um novo caminho	25
06	Glossário	28





Mulheres extratoras de óleo Pracaxi
Ana Cláudia Lira Guedes

01 SOBRE O PANORAMA DE GÊNERO

O primeiro passo para questionar a realidade é entendê-la. A partir desse princípio, nasceu o desejo de realizar este levantamento inédito intitulado “Panorama de gênero do setor florestal”. Ao buscar dados e informações relacionados à atuação e à presença das mulheres no setor florestal não encontramos e assim, este documento visa apresentar informações para que as organizações possam embasar decisões e construir políticas internas para a promoção da igualdade de gênero. É uma transformação essencial, de interesse de mulheres e homens. O equilíbrio entre os gêneros é capaz de tornar as organizações mais inovadoras e lucrativas.

Este levantamento foi centrado nas organizações de base florestal de plantações, com o intuito de coletar os dados qualitativos baseados nos indicadores genéricos internacionais do FSC® - [Forest Stewardship Council®](#) e nos indicadores do ODS - Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 05 ([Igualdade de gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas](#)) da ONU – Organizações das Nações Unidas. Já os dados quantitativos, foram centrados na presença e distribuição por sexo entre os cargos e nas diversas áreas existentes dentro de uma organização do setor florestal (fechamento 2018).

Entende-se por setor florestal o conjunto de profissionais, de entidades, organizações, instituições e empresas, públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, que tem entre suas atividades principais:

- I. A elaboração e implementação de políticas públicas florestais;
- II. A promoção do conhecimento sobre florestas e temas afins;
- III. A produção que utilize matéria-prima de origem florestal, plantada ou nativa;
- IV. Atividades de apoio à cadeia produtiva florestal, como certificação, transporte e consultoria.

INDICADORES – Coleta de dados qualitativos

Critério 2.2. FSC: A organização deve promover equidade de gênero em práticas de emprego, oportunidades de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de manejo

ODS 05 ONU: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas



A realização e processamento desta pesquisa contou com o apoio da FatiFajar (Faculdade de Jaguariaíva, PR) e foi respondida por 24 organizações do setor de plantações florestais, sendo que 19 informaram os dados quantitativos e qualitativos e 05 responderam apenas os dados qualitativos. A pesquisa foi realizada entre agosto e setembro de 2019, através do envio de convites individualizados para empresas do setor florestal e a chamada foi difundida também com apoio de organizações parceiras. A Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ) deu apoio divulgando entre suas empresas associadas, o FSC Brasil divulgou em suas redes sociais, além de várias outras inserções de mídia. O convite para participar da pesquisa foi aberto e outras organizações contribuíram de forma espontânea.

Essas 24 organizações participantes representam em área total, mais de 4 milhões de hectares. Dados da IBÁ¹ (2019), apresentam que a área total de plantadas no Brasil totaliza 7,83 milhões de hectares em 2018, ou seja, em termos de abrangência, a pesquisa atingiu 51% do território nacional de árvores plantadas. A representatividade de organizações participantes é apresentada na figura 01 ao lado.

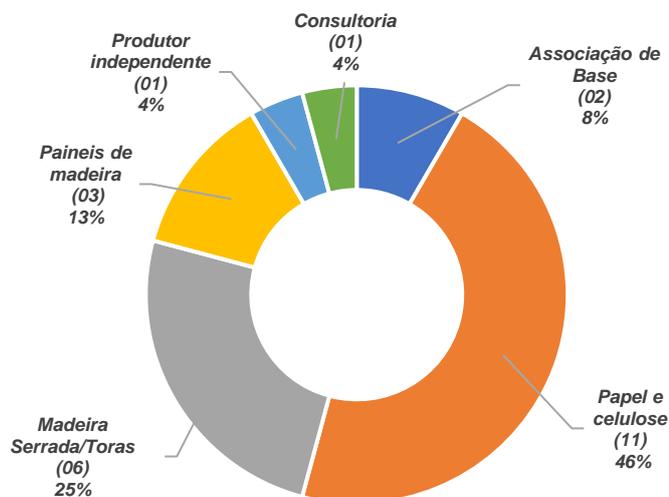


Figura 01: Representatividade das organizações participantes do levantamento

As respondentes atuam em doze estados do Brasil e no Distrito Federal, englobando todas as regiões, sendo:

- **Sul:** Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná
- **Sudeste:** São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais
- **Centro Oeste:** Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal
- **Nordeste:** Bahia e Maranhão
- **Norte:** Pará

¹ IBÁ – Indústria Brasileira de Árvores. Relatório 2019, disponível em <https://iba.org/datafiles/publicacoes/relatorios/iba-relatorioanual2019.pdf>

02

POR QUE BUSCAR A EQUIDADE DE GÊNERO?

O setor brasileiro de árvores plantadas alcançou uma receita setorial de R\$ 86,6 bilhões em 2018, representando a participação de 1,3% do PIB nacional e 6,9% do PIB industrial, além da geração de 12,8 bilhões em tributos federais, estaduais e municipais, o que corresponde a 0,9% de toda a arrecadação do Brasil. Além disso, com 513 mil empregos diretos, o setor estima que são gerados 3,8 milhões de postos de trabalhos diretos, indiretos e resultantes do efeito renda da atividade de base florestal. Assumindo-se o número de empregos gerados diretamente e o salário médio líquidos dos trabalhadores, a renda gerada pelo setor foi da ordem de R\$ 10,2 bilhões (IBA, 2019²).

Historicamente, a mão de obra desse setor é majoritariamente masculina, tendo a inserção das mulheres na atividade florestal ocorrido mais recentemente.

Dada a importância deste setor e das mulheres para economia do país, a ampliação dos debates e da geração de informações sobre gênero são fundamentais para a busca da equidade, bem como, fundamentos de criação e atuação da Rede Mulher Florestal.



Colhedora de resina
Rafaelo Balbinot

² IBA – Indústria Brasileira de Árvores. Relatório 2019, disponível em <https://iba.org/datafiles/publicacoes/relatorios/iba-relatorioanual2019.pdf>

DESIGUALDADE DE GÊNERO: ALGUNS DADOS PARA REFLEXÃO



Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas é um **dos 17 objetivos da agenda 2030** de Desenvolvimento Sustentável da ONU

Igualdade de gênero poderia **adicionar US\$ 12 trilhões ao PIB Global** até 2025 (McKinsey, 2015³)



O **PIB do Brasil** poderia **crescer em 30%** se as mulheres participassem do mercado de trabalho na mesma proporção que os homens e a taxa de desemprego é 29% maior entre as mulheres, em comparação aos homens (*Women Will* - Brasil⁴)

Segundo o *Global Gender Gap Report 2020*⁵, publicado pelo Fórum Econômico Mundial, **ainda levaríamos cerca de 257 anos para eliminar totalmente a desigualdade de gênero na economia mundial**. Em 2018, este número era de 202 anos



Ainda segundo o relatório acima (*Global Gender Gap Report 2020*), o **Brasil ocupa o 92º lugar entre 153 países** no ranking global de gênero, atrás de países como Etiópia, Tailândia, Zimbábue, Bolívia, Cuba, Argentina e Chile, por exemplo

Pesquisa da McKinsey com 366 empresas dos mais variados mercados revelou que as **empresas com maior diversidade de gênero têm chances 15% maiores de ter resultados acima da média** em qualquer mercado⁶



Dados do IBGE⁷ de 2018 **demonstram que as mulheres estudam mais que os homens e trabalham mais horas nos afazeres domésticos, mas ainda recebem salários menores e tem menos cargos de poder**. A taxa de frequência média no ensino médio é dez pontos percentuais mais alta entre mulheres do que entre os homens. Elas também têm maior proporção de formadas no ensino superior. Do total de homens e mulheres, em geral, elas trabalham 18,1 horas por semana em afazeres domésticos e eles, 10,5. No mercado de trabalho, a média salarial dos homens é de 2.306 reais, enquanto a das mulheres é de 1.764. Eles ocupam 32,2% dos cargos gerenciais nas empresas, e elas apenas 37,8%.



³ *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, disponível em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

⁴ *Women Will* Brasil, disponível <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/countries/brazil/>

⁵ *Global Gender Gap Report 2020*, disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

⁶ Hunt, V et al (2015). *Diversity Matters*: McKinsey & Company, 1, 15-29

⁷ IBGE – Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf



Felicidad em el bosque
Marta Laura Cueva Fernández

03 RESULTADOS QUANTITATIVOS

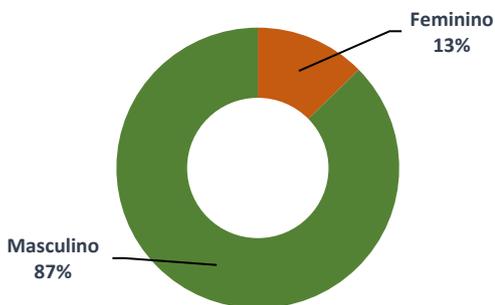


Figura 02: Proporção de homens e mulheres reportados na pesquisa

Das 24 organizações que responderam este levantamento, **19 reportaram** seus dados quantitativos. O total de funcionários(as) informados(as) pelas empresas e associações somam mais de **34 mil pessoas**, cuja divisão por sexo é apresentada na Figura 02 ao lado.

Na Figura 03 a seguir é apresentada a proporção entre homens e mulheres dentro dos ramos de atividade do setor de árvores plantadas.

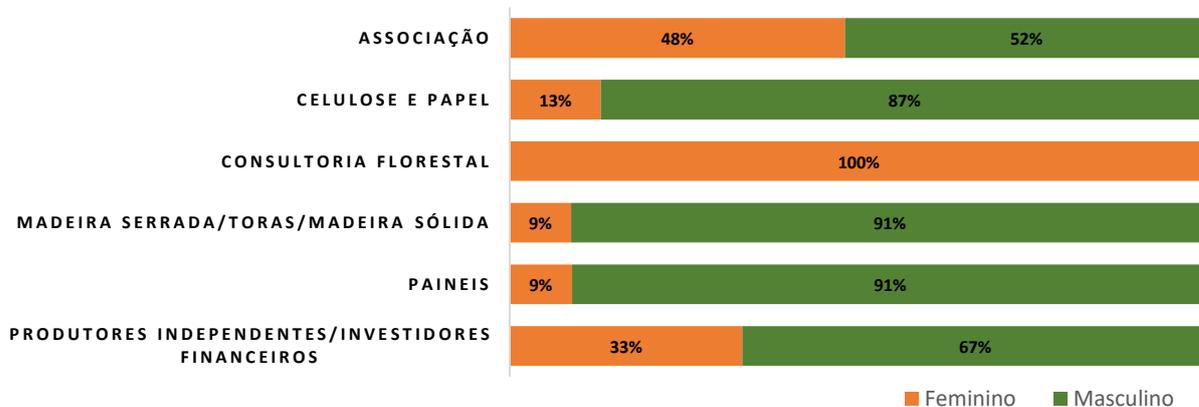


Figura 03: Proporção de homens e mulheres nos ramos de atividades do setor de árvores plantadas

Na Figura 04 adiante é apresentado a proporção de homens e mulheres por área dentro das organizações florestais.

