



**PANORAMA
DE GÊNERO
DO SETOR FLORESTAL**

edição
2021



Rede Mulher Florestal

REDE MULHER FLORESTAL

Fundada em 2018, a Rede Mulher Florestal é uma organização independente sem caráter governamental, sem fins lucrativos e apartidária. Seu principal objetivo é promover a discussão para equidade de gênero no setor de base florestal por meio de uma plataforma que permite que homens e mulheres do setor estabeleçam conexões, além de ampliarem e compartilharem conhecimentos sobre o tema gênero no setor florestal.

CONSELHO DIRETOR REDE MULHER FLORESTAL (2020-2021)

Presidente: *Fernanda Rodrigues*

Vice-Presidente: *Maria Harumi Yoshioka*

Diretoras conselheiras: *Etienne Winagraski, Juliane Ferreira, Mariana Schuchovski, Moníca Breda, Nathalia Granato Loures e Patrícia Nazário*

Conselho Fiscal: *Ana Paula Dalla Corte, Vivian Ludwig e Rodrigo Meister de Almeida*

ASSOCIADAS PESSOAS JURÍDICAS

AMIF - Associação Mineira da Indústria Florestal, Aperam Bioenergia, Arauco do Brasil, Associação Paranaense de Empresas de Base Florestal, BR Carbon Serviços Ambientais, Indústria Brasileira de Árvores, Instituto Two Sides, Interact Comunicação Empresarial, Mandi Consultoria Socioambiental, Neocert Certificações Florestais e Agrícola, Ponsse Latin America Indústria de Máquinas Florestais, Suzano S.A., TTG Brasil Investimentos Florestais, Veracel Celulose e Verde Floresta Consultoria



prefácio

Quando a criação da Rede Mulher Florestal foi idealizada, um dos principais objetivos era conhecer com mais profundidade a presença e a participação das mulheres no setor florestal. A primeira edição do Panorama de Gênero no Setor Florestal, publicado em 2020, foi um marco significativo, já que disponibilizou dados e informações relacionadas à temática de gênero, contribuindo para um importante ponto de partida na promoção das ações em prol da equidade entre homens e mulheres.

Neste ano de 2022, com satisfação e alegria, apresentamos a segunda edição do Panorama, uma radiografia situacional de como está a temática de gênero no segmento. Com o avanço nos debates e na busca de implantação das ações voltados ao ESG [sigla do inglês que significa Environmental, Social and Governance ou Ambiental, Social e Governança] que, embora não seja um tema novo no mercado, vem despontando como grande tendência e tem se tornado uma resposta necessária frente aos desafios da sociedade e dos ambientes corporativos. Assim, a equidade de gênero, como integrante da agenda de diversidade e inclusão, compõe o pilar social das práticas do ESG e está cada vez mais presente na agenda das lideranças empresariais e inserida de forma estratégica para os negócios, como por meio da adesão à certificações florestais e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS].

Esta versão do Panorama de Gênero no Setor Florestal contou com algumas modificações e aperfeiçoamentos em relação à edição anterior, sendo alguns deles:

- Segmentação por setor de atuação: setor de plantações florestais (pinus, eucalipto, teca e outros) e a inclusão do setor de manejo de florestas nativas;
- Dados quantitativos estratificados por áreas dentro do manejo florestal, com a inclusão da área industrial de forma consolidada;
- 41 empresas respondentes, sendo 14 empresas adicionais em comparação com a edição 2020;
- Mais de 90 mil pessoas que atuam no setor florestal refletidas nesta edição, enquanto a anterior contemplou dados de 34 mil pessoas;
- Inclusão dos dados da mão de obra terceirizada (42.820 pessoas);
- Dados sobre diferenciação salarial por gênero;
- Levantamento de práticas voltadas aos pilares de diversidade;
- Levantamento de adesão ao programa Empresa Cidadã;
- Levantamento de práticas e/ou programas que garantam o sigilo e a proteção para que todos e todas expressem suas ideias e opiniões sobre eventuais desigualdades, inclusive situações de assédio, ofensa ou discriminação;
- Levantamento sobre o endereçamento de situações de desigualdade para a Diretoria, para que sejam tomadas medidas efetivas em relação a[o] ofensor[a] ou assediador[a];
- Dados sobre home office em função da pandemia da Covid-19;
- Sinalização de 18 organizações que recolhem dados de autodeclaração étnico-racial de funcionárias[os].

A Rede Mulher Florestal segue aperfeiçoando o Panorama de Gênero a cada edição, além de evoluir nos estudos sobre a temática central, visando sempre retratar os avanços no setor, enriquecer as discussões e incentivar a implantação de ações e medidas concretas para transformar as organizações de base florestal. Queremos contribuir para que o segmento atue de forma cada vez mais transparente, justa e diversa.

Boa leitura!

Conselho Diretor Rede Mulher Florestal

Coordenação: Conselho Diretor da Rede Mulher Florestal
Elaboração: Tree Consultoria em Diversidade e Inclusão
Revisão: Natalia Basso
Projeto gráfico e Diagramação: Campanário Design e Estúdio Ltda.
Fotos: Arquivo Rede Mulher Florestal / Freepik

ORGANIZAÇÕES QUE COLABORARAM COM A PESQUISA [RESPONDENTES]

ABC Norte; Amata S.A.; Aperam BioEnergia; Arauco do Brasil; Artemobili Móveis Ltda; Bahia Specialty Cellulose S.A.; Bracell SP Celulose Ltda; Brasilwood Reflorestamento Ltda.; Celulose Nipo Brasileira S.A.; CEMAL – Comércio Ecológico de Madeiras; CMPC Celulose Riograndense Ltda.; Corteva Agriscience do Brasil; Duratex Florestal Ltda; Eco Brasil Florestas SA; Eldorado Brasil Celulose S/A; Embrapa Florestas; Florestal Bioflor S.A.; Florestal Gateados Ltda; Gerdau S.A.; Iguaçú Celulose; Innovatech Negócios Florestais; Irani Papel e Embalagem S.A.; Jari Celulose Papel e Embalagens; Kersys; Mil Madeiras Preciosas Ltda.; Klabin SA; Majé Agroflorestal Ltda – ME; NeoCert Certificações Florestais e Agrícolas Ltda; Norflor Empreendimentos Agrícolas S.A.; Novo Prisma Agro Florestal Ltda.; Picinatto e Raffi Consultoria Ambiental Ltda.; Reflorestadora São Manoel Ltda; Remasa Reflorestadora S.A.; RL Indústria e Comércio de Importação e Exportação de Madeiras Ltda.; Sguario Florestal Ltda; Sguario Indústria de Madeiras Ltda.; Suzano S.A.; TRC Agroflorestal Ltda; TTG Brasil Investimentos Florestais Ltda; Vale do Rio Grande Reflorestamento; Veracel Celulose S.A.; Westrock Celulose, Papel e Embalagens Ltda;

AGRADECIMENTOS

ABAF, ACR, AGEFLOR, AMIF, APRE, AREFLORESTA, Florestar, Reflore, FSC Brasil e IPEF-PCCF pelo apoio na divulgação e engajamento das organizações respondentes.

AGRADECIMENTO ESPECIAL

À Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), pelo apoio nas divulgações e engajamento de suas associadas, além do apoio financeiro, que tornou possível a realização da 2ª Edição do Panorama de Gênero do Setor Florestal.



indústria brasileira de árvores

ORGANIZAÇÕES APOIADORAS E VIABILIZADORAS DESTA EDIÇÃO



[Ouro]



[Prata]



[Bronze]

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

Panorama de gênero do setor florestal [livro eletrônico] : 2021 / [organização Mariana Schuchovski, Maria Harumi Yoshioka, Tree Consultoria em Diversidade e Inclusão ; coordenação Maria Harumi Yoshioka]. -- 2. ed. -- Curitiba, PR : Rede Mulher Florestal, 2022. PDF

ISBN 978-65-992144-1-7

1. Economia florestal 2. Economia florestal sustentável 3. Identidade de gênero 4. Mulheres - Aspectos sociais I. Schuchovski, Mariana. II. Yoshioka, Maria Harumi. III. Tree Consultoria em Diversidade e Inclusão. IV. Yoshioka, Maria Harumi.

22-100074

CDD-333.75

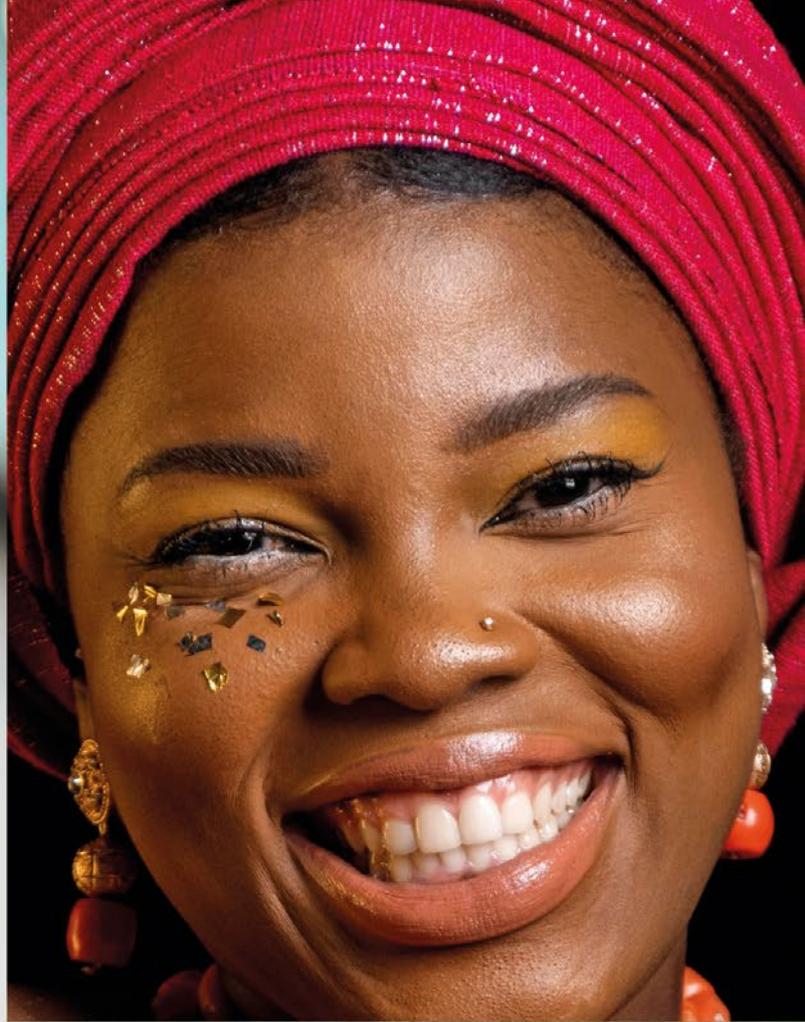
Índices para catálogo sistemático:

1. Rede Mulher Florestal : Panorama de gênero :
Economia florestal 333.75



Índice

- 07** PANORAMA DE GÊNERO 2021
- 09** A IMPORTÂNCIA DA EQUIDADE DE GÊNERO
- 10** RESULTADOS QUANTITATIVOS
- 26** RESULTADOS QUALITATIVOS
- 48** CADEIA DE FORNECEDORES
- 50** PRÁTICAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
- 52** PRÁTICAS DE DIFERENCIAÇÃO SALARIAL
- 54** CONSIDERAÇÕES FINAIS
- 58** GLOSSÁRIO
- 60** LISTA DE FIGURAS E TABELAS



panorama de gênero 2021

De acordo com dados do Relatório Anual da Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ) de 2021, a área total de árvores cultivadas no Brasil é de 9,55 milhões de hectares. Além disso, o setor conta com outros 6 milhões de hectares destinados a Áreas de Preservação Permanente (APPs), Reserva Legal (RL) e Reservas Particulares do Patrimônio Natural (RPPN). Ao todo, são mais de mil municípios na sua área de atuação e, pela primeira vez, o setor atingiu uma receita bruta total de cerca de R\$ 116,6 bilhões. A contribuição na balança comercial foi de US\$ 9,8 bilhões em 2020, o segundo melhor resultado dos últimos dez anos. Essa cadeia industrial representa 1,2% do PIB Nacional e, além de atuar de forma sustentável, é uma importante geradora de riqueza compartilhada. As atividades da indústria contribuíram para a geração de mais de 536 mil empregos diretos e 1,5 milhão de postos de trabalho indiretos.

A igualdade de gênero é uma questão de direitos humanos e o direito ao trabalho deve ser assegurado às mulheres, assim, configurando um dos principais impulsos do desenvolvimento e da sustentabilidade em todo o mundo [OIT, 2016iii]. Desde 1979, com a realização da Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, leis que estimulam a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres foram aprovadas. No relatório “Promovendo a Igualdade de Gênero nos Padrões Nacionais de Manejo Florestal”, o Forest Stewardship Council® [FSC®], foi estabelecido que no setor florestal mundial a lacuna da desigualdade de gênero ainda é substancial, e dados da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) confirmam que os homens dominam o setor florestal, embora políticas e leis centradas na igualdade de gênero tenham sido aprovadas.

O cenário da equidade de gênero no setor florestal brasileiro não é diferente do cenário internacional, portanto, são necessárias iniciativas para modificar essa realidade. Nesse sentido, o Panorama de Gênero no Setor Florestal é um instrumento aliado ao critério 2.2 adotado nos novos Princípios e Critérios para o Forest Stewardship Council® [FSC®], que demonstra que “o FSC® está agora empenhado em promover a igualdade de gênero em seus trabalhos e considerando o atendimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável, em especial, o ODS 5 - Igualdade de Gênero que define como meta “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Critério 2.2 -FSC

2.2 A Organização deverá promover igualdade de gênero em práticas de emprego, oportunidades de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de manejo.

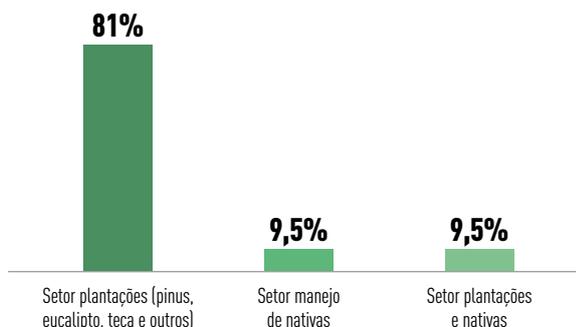
A realização e processamento do Panorama de Gênero no Setor Florestal de 2021 contou com o apoio técnico da TREE – Consultoria em Diversidade e Inclusão, foi respondido por 41 organizações do setor florestal, que atuam em 26 estados do Brasil e no Distrito Federal, abrangendo todas as regiões do país. Das organizações respondentes, 32 informaram dados quantitativos e qualitativos e nove responderam apenas os dados qualitativos. A pesquisa contou com o envio de convites individualizados para empresas do setor florestal – tanto de plantações florestais como de florestas nativas - e a chamada

foi difundida também com o apoio de organizações parceiras. O convite para participar da pesquisa foi aberto e outras organizações contribuíram de forma espontânea.

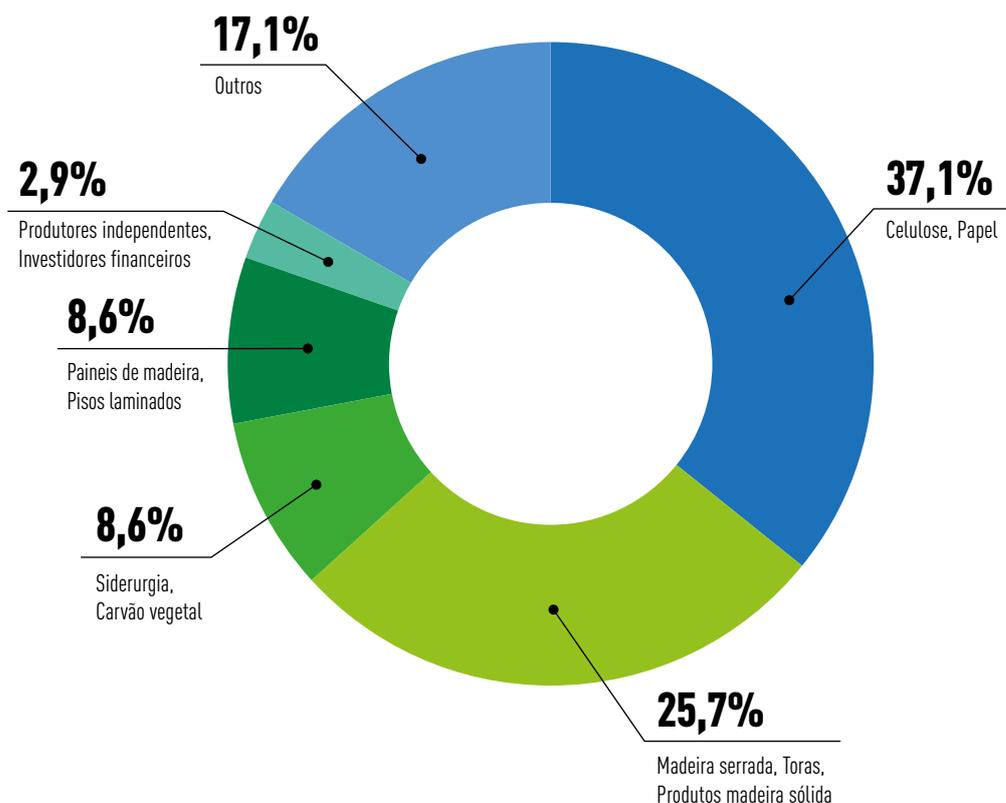
Em sua primeira edição, o Panorama de Gênero teve como base os dados levantados na pesquisa no fechamento em 2019. Já na edição deste ano, a pesquisa foi realizada entre julho e agosto de 2021, considerando dados de fechamento em dezembro de 2020.

As organizações respondentes foram divididas de acordo com o setor de atuação: setor de plantações, setor de nativas e ambos. A representatividade das organizações participantes é apresentada na figura 1 ao lado.

Figura 1 - Representação das empresas por setor de atuação



As organizações foram divididas também por segmentos de atuação, conforme ilustrado na figura 2. No setor de nativas, foram reportados apenas o manejo comunitário visando a fabricação de madeira serrada, toras e outros produtos de madeira sólida.



a importância da equidade de gênero

Dentro do contexto de expansão de postos de trabalho e crescimento econômico a partir da produção florestal, quais espaços e oportunidades são disponibilizados para mulheres?

O Panorama de Gênero no Setor Florestal 2021 realizou um levantamento de questões relacionadas à participação feminina no setor florestal a partir dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), dos Indicadores Genéricos Internacionais (IGI) do FSC® e dos WEPs - Princípios de Empoderamento das Mulheres - Igualdade Significa Negócios, que são detalhados a seguir.

Enquanto signatário dos ODS, o Brasil se compromete com a eliminação da desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, incluindo o trabalho doméstico, de forma a possibilitar maior autonomia feminina, considerando as intersecções de raça, etnia, classe, orientação sexual, deficiência, idade, entre outras.

Os 7 princípios que compõem os WEPs são:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero no mais alto nível;
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação;
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para mulheres;
5. Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento feminino por meio das cadeias de suprimentos e marketing;
6. Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

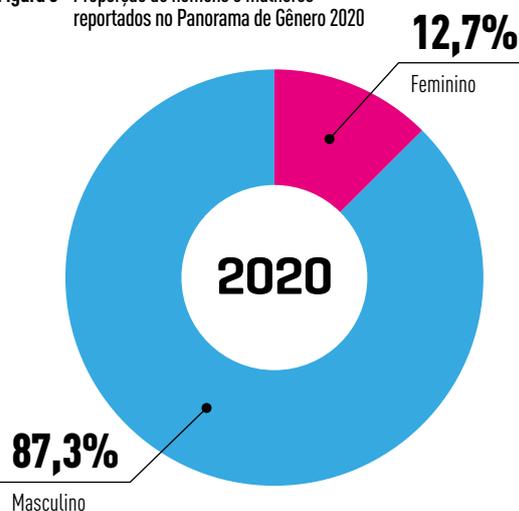
Em suma, todos os princípios norteadores surgem da percepção de uma problemática de gênero que perpassa todos os âmbitos da vida social, inclusive o do trabalho. A desigualdade de condições para mulheres e homens representa custos econômicos para as empresas individualmente e também impacta negativamente no desenvolvimento econômico das nações, uma vez que diversidade, equidade e inclusão de gênero trazem diversas vantagens competitivas para as organizações, como: senso de pertencimento dos colaboradores, melhor tomada de decisão, mais inovação, maior reputação corporativa, mais produtividade e lucratividade, como aponta o Relatório *"Diversity Wins: how inclusion matters"*, de 2020, da McKinsey, por meio do qual foi constatado que empresas no quartil superior para diversidade de gênero em suas equipes executivas eram 25% mais propensas a ter lucratividade acima da média do que as empresas no quartil inferior.

No setor florestal também é observado o predomínio da mão de obra masculina, com inserção feminina recente. Neste contexto, surge a Rede Mulher Florestal, uma organização independente de profissionais e estudantes do setor florestal com a missão de discutir gênero e promover o respeito à diversidade e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no setor florestal.

Por isso, a 2ª edição do Panorama de Gênero do Setor Florestal, realizada em 2021, tem como objetivo levantar dados e acompanhar a evolução da participação feminina no setor e, dessa forma, contribuir para a revisão de políticas e práticas das organizações florestais para a promoção da equidade de gênero.