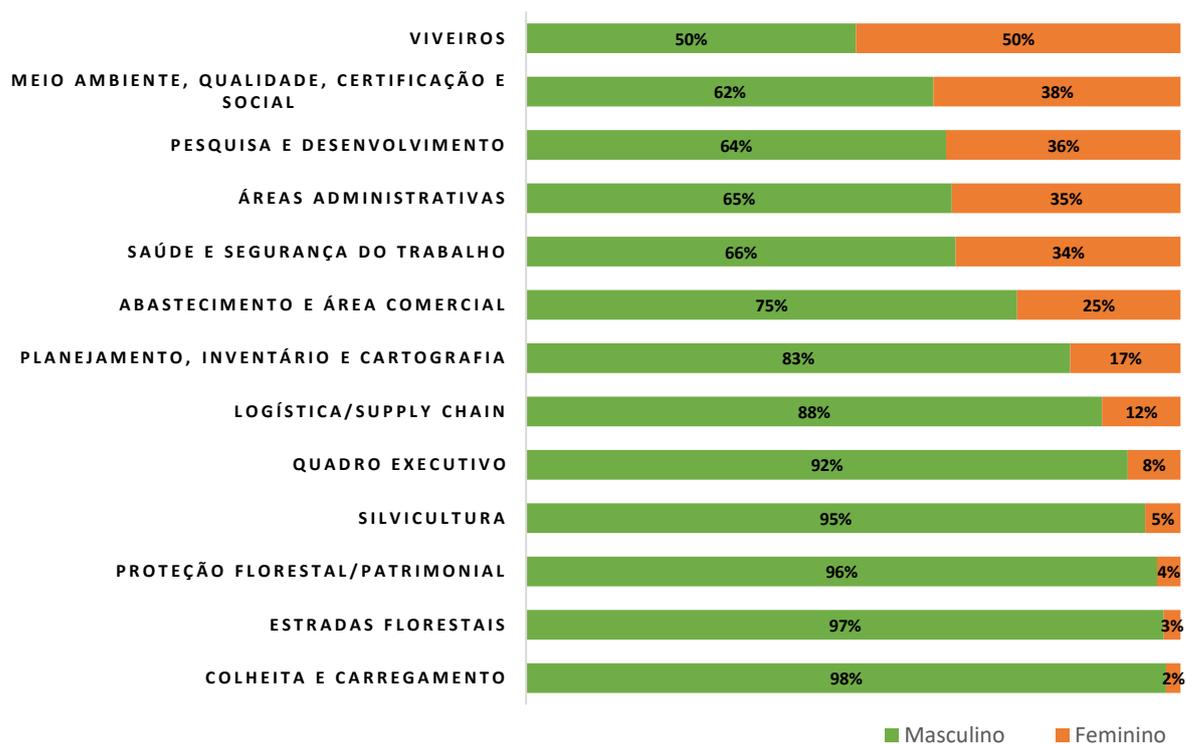


Figura 04: Proporção de homens e mulheres por área técnico administrativa

Na Figura 05 a seguir é apresentado a proporção de mulheres e homens por cargos.

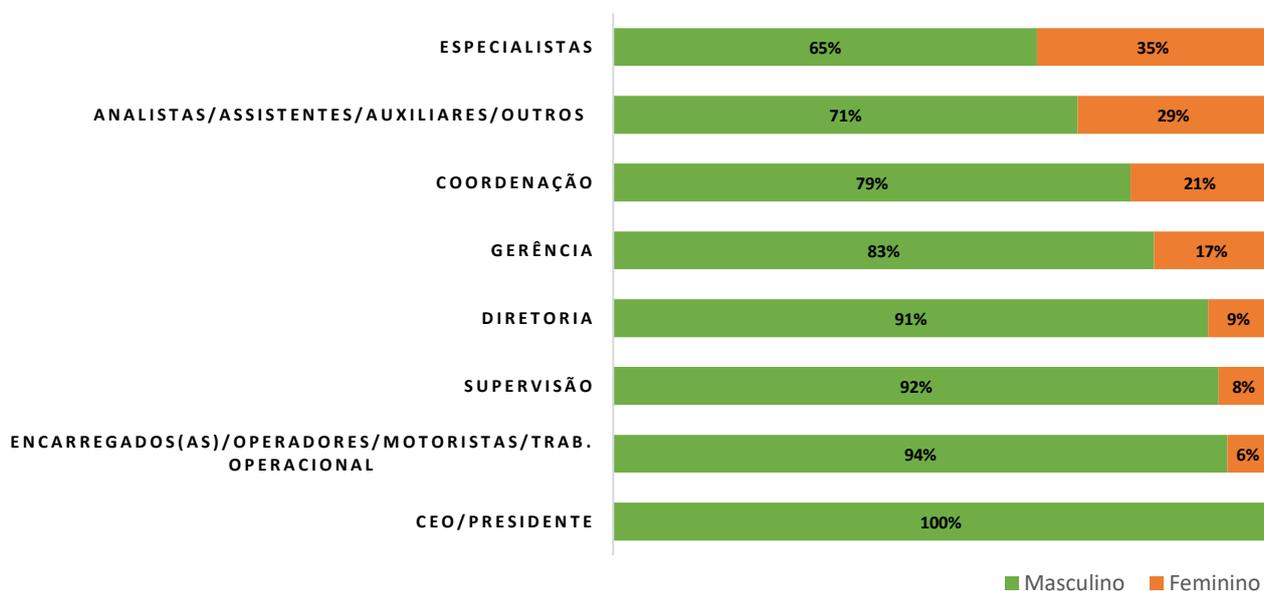


Figura 05: Proporção de homens e mulheres por cargos



Proporção de homens e mulheres por área

Adiante serão apresentadas as informações por área dentro das organizações florestais cujas informações foram estratificadas com o percentual de mulheres e homens por cada cargo de forma isolada.

Abastecimento de Madeira e Comercial

Nas áreas de Abastecimento de Madeira e Comercial, 75% da mão-de-obra é composta por homens e 25% por mulheres. Na Figura 06 a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

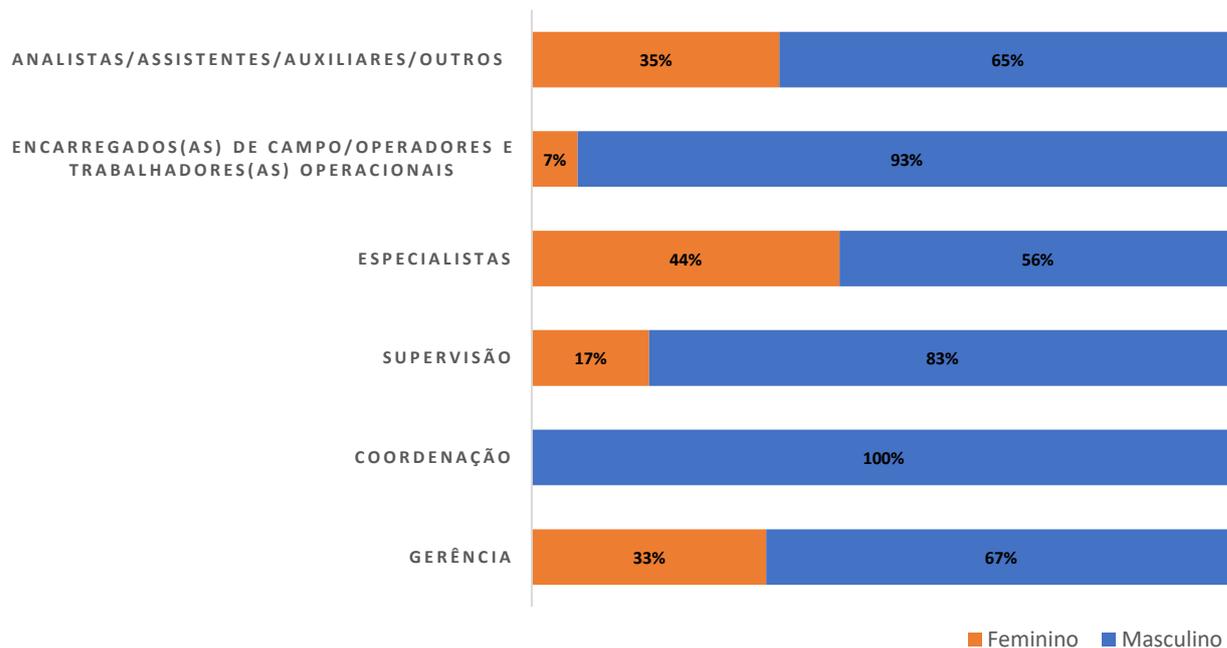


Figura 06: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Abastecimento de Madeira e Comercial



Mulheres curiosas produzem ciência
Andressa Tres

Áreas administrativas

Nas áreas Administrativas (*Recursos Humanos, Jurídico, Tributário, Contabilidade, entre outros*), 65% da mão-de-obra é composta por homens e 35% por mulheres. Na Figura 07 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

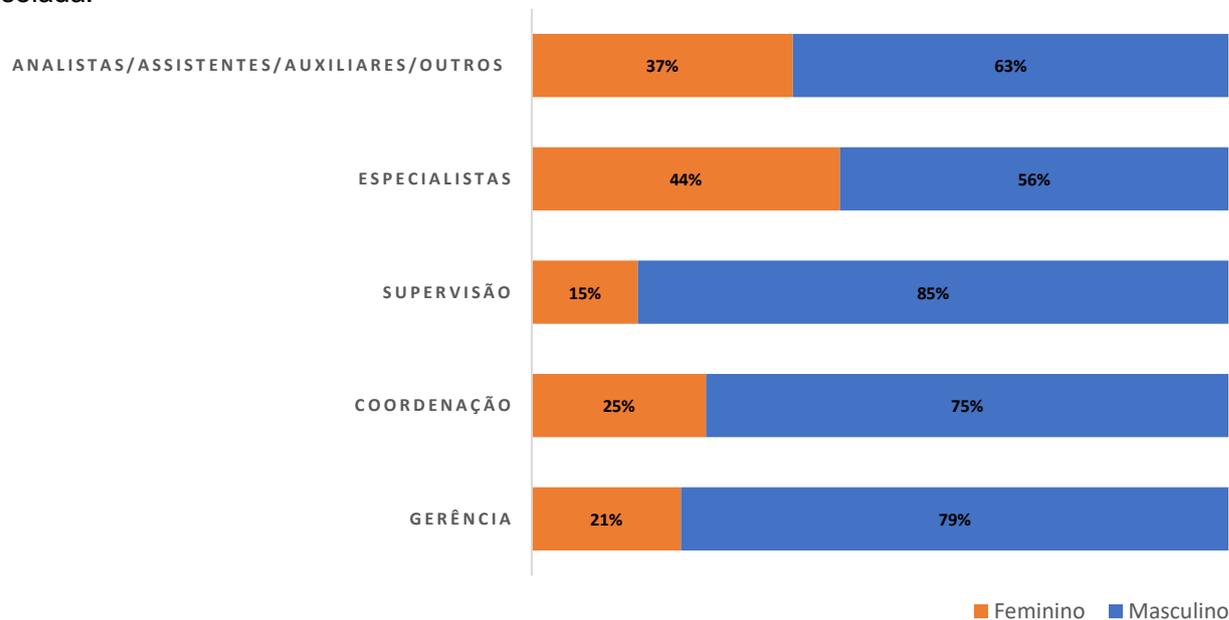


Figura 07: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas Administrativas

Colheita e Carregamento

Nas áreas de Colheita e Carregamento, 98% da mão-de-obra é composta por homens e apenas 2% por mulheres. Na Figura 08 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

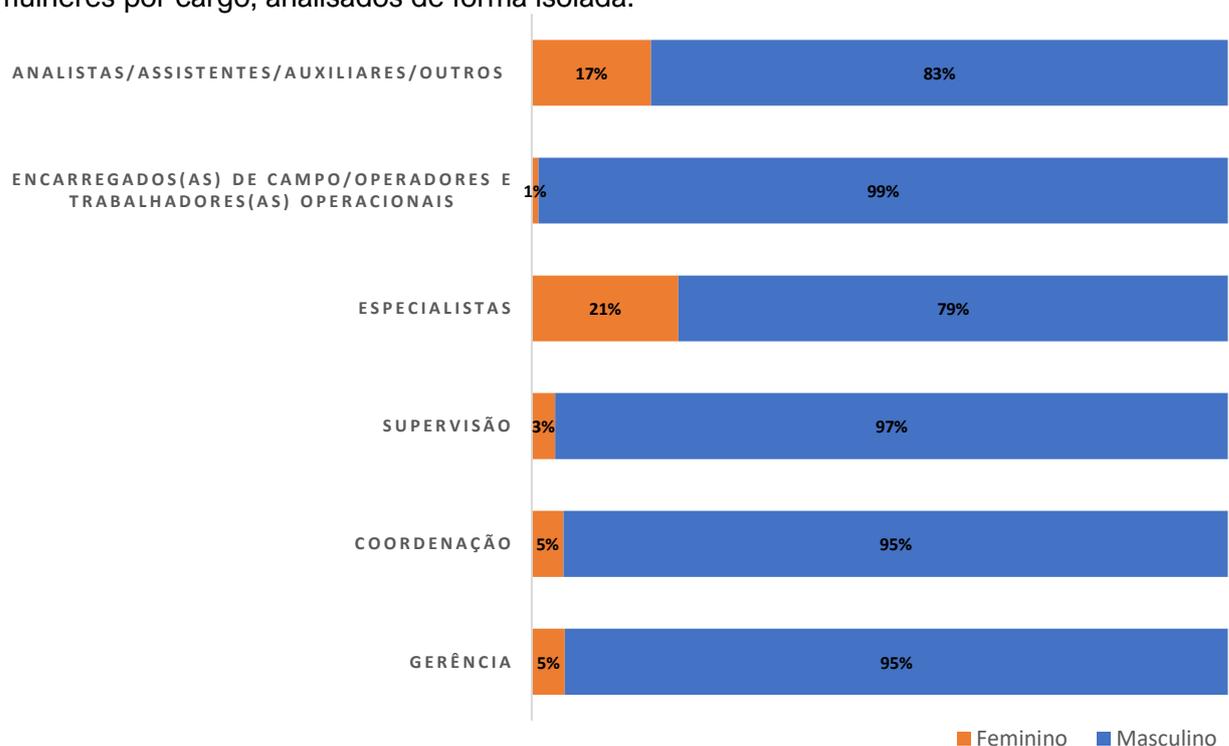


Figura 08: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Colheita e Carregamento

Estradas Florestais

Na área de Estradas Florestais, 97% da mão-de-obra é composta por homens e apenas 3% por mulheres. Na Figura 09 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

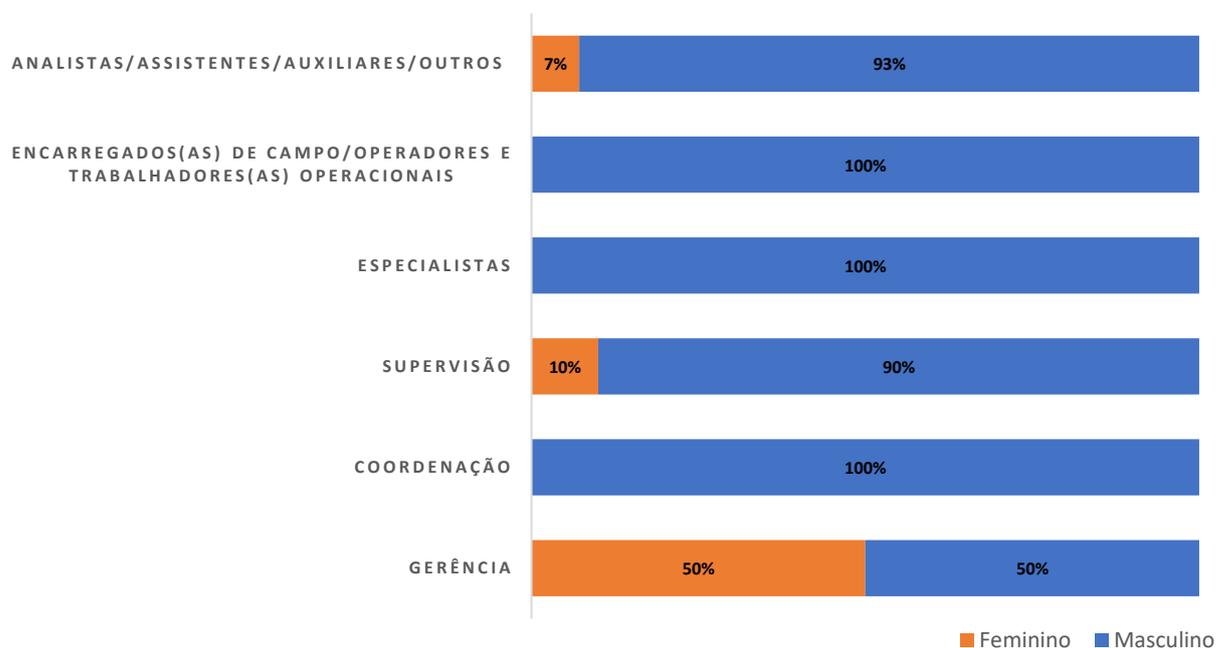


Figura 09: Proporção de homens e mulheres por cargos na área de Estradas Florestais

Logística/Supply Chain

Nas áreas de Logística/Supply Chain, 88% da mão-de-obra é composta por homens e 12% por mulheres. Na Figura 10 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

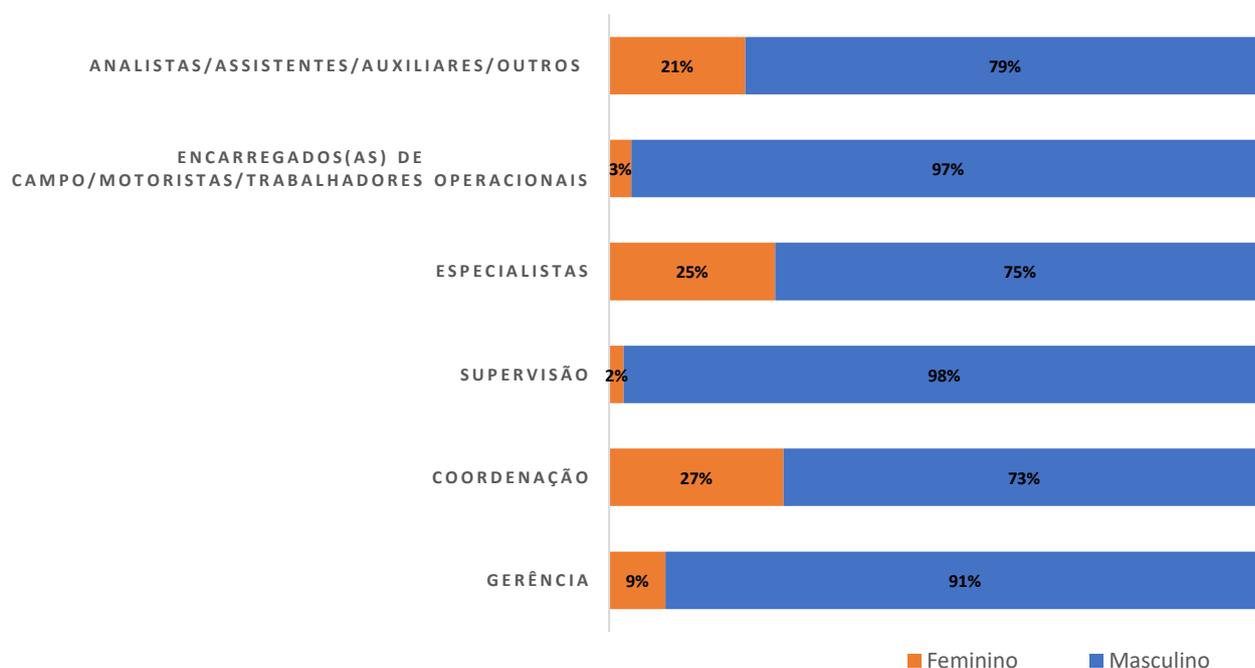


Figura 10: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Logística/Supply Chain

Meio Ambiente, Qualidade e Certificação

Nas áreas de Meio Ambiente, Qualidade e Certificação, 62% da mão-de-obra é composta por homens e 38% por mulheres. Na Figura 11 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

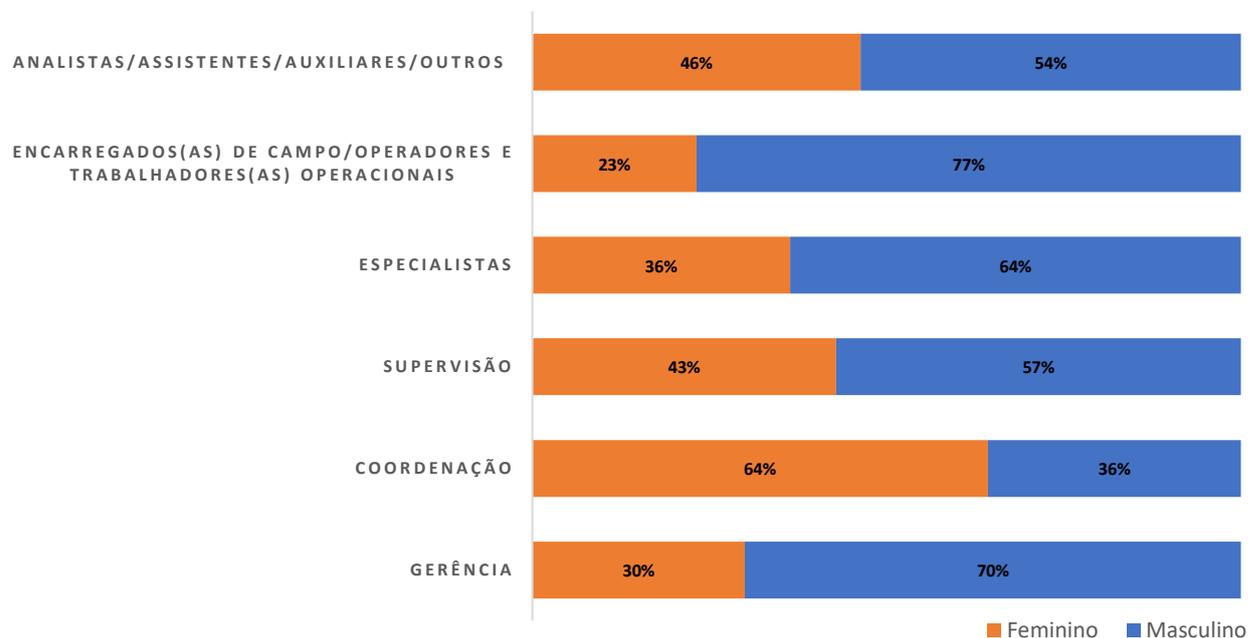


Figura 11: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Meio Ambiente, Qualidade e Certificação

Pesquisa e Desenvolvimento

Nas áreas de Pesquisa e Desenvolvimento, 64% da mão-de-obra é composta por homens e 36% por mulheres. Na Figura 12 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

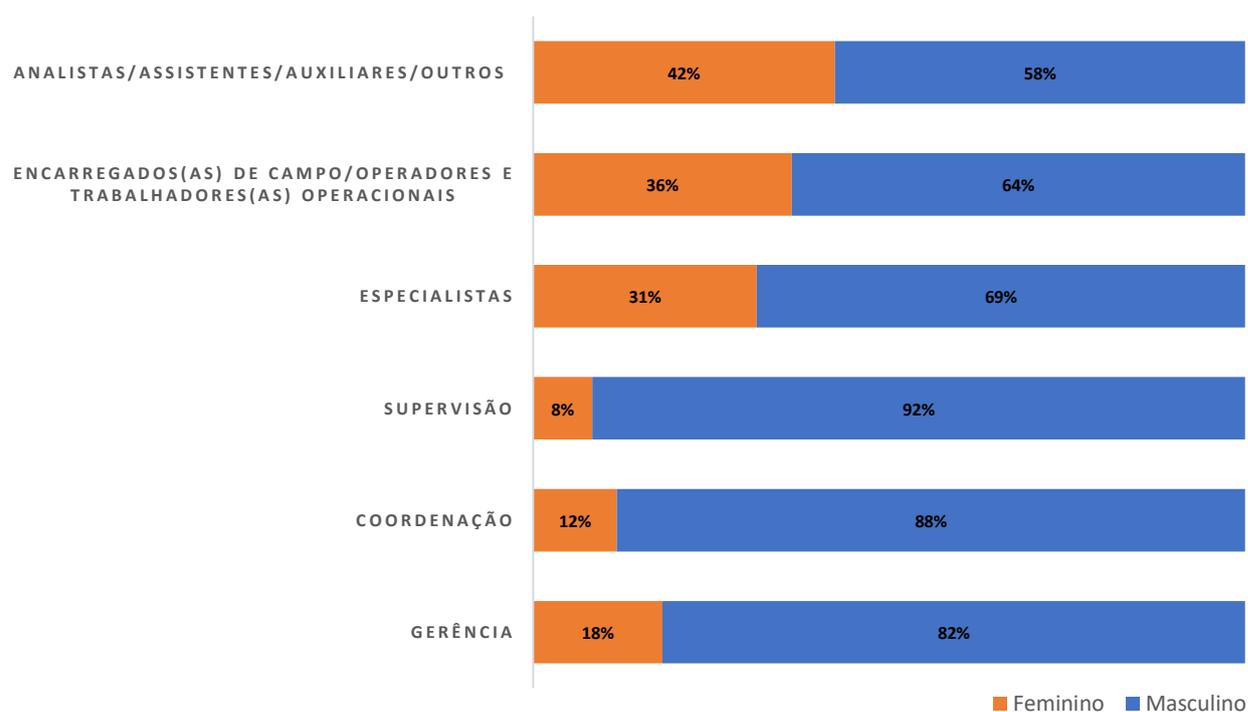


Figura 12: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Pesquisa e Desenvolvimento