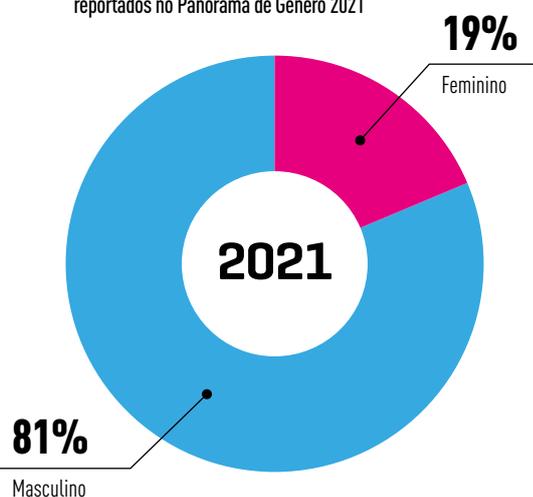
▶ resultados quantitativos

Figura 3 - Proporção de homens e mulheres reportados no Panorama de Gênero 2020



A figura 3 representa a divisão de gênero no setor florestal no Panorama 2020. Há uma diferença de seis pontos percentuais entre os dois anos, com aumento de representatividade feminina no setor.

Figura 4 - Proporção de homens e mulheres reportados no Panorama de Gênero 2021

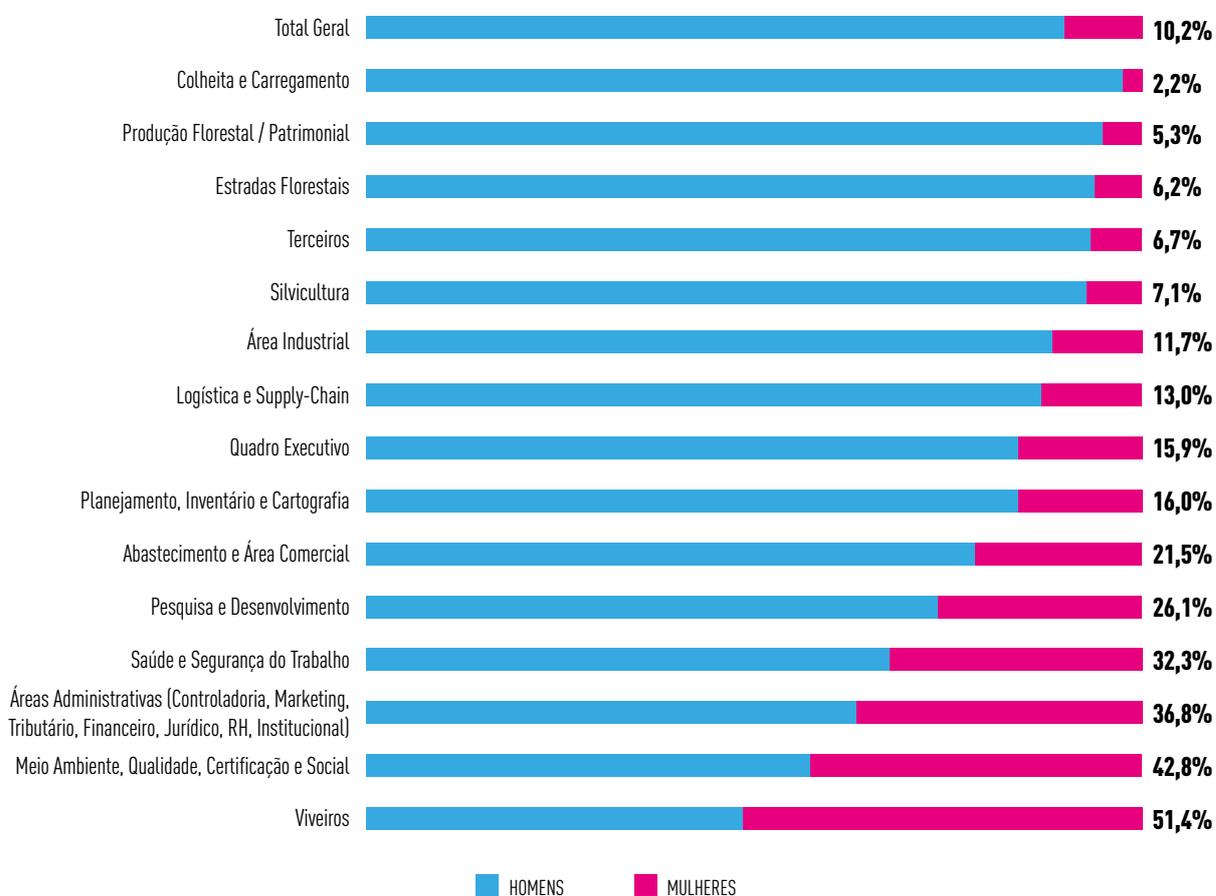


O total de funcionários(as) informados(as) pelas organizações na pesquisa de 2021 somam mais de 90 mil pessoas, cuja divisão por gênero é representada na figura 4 ao lado.

O levantamento de dados de cargo de terceiros, que foi considerado na pesquisa a partir deste ano, traz informação referente a quase 43 mil pessoas, o que representa aproximadamente metade do total de colaboradores. Dentre as pessoas que ocupam cargo de terceiros, 93,3% são homens e 6,7% são mulheres. Além da inclusão também da pesquisa de dados do setor da indústria.

Na figura 5, a seguir, é apresentada a proporção entre homens e mulheres de acordo com as áreas das empresas.

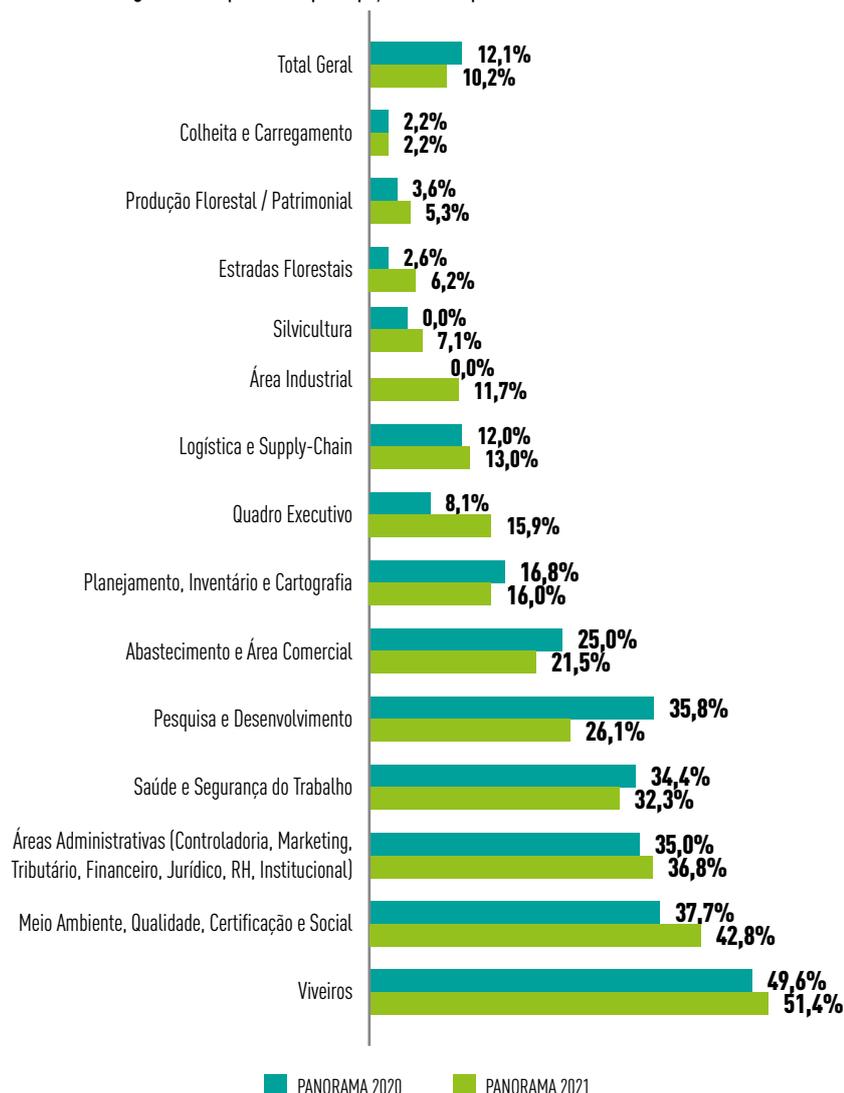
Figura 5 - Proporção de homens e mulheres por área em 2021



Obs.: Há uma diferença de nove pontos percentuais no quadro geral de mulheres por área (10,2%), apresentado na figura 5, em comparação com o total apresentado na figura 4 (19,0%). Essa variação é justificada pelo fato de algumas empresas não terem reportado as informações detalhadas por cargos, apenas a informação macro do total de funcionárias(os) separado entre mulheres e homens.

Na figura 6, abaixo, está o comparativo da participação de mulheres por área dos dados levantados na pesquisa de 2021 versus 2020.

Figura 6 - Comparativo de participação feminina por área nos Panoramas 2020 e 2021

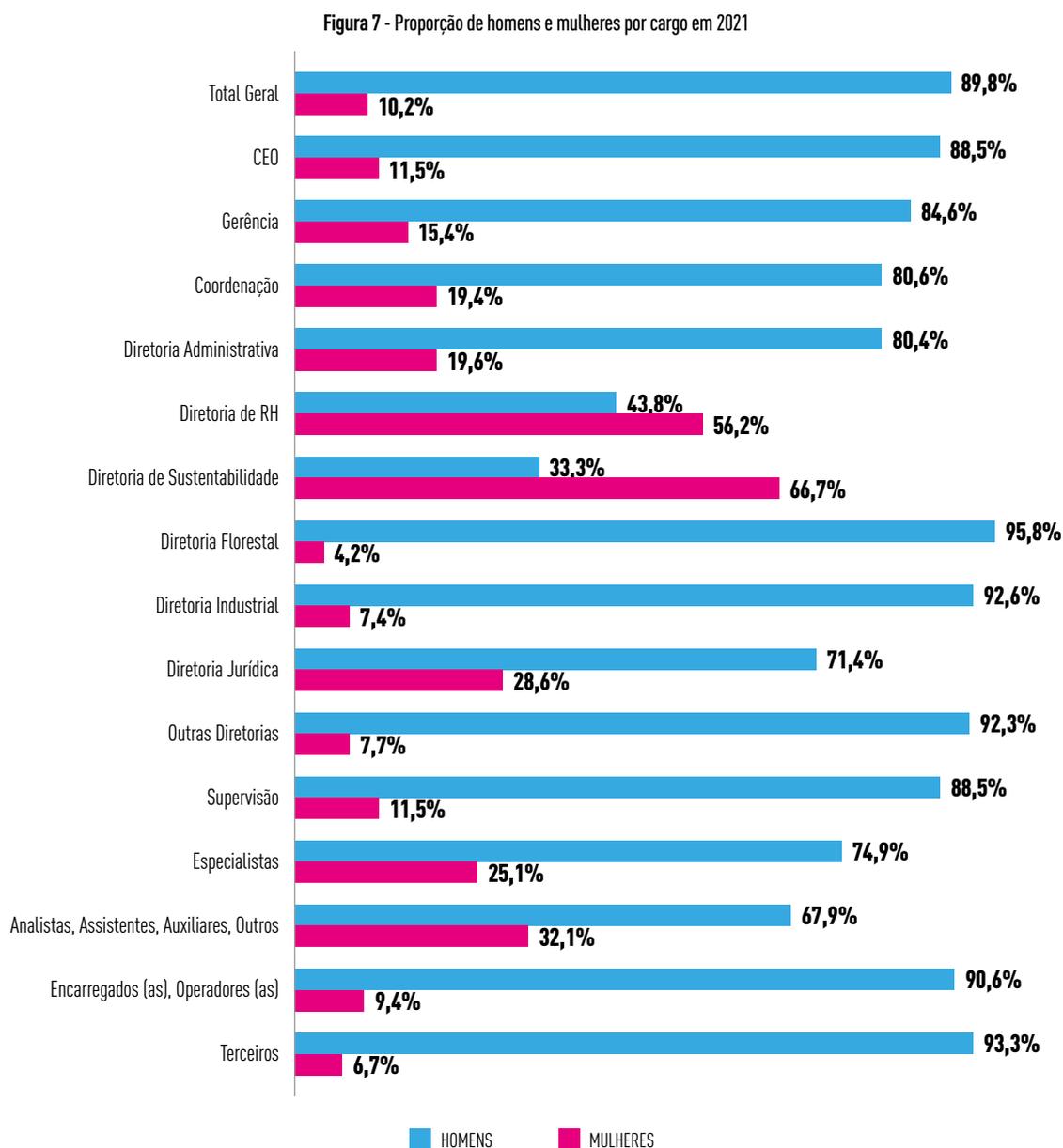


Quando considerada a base completa de 2021 [incluindo terceiros e área industrial], a representatividade feminina é de 10,2%. No entanto, essa informação não é comparável com o ano anterior, uma vez que naquele ano não houve levantamento dos dados para terceiros e indústria.

Trazendo 2021 também para uma base sem terceiros e setor industrial, há 15% de participação de mulheres versus 12,1% em 2020, ou seja, um aumento de 2,9 pontos percentuais.

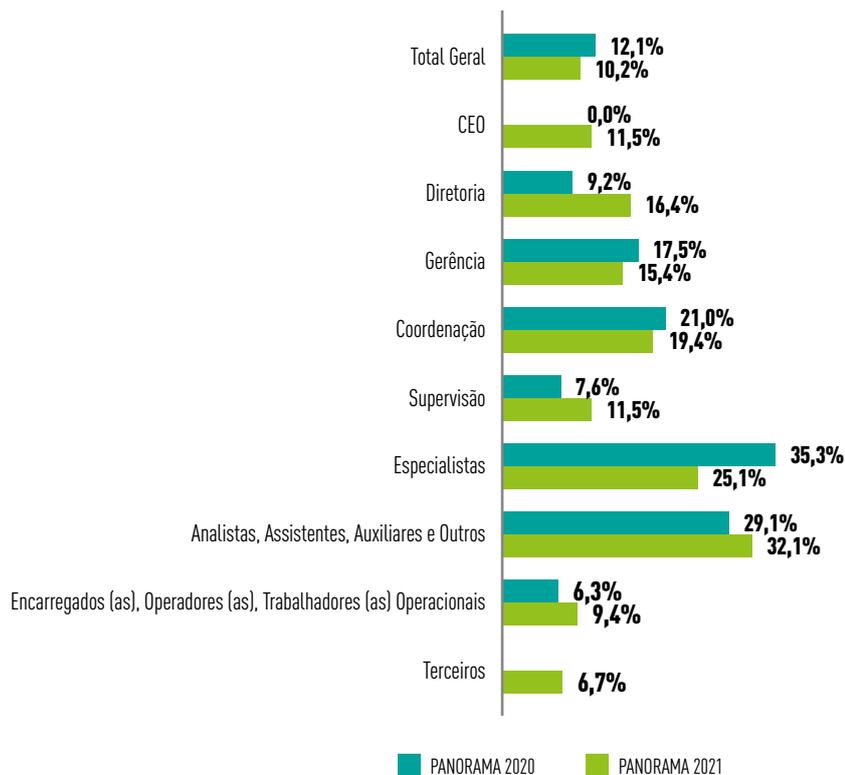
Sabendo dessa diferença, tomou-se a decisão de utilizar a base completa de dados a partir de 2021, que servirá como referência para acompanhamento da evolução futura desses indicadores, estratificados por cargos e áreas.

Na figura 7, a seguir, é apresentada a proporção entre homens e mulheres de acordo com os cargos das empresas:



A figura 8, abaixo, apresenta o comparativo de mulheres por cargo da pesquisa realizada versus o período anterior.

Figura 8 - Comparativo de participação feminina por área nos Panoramas 2020 e 2021



Vale destacar a participação de 11,5% de mulheres em cargos de CEO, em função da inclusão de novas empresas, cujas CEOs são mulheres, que não haviam reportado dados no ano anterior.

Destaca-se também o aumento da presença feminina em cargos de diretoria que soma 16,4%, um crescimento de 7,2 pontos percentuais, se comparada ao Panorama de 2020, que apresentou 9,2% de mulheres nesses cargos.

Também houve aumento de participação de mulheres em cargos de supervisão, encarregados(as), operadores(as), trabalhadores(as) operacionais, analistas, assistentes, auxiliares e outros. Em contrapartida, a participação delas foi reduzida em posições de gerência, especialistas e coordenação.

Na análise do Panorama de Gênero de 2021, foram estratificados os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) e surgiu a categoria “Terceiros” nas análises. Os(as) trabalhadores(as) próprios(as) estão distribuídos(as) nos outros cargos.

proporção de homens e mulheres nos cargos por área

1. Abastecimento e Área Comercial

Nas áreas de Abastecimento e Comercial, 78,5% da mão de obra é composta por homens e 21,5% por mulheres. Na figura 10 é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Ocorreu uma diminuição de 3,5 pontos percentuais da participação feminina na área entre os Panoramas 2020 e 2021.

Observou-se um aumento da participação feminina em cargos de coordenação, em que, no Panorama 2020, eram 100% masculinos; em contrapartida, a presença feminina na gerência, que antes representava 33,3%, no Panorama 2020, teve queda para 11,5% no Panorama 2021.

Figura 9 - Comparativo de participação feminina na área de Abastecimento e Comercial nos Panoramas 2020 e 2021

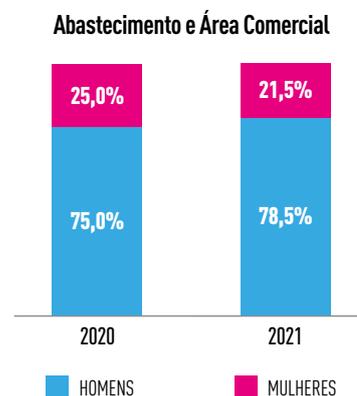
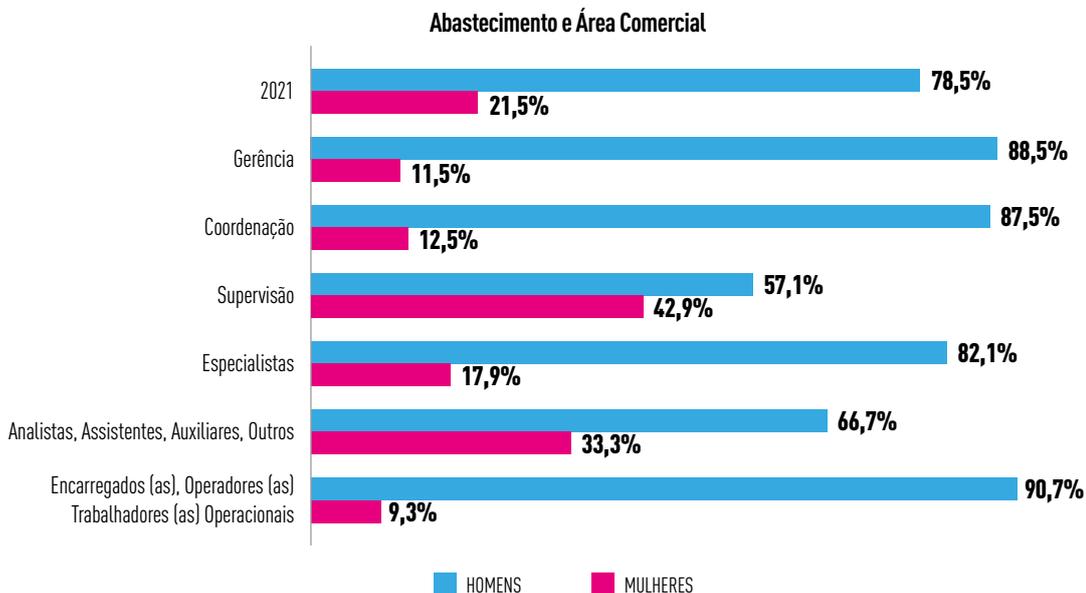


Figura 10 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Abastecimento e Comercial no Panorama 2021.



2. Áreas Administrativas

Nas Áreas Administrativas, 63,2% da mão de obra é composta por homens e 36,8% por mulheres. Na figura 12 é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Ocorreu aumento da participação feminina em cargos da área administrativa. O Panorama 2020 registrou 35% de mão de obra feminina no setor, ou seja, um crescimento de 1,8 ponto percentual.

Com exceção do cargo de especialista, notou-se um aumento da participação feminina em quase todos os cargos da área. No Panorama 2020, a participação feminina, enquanto especialistas administrativas, foi de 44,2%. Já no Panorama 2021, a participação feminina foi de 17,9%, o que caracteriza uma perda significativa para a equidade de gênero no setor.

Figura 11 - Comparativo de participação feminina na área Administrativa nos Panoramas 2020 e 2021.

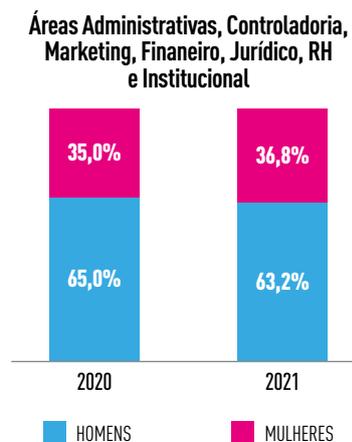
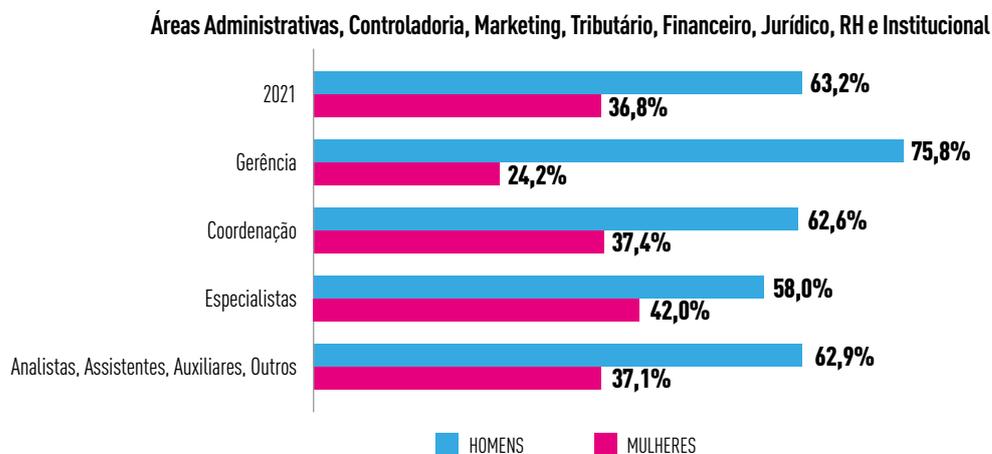


Figura 12 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Administrativa no Panorama 2021



3. Colheita e carregamento

Nas áreas de Colheita e Carregamento, 97,8% da mão de obra é composta por homens e 2,2% por mulheres. Na figura 14 é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. A participação feminina, no geral, foi igual à participação no Panorama 2020. Houve aumento na participação de mulheres em cargos de coordenação, especialistas e analistas em relação ao Panorama 2020, em que os percentuais foram de, respectivamente, 4,5%, 21,1% e 17,1% de ocupação feminina. Assim, o aumento da participação feminina na coordenação foi de 2,4 pontos percentuais, entre as especialistas foi de 15,3 pontos percentuais e entre as analistas de 5,6 pontos percentuais.