Planejamento, Inventário e Cartografia

Nas áreas de Planejamento, Inventário e Cartografia, 83% da mão-de-obra é composta por homens e 17% por mulheres. Na Figura 13 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

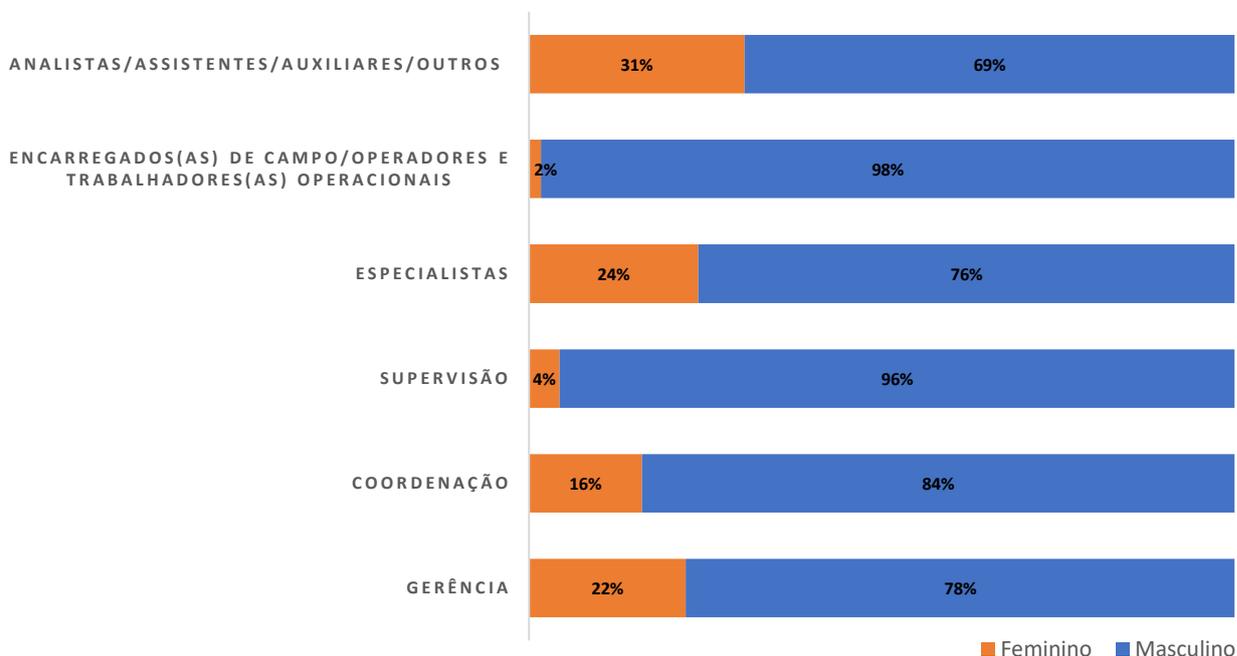


Figura 13: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Planejamento, Inventário e Cartografia

Proteção Florestal/Patrimonial

Nas áreas de Proteção Florestal/Patrimonial, 96% da mão-de-obra é composta por homens e 4% por mulheres. Na Figura 14 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

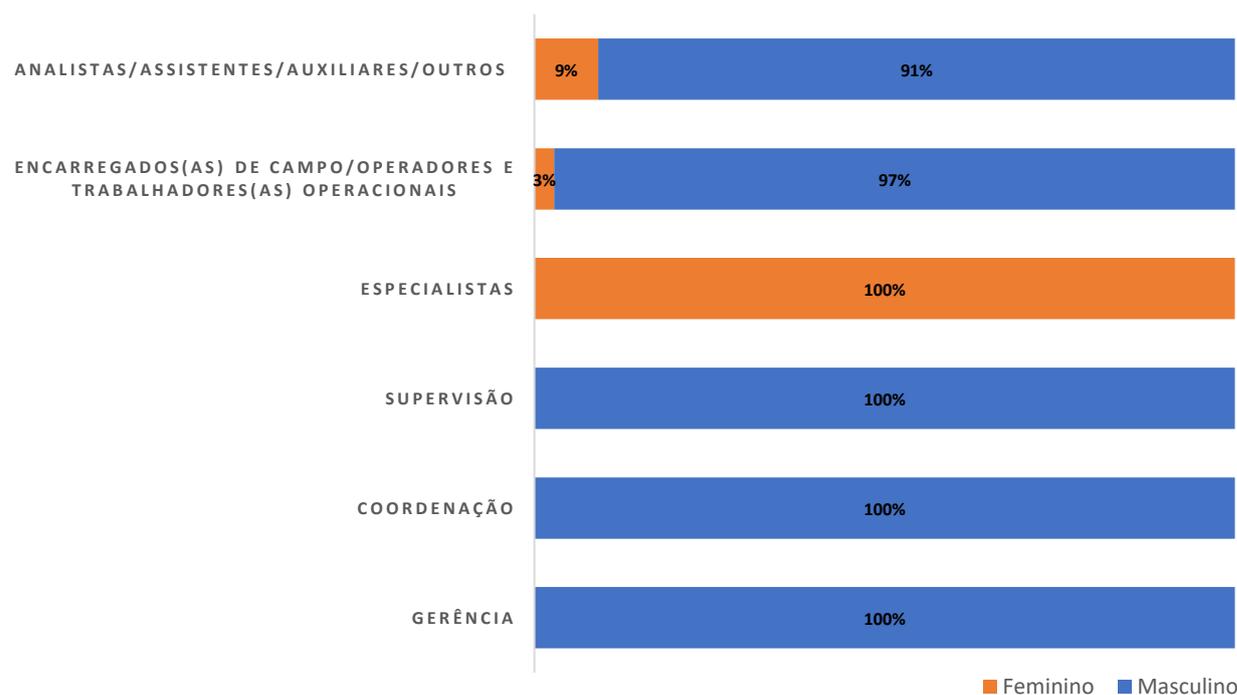


Figura 14: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Proteção Florestal/Patrimonial

Saúde e Segurança do Trabalho

Nas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, 66% da mão-de-obra é composta por homens e 34% por mulheres. Na Figura 15 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

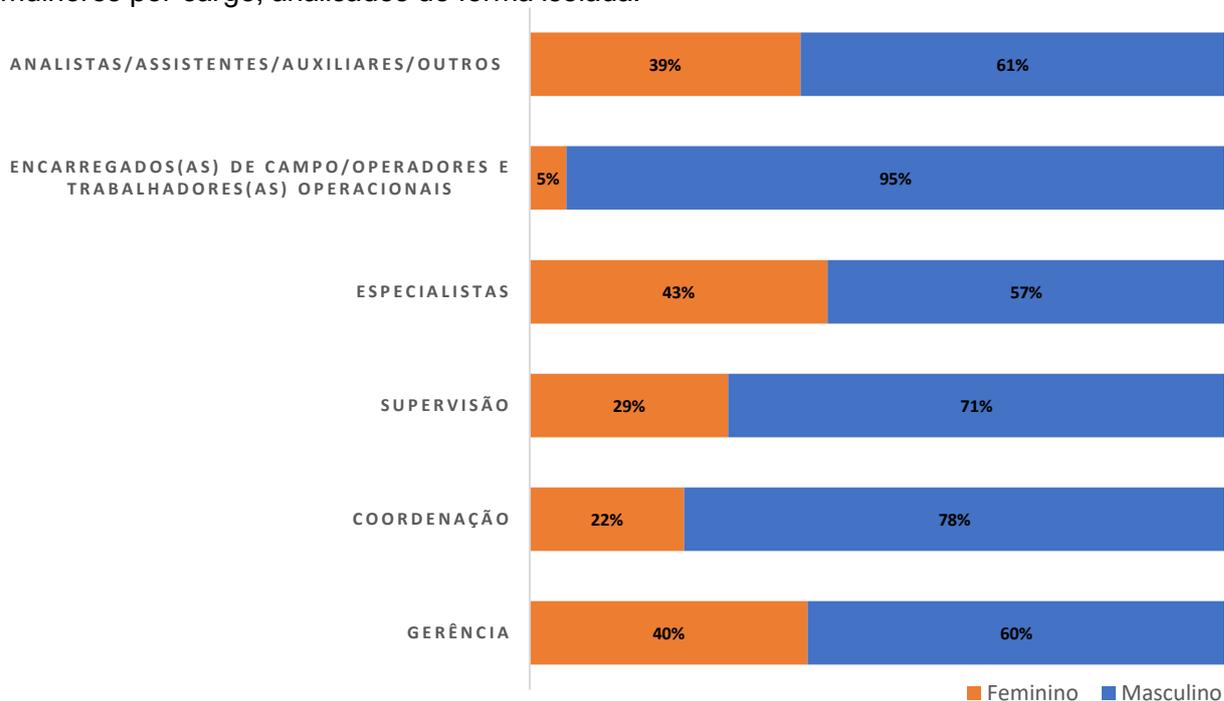


Figura 15: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho

Silvicultura

Na área de Silvicultura, 95% da mão-de-obra é composta por homens e apenas 5% por mulheres. Na Figura 16 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

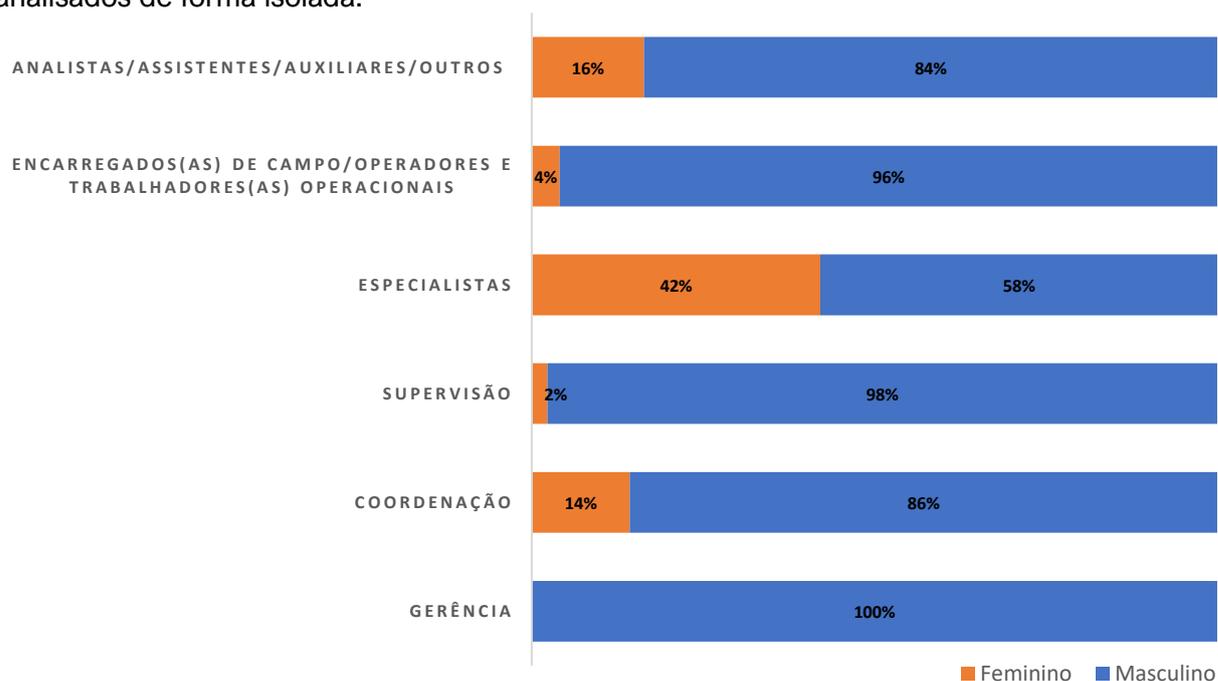


Figura 16: Proporção de homens e mulheres por cargos nas áreas de Silvicultura

Viveiros

Na área de Viveiros, 50% da mão-de-obra é composta por homens e 50% por mulheres. Na Figura 17 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

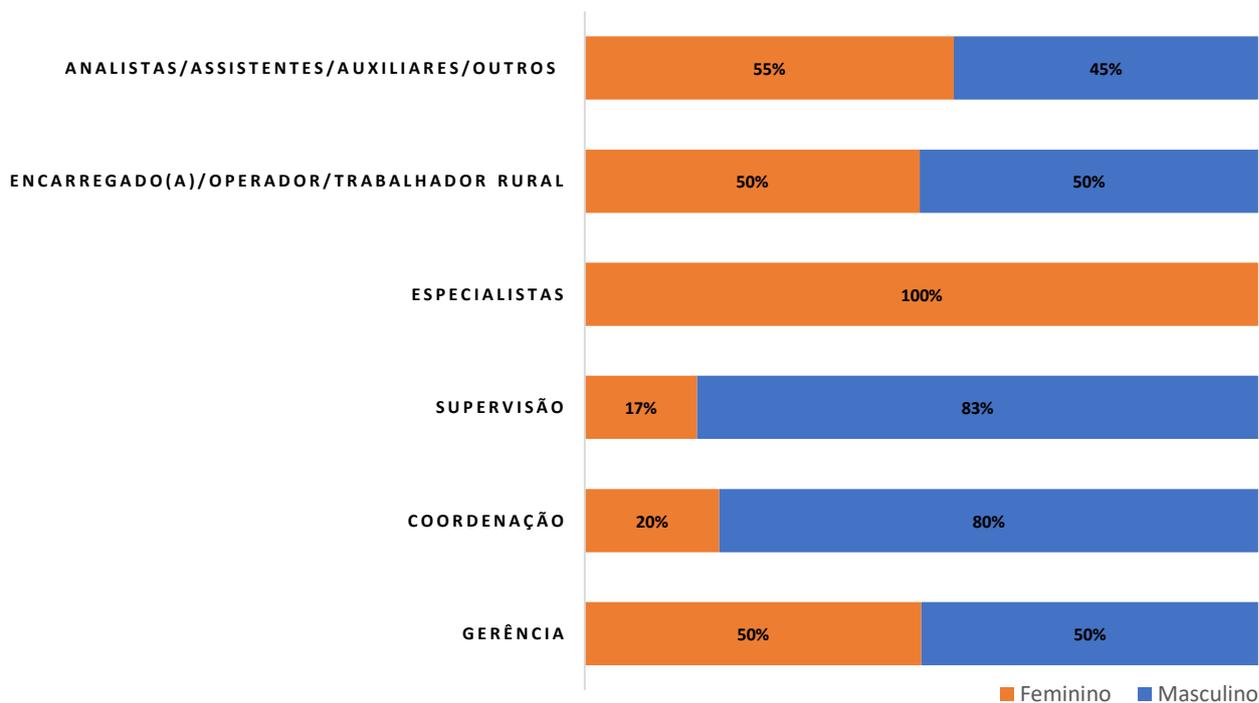


Figura 17: Proporção de homens e mulheres por cargos na área de viveiros

Quadro Executivo (alta administração)

No Quadro Executivo (CEOs, Presidentes e Diretoria), 92% da representação é composta por homens e apenas 8% por mulheres. Na Figura 18 adiante, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada.

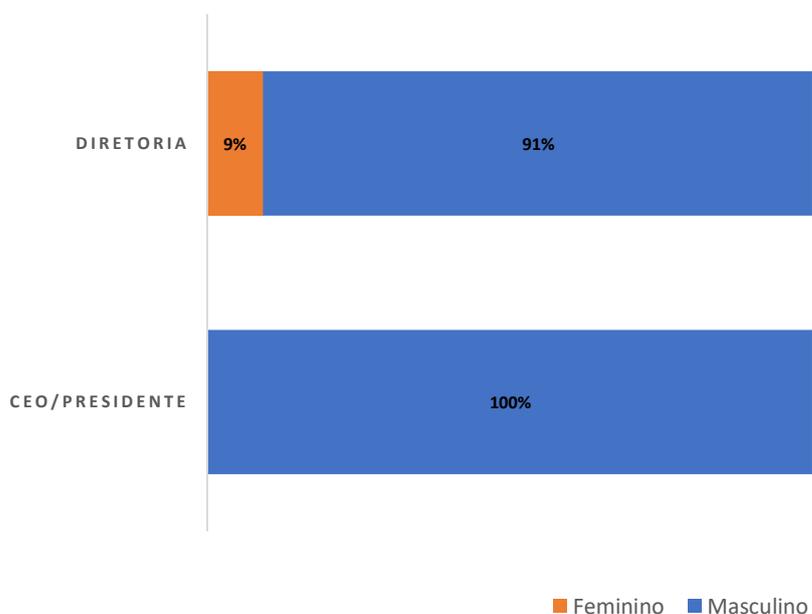


Figura 18: Proporção de homens e mulheres nos quadros executivos das organizações

04

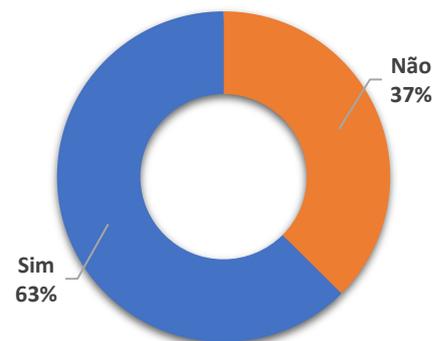
RESULTADOS QUALITATIVOS

Foram realizadas 28 perguntas diretas (Sim ou Não), sendo 08 destas relacionados a um levantamento geral sobre as práticas voltadas à equidade de gênero nas organizações, 10 relacionados ao atendimento dos Indicadores Genéricos Internacionais do FSC e as outras 10 questões voltadas ao atendimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 05 da ONU, questões estas respondidas por 24 empresas. Todas essas perguntas tiveram um campo livre aberto para comentários, razão pela qual constam neste capítulo. Parte das respostas (especialmente as perguntas diretas, com respostas Sim ou Não) puderam adicionalmente gerar dados quantitativos, apresentados em gráficos expostos adiante.

Perguntas gerais – Práticas voltadas à equidade de gênero

01) A sua empresa possui uma política de diversidade/não discriminatória de modo geral (raça, orientação sexual, gênero, idade, etc)?

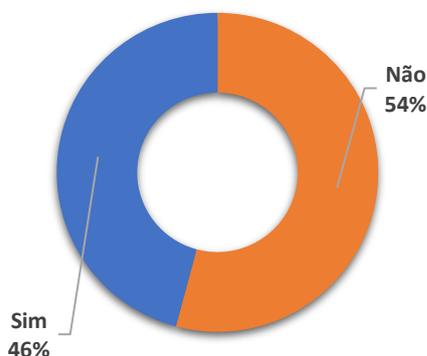
Do total de respondentes, 63% possuem política de diversidade ou não discriminatória, que constam em sua maioria nos Códigos de Ética ou de Conduta que tratam dessas questões. Entre as empresas que não possuem política de diversidade formal (37%), a maioria comentou que buscam a diversidade em suas práticas, independente desta formalização.



02) A sua empresa possui política ou declaração que seja específica com o compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero?

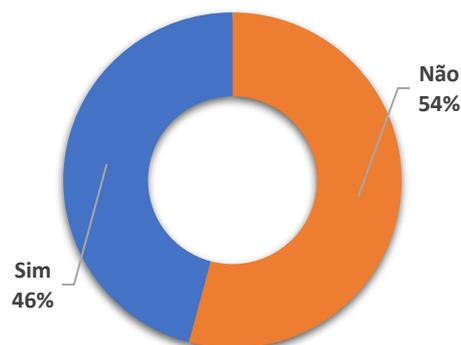
Com relação a políticas que tratam especificamente da promoção da equidade de gênero, 46% afirmaram que possuem política ou declaração que seja específica com o compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero. Nesta temática, além do Código de Ética das empresas, foram mencionados: o compromisso com a ONU Mulheres, Política de Respeito Mútuo no Ambiente de Trabalho, participação no Movimento Mulheres 360°, além do respeito à Constituição Brasileira (Art. 3, IV).

Enquanto isso, 54% das respondentes não possuem Política ou declaração que seja específica com o compromisso de não discriminação e com a promoção da equidade de gênero.

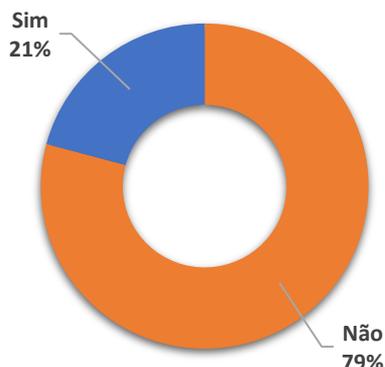


03) A sua empresa possui pessoa designada, área, instância ou comitê que monitore este compromisso com a promoção da equidade de gênero?

Com relação a ter uma pessoa designada, área, instância ou comitê que monitore este compromisso com a promoção da equidade de gênero, 46% das respondentes possuem enquanto 54% não possuem pessoa ou setor designado.



Nesta questão, destaca-se a orientação ao departamento de Recursos Humanos ou de *Compliance* de várias das empresas para que cuidem e monitorem para que as desigualdades não ocorram. A associação à Rede Mulher Florestal também foi mencionada como um canal para a promoção da equidade de gênero. Foi elencado também por uma empresa que, embora não exista uma pessoa ou departamento designado, todos são responsáveis pela promoção do respeito entre os gêneros.



04) A sua empresa possui um plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras?

Cerca de 80% das respondentes afirmaram não possuir plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras.

Quando perguntadas se possuem um plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras as empresas compartilharam ações como:

barreiras as empresas compartilharam ações como:

- Implementação de iniciativas de diversidade, que promovem a não discriminação e a busca por oportunidades neste tema, incluindo gênero, pessoas com deficiência, LGBTI+, entre outros;
- Plano de equidade em fase de estruturação;
- Realização de treinamentos sobre vieses inconscientes.

Entre outras iniciativas citadas estão:

- Aproximação com a Rede Mulher Florestal para tentar promover a discussão sobre o assunto;
- Associação à Rede Mulher Florestal, corroborando, portanto, nas práticas de promoção e divulgação com vistas à equidade de gênero no setor florestal;
- Realização de práticas para acolher ideias de homens e mulheres;
- Promoção das ações de diversidade, com foco prioritário para PCDs (Pessoas com Deficiência) e gênero;
- Formatação das Gerências de *Compliance*.

05) Na sua empresa, quais seriam as principais barreiras (fatores inibidores) à promoção da equidade de gênero?

Foram mencionadas por várias empresas respondentes como uma das principais barreiras à promoção da equidade de gênero, o **preconceito** à presença feminina nos trabalhos de campo ou na indústria, geralmente atribuído ao fato do setor ser historicamente masculino. Adiante um recorte de um dos comentários.