Entretanto, houve queda na participação feminina em cargos de gerência, uma vez que, no Panorama 2020, o cargo era ocupado por 4,8% de mulheres e, no Panorama 2021, a participação feminina é nula. Esse é um ponto de atenção a ser considerado pelas organizações, um espaço onde é possível intervir para a promoção da equidade de gênero.

Figura 13 - Comparativo de participação feminina na área de Colheita e Carregamento nos Panoramas 2020 e 2021

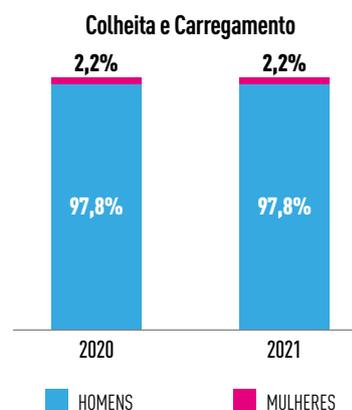
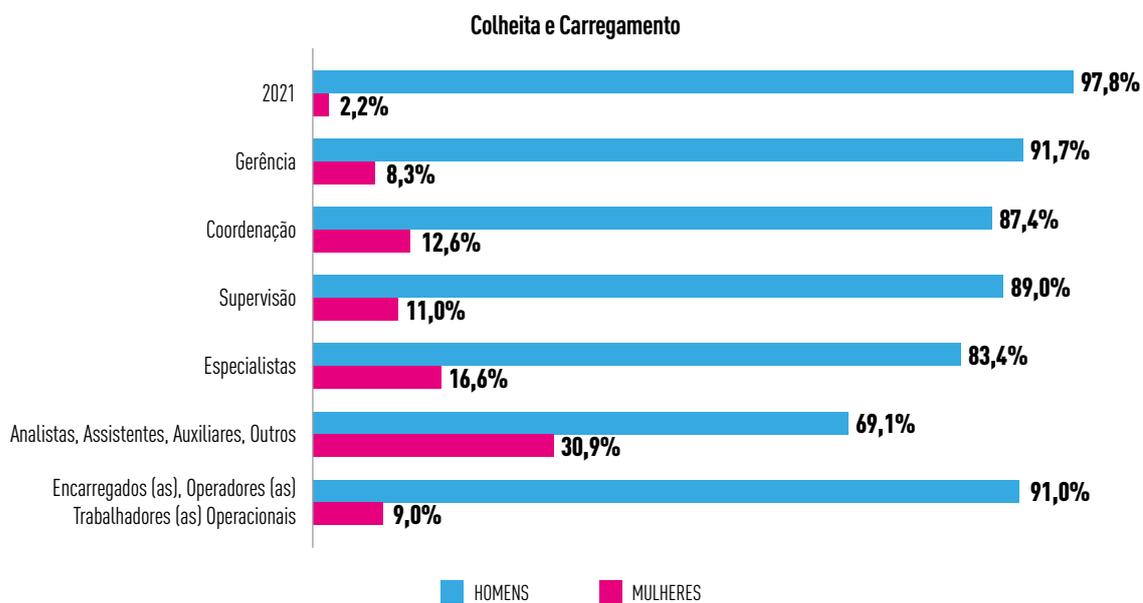


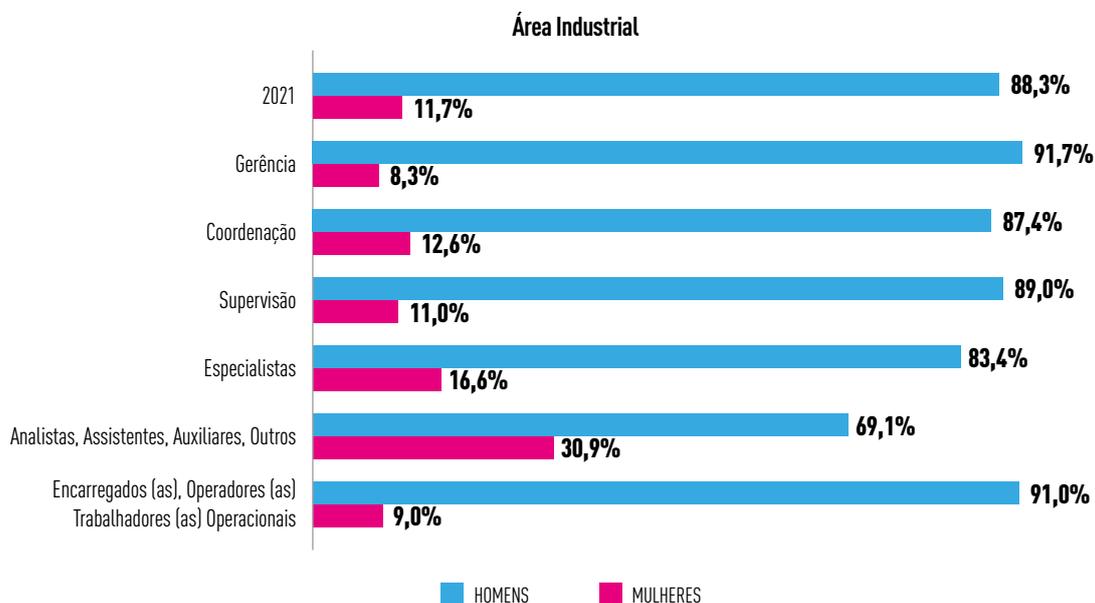
Figura 14 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Colheita e Carregamento no Panorama 2021



4. Área Industrial

Na Área Industrial, 88,3% da mão de obra é composta por homens e 2,2% por mulheres. Na figura 15, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. A área industrial foi adicionada à pesquisa este ano, portanto, não há comparação possível com o Panorama 2020.

Figura 15 - Distribuição de mulheres por cargo na área Industrial no Panorama 2021



5. Estradas Florestais

Na área de Estradas Florestais, 93,8% da mão de obra é composta por homens e 6,2% por mulheres. Na figura 17, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. No geral, houve crescimento da participação feminina no setor, com aumento de 2,6%, no Panorama 2020, para 6,2%, no Panorama 2021, ou seja, 3,6 pontos percentuais. Cargos de analista, assistente e auxiliares aumentaram de 7,1%, no Panorama 2020, para 26,2%, no Panorama 2021.

Entretanto, cargos gerenciais reduziram de 50% no Panorama 2020 para 10% no Panorama 2021, o que simboliza uma perda significativa da participação feminina na liderança do setor.

Figura 16 - Comparativo de participação feminina na área de Estradas Florestais nos Panoramas 2020 e 2021

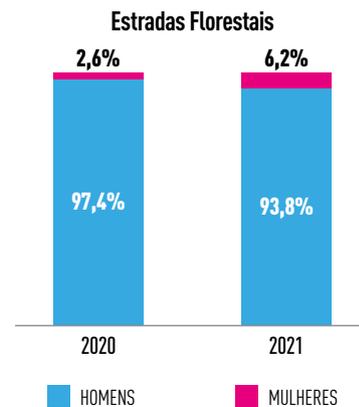
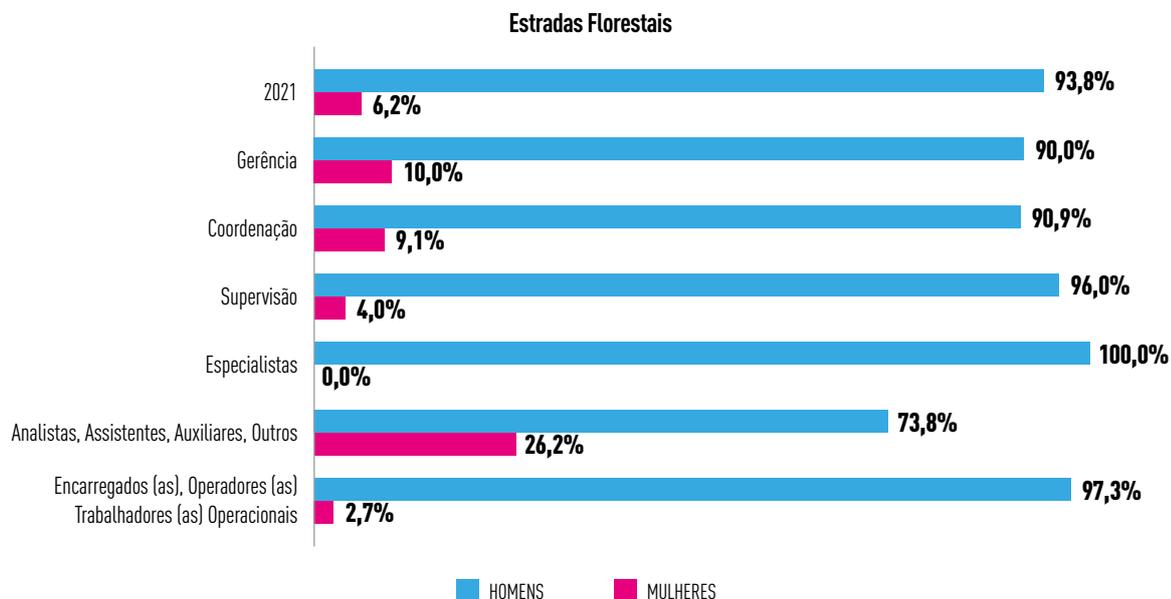


Figura 17 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Estradas Florestais no Panorama 2021



6. Logística e Supply Chain

Na área de Logística e Supply Chain, 87% da mão de obra é composta por homens e 13% por mulheres. Na figura 19, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve aumento da participação feminina de 12%, no Panorama 2020, para 13%, no Panorama 2021.

A participação de mulheres na gerência aumentou de 8,6%, no Panorama 2020, para 19,2%, no Panorama 2021, resultado de uma mudança positiva nessa área no que se refere aos cargos de liderança.

Figura 18 - Comparativo de participação feminina na área de Logística e Supply Chain nos Panoramas 2020 e 2021

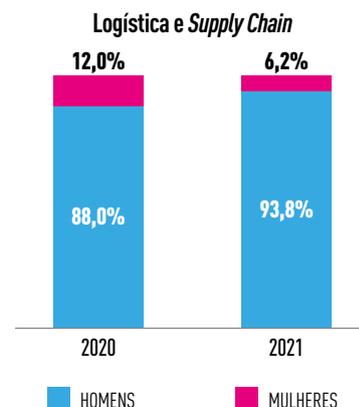
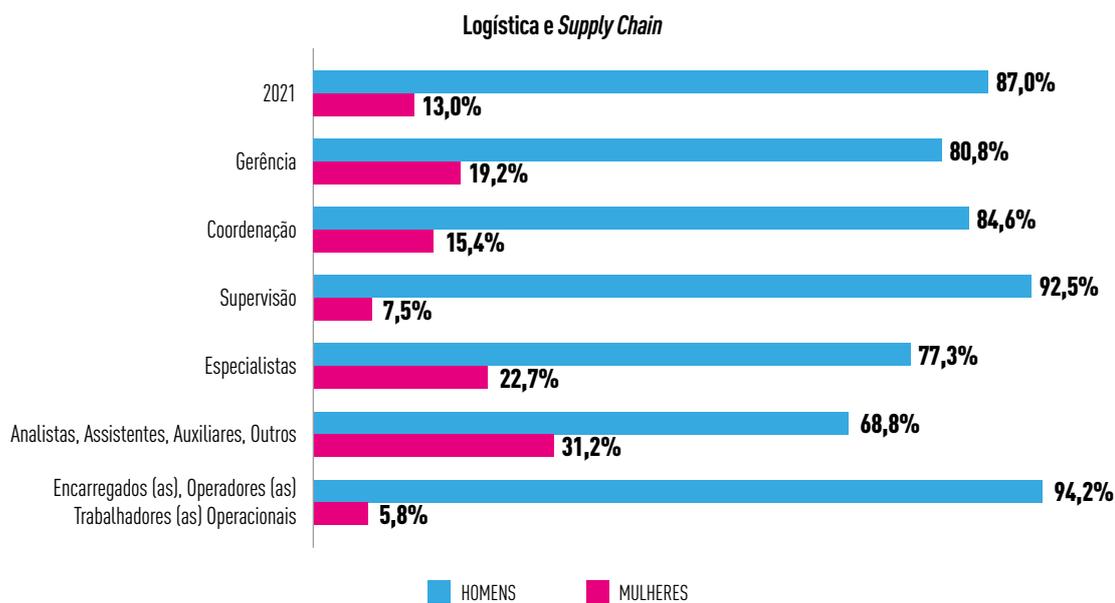


Figura 19 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Logística e Supply Chain no Panorama 2021



7. Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social

Na área de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social, 57,2% da mão de obra é composta por homens e 42,8% por mulheres. Na figura 21, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. No geral, a participação feminina na área cresceu, variando de 37,7% para 42,8%, ou seja, 5,1 pontos percentuais.

Houve um aumento de 14,4 pontos percentuais nos cargos de gerência, de 21,4 pontos percentuais nos cargos de supervisão e de 10,7 pontos percentuais no cargo de especialista em relação ao Panorama 2020. Esses cargos apresentam os aumentos mais significativos na participação feminina, que resultam no aumento de representação de mulheres na área.

Figura 20 - Comparativo de participação feminina na área de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social nos Panoramas 2020 e 2021

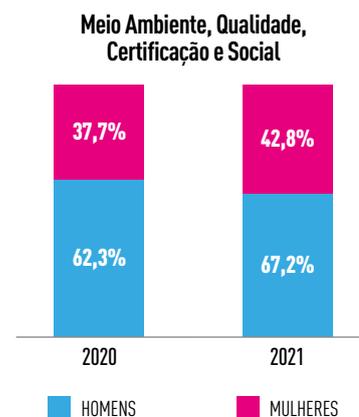


Figura 21 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social no Panorama 2021

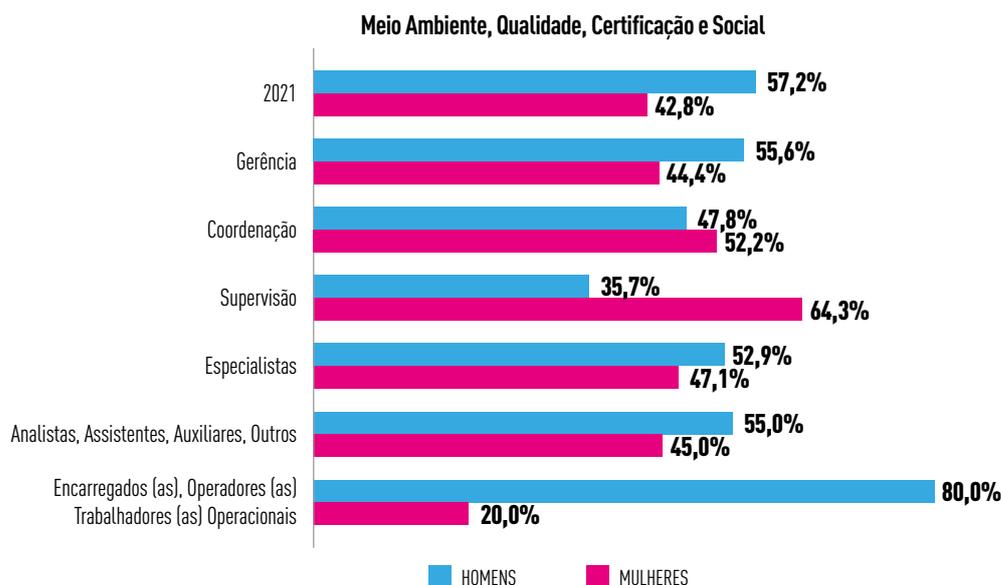
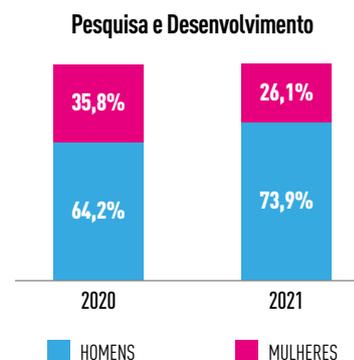


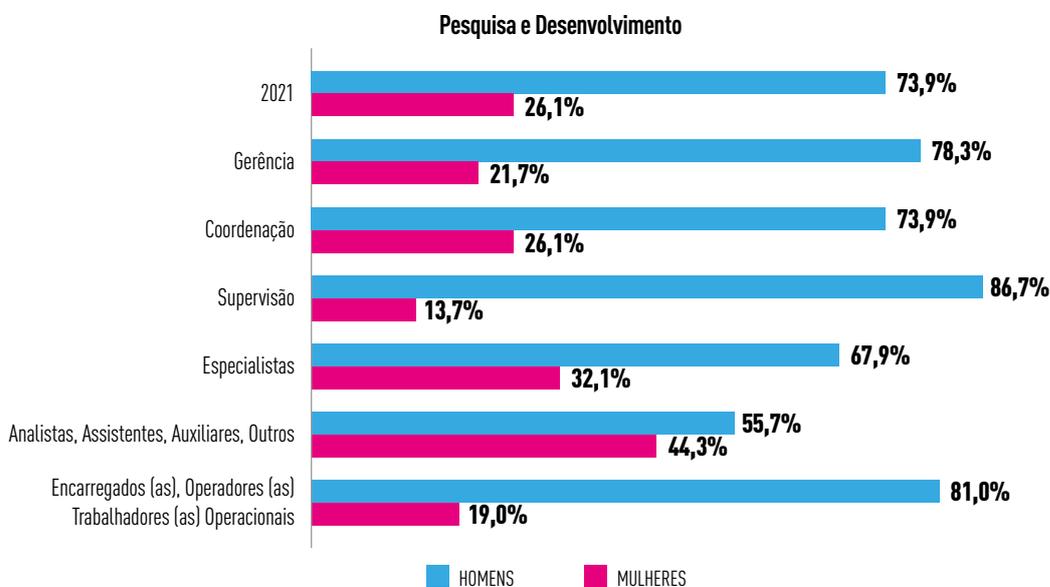
Figura 22 - Comparativo de participação feminina na área de Pesquisa e Desenvolvimento nos Panoramas 2020 e 2021



8. Pesquisa e Desenvolvimento

Nas áreas de Pesquisa e Desenvolvimento, 73,9% da mão de obra é composta por homens e 26,1% por mulheres. Na figura 23, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo, analisados de forma isolada. No Panorama 2021 houve redução de 17,3 pontos percentuais na participação feminina nos encarregados, que era de 36,3% no Panorama 2020. Dessa forma, também existe uma redução da participação feminina na área no Panorama 2021, em relação ao Panorama 2020, a perda de representatividade feminina em Pesquisa e Desenvolvimento é de 9,7 pontos percentuais. Sendo assim, a área pode ser um ponto de atenção para as organizações.

Figura 23 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Pesquisa e Desenvolvimento no Panorama 2021



9. Planejamento, Inventário e Cartografia

Nas áreas de Planejamento, Inventário e Cartografia, 84% da mão de obra é composta por homens e 16% por mulheres. Na figura 25, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve uma pequena queda da participação feminina nessa área, de 16,8%, no Panorama 2020, para 16,0%, no Panorama 2021, ou seja, 0,8 pontos percentuais. O setor de gerência passou a ter mais participação feminina no Panorama 2021, com 33,3%, em contraponto ao Panorama 2020 que era de 22,2%.

Entretanto, houve diminuição de mulheres em cargos de especialistas, de 24%, no Panorama 2020, para 20,6%, no Panorama 2021, que representa uma perda de espaço feminino nessa área.