“A cultura/preconceito em relação a presença da mulher no trabalho de campo, comum no setor florestal, pode ser considerada a principal barreira, porque ainda há resistência para que estas participem dos processos seletivos e vislumbrem a atividade externa como uma oportunidade de trabalho, da mesma forma que na atividade administrativa”

Além disso, foram mencionados também a tentativa de domínio de homens sobre as mulheres, a menor disponibilidade no mercado de trabalho de mulheres preparadas para funções operacionais dentro do segmento, o assédio sexual e a falta de sensibilização dos gestores e líderes para questões voltadas à maternidade e amamentação.

06) Na sua empresa, quais seriam as principais oportunidades (fatores motivadores) à promoção da equidade de gênero?

Com relação à promoção da equidade de gênero foram citados como oportunidades: a mudança de pensamento e das práticas adotadas pelas áreas de recrutamento e seleção; o interesse por parte dos Gestores/Diretores para formação de um ambiente com mais diversidade gerando resultados mais sustentáveis; a importância de considerar a visão feminina; a realização de treinamentos específicos para formar equipes femininas em campo; a sensibilização de gestores; o estabelecimento de metas para a equidade de gênero; e alinhamento com os ODS e a Agenda 2030 da ONU.

07) Se sua empresa já adota boas práticas na promoção da equidade de gênero, por favor compartilhe sua experiência conosco.

Foram citadas as seguintes boas práticas com intenção de promover a equidade de gênero:

- Anúncios de vagas de emprego declarando a não discriminação de gênero;
- Evolução gradativa da tecnologia florestal para redução de barreiras de esforço físico;
- Políticas de remuneração, avaliação de desempenho e promoção com equidade;
- Treinamento prático, abordado de forma lúdica, sobre o assunto diversidade, realizado com todos os funcionários e funcionárias;
- Treinamento sobre o Código de Ética e Conduta;
- A busca de espaço para apresentação da Rede Mulher Florestal ao Conselho de Administração da organização;
- A colaboração com ações da Rede Mulher Florestal;

- Participação no Movimento Mulheres 360°, que é um espaço de diálogo para entendimento do tema e troca de experiências de como as principais empresas do Brasil, em diversos segmentos, estão atuando na temática;
- Realização de ações internas para discussão sobre a diversidade e a equidade de gênero (Diálogo de Valor, Ritual de Cultura, entre outros);
- Preparação da liderança e sensibilização para o tema;
- Ações afirmativas e de acompanhamento de indicadores dos programas de atração e de talentos;
- Busca direcionada para as posições de liderança (“sempre que possível, entre os candidatos finalistas, nossa tendência é pelas mulheres”);
- Busca direcionada de mulheres para as posições de Analistas, dado que esta é a posição com maior demografia brasileira formada em cursos superiores;
- Formação de grupo de afinidade de mulheres em todas as unidades da empresa visando desdobrar os compromissos da ONU Mulheres. Para esta iniciativa, se conta com um Diretor Executivo que apadrinha este grupo e fomenta a importância de incluir mais mulheres e criar um pool sucessório;
- *Mentoring* para mulheres;
- Participação do movimento *He for She* da ONU Mulheres;
- Associação à Rede Mulher Florestal, corroborando e apoiando as práticas de promoção e divulgação da temática de gênero no setor florestal;
- Norma de recrutamento e seleção e/ou Política de Recursos Humanos, visando eliminar qualquer tipo de discriminação;
- Trabalho de diagnóstico sobre a percepção dos colaboradores e colaboradoras, além da alta liderança sobre o tema, para que se possa atuar nas oportunidades;
- Postura assertiva e narrativa alinhada com valores, inspirando um ambiente com mais diversidade e respeitoso.

08) Gostaria de comentar ou fazer alguma observação a respeito do tema equidade de gênero no setor florestal?

Entre os comentários, destacamos o apontado abaixo:

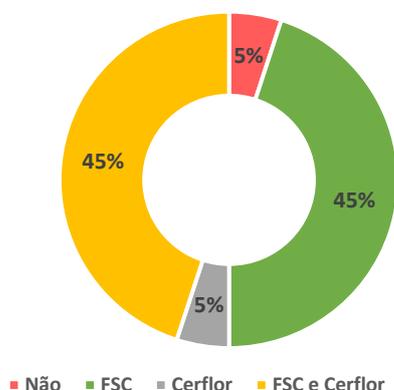
“Acredito que ainda há muitos vieses, pois lugar de mulher é onde ELA quiser!”

A necessidade de mudança cultural na sociedade, bem como, ações para identificar as lacunas e oportunidades dentro do setor florestal em termos de gênero para promoção de ações de equidade foram destacadas.

Foi sugerido para que sejam entrevistadas eventuais profissionais mulheres bem sucedidas no setor florestal, para entender e compartilhar seus caminhos e desafios. Não obstante, em relação ao trabalho de campo, houve a menção aos homens por serem mais fortes para operar motosserras e as mulheres mais delicadas para as roçadas.

Perguntas voltadas à Certificação Florestal: Indicadores Genéricos Internacionais do FSC

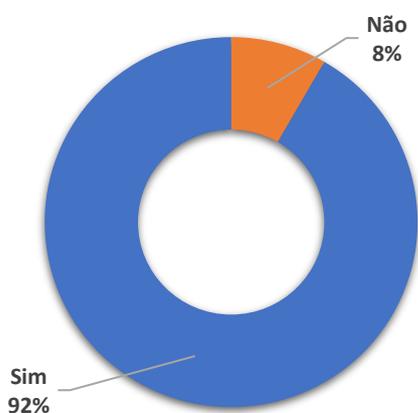
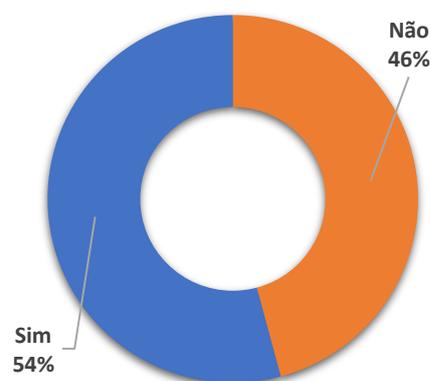
01) Sua empresa possui alguma certificação florestal?



Entre as participantes que têm base florestal, 90% são certificados FSC (sendo 45% com dupla certificação FSC e CERFLOR). Uma empresa, que representa 5% possui apenas a certificação CERFLOR enquanto outra (5%) não possui nenhuma certificação. Esta pergunta foi realizada no sentido de entender a parcela das respondentes que, uma vez que o novo padrão FSC seja aprovado, terão que cumprir critérios relacionados à gênero no manejo florestal.

02) Na sua empresa são implementados sistemas que promovem a igualdade de gênero e evitam a discriminação de gênero em práticas de emprego, oportunidades de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de gerenciamento? (IGI FSC 2.2.1)

Com relação à implementação de sistemas que promovem a igualdade e evitem a discriminação de gênero em práticas de emprego, oportunidades de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de gerenciamento, cerca de 50% das respondentes declararam que implementam os citados sistemas e, de forma geral, comentaram que as suas gerências de Recursos Humanos estão atentas tanto em relação à igualdade de oportunidades quanto à apuração de situações de discriminação de gênero no ambiente de trabalho.



03) Na sua empresa as oportunidades de emprego estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições, e as mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego? (IGI FSC 2.2.2)

Entre as empresas respondentes, a maioria (92%) afirmou que as oportunidades de emprego estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições, e as mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego.

Entre as boas práticas compartilhadas, destacam-se: a luta pela desmistificação de estigmas; a participação em espaços de diálogo para entender sobre o tema; a realização de ações internas para discussão sobre a diversidade e a equidade de gênero; a preparação da

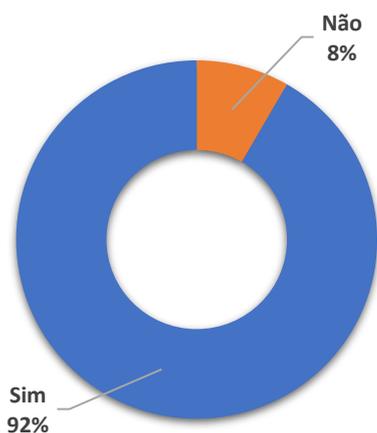
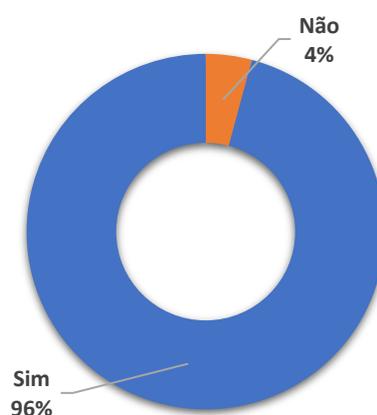
liderança e sensibilização para o tema; as ações afirmativas e de acompanhamento de indicadores dos Programas de atração e de talentos; a busca direcionada para as posições de liderança; e a busca direcionada de mulheres para as posições de analistas.

Entre as dificuldades, foram citadas: a falta de comunicação inclusiva e a falta de alojamento feminino para as equipes de colheita.

Além disso, foi mencionado que, embora as oportunidades estejam abertas, os gestores deveriam ser encorajados à contratação de mulheres em suas equipes.

04) Na sua empresa, programas de treinamento e de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para homens e mulheres? (com base no IGI FSC 2.2.3)

Quando perguntadas se programas de treinamento e de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para homens e mulheres dentro da empresa, 96% responderam que sim, sendo que todas e todos participam destes programas, sem distinção.

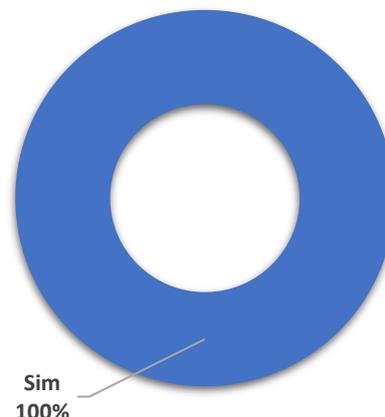


05) Na sua empresa, mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho? (IGI FSC 2.2.4)

Quando perguntadas se mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho na empresa, 92% responderam que sim, sendo mencionado por algumas empresas que existe um plano de cargos e salários que independe de gênero. Neste aspecto, uma ressalva importante apresentada foi a dificuldade na determinação exata do que significa trabalho equivalente para a então equiparação salarial.

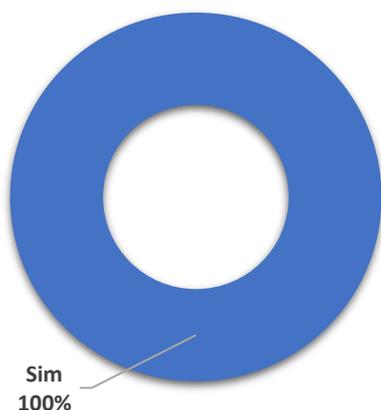
06) Na sua empresa, as mulheres são pagas diretamente e usam métodos mutuamente acordados (por exemplo, transferência bancária direta, pagamentos diretos para taxas escolares, etc) para garantir que recebam e mantenham seus salários com segurança? (IGI FSC 2.2.5)

Com relação à via de pagamento, 100% responderam que as mulheres são pagas diretamente e usam métodos mutuamente acordados (por exemplo, transferência bancária direta, pagamentos diretos para taxas escolares, etc) assim garantindo que recebam e mantenham seus salários com segurança, o que vale, inclusive para a prestação de serviços terceirizados.