Figura 24 - Comparativo de participação feminina na área de Planejamento, Inventário e Cartografia nos Panoramas 2020 e 2021

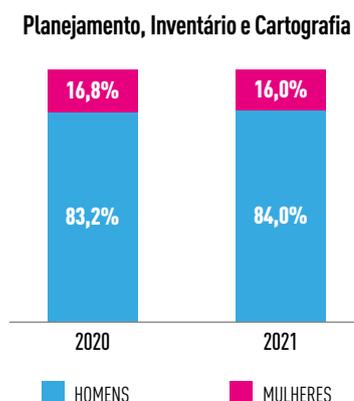


Figura 25 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Planejamento, Inventário e Cartografia no Panorama 2021

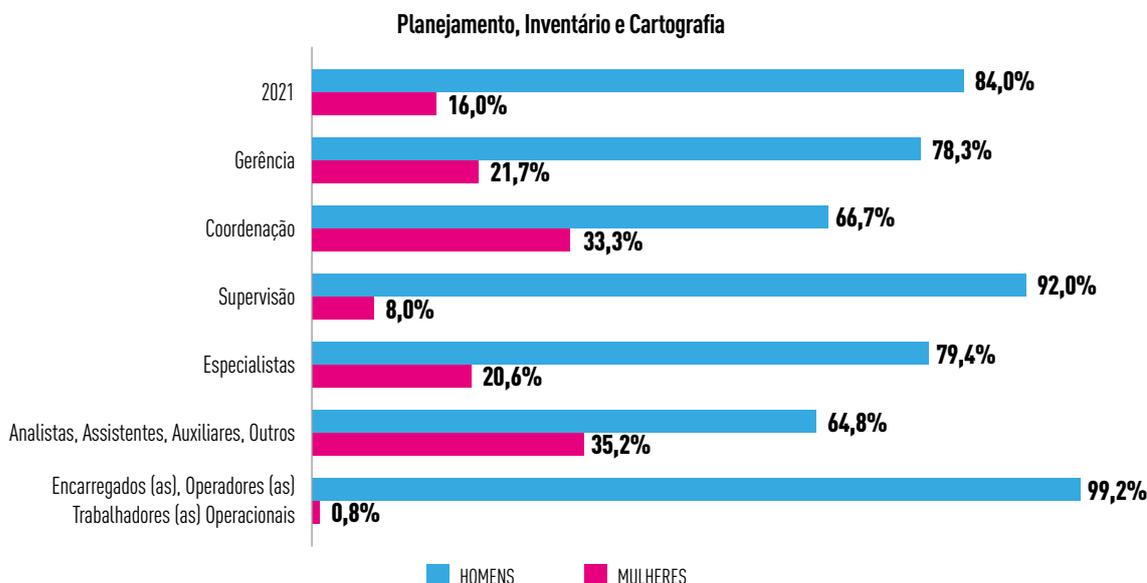
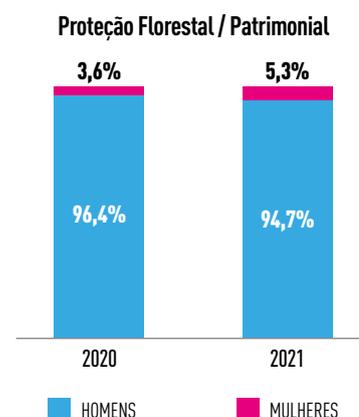


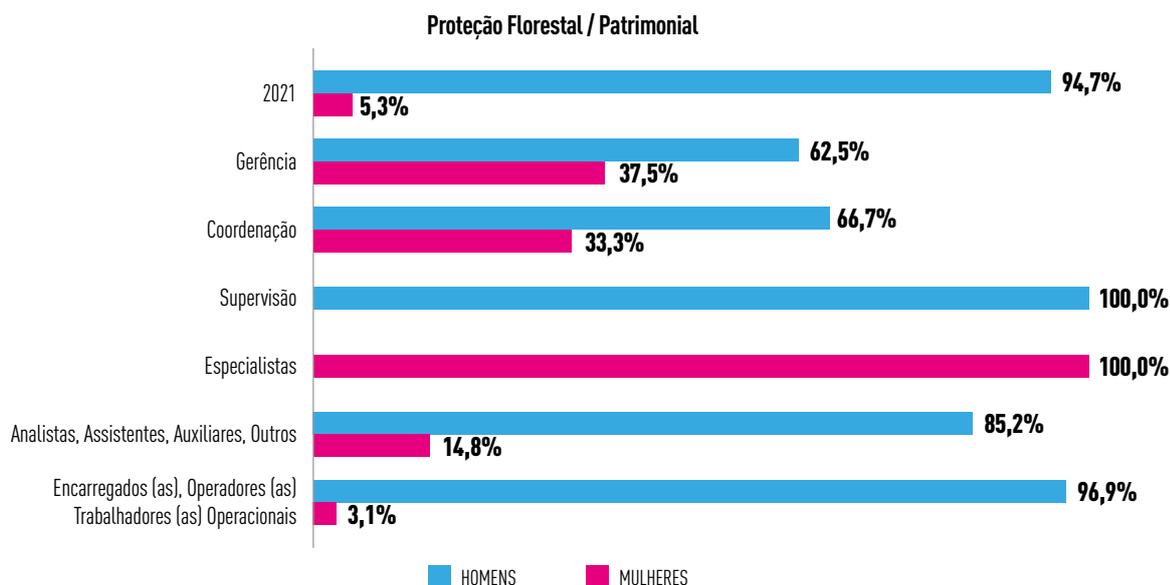
Figura 26 - Comparativo de participação feminina na área de Proteção Florestal / Patrimonial nos Panoramas 2020 e 2021



10. Proteção Florestal / Patrimonial

Na área de Proteção Florestal e Patrimonial, 94,7% da mão de obra é composta por homens e 5,3% por mulheres. Na figura 27, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve aumento da participação do gênero feminino nessa área, com diferença de 1,7 pontos percentuais entre o Panorama 2020 e o Panorama 2021. A presença de mulheres na liderança da área é de 37,5% no Panorama 2021.

Figura 27 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Proteção Florestal / Patrimonial no Panorama 2021

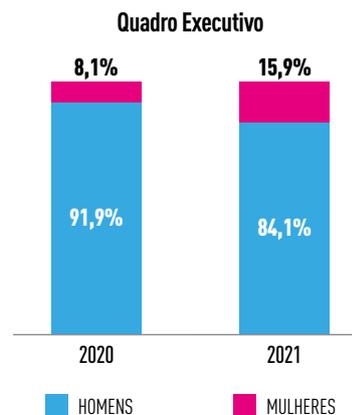


11. Quadro Executivo

No Quadro Executivo, 84,1% da mão de obra é composta por homens e 15,9% por mulheres. Na figura 29, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. A participação feminina na área aumentou 7,8 pontos percentuais, com 8,1%, no Panorama 2020, e 15,9%, no Panorama 2021.

Isso reflete na liderança do setor, onde houve um aumento de 11,5 pontos percentuais no cargo de CEO, que era totalmente ocupado pelo gênero masculino no Panorama 2020. Porém, isso ocorre em função da inclusão de novas empresas na pesquisa de 2021, cujas CEOs são mulheres, e que não haviam reportado dados no ano anterior. Nos cargos de Diretoria houve um aumento de 7,2 pontos percentuais na participação feminina, com 9,2%, no Panorama 2020, e 16,4%, no Panorama 2021.

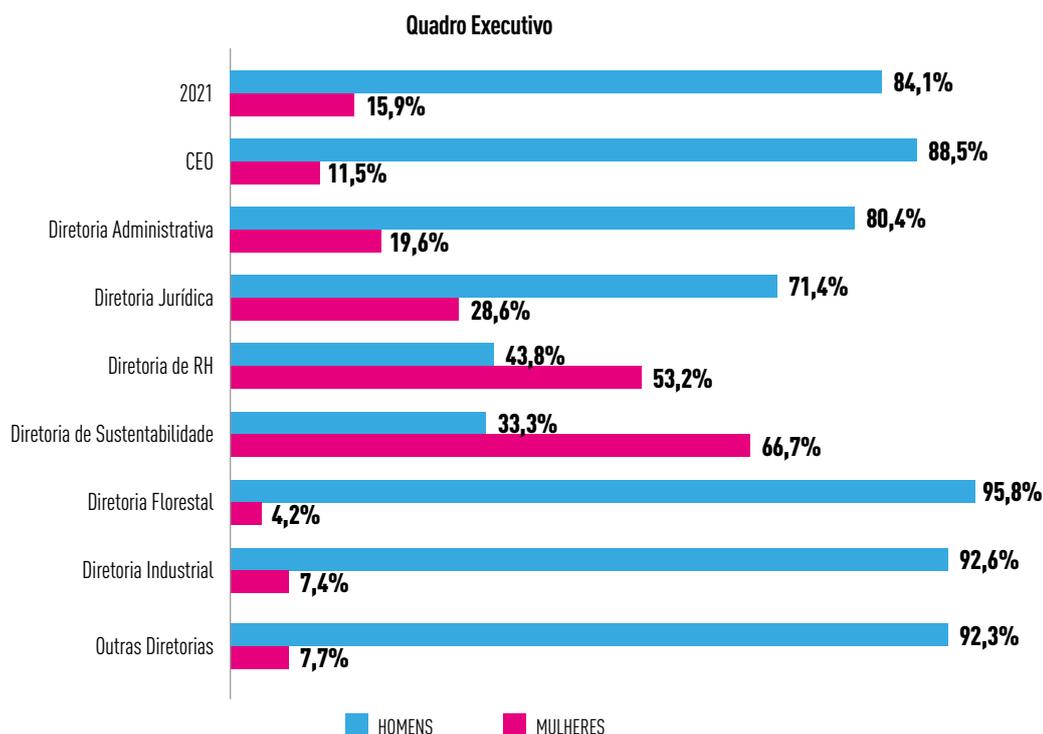
Figura 28 - Comparativo de participação feminina no Quadro Executivo nos Panoramas 2020 e 2021



De acordo com a pesquisa Panorama Mulher (2019), realizada pela empresa de recrutamento Talenses, apenas 13% das empresas brasileiras são comandadas por mulheres. Mesmo sendo um número baixo, a liderança feminina tem crescido nos últimos anos, acompanhando uma tendência mundial. Quando olhamos para mulheres em cargos de lideranças, os dados também nos mostram desigualdades entre os gêneros. A pouca representatividade de mulheres em cargos de alta liderança é uma das questões a ser enfrentadas, além de:

- Cultura machista;
- Necessidade de incorporar características masculinas;
- Dificuldade para empoderar-se;
- Conciliar várias tarefas;
- Desmistificar rótulos;
- Estereótipos (boazinha e amigável)
- Barreiras estruturais.

Figura 29 - Distribuição de mulheres por cargo no Quadro Executivo no Panorama 2021



12. Silvicultura

Na área de Silvicultura, 92,9% da mão de obra é composta por homens e 7,1% por mulheres. Na figura 31, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve aumento de 1,7 pontos percentuais na participação feminina na área de Silvicultura, com 5,4%, no Panorama 2020, e 7,1%, no Panorama 2021. Esse aumento é impulsionado pelo aumento de mulheres em cargos de encarregadas, que subiu de 4,1%, no Panorama 2020, para 6,9%, no Panorama 2021. Também houve aumento de 5,9 pontos percentuais na participação feminina em cargos de gerência do setor, que era nula no Panorama 2020 e subiu para 5,9% no Panorama 2021.

Em contrapartida, houve queda de 5,6 pontos percentuais na quantidade de mulheres em cargos de analistas, indo de 16,4%, no Panorama 2020, para 10,8%, no Panorama 2021.

Figura 30 - Comparativo de participação feminina na área de Silvicultural nos Panoramas 2020 e 2021

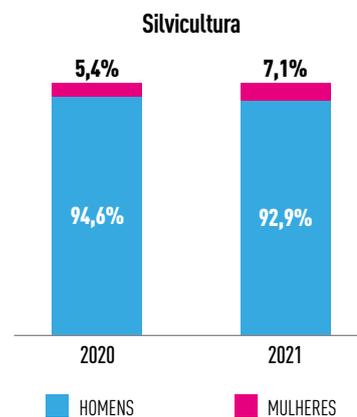
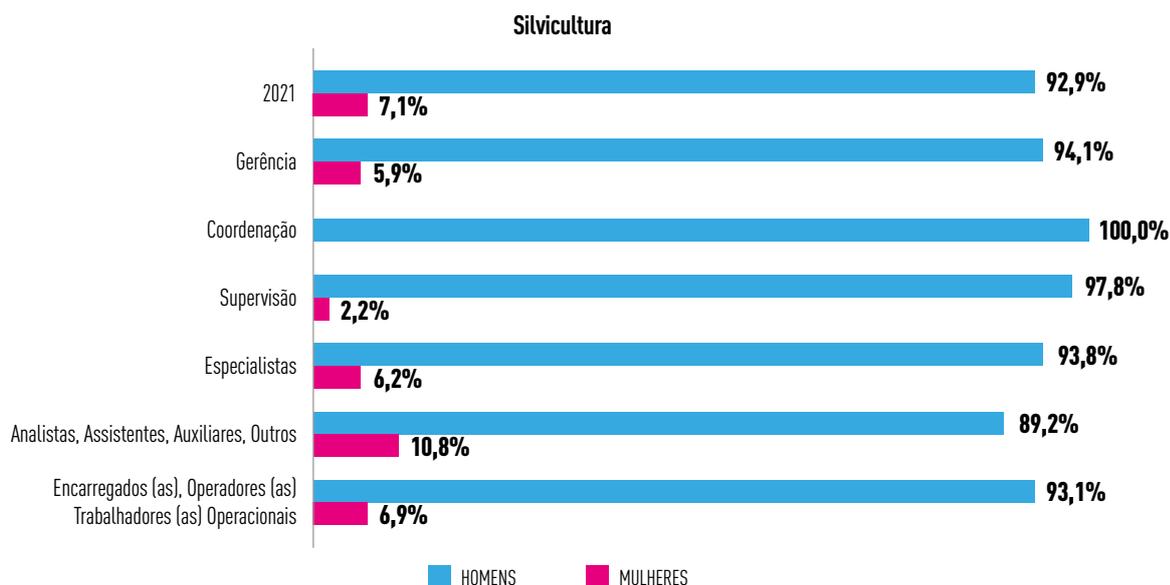


Figura 31 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Silvicultura no Panorama 2021



13. Saúde e Segurança do Trabalho

Na área de Saúde e Segurança do Trabalho, 67,7% da mão de obra é composta por homens e 32,3% por mulheres. Na figura 33, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve perda de participação feminina na área, com queda 2,1 pontos percentuais, de 34,4%, no Panorama 2020, para 32,3%, no Panorama 2021. Essa queda foi impulsionada, principalmente, pelos cargos de analista e especialista, que, no Panorama 2020, eram ocupados 38,9% e 42,9%, respectivamente, por mulheres, e no Panorama 2021 tem participação feminina de 35,7% e 17,4%, representando quedas de 3,2 pontos percentuais no cargo de analista e 25,5 no cargo de especialista.

Figura 32 - Comparativo de participação feminina na área de Saúde e Segurança do Trabalho nos Panoramas 2020 e 2021

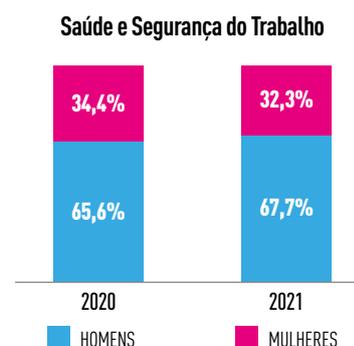
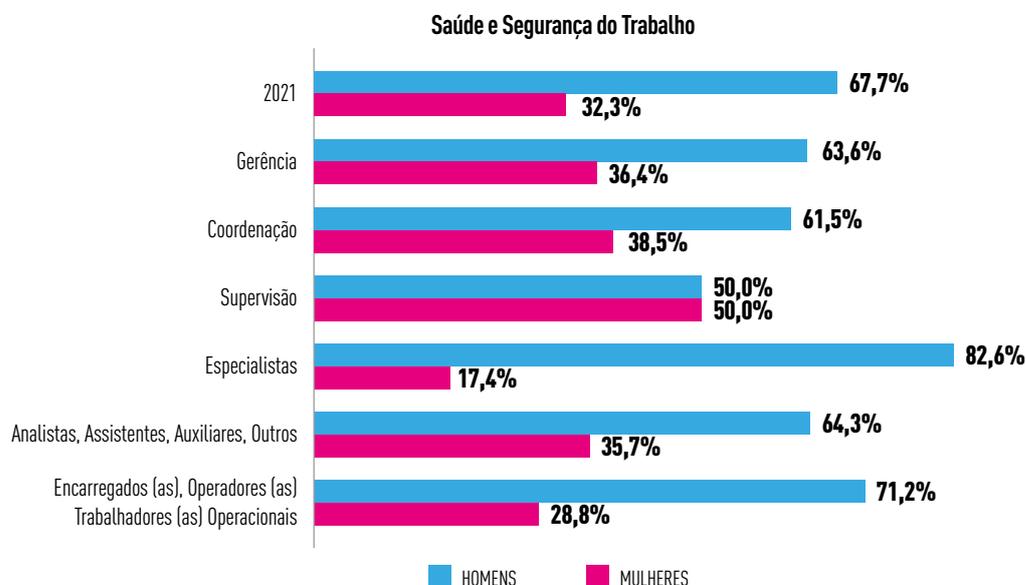


Figura 33 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Saúde e Segurança do Trabalho no Panorama 2021



14. Viveiros

Na área de Viveiros, 48,6% da mão de obra é composta por homens e 51,4% por mulheres. Na figura 35, a seguir, é apresentada a proporção de homens e mulheres por cargo. Houve aumento de 1,8 pontos percentuais na participação feminina na área, de 49,6%, no Panorama 2020, para 51,4%, no Panorama 2021. Nos cargos de liderança, a presença feminina na Coordenação aumentou de 20% no Panorama 2020 para 30,8% no Panorama 2021.

Entretanto, a participação na gerência caiu de 50%, no Panorama 2020, para 0%, no Panorama 2021.

Figura 34 - Comparativo de participação feminina na área de Viveiros nos Panoramas 2020 e 2021

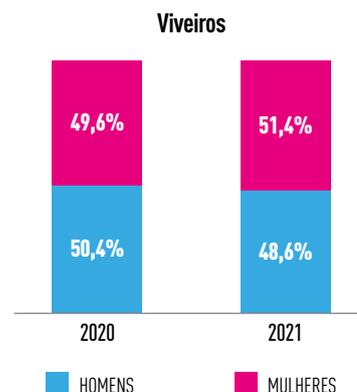
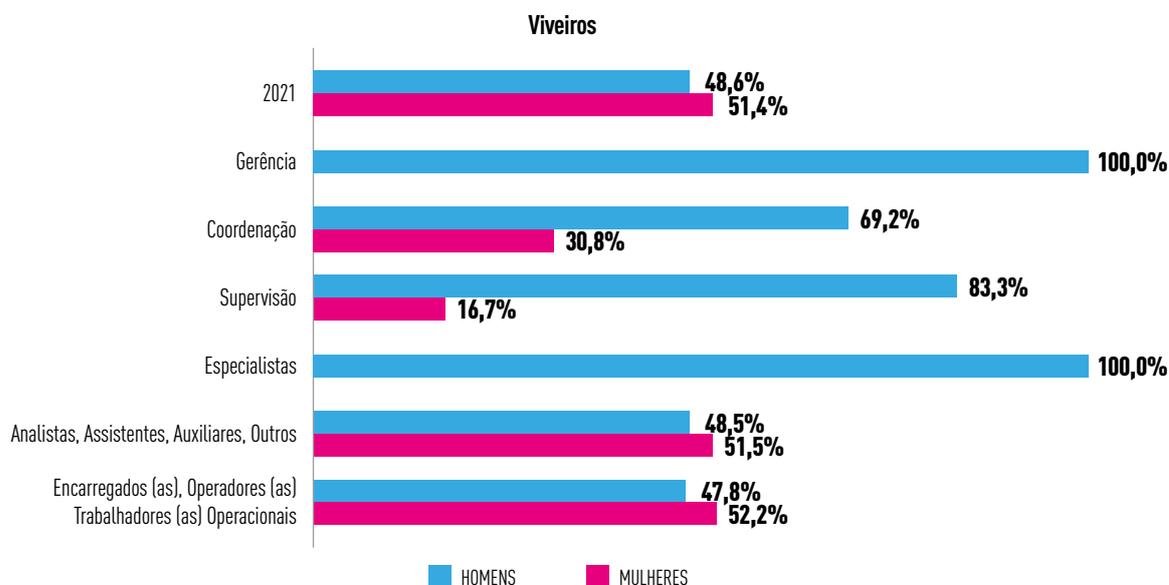
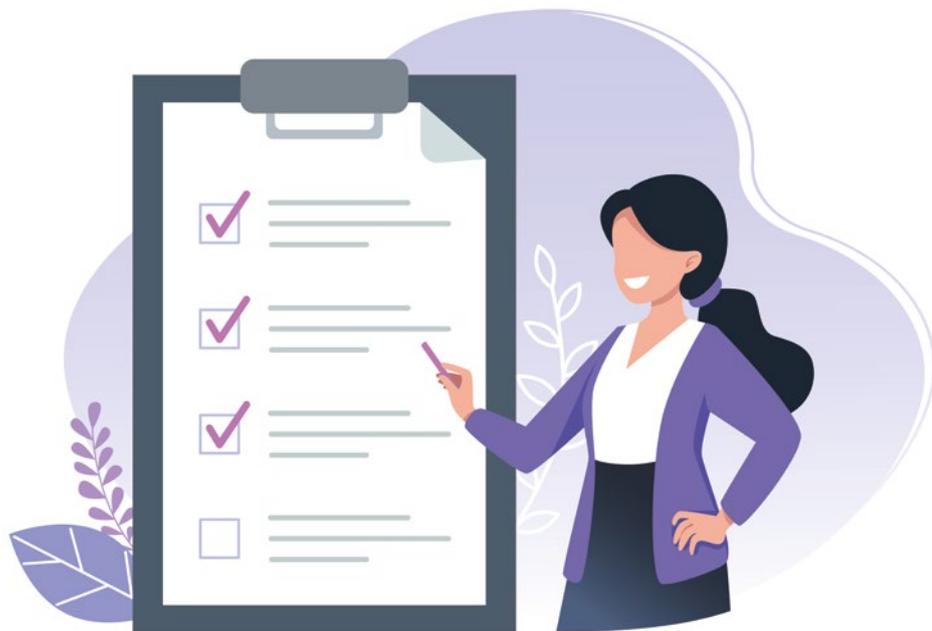


Figura 35 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Viveiros no Panorama 2021



▶ resultados qualitativos



Foram realizadas 39 perguntas qualitativas às organizações respondentes:

- Nove relacionadas a fatores inibidores da presença feminina no setor florestal;
- 13 relativas ao atendimento dos Indicadores Genéricos Internacionais - IGI do FSC®;
- 14 questões voltadas ao atendimento dos Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da ONU;
- Duas referentes à cadeia de fornecedores; e
- Uma relativa a práticas durante a pandemia da Covid-19.