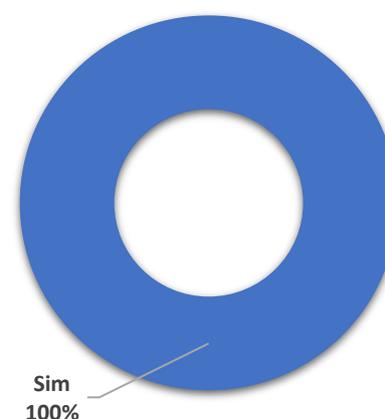
07) Na sua empresa, a licença maternidade é de no mínimo de seis semanas após o parto? (com base no IGI FSC 2.2.6)

Em 100% das participantes da pesquisa, a licença maternidade dura, no mínimo, seis semanas após o parto, conforme legislação vigente. Uma das participantes relatou ainda que aderiu ao Programa Empresa Cidadã que prorroga a duração da licença maternidade de 120 dias para 180 dias.

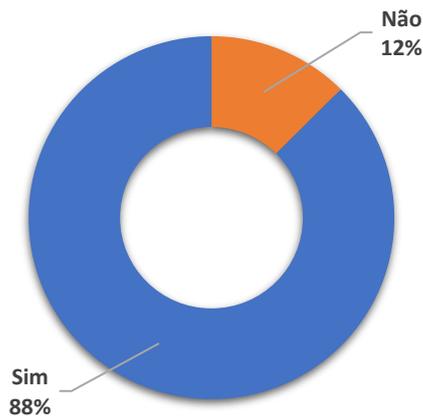


08) Na sua empresa, a licença por paternidade está disponível e não há penalidade por recebê-la? (IGI FSC 2.2.7)

A licença por paternidade está disponível em todas as participantes da pesquisa e não há penalidade por recebê-la, sendo que uma delas aderiu ao Programa Empresa Cidadã e prorroga o estabelecido em lei, de cinco dias para um mês de licença.



09) Na sua empresa, reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão são organizados para incluir mulheres e homens, e para facilitar a participação ativa de ambos? (IGI FSC 2.2.8)



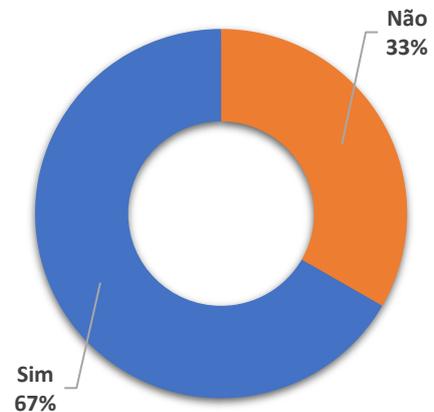
Em 88% das empresas participantes, as reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão são organizados para incluir mulheres e homens, e para facilitar a participação ativa de ambos.

Ações sobre diversidade são realizadas frequentemente em algumas empresas, em outras as reuniões são facilitadas para a participação de todos e todas, independente do gênero.

10) Na sua empresa, existem mecanismos confidenciais e eficazes para denunciar e eliminar casos de assédio sexual e discriminação com base no sexo, estado civil, maternidade/paternidade ou orientação sexual? (IGI FSC 2.2.9)

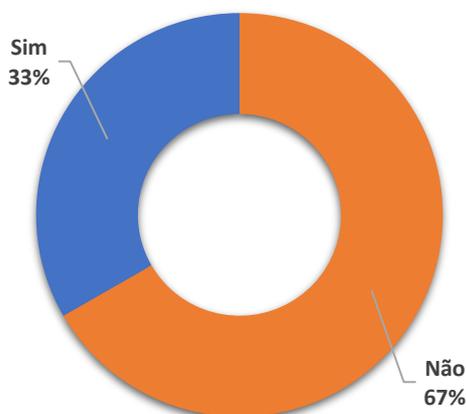
Mecanismos confidenciais e eficazes para denunciar e eliminar casos de assédio sexual e discriminação com base no sexo, estado civil, maternidade/paternidade ou orientação sexual estão presentes em 67% das organizações participantes.

Foram mencionados os Códigos de Conduta e de Ética e setores de ouvidoria entre os principais mecanismos utilizados.



Perguntas voltadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: Agenda 2030 da ONU

01) A sua empresa é signatária dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) da ONU (Organizações das Nações Unidas)?

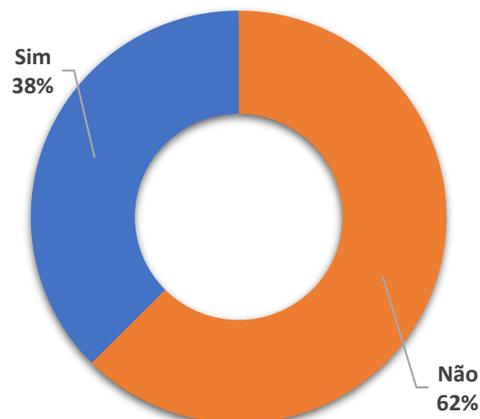


Cerca de 30% das organizações participantes são signatárias dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) da ONU (Organizações das Nações Unidas).

02) A sua empresa tem o compromisso e/ou programas visando acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte? (ODS 5 - 5.1)

Com relação ao ODS 5 – Igualdade de Gênero, 38% das organizações afirmaram ter o compromisso e/ou programas visando alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

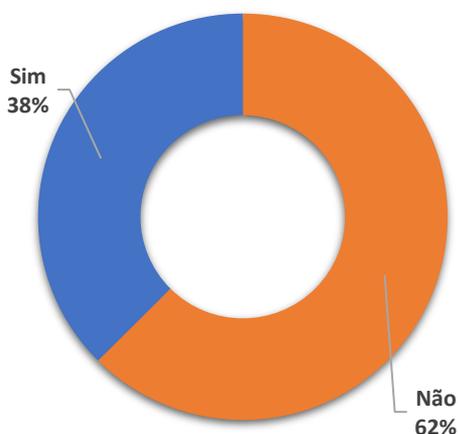
Algumas respondentes não são signatárias dos ODS, mesmo assim, afirmaram que possuem iniciativas de sustentabilidade relacionadas a este compromisso.



03) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas, incluindo tráfico e exploração sexual e de outros tipos? (ODS 5 - 5.2)

Ainda com relação ao ODS 5, 38% das organizações adotam práticas e/ou programas que visem eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas, incluindo tráfico e exploração sexual e de outros tipos.

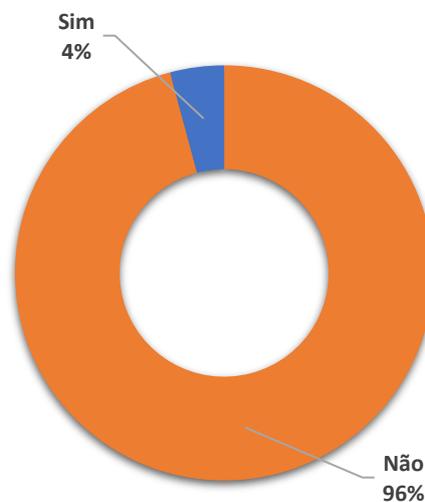
Entre as práticas citadas estão: o incentivo à denúncia; a formação de grupos internos voltados para mulheres; participação no Programa Na Mão Certa que tem como principal objetivo promover uma ampla união

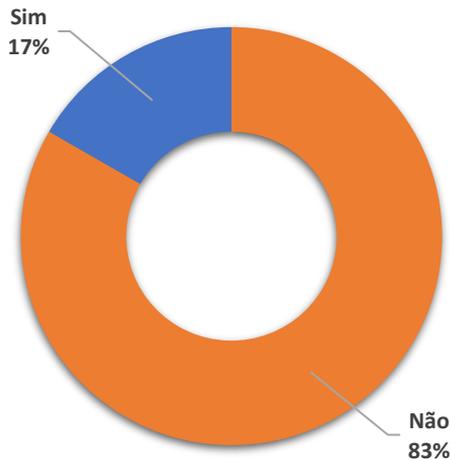


de esforços para acabar com a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras.

04) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas? (ODS 05 - 5.3)

96% das organizações participantes da pesquisa não possuem práticas e/ou programas que visem eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas, uma vez que consideram como não aplicável às suas realidades e no contexto do Brasil. No entanto, foi citado que estas práticas não são aceitas pelas organizações, que apoiam os canais oficiais de denúncia do Governo.



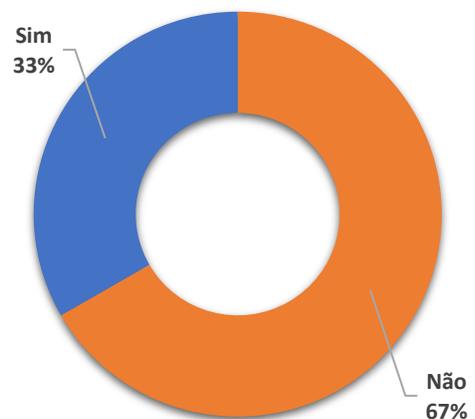


05) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família? (ODS 05 - 5.4)

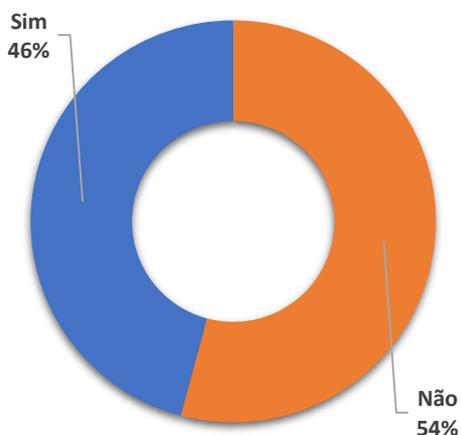
Práticas e/ou programas que visem reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família estão presentes em 16% das organizações participantes.

06) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem garantir a participação plena e efetivas das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública? (ODS 5 -5.5)

As práticas e/ou programas que visem garantir a participação plena e efetivas das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública estão presentes em 33% das organizações participantes.



O Código de Conduta destas foi novamente citado como um meio para isto, além de campanhas femininas para aumentar as oportunidades para mulheres, campanhas em feiras universitárias direcionadas às mulheres, campanhas para formação técnica, eventos para empoderamento feminino e a definição de que nos processos seletivos haverá sempre número paritário em homens e mulheres.

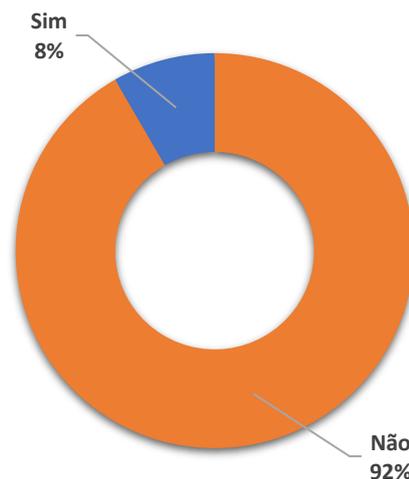


07) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher? (ODS 5 - 5.6)

Práticas e/ou programas que visem assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher estão presentes em 46% das organizações participantes, com programas de apoio à qualidade de vida das mulheres e à gestação.

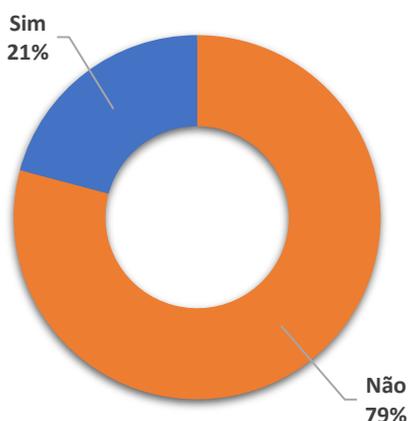
08) Sua empresa promove práticas e/ou programas que visem dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais? (ODS 05 - 5.6a)

Apenas 8% das organizações promovem práticas e/ou programas que visem dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como, ao acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais.



09) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem promover o empoderamento da mulher através da disponibilização de tecnologias de base, em particular tecnologias de informação e comunicação? (ODS 5 - 5.6b)

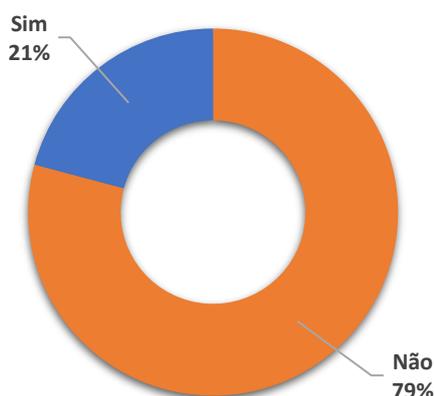
As práticas e/ou programas que visem promover o empoderamento da mulher através da disponibilização de tecnologias de base, em particular tecnologias de informação e comunicação, estão presentes em 21% das organizações participantes, sendo citados como exemplo programas internos para empoderamento das mulheres.



10) Sua empresa possui práticas e/ou programas que visem adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis? (ODS 5 - 5.6c)

21% das organizações que responderam a tal pergunta possuem práticas e/ou programas que visem adotar e fortalecer Políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis, destacando-se, entre as que não possuem o seguinte comentário:

“Minha empresa tem uma gestora mulher, proprietária, os demais são todos homens trabalhadores, prestadores de serviços”



05

REFLEXÕES PARA UM NOVO CAMINHO

A mudança já começou!

Apesar de ainda serem necessários muitos passos para a conquista da equidade gênero no setor florestal, este trabalho mostra que muitas empresas mesmo que ainda não tenham políticas e práticas para promoção da equidade estão se estruturando para isto. Desde que a Rede Mulher Florestal surgiu e fez seu primeiro evento público em agosto de 2018 já se vão dois anos com o foco em trazer o assunto da equidade de gênero à tona, provocando discussões, convidando empresas, organizações, pessoas para o diálogo, para a proposição de ideias e a construção conjunta de soluções. A existência de dados desagregados de gênero é fundamental para embasar a tomada de decisão e este foi o motor para a realização deste documento.



A caminho do Manejo
Ana Luíza Volato Espada

Os dados apresentados nesta edição do Panorama refletem a realidade de metade da área de plantações florestais do Brasil, localizadas em 12 estados em todas as regiões e compreendem cerca de 34 mil pessoas empregadas diretamente neste setor. Neste contexto, as mulheres são 13% do total da força de trabalho e estão lotadas principalmente nos viveiros e nas áreas de pesquisa, administração, saúde e segurança do trabalho, meio ambiente e certificação florestal. São poucas ainda as que atuam nas áreas de silvicultura, proteção florestal/patrimonial, estradas e, em especial, são menos presentes (2%) na área de colheita. Consideradas áreas tradicionalmente masculinas, as mulheres têm mais dificuldades de atuar nestes setores mais operacionais. Poderíamos falar aqui de “aptidão natural”, mas quando pensamos em igualdade de gênero o pressuposto é que homens e mulheres podem atuar em qualquer cargo ou função – desde que tenham a qualificação necessária. Todavia, por vezes fatores sociais e psicológicos podem limitar a ocupação destes espaços tradicionalmente masculinos. Assim sendo, empresas interessadas na equidade de gênero podem empreender esforços para aumentar a presença feminina. Neste sentido, o apoio entre homens e mulheres e, entre as mulheres, pode ajudar a quebrar alguns paradigmas.



Seed processing Turkey
Verónica Loewe Muñoz

Apesar da maioria das mulheres estarem nas funções consideradas mais administrativas quando olhamos os cargos que elas ocupam - menos de 10% - estão nas Direções e nenhuma como CEO/Presidente. Muitas podem ser as explicações para esta baixa presença de mulheres nos níveis mais estratégicos de tomada de decisão e a existência de um “teto de vidro” é uma delas.

Sobre a presença das mulheres nos diversos ofícios do setor florestal, durante o Congresso Mundial do IUFRO em 2019, foi apresentado um estudo (RODRIGUES et al., 2019)⁸ realizado com base nos dados de homens e mulheres envolvidos no manejo florestal certificado pelo FSC. Nesse estudo, observou-se que as mulheres representam em média 9,23% de participação (sendo 9,57% no manejo de florestas nativas e 9,22% no manejo de plantações) no quadro de trabalho das organizações certificadas. Esses dados são muito próximos aos apresentados nesta publicação, o qual revela que as mulheres representam 13% da força de trabalho.

Urge, portanto, a necessidade da busca por mecanismos de inclusão de mulheres no setor florestal, em todos os cargos e funções e uma estratégia eficaz para isso é a sensibilização de mulheres para que se sintam encorajadas e confiantes ao buscar um emprego ou um cargo dentro das organizações. Um mecanismo eficaz nesta sensibilização é o diálogo com as acadêmicas e com as comunidades impactadas pelas organizações, voltado para a redução de crenças que possam estar limitando estas mulheres e impedindo-as de acessar as oportunidades.

⁸ Rodrigues, F.; Yoshioka, M. H.; Hoeflich, V. A.; Nazario, P. 2019. A presença das mulheres no setor florestal brasileiro. Resumo XXV IUFRO World Congress.

A discussão sobre equidade de gênero no setor florestal visa possibilitar que as organizações incluam as mulheres entre as opções de contratação para que contribuam com a busca pela igualdade e com o crescimento do setor. Apesar desta afirmação parecer básica, ainda é comum a divulgação de vagas exclusivas para o sexo masculino em editais de contratação. Neste sentido, não só não limitar, mas declarar que mulheres podem se candidatar é interessante. Algumas empresas já estão adotando práticas inovadoras para estimular que mulheres se candidatem à vagas vistas como masculinas, mesmo que não de forma declarada.

Vale trazer uma ressalva apresentada pelos respondentes sobre a dificuldade em identificar o que são funções iguais para fins de equidade salarial. Em alguns casos, pode haver confusão entre mesmo trabalho e mesmo cargo, considerando-se diferentes áreas de atuação. Essa reflexão vale sobretudo para organizações menores, em que dificilmente haverá mais de uma pessoa para uma determinada responsabilidade, cargo e função na mesma área de atuação.

De forma geral, as empresas apoiam as metas relacionadas à equidade de gênero da ONU (ODS 5) mas existe uma lacuna grande de adesão à Agenda 2030 como um todo. Algumas empresas não definiram claramente/formalmente políticas para garantir a igualdade/equidade de gênero, embora seja o intuito de algumas organizações. Considerando que menos da metade das organizações aderiram oficialmente aos ODS, existe grande oportunidade de evolução na agenda relacionada à busca pela igualdade e equidade de gênero no setor florestal.

A certificação FSC se apresenta como prática quase que unânime dentre as respondentes, o que certamente contribuirá para que maiores esforços sejam empreendidos rumo à igualdade de gênero.

Esta é a primeira edição do Panorama, ação pioneira de apresentar dados desagregados relacionados à temática de gênero no setor florestal. Em próximas edições o desafio é aprofundar a análise e trazer mais recortes da questão de gênero, sendo uma fonte segura de informações para apoiar na tomada de decisão. Não basta aumentar o número de mulheres atuando no setor florestal, sequer este é o melhor indicador de equidade de gênero. É necessário também entender a presença e a atuação das mulheres, assim como, agir com assertividade nas oportunidades e barreiras. Dentro disto, identificar se os ambientes onde estão inseridas são livres de discriminação e existem canais seguros para reportar práticas abusivas e/ou discriminatórias serão passos importantes, dentre outros, para chegarmos na almejada sociedade que inclui, respeita e valoriza as mulheres.



06 GLOSSÁRIO

Entenda os principais conceitos e definições envolvidos na temática equidade de gênero

ASSÉDIO SEXUAL

Uma solicitação sexual que seja imprópria ou indesejada pela pessoa que a recebe. O assédio sexual caracteriza-se por sua repetição e por incluir consequências negativas às condições materiais, de emprego, acesso e uso de recursos. Tal assédio afeta o desempenho profissional e o bem-estar pessoal. Pode manifestar-se através do uso de certas palavras e gestos de natureza sexual que podem ser hostis, ofensivos ou mesmo humilhantes para a pessoa que os recebe

BROPRIATING

Refere-se a situações, em sua maioria profissionais, em que homens tomam para si o crédito de ideias expressadas por mulheres. Uma forma clássica de bropropriating vem precedida da interrupção da fala de uma mulher por um homem que, em seguida, a repete como se fosse sua. É comum que use artifícios como postura de propriedade, variações no tom de voz e na escolha de palavras

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo, que tenha o efeito ou o objetivo de anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, independentemente de seu estado civil, em uma base de igualdade entre homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou qualquer outro

EMPATIA

Capacidade de se colocar no lugar do outro. Compreender sentimentos e emoções, procurando experimentar de forma objetiva e racional o que sente outro indivíduo, compreender seus sentimentos

EMPODERAMENTO

O termo empoderar se tornou uma palavra-chave para contribuir para o avanço social em busca da igualdade entre homens e mulheres. O empoderamento significa que as pessoas - tanto mulheres quanto homens - podem assumir o controle sobre suas vidas: definir suas próprias agendas, ganhar habilidades (ou ter suas próprias habilidades e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a autossuficiência. Se trata de um processo e de um resultado

EQUIDADE DE GÊNERO

A equidade de gênero significa que mulheres e homens são tratados de forma justa de acordo com suas respectivas necessidades. Isto pode incluir tratamento igual ou tratamento que seja diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento, um objetivo de equidade de gênero muitas vezes requer medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres

FEMINISMO

Busca por direitos iguais para as mulheres na sociedade. Ideologia que defende a igualdade, em todos os aspectos (social, político, econômico), entre homens e mulheres

FEMISMO	<i>É o machismo ao contrário, a noção de que as mulheres são superiores aos homens. Não existem, no entanto, organizações feministas, nem um movimento feminista. Portanto, é uma palavra usada pejorativamente por quem se incomoda com o feminismo</i>
GÊNERO	<i>Refere-se à gama de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos em uma base diferencial. Considerando que o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida que é aprendida, se transforma ao longo do tempo e varia muito dentro e entre culturas. O gênero é relacional e se refere não apenas a mulheres ou homens, mas à relação entre eles</i>
MACHISMO	<i>Opiniões e atitudes que defendem a supremacia masculina e recusam a ideia de igualdade dos direitos entre homens e mulheres. Cultura e práticas que negam a mulher como sujeito na sociedade</i>
MANSPLAINING	<i>Prática masculina comum no ambiente profissional de, em um diálogo, subestimar o conhecimento de uma mulher e lhe explicar, em tom professoral, o assunto em questão. A atitude é desencadeada pela subjugação intelectual feminina e a certeza masculina, ainda que a mulher seja especialista no tema da conversa</i>
MANINTERRUPTING	<i>Neologismo em língua inglesa cuja tradução mais próxima é “homem interrompendo”. Refere-se a interrupções que homens fazem quando mulheres estão falando para desconsiderar, invalidar e desrespeitar a expressão de suas ideias</i>
SEXISMO	<i>Discriminação das pessoas em razão do sexo. Embora o termo seja utilizado para se referir à discriminação contra ambos os sexos, as práticas sexistas afetam principalmente as mulheres</i>
SEXO	<i>Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características geralmente diferenciam humanos como femininos e masculinos</i>
SORORIDADE	<i>É o apoio recíproco entre as mulheres para conseguir poder para todas, segundo a antropóloga e política mexicana Marcela Lagarde. Aliança entre mulheres, que proporciona confiança, reconhecimento mútuo da autoridade e o apoio</i>
TETO DE VIDRO	<i>Uma metáfora usada para descrever a baixa presença de mulheres nas posições mais altas da pirâmide ocupacional, mesmo quando as mulheres possuem as mesmas credenciais acadêmicas, comprometimento e anos de experiência que os homens. Existem barreiras invisíveis, geralmente relacionadas à discriminação, que se tornam um impedimento para a ascensão das mulheres nas organizações</i>
VIÉS INCONSCIENTE	<i>São preconceitos velados que fazem com que as pessoas tomem determinadas decisões que aprofundam desigualdades e reproduzem estereótipos. São heranças sociais e ideias infundadas, como associar mulheres a trabalhos domésticos e negros a funções que exijam muita força física</i>



Rede Mulher Florestal



www.redemulherflorestal.org