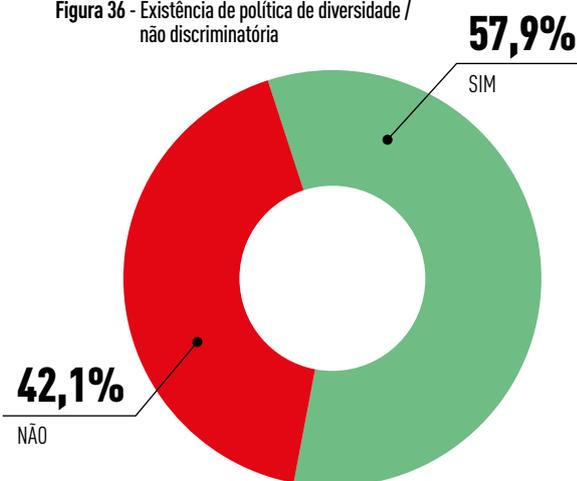
Foram efetuadas perguntas objetivas e abertas para comentários. Estas foram respondidas uma amplitude de 35 a 38 organizações e geraram os gráficos apresentados a seguir.

FATORES QUE INIBEM E MOTIVAM A PRESENÇA FEMININA NA SUA ORGANIZAÇÃO

1. Possui uma política de diversidade/ não discriminatória de modo geral [raça, orientação sexual, gênero, idade, etc]?

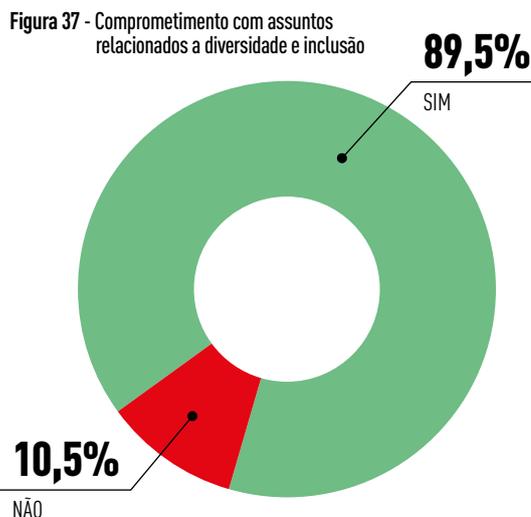
Do total de organizações respondentes, 57,9% possuem política de diversidade ou não discriminatória. Em 2020, esse percentual era de 62,5%. Algumas organizações citaram códigos de conduta que norteiam a cultura da organização de forma a promover o respeito e a não discriminação.

Figura 36 - Existência de política de diversidade / não discriminatória



2. Sua organização está comprometida com assuntos relacionados a diversidade e inclusão?

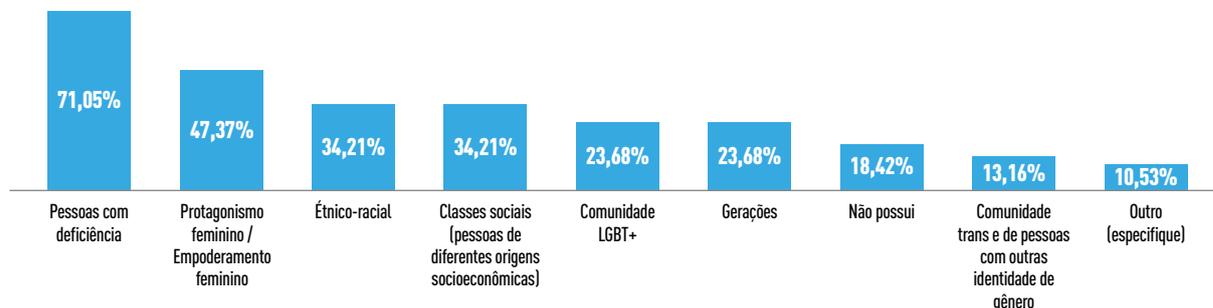
Dentre as organizações respondentes, 89,5% afirmaram que estão comprometidas com assuntos relacionados à diversidade e inclusão. Nesta temática, além do Código de Ética das organizações, são citadas, entre as ações adotadas, a promoção de encontros das mulheres, desenvolvimento de plano de ação de Diversidade e Inclusão (D&I) e adoção de compromissos públicos com D&I. Houve um aumento considerável neste quesito, que era de 45,8% no Panorama 2020.



3. Indique se a sua organização possui ações relacionadas ao protagonismo feminino/empoderamento feminino; comunidade trans e de pessoas com outras identidades de gênero; étnico-racial; comunidade LGBTQI+; pessoas com deficiência; gerações; classes sociais (pessoas de diferentes origens socioeconômicas); outros.

Foi feito um levantamento sobre quais áreas a organização desenvolve ações de promoção a D&I, onde as respondentes poderiam selecionar mais de uma opção entre: Pessoas com Deficiência, Protagonismo feminino / empoderamento feminino, Étnico-racial, Classes Sociais (pessoas de diferentes origens socioeconômicas), Comunidade LGBTQI+, Gerações, Comunidade Trans e de pessoas com outras identidades de gênero, Não possui e Outro [especifique].

Figura 38 - Ações adotadas pela empresa por pilar



O pilar de Pessoas com Deficiência foi o mais mencionado pelas organizações, com iniciativas de custeio de tratamentos, acompanhamento com fonoaudiólogos e fisioterapeutas para filhos de funcionárias (os) com deficiência da empresa, com percentual de 71%.

As ações em prol do protagonismo/empoderamento feminino aparecem em segundo lugar, com percentual de 47,4%. Em terceiro lugar estão as ações voltadas para o pilar étnico-racial, com percentual de 34,2%.

Rodas de conversa, webinários, criação de comitês de diversidade, custeio de tratamento para filhos [as] de funcionários [as] que tenham deficiência foram algumas das iniciativas citadas pelas organizações respondentes

Em um mercado composto por investidores e consumidores que valorizam cada vez mais organizações preocupadas com questões sociais, ter uma boa gestão da diversidade e inclusão é um importante diferencial. E não se trata apenas de uma questão de imagem, mas de benefícios concretos para os negócios. É preciso combinar esses dois elementos de forma estratégica, por meio da implantação de uma gestão de diversidade e inclusão abrangente, consistente, eficiente e permanente. Muitas empresas, de diferentes portes e segmentos, já vêm implementando programas desse tipo, tanto em nível internacional quanto nacional. Logo, as razões pelas quais é preciso investir na gestão da diversidade e inclusão estão cada vez mais evidentes e difundidas. Abaixo, apresentamos a ferramenta - Construindo uma Cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão [DE&I], uma metodologia da TREE.

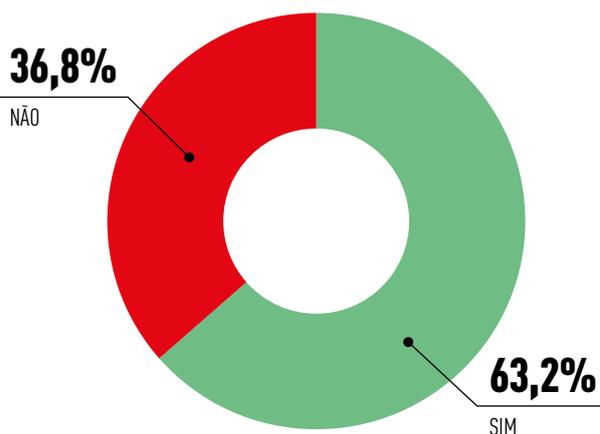
Cultura da Inclusão



4. Possui política ou declaração que seja específica com o compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero?

63,2% das organizações respondentes afirmaram possuir uma política ou declaração de compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero. No Panorama de Gênero de 2020, esse percentual foi de 45,8%, o que significa um aumento de 17 pontos percentuais.

Figura 39 - Existência de política ou declaração de compromisso com a não discriminação e promoção da equidade de gênero

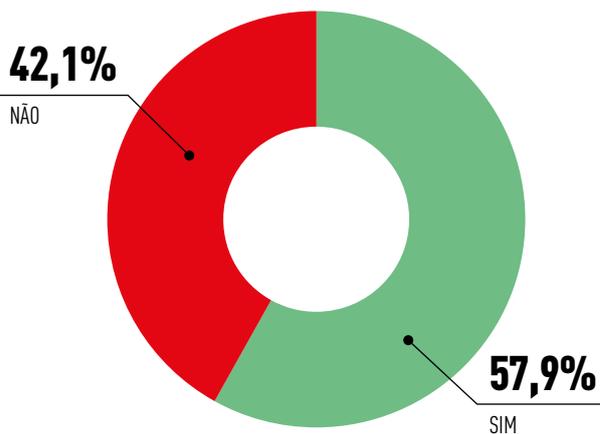


5. Possui uma pessoa designada, área, instância ou comitê que monitore este compromisso com a promoção da equidade de gênero?

Quanto à existência de um setor ou pessoa responsável por monitorar o compromisso com a promoção da equidade de gênero na organização, 57,9% das respondentes afirmaram que contam com esse recurso. No Panorama de Gênero de 2020, 45,8% das organizações usufruíam desse recurso.

Foram mencionados comitês de D&I, presença de pessoal específico para essa temática no RH e, até mesmo, setores especificamente responsáveis por Diversidade Corporativa.

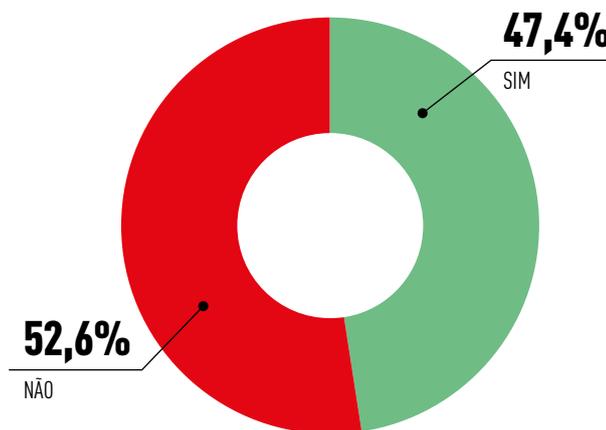
Figura 40 - Existência de pessoa designada, área, instância ou comitê que monitore este compromisso com a promoção da equidade de gênero



6. Possui um plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras?

Segundo informado, 47,4% das organizações respondentes possuem um plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero, objetivando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras. No Panorama de Gênero de 2020, apenas 20,8% das respondentes afirmaram usufruir desse recurso. É perceptível um claro progresso nessa questão, com diferença de 26 pontos percentuais de diferença entre um ano e outro. Dentre os comentários feitos pelas respondentes que adotam esse recurso, estão a adoção de metas de ações afirmativas para equidade de gênero, desenvolvimento de palestras, etc.

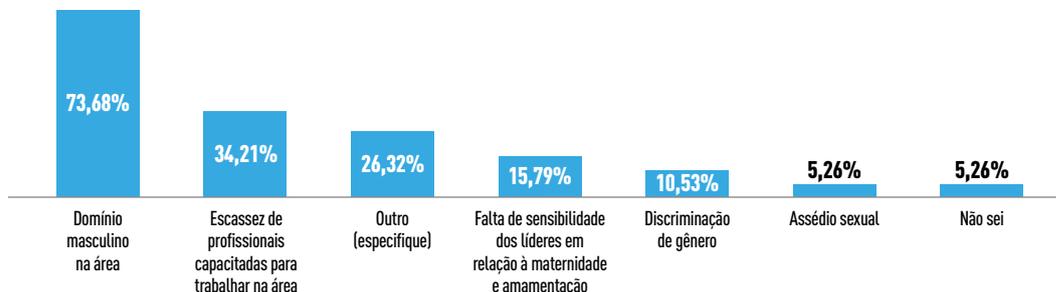
Figura 41 - Existência de plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras



7. Quais seriam as principais barreiras (fatores inibidores) à promoção da equidade de gênero na sua organização?

Foram citadas as seguintes barreiras para a promoção da equidade de gênero:

Figura 42 - Barreiras para a promoção da equidade de gênero

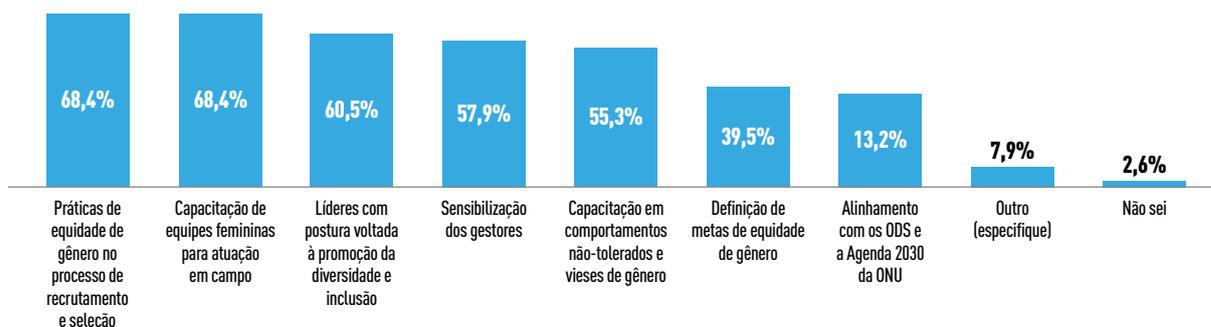


O domínio masculino da área aparece como o fator inibidor mais mencionado. Nos comentários da questão apareceram também os vieses inconsciente de gênero, falta de segurança para mulheres em trabalho de campo junto com homens e “piadas” de cunho sexista.

Vieses inconscientes de gênero, falta de um profissional capacitado para lidar com a temática de diversidade, abandono feminino de postos de trabalho por dificuldade de adaptação ao serviço, descrédito nas opiniões dadas por mulheres e falta de confiança em sua palavra são algumas das barreiras apontadas pelas organizações.

8. Quais seriam as principais oportunidades (fatores motivadores) à promoção da equidade de gênero na sua organização?

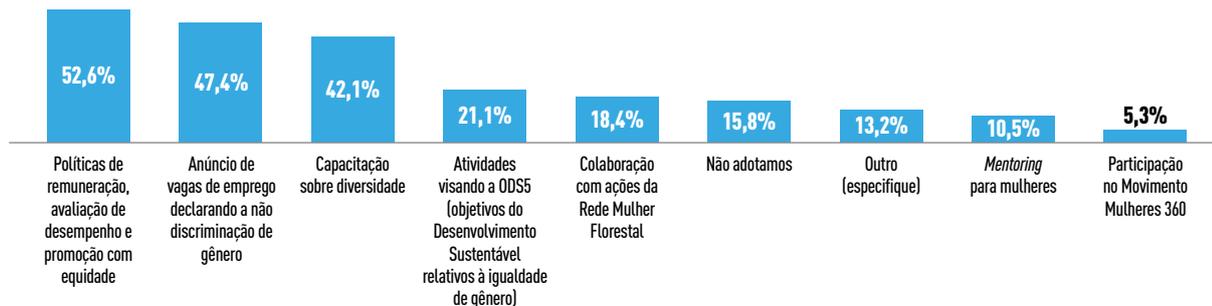
Figura 43 - Fatores motivadores à promoção da equidade de gênero



Práticas de equidade de gênero no processo de recrutamento, seleção e capacitação de equipes femininas para atuação em campo aparecem como os fatores motivadores mais mencionados, com percentual de 68,4%, seguidos de uma liderança com postura voltada à promoção da diversidade e inclusão, com percentual de 60,5%.

9. Se sua organização já adota boas práticas na promoção da equidade de gênero, por favor, compartilhe sua experiência conosco.

Figura 44 - Boas práticas na promoção da equidade de gênero



Política de remuneração, avaliação de desempenho e promoção de equidade são as práticas mais mencionadas, seguidas por anúncios de vagas de emprego declarando a não discriminação de gênero. Nos comentários da questão foram citadas outras boas práticas, como Projetos Socioeconômicos voltados ao empoderamento feminino, Comitê Social que aborda o assunto e prepara comunicações, pesquisas e reuniões de mulheres.

Dentre as ações que podem ser adotadas para a promoção da equidade de gênero dentro da organização estão: Conscientização sobre vieses inconscientes e estereótipos de gênero, trilhas de desenvolvimento sobre vieses inconscientes, síndrome da impostora e barreiras invisíveis de gênero, implementação de sponsorships para aumento da visibilidade das colaboradoras na organização e mentoria individual com foco no desenvolvimento individual através de um plano de ação estruturado para ser seguido com a colaboradora.



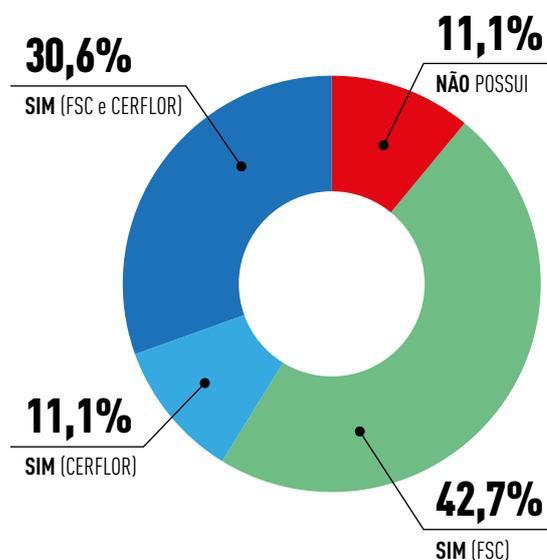
INDICADORES DE CERTIFICAÇÃO FLORESTAL NA SUA ORGANIZAÇÃO

10. Possui alguma certificação florestal?

Entre as participantes que têm base florestal, plantações florestais ou florestas nativas, 77,8% são certificadas FSC®, sendo 30,6% com dupla certificação FSC® e CERFLOR. 11,1% possuem apenas a certificação CERFLOR e mais 11,1% não possuem nenhuma certificação florestal. Essa pergunta foi realizada para conhecer a parcela das respondentes que, uma vez que o novo padrão FSC® seja aprovado, terão que cumprir critérios relacionados ao gênero no manejo florestal, pelos IGI.

Em comparação com o Panorama de Gênero de 2020, o número de empresas certificadas com FSC® caiu 12,2 pontos percentuais e o número de organizações não certificadas aumentou 6,1 pontos percentuais.

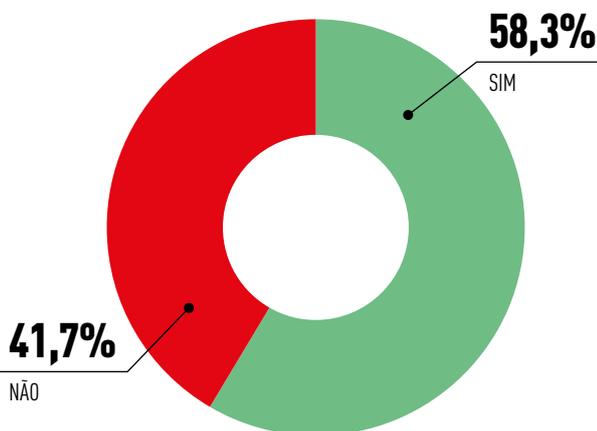
Figura 45 - Existência de certificação florestal



11. Possui 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, 58,3% das organizações respondentes declararam que implementam os citados sistemas e, de forma geral, comentaram que essas práticas são incentivadas. Esse percentual, em 2020, foi de 54,2%, ou seja, houve um aumento de 4,1 pontos percentuais no Panorama 2021, em relação ao Panorama 2020, o que sinaliza uma melhora para a presença feminina nesse aspecto.

Figura 46 - Existência de 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

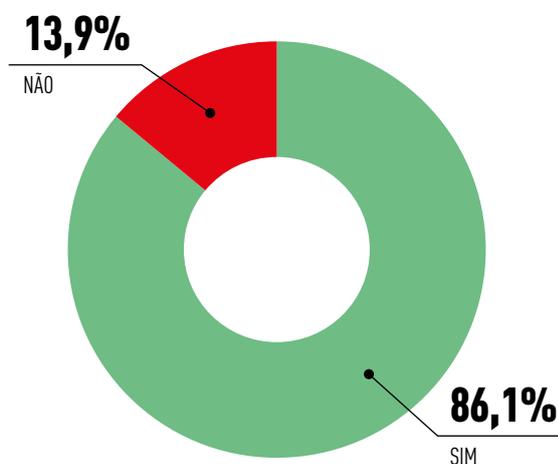


12. As oportunidades de emprego estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições, e as mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego? (IGI FSC® 2.2.2)

Entre as organizações respondentes, 86,1% afirmaram que as oportunidades de emprego estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições e que as mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego.

Algumas práticas citadas nos comentários são: trabalho para diminuir o viés de gênero na empresa, processos de recrutamento externo e interno focado em mulheres e abertura de cargos apenas para mulheres. No entanto, em 2020, 91,7% das organizações haviam respondido de forma positiva essa pergunta.

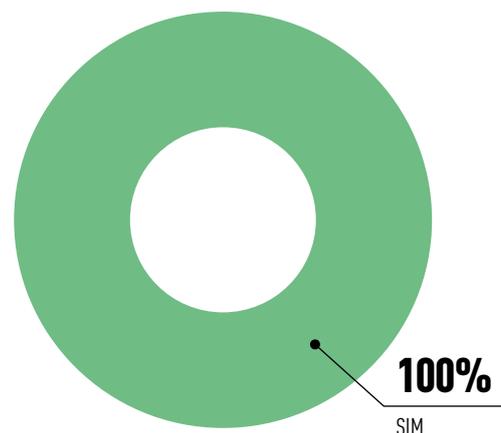
Figura 47 - Existência de oportunidades de emprego estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições, e as mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego



13. Programas de treinamento, de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para homens e mulheres? (IGI FSC® 2.2.3)

A totalidade das organizações respondentes afirmou que os programas de treinamento, de saúde e segurança são oferecidos, independentemente de gênero, na organização. Um avanço em relação ao ano passado, quando 4,2% das respondentes não atendiam esse indicador.

Figura 48 - Existência de programas de treinamento e de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para homens e mulheres

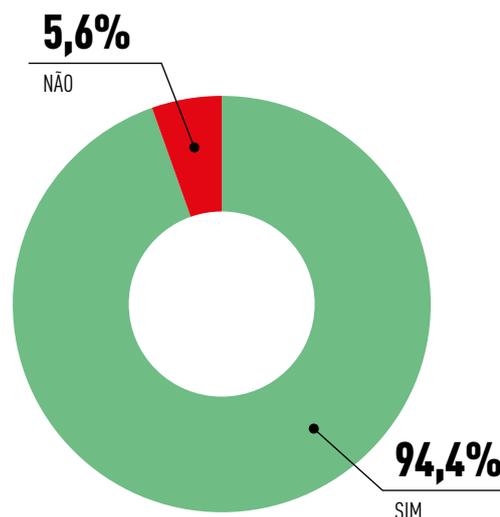


14. Mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho? (IGI FSC® 2.2.4)

Perguntadas se mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho na empresa, 94,4% das organizações responderam que sim, sendo mencionado por algumas empresas um plano de cargos e salários que independe de gênero.

Em 2020, 91,7% das organizações afirmaram que mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho.

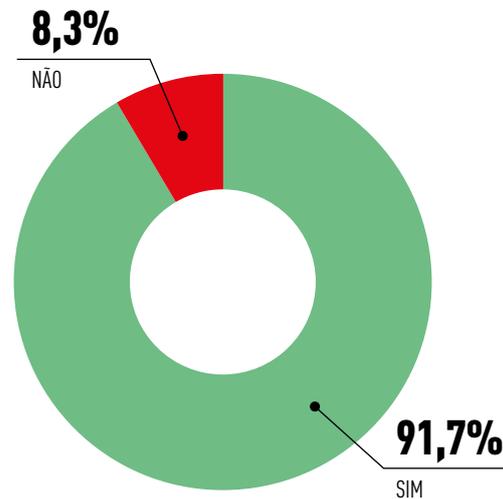
Figura 49 - Equidade salarial na organização



15. 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, 91,7% das organizações responderam que as mulheres são pagas diretamente e usam métodos mutuamente acordados, majoritariamente por transferência bancária, bem como que os métodos de pagamento são acordados independentemente de gênero. No Panorama de 2020, 100% das empresas afirmaram possuir essa política de pagamento e, assim, há uma diferença de 8,3 pontos percentuais, que sinaliza uma perda para as mulheres.

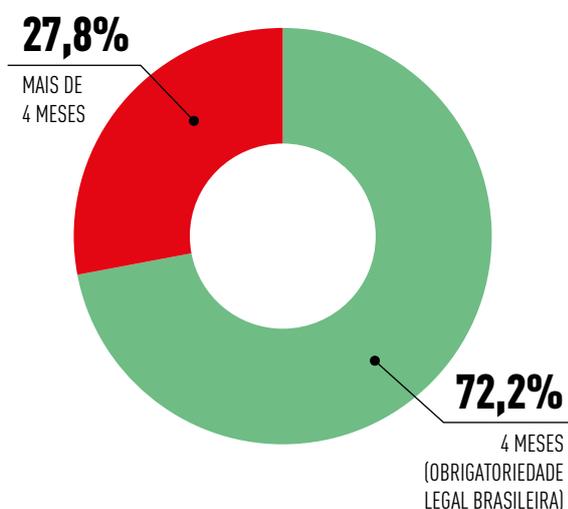
Figura 50 - Pagamento direto por métodos mutuamente acordados



16. Na sua organização, a licença maternidade é de: até 6 semanas, 4 meses (obrigatoriedade legal brasileira) ou mais de 4 meses? (IGI FSC® 2.2.6)

A totalidade das empresas cumpre a legislação em relação à licença maternidade, que é de pelo menos quatro meses, mas 27,8% oferecem mais que o tempo obrigatório.

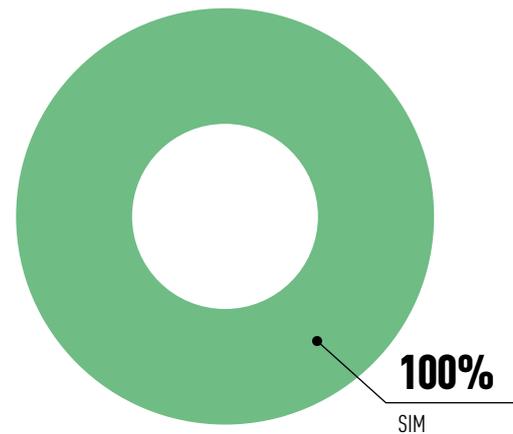
Figura 51 - Duração da licença maternidade



17. A licença paternidade está disponível e não há penalidade por recebê-la? (IGI FSC® 2.2.7)

A licença paternidade está disponível em todas as participantes da pesquisa e não há penalidade por recebê-la.

Figura 52 - Disponibilidade de licença paternidade

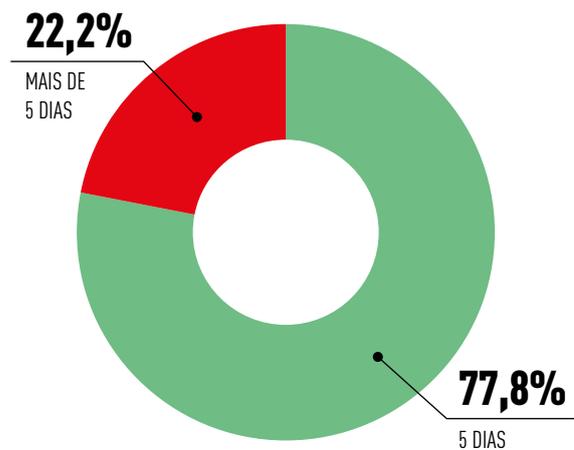


18. A licença paternidade é de: não tem, 5 dias, mais de 5 dias, ou caso sua organização possibilite mais de 5 dias de licença, informe quantos são. (IGI FSC® 2.2.7)

Em 77,8% das organizações, a licença paternidade é de cinco dias, o tempo determinado pela legislação, mas 22,2% adotam uma política com mais tempo que o obrigatório.

Nos comentários, a maioria das organizações informa que adotou o **Programa Empresa Cidadã**¹, com licença paternidade de 20 dias.

Figura 53 - Duração da licença paternidade



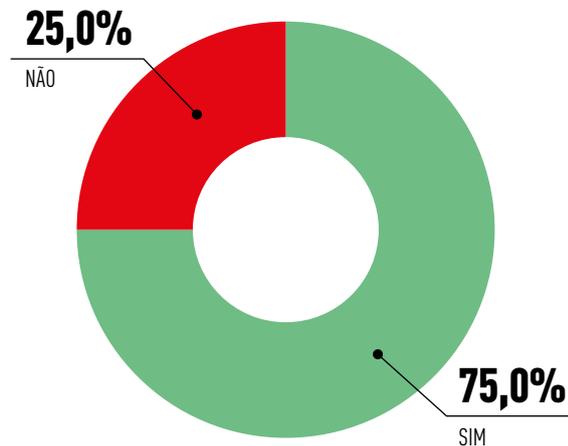
1 – O **Programa Empresa Cidadã**, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade (Lei nº 13.257/2016)

19. 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 75% das organizações, as reuniões são pensadas de forma a promover a inclusão de gênero e participação ativa, independentemente do gênero. Uma queda, se comparado com o percentual do Panorama 2020, que foi de 87,5%.

Nos comentários, as respondentes informam que não há diferenciação por gênero durante as reuniões, tendo algumas citado que todas as pessoas são incentivadas a participar.

Figura 54 - Organização de reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão para incluir mulheres e homens

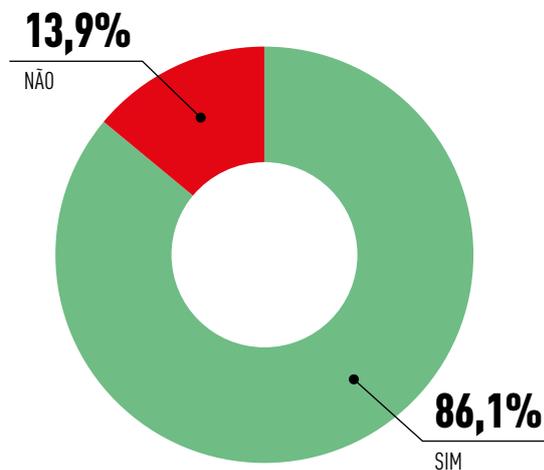


20. Existem mecanismos confidenciais e eficazes para denunciar e eliminar casos de assédio sexual e discriminação com base no sexo, estado civil, maternidade/paternidade ou orientação sexual? * [IGI FSC® 2.2.9]

Segundo informado pelas organizações, em 86,1% delas existem mecanismos que garantam sigilo e eficácia nas denúncias contra assédio. No Panorama 2020, esse número foi de 66,7%, portanto, é perceptível um avanço no combate ao assédio dentro das organizações.

Algumas das ferramentas citadas pelas respondentes foram: canais de denúncia com possibilidade de manutenção do anonimato, ouvidoria, etc.

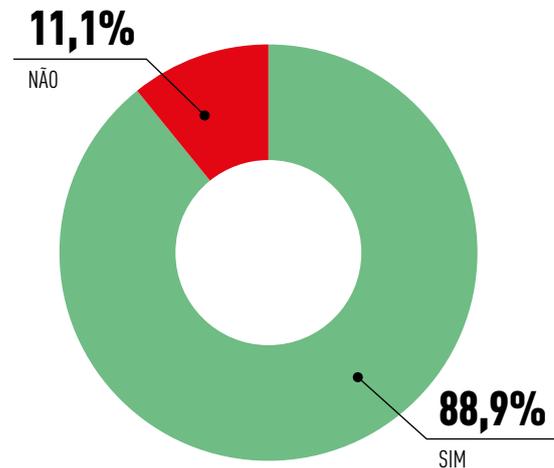
Figura 55 - Existência de mecanismos confidenciais e eficazes para denúncia e eliminação de casos de assédio



21. Sua organização possui práticas e/ou programas que garantam o sigilo e a proteção para que todos expressem suas ideias e opiniões sobre eventuais desigualdades, inclusive situações de assédio, ofensa ou discriminação?

De acordo com 88,9% das organizações respondentes, são garantidos o sigilo e a proteção para expressão de ideias e opiniões dentro das organizações. Nos comentários, a maioria das respondentes afirmou que esse direito é registrado nos códigos de conduta da organização.

Figura 56 - Garantia de sigilo e proteção à expressão de ideias e opiniões sobre eventuais desigualdades

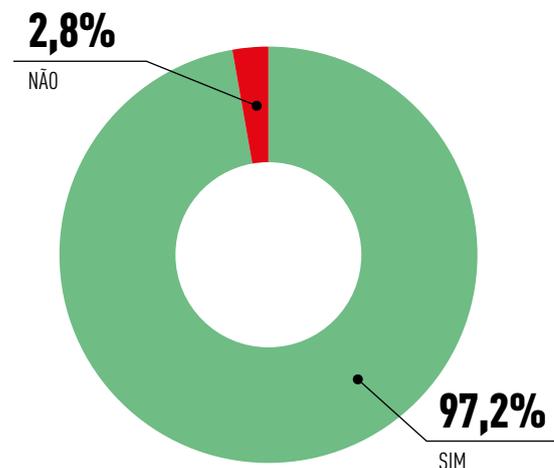


22. As situações de desigualdade e discriminação são levadas para a diretoria, para que sejam tomadas medidas efetivas em relação a(o) ofensor(a) ou assediador(a)?

Segundo 97,2% das organizações respondentes, as situações de desigualdade são levadas à frente, a fim de que medidas efetivas sejam tomadas.

Nos comentários, algumas organizações afirmaram que o código de ética determina a gravidade e o protocolo a ser seguido, de acordo com cada relato. Em algumas, a resolução é feita dentro de comitês e, em outras, há o envolvimento da alta liderança.

Figura 57 - Direcionamento de situações de desigualdade e discriminação para a diretoria



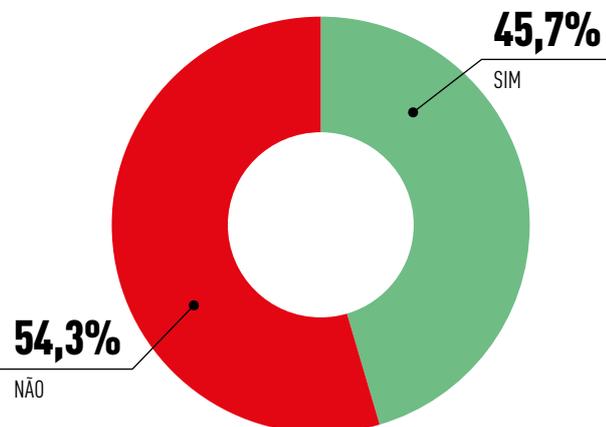


INDICADORES OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 5

23. A sua organização é signatária dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Organizações das Nações Unidas (ONU)?

Em torno de 45,7% das organizações respondentes são signatárias dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Organizações das Nações Unidas (ONU). Um crescimento de 12,4 pontos percentuais em relação ao Panorama de Gênero de 2020, no qual apenas 33,3% das organizações que participaram do Panorama naquele ano eram signatárias dos ODS.

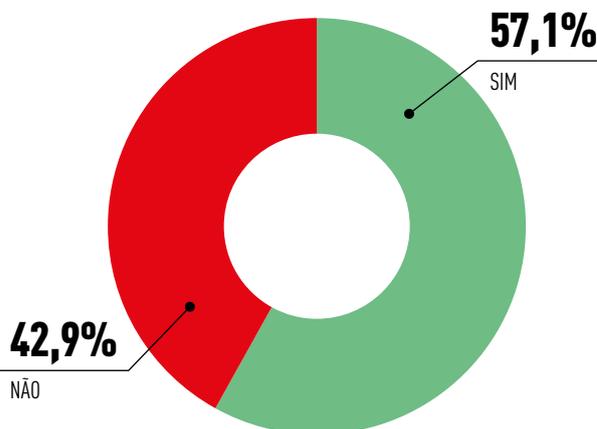
Figura 58 - Signatária dos ODS



24. Possui 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 - Meta 5.1)

Com relação ao ODS 5 - Igualdade de Gênero, 57,1% das organizações afirmaram ter o compromisso e/ou programas visando acabar com discriminação de gênero em toda a parte. Isso representa um aumento de 19,6 pontos percentuais em relação ao Panorama 2020, em que apenas 37,5% das empresas afirmaram possuir esse compromisso. As ações adotadas pelas organizações foram: ser signatária do WEPs, participação na coalizão empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas, realização de campanhas na empresa, como o Outubro Rosa e realização de encontros empresariais entre as funcionárias do gênero feminino.

Figura 59 - Existência de compromisso e/ou programas para combate de discriminação contra todas as mulheres e meninas

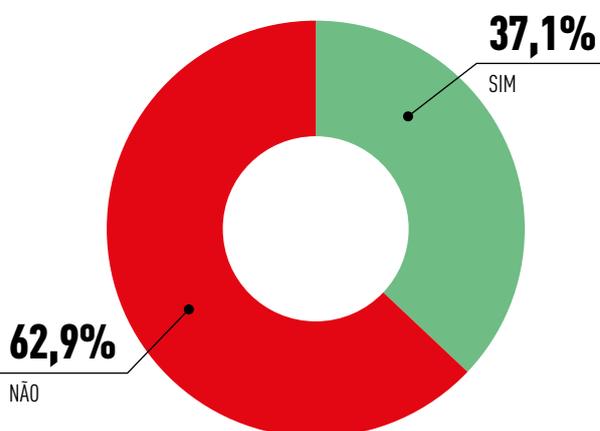


25. Possui práticas e/ou programas que visam eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas, incluindo tráfico e exploração sexual e de outros tipos? (ODS 5 - Meta 5.2)

Ainda com relação ao ODS 5, 37,1% das organizações adotam práticas e/ou programas que visam eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas, incluindo tráfico e exploração sexual e de outros tipos. O valor foi próximo ao definido no Panorama 2020, que foi de 37,5%.

Entre as práticas citadas estão: coalizão empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas e parceria com a *Childhood*².

Figura 60 - Existência de práticas e/ou programas para eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas



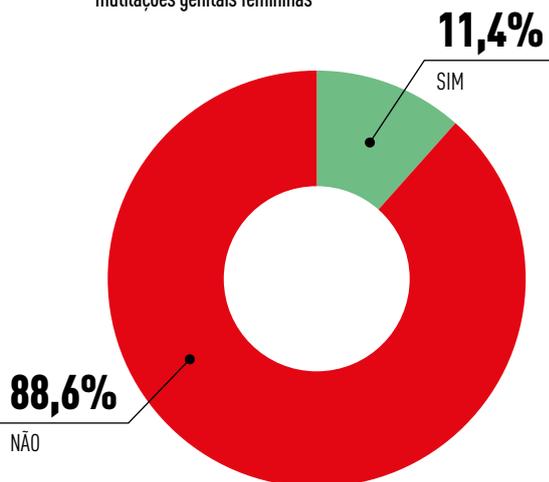
2 - A *Childhood Brasil* tem como objetivo a proteção à infância e à adolescência. O foco de atuação da organização está no enfrentamento do abuso e da exploração sexual contra crianças e adolescentes.

26. Possui práticas e/ou programas que visam eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas? (ODS 5 – Meta 5.3)

88,6% das organizações participantes da pesquisa não possuem práticas e/ou programas que visam eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas. No Panorama 2020, 95,8% das empresas não adotavam práticas nesse sentido. Dessa forma, percebe-se uma melhoria no cenário do setor florestal em relação à ODS 5.3.

Dentre os comentários justificando o posicionamento, existem afirmações sobre esse tipo de ação estar fora do escopo de trabalho das organizações, além do medo de denúncia pelas comunidades ao redor, caso sejam feitas ações desse tipo.

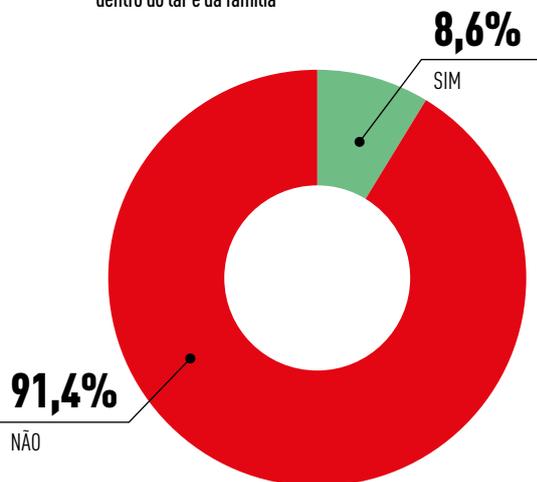
Figura 61 - Existência de práticas e/ou programas que visam eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas



27. Possui práticas e/ou programas que visam a reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família? (ODS 5 – Meta 5.4)

Práticas e/ou programas que visam 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 8,6% das organizações participantes. Houve uma diminuição de 8,1 pontos percentuais em relação ao Panorama de Gênero de 2020. Uma das possíveis explicações para esse cenário é a interpretação de que não faz parte do escopo das organizações atuar nesse eixo.

Figura 62 - Existência de práticas e/ou programas que visam a reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família

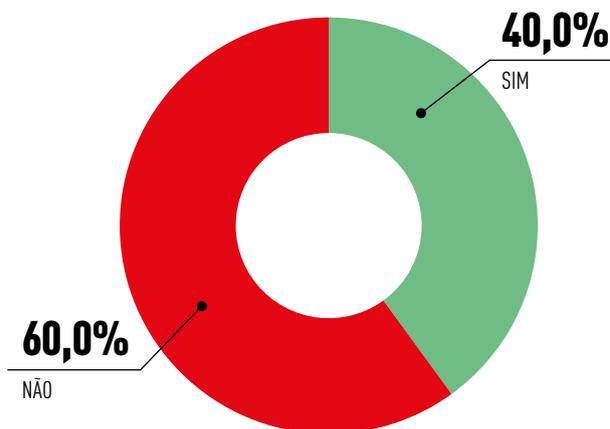


28. Possui práticas e/ou programas que visam garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública? (ODS 5 -Meta 5.5)

As práticas e/ou programas que visam garantir a participação plena e efetiva 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 40% das organizações participantes. Houve um aumento de 6,7 pontos percentuais em relação ao Panorama 2020, no qual 33,3% das empresas afirmaram adotar esse compromisso.

As empresas que comentaram práticas adotadas neste tópico, citam iniciativas que promovem a participação feminina em todos os níveis da empresa, como oportunidades igualitárias e definição de percentuais de ocupação de cargos de acordo com o gênero, entretanto, não foram citadas ações externas.

Figura 63 - Existência de práticas e/ou programas que visam a garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

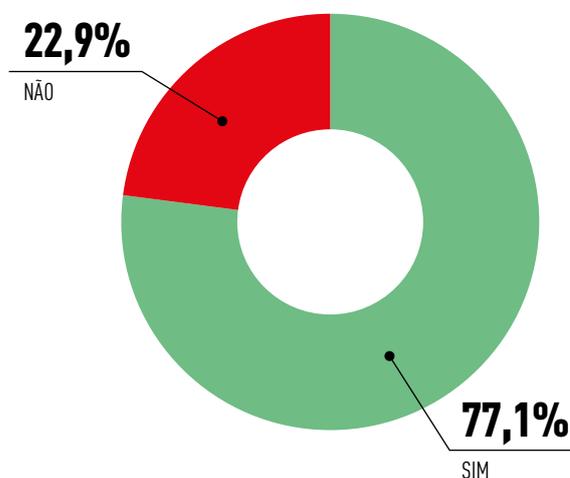


29. Há práticas e/ou programas para atração de colaboradores(as) que sejam pessoas diversas, considerando gênero, orientação sexual, raça, etnia, classe social, nível de escolaridade, idade, aparência, religião, possuir ou não deficiências, etc?

Práticas e/ou programas que visam a atração de colaboradores(as) considerando fatores de diversidade são adotadas por mais de 77,1% das organizações, segundo declarado por elas.

Nos comentários abertos sobre a adoção dessas práticas/programas são citadas: realização de recrutamento e seleção por empresas voltadas à inclusão de pessoas diversas, criação de comitês de diversidade para promoção de um ambiente de trabalho mais seguro para pessoas diversas, adoção de ações afirmativas e treinamentos de sensibilização com RH e gestores, criação do Programa Pertencer, que oferece capacitação para mulheres e pessoas com deficiência para ocupar diversas posições na empresa, programa de estágio com recorte racial e programa de trainee com vagas destinadas à mulheres.

Figura 64 - Existência de práticas e/ou programas que visam o recrutamento de pessoas diversas

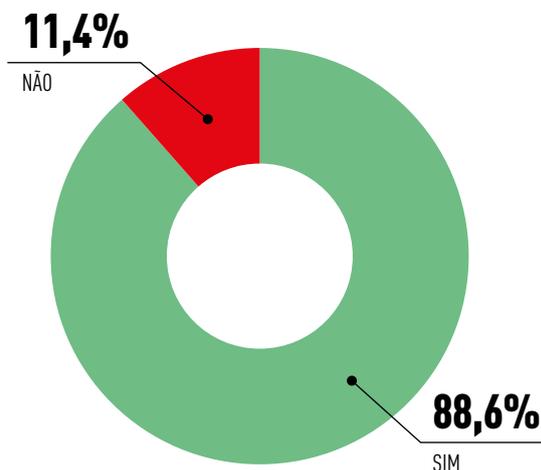


30. Há práticas e/ou programas para que funcionárias(os) tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, independentemente de gênero, orientação sexual, raça, etnia, classe social, nível de escolaridade, idade, aparência, religião, possuir ou não deficiências, etc?

Segundo informado, 88,6% das organizações possuem práticas/programas com objetivo de garantir iguais oportunidades de crescimento e desenvolvimento na empresa.

Nos comentários, foram citadas algumas práticas como: comitês de meritocracia e reconhecimento, ofertas de projetos educacionais a todas as funcionárias, programas para o desenvolvimento feminino na organização.

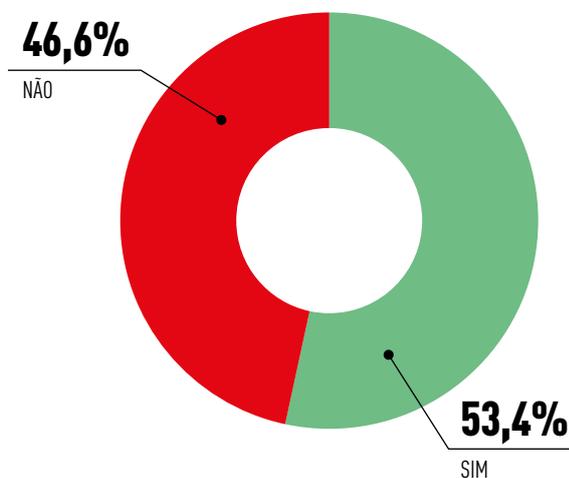
Figura 65 - Existência de práticas e/ou programas que visam garantir as mesmas oportunidades para todas(os) funcionárias(os)



31. Possui práticas e/ou programas que visam a assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher? (ODS 5 – Meta 5.6)

53,4% das organizações, segundo informado, possuem práticas/programas visando a garantir acesso à saúde sexual e reprodutiva das mulheres. 14% das organizações comentaram sobre suas ações, algumas cumprem apenas o previsto pela legislação e outras citaram programas internos de promoção à saúde e bem-estar da mulher, além de planos de saúde. No Panorama 2020, 45,8% das organizações adotavam ações em prol da saúde e dos direitos reprodutivos das mulheres, portanto, é percebido um avanço no cenário neste tópico.

Figura 66 - Existência de práticas e/ou programas que visam assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher

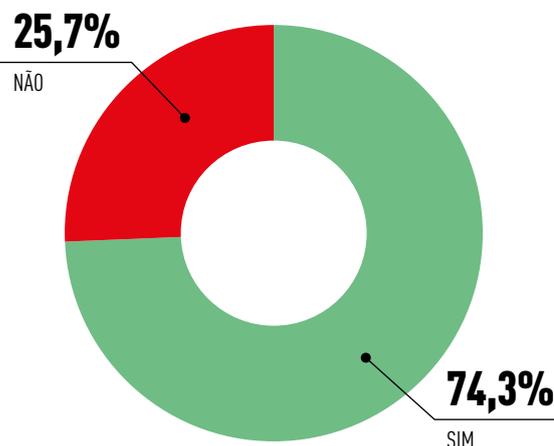


32. Dentre os benefícios oferecidos por sua organização, estão inclusos convênio médico ou algum tipo de auxílio voltado a tratamentos referentes à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos das mulheres? (Ex: tratamentos hormonais, métodos contraceptivos, etc.) (ODS 5 – Meta 5.6)

74,3% das organizações respondentes oferecem convênio médico ou algum tipo de auxílio voltado a tratamentos de saúde sexual e reprodutiva de mulheres.

A maioria das respondentes citou o benefício de convênio médico.

Figura 67 - Disponibilização de convênio médico ou algum tipo de auxílio voltado a tratamentos referentes à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos das mulheres

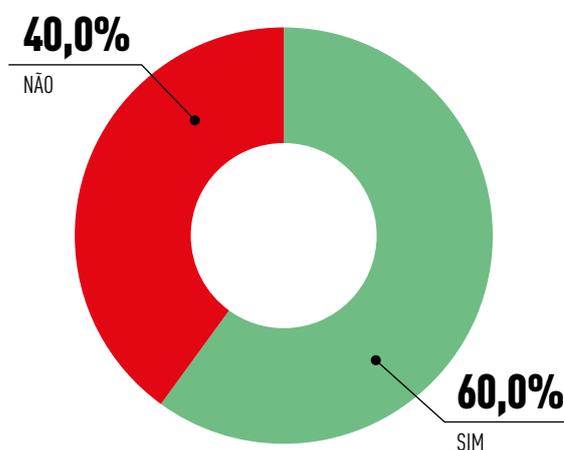


33. Possui práticas e/ou políticas para retenção de mulheres que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/adoção?

60% das organizações possuem práticas/políticas de retenção das mulheres que retornam de licença maternidade/adoção.

Dentre as práticas citadas estão: sala própria para o aleitamento materno, auxílio creche e projeto de parentalidade e de auxílio a gestantes.

Figura 68 - Existência de práticas e/ou políticas para retenção de mulheres que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/adoção

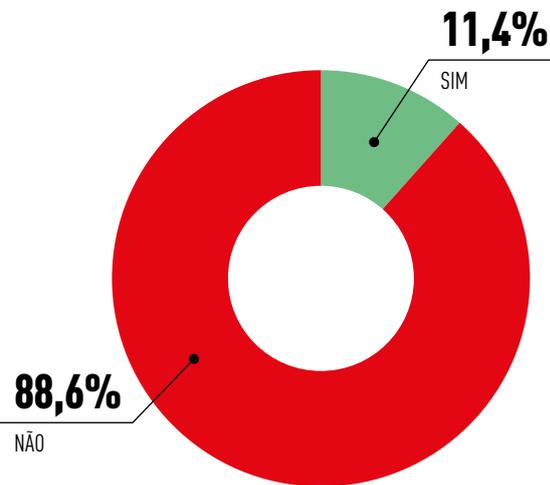


34. Há promoção de práticas e/ou programas que visam a dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais? (ODS 5 – Meta 5.6a)

Apenas 11,4% das organizações respondentes promovem práticas e/ou programas que visam 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. Houve um aumento de 3,1 pontos percentuais em relação ao Panorama de Gênero de 2020.

Segundo o censo do IBGE (2019), as mulheres são 51,8% da população brasileira. São elas que comandam os lares, sendo consideradas “chefes de família”, mas o Brasil encontra-se em 92º lugar no Índice Mundial de Desigualdade de Gênero. As mulheres estão presentes ativamente no mundo do trabalho, mas ainda com relações desiguais. Este cenário desigual vem se intensificando no período atual, em que estamos enfrentando uma pandemia.

Figura 69 - Promoção de práticas e/ou programas que visam a dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos.



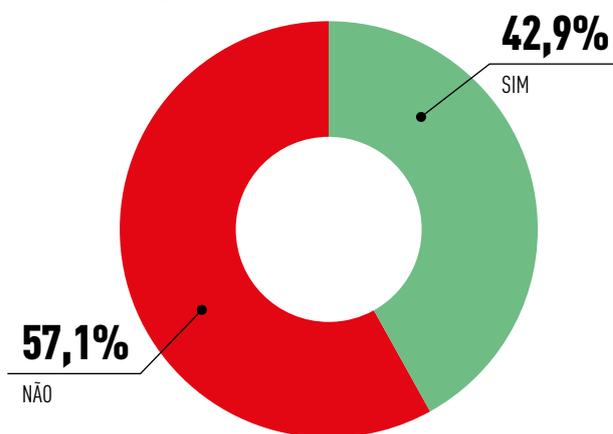
“A pessoa mais qualificada para liderar não é a pessoa fisicamente mais forte. É a mais inteligente, a mais culta, a mais criativa, a mais inovadora. E não existem hormônios para esses atributos.”

[Chimamanda Ngozi Adiche]

35. Possui práticas e/ou programas que visam promover o empoderamento da mulher através da disponibilização de tecnologias de base, em particular, tecnologias de informação e comunicação? [ODS 5 – Meta 5.6b]

42,9% das organizações respondentes possuem práticas / programas que promovem o empoderamento da mulher, por meio de tecnologias de base. Isso simboliza um aumento de 22,1 pontos percentuais em relação ao Panorama de Gênero de 2020. Dentre as práticas citadas estão: presença de mulheres na liderança do setor de TI e associação à Afrodev, que é uma iniciativa que visa proporcionar oportunidades na área de tecnologia para profissionais pretas(os).

Figura 70 - Promoção de práticas e/ou programas que visam promover o empoderamento da mulher através da disponibilização de tecnologias de base

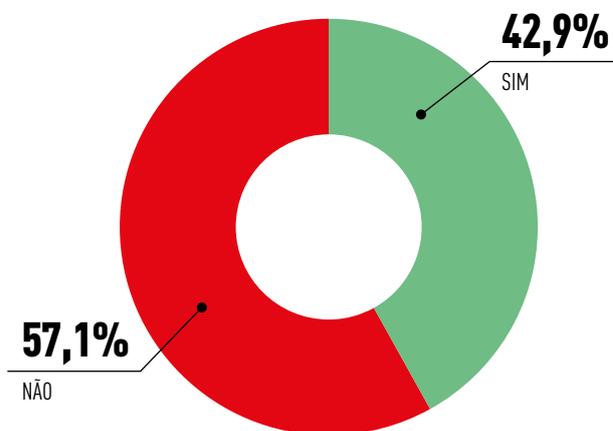


36. Possui práticas e/ou programas que visam a adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis? [ODS 5 – Meta 5.6c]

42,9% das organizações respondentes mencionaram que possuem programas que adotam e fortalecem 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. Esse número é 22 pontos percentuais maior que o encontrado no Panorama 2020, que foi de apenas 20,8%.

As ações adotadas citadas nos comentários abertos foram: programas de voluntariado, metas internas de empoderamento das funcionárias do gênero feminino, implementação de política de D&I e revisão dos planos de cargos e salários.

Figura 71 - Promoção de práticas e/ou programas que visam 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



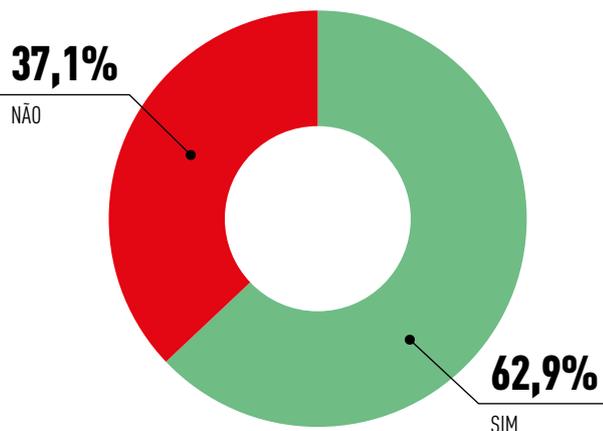


► cadeia de fornecedores

37. Sua organização possui práticas e/ou programas de acompanhamento, sobre quais fornecedores possuem certificações florestais [FSC®, CERFLOR, etc]?

62,9% das organizações informaram que acompanham a certificação florestal de seus fornecedores. Nos comentários, foi citado por algumas empresas que todos seus fornecedores são certificados pelo FSC®, outras citaram que não faz parte do escopo da organização pesquisar esse tipo de informação sobre os fornecedores.

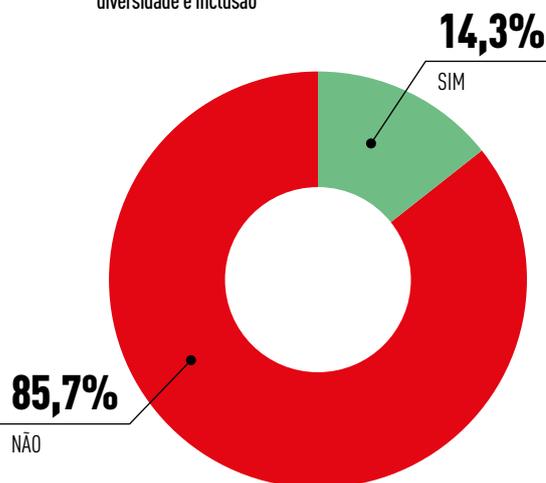
Figura 72 - Existência de práticas e/ou programas de acompanhamento sobre quais fornecedores possuem certificações florestais



38. Sua organização possui práticas e/ou programas de acompanhamento sobre fornecedores que possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção à diversidade e inclusão - qual fornecedor é signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU e/ou outros compromissos públicos com equidade de gênero, como o Fórum Empresas e Direitos LGBT+, além de outros selos, pactos ou fóruns?

Apenas 14,3% das organizações acompanham as iniciativas e compromissos de seus fornecedores de promoção à diversidade e inclusão. Nos comentários abertos foi apontada a escassez de fornecedores, o que prejudica a possibilidade de seletividade com base em compromissos com equidade de gênero, por exemplo. Porém, algumas organizações já sinalizam que realizam levantamento de informações sobre responsabilidade ambiental, de alimentos e responsabilidade social de seus fornecedores.

Figura 73 - Existência de práticas e/ou programas de acompanhamento sobre quais fornecedores acompanhamento sobre fornecedores que possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção à diversidade e inclusão





▶ práticas durante a pandemia de covid-19

A pandemia da Covid-19, doença causada pelo coronavírus, foi anunciada pela Organização Mundial da Saúde em 15 de março de 2020 e tem afetado significativamente a vida de bilhões de pessoas no mundo todo. As práticas de isolamento e distanciamento social tornaram-se a maior medida preventiva contra o contágio pelo vírus, fazendo com que muitas pessoas tenham suas atividades restritas ao ambiente doméstico. Esse contexto modificou consideravelmente os hábitos sociais mantidos pelas pessoas.

Em 2020, as mulheres latino-americanas sofreram um retrocesso histórico, em termos financeiros e profissionais, por causa da pandemia global da Covid-19. No Brasil, quase 8,5 milhões de mulheres saíram do mercado de trabalho no terceiro trimestre e sua participação caiu para 45,8%, o nível mais baixo em três décadas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021). Dentro desse universo feminino, as mães solo, que somam mais de 11,5 milhões no Brasil, passaram não somente a enfrentar mais riscos e dificuldades financeiras, em decorrência da pandemia, como também sofreram uma sobrecarga mental e um maior acúmulo de tarefas devido ao fechamento de escolas e creches [Fonte: Jornal El País].

Houve ainda um aumento nos casos de violência doméstica durante a pandemia no Brasil em 2020. O site do Governo Federal informa que, ao longo do ano, foram realizadas 105 mil denúncias de violência doméstica.

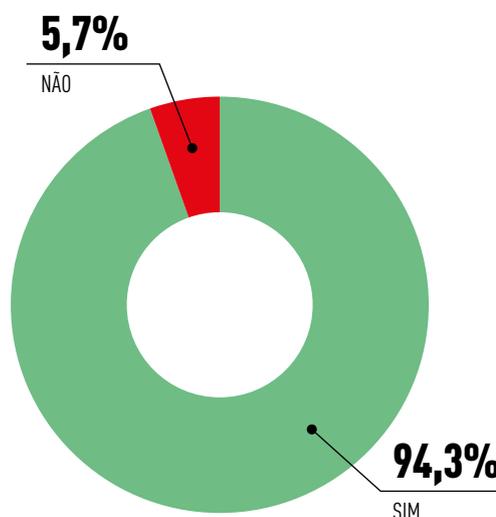
Neste sentido, essa seção foi adicionada ao Panorama 2021 a fim de compreender as ações promovidas pelas organizações ao longo do período da pandemia e que tiveram impacto na vida das funcionárias, tanto no sentido de suporte a mulheres violentadas, quanto no sentido de evitar o abandono do mercado de trabalho em prol do cuidado de filhos e filhas, bem como de outros familiares.

39. A empresa adotou a prática de home office durante a pandemia de Covid-19?

Com a pandemia da Covid-19 no início de 2020, 94,3% das organizações respondentes adotaram práticas de home office. Dada a natureza do trabalho no setor florestal, nem todos os cargos permitem a implementação de home office.

Os comentários confirmam isso com a adoção de home office para as atividades administrativas apenas. Também aparecem nos comentários práticas como flexibilização de horário para cuidado com filhos e filhas, fortalecimento de programas de bem-estar e consultoria jurídica, pensando no aumento de casos de violência doméstica durante a pandemia, e ajuda de custo a funcionárias(os).

Figura 74 - Adoção de home office durante a pandemia de Covid-19



práticas de diferenciação salarial

Atualmente, ainda identificamos nas relações de trabalhos contemporâneas construções históricas das divisões sociais e técnicas do trabalho, bem como as divisões atribuídas socialmente pelo sexo. Compreender a divisão social e sexual do trabalho é recordar que, historicamente, vivemos em um sistema patriarcal, sexista e racista, em que os papéis sociais são definidos de forma desigual. Uma sociedade em que ainda existem valorações desiguais para os trabalhos de homens e mulheres.

Segundo o IBGE, dados de 2019 ilustram que houve um aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho, mas um número ainda desigual em comparação com a participação dos homens. Neste mesmo ano, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou pelo quinto ano seguido, mas elas seguem ganhando menos que os homens e ocupando cada vez menos cargos gerenciais.

As mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior hierarquia, como diretoria e gerência. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens (IBGE, 2021).

No Panorama 2021, foram levantados dados de diferenciação salarial de acordo com gênero. Embora a maioria das empresas tenha respondido que não há diferenciação salarial entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho, o levantamento de médias salariais de acordo com os setores aponta que mulheres recebem menos, como demonstrado na tabela abaixo:

ÁREA DE ATUAÇÃO	HOMENS (R\$)	MULHERES (R\$)	VARIAÇÃO
ALTOS EXECUTIVOS	26.103,74	23.092,29	13,0%
LIDERANÇA MÉDIA	10.350,28	8.653,79	19,6%
CARGOS ADMINISTRATIVOS	4.127,99	3.532,78	16,8%
CARGOS OPERACIONAIS	2.729,07	2.576,72	5,9%





considerações finais

Nesta 2ª edição do Panorama de Gênero no Setor Florestal, elaborado pela Rede Mulher Florestal, nota-se um avanço na questão de equidade de gênero no setor florestal, mesmo que tímido. Nesse sentido, o presente Panorama se une às iniciativas já existentes no setor florestal brasileiro. A pesquisa levanta dados como ferramenta de auxílio à compreensão das barreiras impostas às mulheres, dos fatores que facilitam a ocupação feminina no setor, o quão comprometidas são as organizações com os compromissos selados com os ODS, os WEPs e com o FSC®, além de práticas e políticas já adotadas com a finalidade de promoção da equidade de gênero. Compreender o cenário atual do setor torna mais fácil caminhar em direção a um panorama mais justo de inclusão, equidade e protagonismo feminino.

É necessário observar que a análise proposta pelo Panorama de Gênero 2021 é tendencial, ela demonstra uma perspectiva geral da inclusão feminina no setor, mas não é possível estabelecer comparações de forma absoluta, uma vez que as organizações que participaram do Panorama em 2021 são diferentes das que participaram do Panorama em 2020. Algumas respondentes do Panorama anterior não participaram no Panorama atual, em contrapartida, novas organizações foram somadas à lista de respondentes do Panorama em 2021.

A presença feminina na área florestal brasileira aumentou de 12,7%, no Panorama 2020, para 19%, no Panorama 2021, mesmo diante do contexto da pandemia, que afetou diretamente as mulheres no período da realização da pesquisa (julho e agosto de 2021). Isso demonstra que as organizações estão, pouco a pouco, desenvolvendo, implementando e aprimorando suas políticas em busca da equidade de gênero.

Os dados levantados no Panorama 2021 indicam que as áreas com maior presença feminina são: Viveiros, com percentual de 51,4%; Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social, com 42,8%, Áreas Administrativas, com 36,8%, Saúde e Segurança do Trabalho, com 32,3%, Pesquisa e Desenvolvimento, com 26,1% e Abastecimento e Área Comercial, com 21,5%. Por outro lado, as áreas com menor representatividade feminina são: Colheita e carregamento, com 2,2%, Proteção Florestal / Patrimonial, com 5,3%, Estradas Florestais, com 6,2% e Silvicultura, com 7,1%.

Esse padrão de distribuição das mulheres nas áreas do setor florestal é percebido também no Panorama 2020, em áreas cujo trabalho não é muito operacional, o que indica a existência e permanência de alguns estereótipos de gênero – como a ideia de incapacidade de mulheres em realizar trabalhos braçais – na distribuição de vagas.

Em termos de aumento da participação feminina, as áreas mais representativas são: Quadro Executivo, com aumento de 7,8 pontos percentuais, seguido de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social, com 5,1 pontos percentuais e Estradas Florestais, com 3,6 pontos percentuais. Entretanto, algumas áreas registraram queda expressiva da participação feminina, sendo elas: Pesquisa e Desenvolvimento, com menos 9,6 pontos percentuais, seguida de Abastecimento e Comercial, com menos 3,5 pontos percentuais.

Os dados qualitativos levantados mostram que, em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, aos indicadores do FSC® e aos WEPs – Princípios de Empoderamento das Mulheres, há espaço para aumento da adesão. Do total de organi-

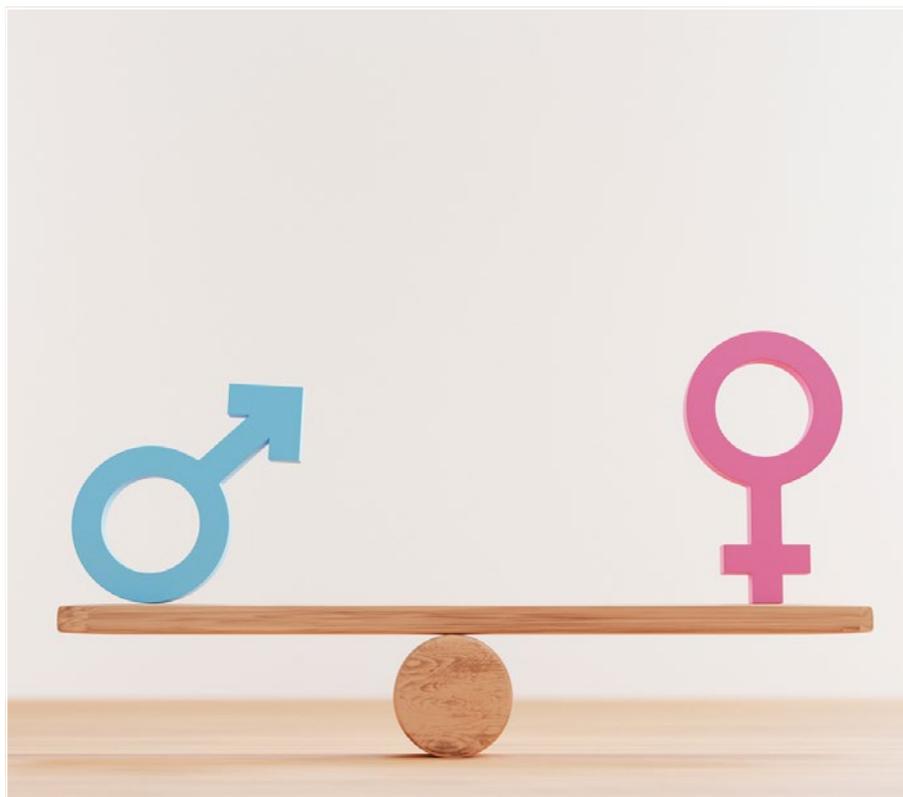
zações respondentes, apenas 57,9% possuem política de diversidade ou não discriminatória, 47,4% possuem um plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero, visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras e 45,7% são adeptas dos ODS.

Neste mesmo sentido, as ações são majoritariamente norteadas para dentro das empresas, como adoção de Códigos de Conduta e criação de Comitês de Diversidade e Inclusão, e demandam ações em prol do gênero feminino como um todo, incluindo mulheres e meninas que não são relacionadas às organizações. Alguns dos dados que evidenciam essa deficiência são: apenas 11,4% das organizações promovem práticas e/ou programas que visam a dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, apenas 37,1% das organizações adotam práticas e/ou programas que visam eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas, incluindo o tráfico sexual, apenas 11,4% possuem práticas e/ou programas que visam a eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas e apenas 42,9% possuem práticas e/ou programas que visam a 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. Além disso, poucas organizações que afirmam atuar em prol de melhores condições de vida e trabalho para mulheres e meninas informaram quais são as práticas, programas e iniciativas adotadas para este fim.

No que toca a cadeia de fornecedores, poucas organizações, um percentual de 14,3%, acompanham quais fornecedores possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção à diversidade e inclusão, como os WEPs. Entretanto, um percentual maior, de 62,9%, observa se seus fornecedores possuem certificações florestais, como FSC® e CERFLOR.

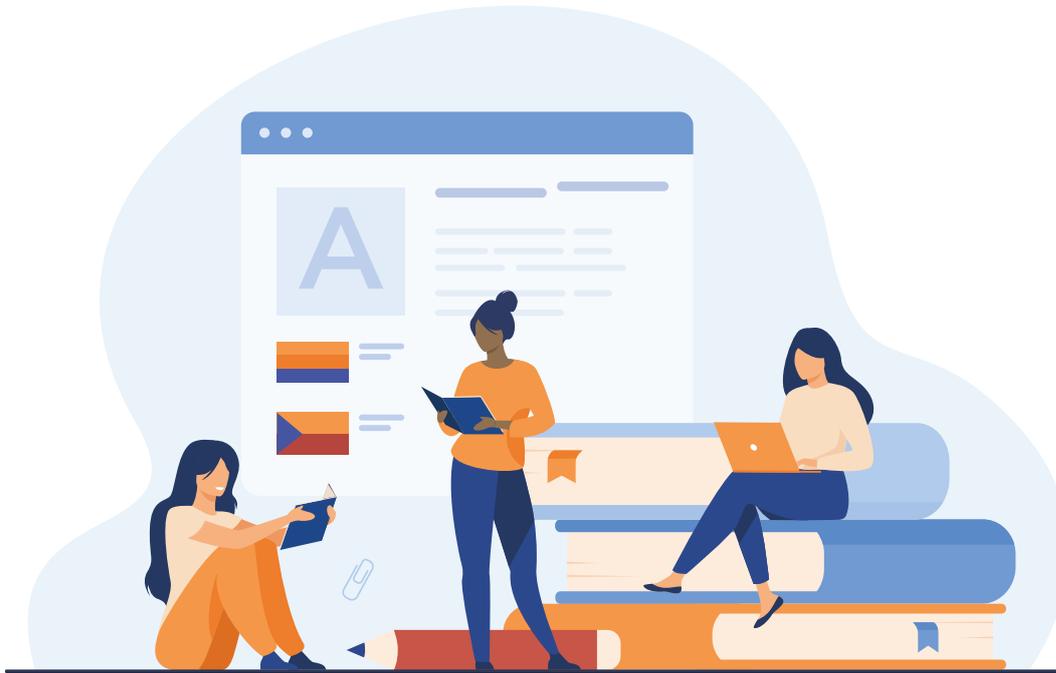
O contexto do Panorama 2021 foi, primordialmente, impactado pela pandemia da Covid-19, com um peso ainda maior para as mulheres, que são socialmente responsabilizadas pela educação de filhos e filhas, além dos cuidados domésticos. O cenário de iniciativas que visam reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família não foi favorável, uma vez que apenas 8,6% das organizações respondentes possuem práticas e/ou programas com esse objetivo. Contudo, 94,3% das organizações adotaram home office nas áreas compatíveis com esse modelo de trabalho e também foram citadas práticas de flexibilização de horário para cuidado com filhos e filhas, fortalecimento de programas de bem-estar e consultoria jurídica, pensando no aumento de casos de violência doméstica durante a pandemia, além de oferecimento de ajuda de custo a funcionárias[os].





Quanto à equidade salarial nas organizações, 94,4% informaram que mulheres e homens recebem o mesmo salário quando fazem o mesmo trabalho, sendo até mesmo mencionado por algumas empresas que existem planos de cargos e salários que independem de gênero. Porém, no levantamento das médias salariais de acordo com níveis hierárquicos, foi identificada uma diferença média de 13,8% a mais para os homens. A maior variação foi identificada nos cargos de liderança média, com 19,6%. Portanto, pode-se concluir que ainda existem um gender pay gap no setor florestal brasileiro.

O Panorama 2021 demonstra avanços em relação ao Panorama 2020, como o aumento de 45,8% para 89,5% no número de organizações comprometidas com assuntos relacionados a diversidade e inclusão, e aumento de 66,7% para 86,1% no número de organizações que adotam 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, além do aumento da participação feminina no setor. Também começam a aparecer interseções dentro das empresas: no Panorama 2021, 18 organizações sinalizaram recolher dados de autodeclaração étnico-racial de funcionárias(os). Mas ainda existe um longo caminho da construção de um setor florestal nacional, bem como uma sociedade no geral, com mais equidade de gênero.



glossário

- 1. Diversidade** – pluralidade dos indivíduos em termos de diferenças em cultura, identidade e experiências. Todos somos diversos porque temos identidades e características diferentes. Celia de Anca e Salvador Aragón³ apontam os três tipos de diversidade que moldam nossas identidades: demográfica [sexo, gênero, raça, etnia, nível de escolaridade, geração, orientação sexual, sexualidade], cognitiva [como cada um de nós resolve problemas, pensa sobre situações e tem atitudes em relação a elas] e experimental [afinidades, hobbies, habilidades].
- 2. Inclusão** – conjunto de ações e processos que proporcionam igualdade de acesso, participação, convívio e desenvolvimento para todos. Atendimento às necessidades individuais diversas, proporcionando um ambiente livre de discriminação e preconceito. Em um ambiente inclusivo, todas as pessoas são esperadas, refletidas e respeitadas.
- 3. Assédio moral** – é uma conduta abusiva praticada de forma repetida no ambiente de trabalho. Gera situações humilhantes e constrangedoras para a vítima, como exposição em público e/ou ameaças que, além de causar danos à integridade ou dignidade da pessoa assediada, pode acarretar no seu isolamento ou adoecimento. Pode ser praticado pelo superior hierárquico ou qualquer outro colega de trabalho.
- 4. Assédio sexual** – definido⁴ como atos, insinuações, contatos físicos forçados e/ou convites impertinentes, usados como condição clara para que não haja uma demissão, aumento de salário ou promoções da carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima, por exemplo, além de ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso. O envio de mensagens ou imagens com conotações sexuais e imagens pornográficas pelo celular são exemplos de assédio sexual.
- 5. Discriminação** – comportamento social originado do preconceito, que diferencia e/ou distingue uma pessoa perante alguma característica pessoal diferente ou específica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião ou situação social, por exemplo. A lei brasileira considera crime a discriminação causada por intolerância religiosa, racial, étnica ou de nacionalidade.

³ – “The three types of diversity that shape our identities”, artigo publicado na Harvard Business Review.

⁴ – Definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- 6. Equidade** – garantia de tratamento diferenciado em igualdade de condições e oportunidades. Os direitos e deveres são os mesmos, mas as necessidades de cada um para exercer seu papel na sociedade são diferentes e precisam ser atendidas de forma justa.
- 7. Identidade de gênero** – como a pessoa se identifica fisicamente e psicologicamente em relação ao seu gênero e papel na sociedade.
- 8. Sexo biológico** – relacionado a alguns elementos anatômicos e biológicos do corpo como genitálias, aparelhos reprodutivos, seios etc. Podendo o indivíduo, ao nascer, ser identificado como do sexo feminino, masculino ou intersexo (conhecido também como hermafrodita, termo que não deve ser usado).
- 9. Estereótipos de gênero** – refere-se aos julgamentos de um indivíduo (seja mulher ou homem) que define o que deveria ser o papel de cada um, com base em generalizações tidas como femininas ou masculinas, não levando em consideração as qualidades e atributos específicos da pessoa em si.
- 10. Igualdade de gênero** – tratamento igualitário em direitos e oportunidades entre todas as identidades de gênero. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5⁵ da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece diretrizes e metas para que os países adotem com o objetivo de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas em todos os lugares até 2030.
- 11. Interseccionalidade** – se refere a como cada indivíduo pode pertencer a múltiplos grupos e minorias, com base nas diferentes categorias sociais em que se encaixa. Um indivíduo pode ser, por exemplo, ao mesmo tempo uma pessoa com deficiência, negra e homossexual.
- 12. Feminismo** – movimento social e político que busca a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres. Teve início na revolução francesa e foi muito importante para a conquista de direitos para mulheres, como ir à escola, à faculdade, competir por esportes, votar, entre outros, e mais recentemente, a criminalização⁶ da violência contra a mulher.
- 13. Machismo** – conceito de que a figura masculina seja superior perante a feminina, presente em pensamentos, opiniões e sentimentos que desqualificam a mulher e comportamentos considerados femininos. Frases do tipo “isso é coisa de mulherzinha”, por exemplo, são machistas por menosprezar características consideradas femininas. O machismo está por trás da discriminação, do assédio e da violência sexual contra a mulher, podendo atingir também homens homossexuais ou que tenham comportamentos vinculados a imagem da mulher.
- 14. Mansinterrupting** – termo em inglês para denominar a situação que acontece quando a mulher está falando e é interrompida, antes de terminar, por um homem. Embora presente em diversos momentos da vida da mulher, ocorre principalmente no ambiente acadêmico e profissional, impactando de forma negativa sua carreira e autoconfiança.
- 15. Mansplaining** – termo em inglês para descrever o padrão de comportamento masculino de explicar para a mulher algo que ela já saiba, ou algo de forma condescendente e paternal, com base na ideia de que a mulher não tem necessariamente a mesma capacidade intelectual que o homem para compreender determinado assunto.
- 16. Misoginia** – a origem da palavra misoginia vem do idioma grego e significa ódio à mulher. É diferente do machismo, pois envolve o sentimento de repulsa e aversão, além do desejo de ser cruel com a figura feminina por ela não agir da forma que o misógino espera. Está presente na ideia de que a mulher precisa estar sempre sexualmente disponível ou ser sempre subordinada ao homem, por exemplo.
- 17. Sexismo** – caracterizado pelo preconceito ou discriminação devido ao sexo ou gênero da pessoa, por isso pode atingir a todas e todos. Frases sexistas como “mulher não é boa em matemática” ou “homem não chora” diferenciam as pessoas e julgam o que podem ou não fazer para desempenhar seu papel na sociedade de acordo com seu gênero.
- 18. Comitê de Diversidade e Inclusão** – trata-se de uma espécie de força-tarefa, formada por membros diversos e com diferentes feedbacks, responsável por ajudar a realizar mudanças culturais necessárias para a empresa. Os grupos desse tipo costumam se reunir regularmente para pensar em ações e acompanhar o que vem sendo feito pela organização dentro dessa pauta. O comitê de diversidade precisa ter uma governança clara e, preferencialmente, contar com lideranças sêniores e influentes dentro da sua composição.
- 19. Gender Pay Gap** – diferença de pagamento de salários entre homens e mulheres que realizam o mesmo serviço.

5 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/>>

6 – Foram sancionadas em 2006 a Lei Maria da Penha, nº 11.340/2002. Em 2015 a Lei nº 13.104/2015 que trata do Femicídio como crime e em 2018 o enquadramento da importunação sexual, nº 13.718/2018.

lista de figuras

Figura 1 - Representação das empresas por setor de atuação em 2021	8
Figura 2 - Representação das empresas do setor de plantações de acordo com o segmento de atuação	8
Figura 3 - Proporção de homens e mulheres reportados no Panorama de Gênero 2020.....	10
Figura 4 - Proporção de homens e mulheres reportados no Panorama de Gênero 2021.....	10
Figura 5 - Proporção de homens e mulheres por área em 2021	11
Figura 6 - Comparativo de participação feminina por área nos Panoramas 2020 e 2021	12
Figura 7 - Proporção de homens e mulheres por cargo em 2021.....	13
Figura 8 - Comparativo de participação feminina por área nos Panoramas 2020 e 2021	14
Figura 9 - Comparativo de participação feminina na área de Abastecimento e Comercial nos Panoramas 2020 e 2021.....	15
Figura 10 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Abastecimento e Comercial no Panorama 2021.....	15
Figura 11 - Comparativo de participação feminina na área Administrativa nos Panoramas 2020 e 2021.....	16
Figura 12 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Administrativa no Panorama 2021.....	16
Figura 13 - Comparativo de participação feminina na área de Colheita e Carregamento nos Panoramas 2020 e 2021	16
Figura 14 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Colheita e Carregamento no Panorama 2021.....	17
Figura 15 - Distribuição de mulheres por cargo na área Industrial no Panorama 2021.....	17
Figura 16 - Comparativo de participação feminina na área de Estradas Florestais nos Panoramas 2020 e 2021	18
Figura 17 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Estradas Florestais no Panorama 2021.....	18
Figura 18 - Comparativo de participação feminina na área de Logística e Supply Chain nos Panoramas 2020 e 2021	18
Figura 19 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Logística e Supply Chain no Panorama 2021	19
Figura 20 - Comparativo de participação feminina na área de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social nos Panoramas 2020 e 2021	19
Figura 21 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Meio Ambiente, Qualidade, Certificação e Social no Panorama 2021	20
Figura 22 - Comparativo de participação feminina na área de Pesquisa e Desenvolvimento nos Panoramas 2020 e 2021.....	20
Figura 23 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Pesquisa e Desenvolvimento no Panorama 2021.....	20
Figura 24 - Comparativo de participação feminina na área de Planejamento, Inventário e Cartografia nos Panoramas 2020 e 2021.....	21
Figura 25 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Planejamento, Inventário e Cartografia no Panorama 2021.....	21
Figura 26 - Comparativo de participação feminina na área de Proteção Florestal / Patrimonial nos Panoramas 2020 e 2021	22
Figura 27 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Proteção Florestal / Patrimonial no panorama 2021.....	22
Figura 28 - Comparativo de participação feminina no Quadro Executivo nos Panoramas 2020 e 2021	22
Figura 29 - Distribuição de mulheres por cargo no Quadro Executivo no Panorama 2021	23
Figura 30 - Comparativo de participação feminina na área de Silvicultural nos Panoramas 2020 e 2021.....	23
Figura 31 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Silvicultura no Panorama 2021.....	24
Figura 32 - Comparativo de participação feminina na área de Saúde e Segurança do Trabalho nos Panoramas 2020 e 2021.....	24
Figura 33 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Saúde e Segurança do Trabalho no Panorama 2021	24
Figura 34 - Comparativo de participação feminina na área de Viveiros nos Panoramas 2020 e 2021.....	25
Figura 35 - Distribuição de mulheres por cargo na área de Viveiros no Panorama 2021	25
Figura 36 - Existência de política de diversidade/não discriminatória	26
Figura 37 - Comprometimento com assuntos relacionados a diversidade e inclusão.....	27
Figura 38 - Ações adotadas pela empresa por pilar	27
Figura 39 - Existência de política ou declaração de compromisso com a não discriminação e promoção da equidade de gênero	29
Figura 40 - Existência de pessoa designada, área, instância ou comitê que monitore este compromisso com a promoção da equidade de gênero	29
Figura 41 - Existência de plano de trabalho/gestão com foco na promoção da equidade de gênero visando identificar oportunidades e/ou eliminar barreiras	30
Figura 42 - Barreiras para a promoção da equidade de gênero.....	30
Figura 43 - Fatores Motivadores à promoção da equidade de gênero	31



Figura 44 - Boas práticas na promoção da equidade de gênero	32
Figura 45 - Existência de certificação florestal	33
Figura 46 - Existência de 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.....	34
Figura 47 - Existência de 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	34
Figura 48 - Existência de programas de treinamento e de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para homens e mulheres	35
Figura 49 - Equidade salarial na organização	35
Figura 50 - Pagamento direto por métodos mutuamente acordados.....	36
Figura 51 - Duração da licença maternidade.....	36
Figura 52 - Disponibilidade de licença paternidade	37
Figura 53 - Duração da licença paternidade.....	37
Figura 54 - Organização de reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão para incluir mulheres e homens.....	38
Figura 55 - Existência de mecanismos confidenciais e eficazes para denúncia e eliminação de casos de assédio.....	38
Figura 56 - Garantia de sigilo e proteção à expressão de ideias e opiniões sobre eventuais desigualdades	39
Figura 57 - Direcionamento de situações de desigualdade e discriminação para a diretoria	39
Figura 58 - Signatária dos ODS.....	40
Figura 59 - Existência de compromisso e/ou programas para combate de discriminação contra todas as mulheres e meninas	41
Figura 60 - Existência de práticas e/ou programas para eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas	41
Figura 61 - Existência de práticas e/ou programas que visam eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.....	42
Figura 62 - Existência de práticas e/ou programas que visam a reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família	42
Figura 63 - Existência de práticas e/ou programas que visam a garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública	43
Figura 64 - Existência de práticas e/ou programas que visam o recrutamento de pessoas diversas	43
Figura 65 - Existência de práticas e/ou programas que visam garantir as mesmas oportunidades para todas(os) funcionárias(os)	44
Figura 66 - Existência de práticas e/ou programas que visam assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher	44
Figura 67 - Disponibilização de convênio médico ou algum tipo de auxílio voltado a tratamentos referentes à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos das mulheres.....	45
Figura 68 - Existência de práticas e/ou políticas para retenção de mulheres que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/adoção	45
Figura 69 - Promoção de práticas e/ou programas que visam a dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos.	46
Figura 70 - Promoção de práticas e/ou programas que visam promover o empoderamento da mulher através da disponibilização de tecnologias de base.....	77
Figura 71 - Promoção de práticas e/ou programas que visam 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	47
Figura 72 - Existência de práticas e/ou programas de acompanhamento sobre quais fornecedores possuem certificações florestais	48
Figura 73 - Existência de práticas e/ou programas de acompanhamento sobre quais fornecedores acompanhamento sobre fornecedores que possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção à diversidade e inclusão	49
Figura 74 - Adoção de home office durante a pandemia de Covid-19	51



Tabela 1 - Diferenciação salarial por gênero.....	52
--	----



Rede Mulher Florestal

www.redemulherflorestal.org