



Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero

no Programa Manejo Florestal
e Prevenção de Fogo no Brasil

Estudo técnico





© André Dib / USFS-IP Brasil

Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero

no Programa Manejo Florestal
e Prevenção de Fogo no Brasil

Estudo técnico

Realização



Parceria



Agosto 2022

REALIZAÇÃO



U.S. Forest Service - Serviço Florestal dos Estados Unidos Programas Internacionais - Brasil

APOIO



USAID - Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional

Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil

AUTORIA

Ana Luiza Violato Espada
Marcelo Siqueira de Oliveira

REVISÃO TÉCNICA

Camila Lobo, ICMBio
Lara Steil, Prevfogo/Ibama

REVISÃO E EDITORAÇÃO

Kirsten Silvus
Lorena Brewster
Priscila Steffen

DESIGN EDITORIAL, CAPA E DIAGRAMAÇÃO

Luciano Silva
www.rl2design.com.br

Brasília | Agosto de 2022

Este documento foi produzido pelo Serviço Florestal dos Estados Unidos (USFS) com apoio da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID).

É permitida a reprodução de textos e dados deste documento, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

COMO CITAR ESSA PUBLICAÇÃO:

Espada, A.L.V.; Oliveira, M.S. Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero no Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil: Estudo técnico. 1ª ed. USFS-USAID: Brasília, DF, 48 p. 2022.

AGRADECIMENTOS

O USFS-IP Brasil agradece o apoio da USAID, do governo brasileiro, por meio das agências federais Ibama, ICMBio e FUNAI, e das organizações da sociedade civil parceiras do Programa de Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil. Agradecimentos especiais para todas as pessoas que disponibilizaram seu tempo para as entrevistas, encontros em grupos e conversas informais.

Sumário

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES	4
APRESENTAÇÃO	5
1. INTRODUÇÃO	7
2. OBJETIVOS	10
2.1. Do estudo	10
2.2. Deste documento	10
3. MULHERES E MANEJO INTEGRADO DO FOGO	11
3.1. Normas de gênero	13
3.2. Representatividade de gênero	16
3.3. Fatores institucionais e organizacionais	22
4. RECOMENDAÇÕES PARA O PROGRAMA	26
4.1. Cenário de mudança	26
4.2. Oportunidades	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
APÊNDICES	34
Apêndice 1. Metodologia do estudo.	34
Apêndice 2. Roteiro para entrevista semiestruturada	41
Apêndice 3. Principais desafios e barreiras para a inclusão e o empoderamento de mulheres	43
Apêndice 4. Nota explicativa sobre a estrutura de seleção das brigadas Prevfogo/Ibama e ICMBio	45
ANEXOS	47
ANEXO 1. Principais conceitos e definições envolvidos na temática equidade de gênero.	47
REFERÊNCIAS	49

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

COIN	Coordenação de Prevenção e Combate a Incêndios
EUA	Estados Unidos da América
FUNAI	Fundação Nacional do Índio
Ibama	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
ICMBio	Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade
MIF	Manejo Integrado do Fogo
Prevfogo/Ibama	Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais
Programa FOGO	Programa Regional do Fogo na América do Sul da USAID/USFS
RNBV	Rede Nacional de Brigadas Voluntárias
TAF	Teste de Aptidão Física
THUFA	Teste de Habilidades no Uso de Ferramentas Agrícolas
TI	Território Indígena
UC	Unidade de Conservação
USAID	Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
USDA	Departamento de Agricultura dos Estados Unidos
USFS-IP	Serviço Florestal dos Estados Unidos - Programas Internacionais



© Kirsten Silvius / USFS-IP Brasil

APRESENTAÇÃO

O Serviço Florestal dos Estados Unidos (USFS), do Departamento de Agricultura dos Estados Unidos (USDA), tem um relacionamento de longo prazo com o governo brasileiro, prestando assistência técnica na gestão e conservação de florestas e de recursos naturais. Em parceria com a Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID), o USFS desenvolve o **Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil** em colaboração com agências governamentais brasileiras e organizações da sociedade civil.

O Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil atua no âmbito do Programa FOGO - Programa Regional do Fogo na América do Sul e tem por objetivo fortalecer o manejo integrado do fogo e de florestas para proteger paisagens, conservar a biodiversidade e melhorar os meios de vida na Amazônia brasileira. Nas atividades deste e de outros programas, o USFS Programas Internacionais - Brasil (USFS-IP Brasil), busca pela diversidade de gênero e de culturas por reconhecer o papel e a inovação que todas as pessoas trazem na prevenção e combate aos incêndios florestais e uso sustentável dos recursos naturais, resultando em mais alternativas de mitigação e adaptação às mudanças do clima e, conseqüentemente, manutenção da sociobiodiversidade brasileira.

No Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil, diversidade, inclusão e equidade de gênero têm foco nas mulheres, sendo temas abordados de forma transversal nos componentes: 1) **Manejo Integrado do Fogo**; 2) **Governança e Manejo Florestal e de Recursos Naturais**; e 3) **Uso Sustentável de Áreas Protegidas**.

O USFS-IP Brasil busca:

- Maior visibilidade, reconhecimento e oportunidades para as mulheres que atuam no manejo integrado do fogo, uso sustentável dos recursos naturais, cadeias de valor e nas atividades de uso público de áreas protegidas, como visitação e turismo.
- Maior número de mulheres participando de cursos, capacitações e treinamentos nas áreas temáticas de atuação do USFS-IP Brasil.
- Maior número de mulheres ocupando cargos de gestão, coordenação e supervisão nas áreas temáticas de atuação do USFS-IP Brasil.
- Maior diversidade e disponibilidade de meios de formação e contratação, comprovadamente efetivos, para atuação de mulheres nas áreas, cargos e funções que desejarem.

Para que isso aconteça, é necessário compreender os cenários do manejo integrado do fogo e na gestão dos recursos naturais. Este documento enquadra-se nas estratégias e ações do **Programa de Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil**, e tem por **objetivo apresentar a situação atual do papel, participação e empoderamento de mulheres no manejo integrado do fogo (MIF)**.

Este documento é direcionado para à equipe do USFS-IP Brasil e organizações parceiras do Programa; entretanto, as informações levantadas e recomendações sugeridas neste documento podem ser de interesse de outras partes. Por isso, tornamos público para que possamos, de fato, avançar na agenda de diversidade e inclusão de gênero no manejo do fogo e dos recursos naturais.

Assim, convidamos você e a sua organização para contribuírem com esse documento e com essa agenda a partir de seus comentários, sugestões e experiências.

Boa leitura!

Jayleen Vera

Coordenadora do Programa Brasil
Especialista do Programa Fogo, América Latina e Caribe
Serviço Florestal dos Estados Unidos – Programas Internacionais



© Andressa Anholete / USFS-IP Brasil

INTRODUÇÃO

As mulheres são mais da metade da população no Brasil e somam 47 milhões (~50%) no mercado de trabalho. Apesar desses números, elas ainda têm pouca representatividade em alguns setores: as mulheres ocupam 37% dos cargos de chefia em empresas privadas; somente 15% e 13%, respectivamente, são deputadas federais e senadoras; e apenas 12% das cidades têm mulheres como prefeitas^[1]. Quanto menos mulheres em cargos de liderança e na política, menor representatividade e alcance de seus interesses e necessidades.

Somado a isso, a média salarial dos homens é 24% maior do que a das mulheres para os mesmos cargos ocupados. Ainda, as mulheres brasileiras dedicam, em média, 10.4 horas por semana a mais do que os homens nos afazeres domésticos e no cuidado de familiares (por exemplo, de crianças e idosos), trabalho caracterizado como “doméstico” e não remunerado. Em consequência, elas têm menos tempo de dedicação para aprimoramento profissional em comparação aos homens^[1]. E, quanto menos mulheres em equipes mistas de trabalho, também são menores as chances de mulheres se destacarem em suas funções e cargos^[2, 3].

No Manejo Integrado do Fogo (MIF), são evidenciados desafios semelhantes que as mulheres enfrentam, seja em funções de coordenação ou aquelas técnicas e operacionais^[4-6]. No Brasil, especificamente, Solis e colegas identificaram que não existem regulamentos ou diretrizes nos processos de contratação de brigadas de incêndios florestais que promovam o multiculturalismo e a equidade de gênero^[4]. Embora seja reconhecida a necessidade de se buscar a equidade de gênero no MIF^[4-7], no cenário brasileiro este debate é ainda informal e pouco documentado. Desde 2019, o Prevfogo/Ibama tem lançado editais de contratação de brigadistas com padrões diferenciados para homens e mulheres no Teste de Aptidão Física (TAF) e no Teste de Habilidade no Uso de Ferramentas Agrícolas (THUFA), buscando trazer maior equidade de gênero no contingente de brigadas contratadas da instituição. Ainda é cedo para avaliar o sucesso dessas medidas em melhorar a representatividade de mulheres nas brigadas.

A equidade de gênero significa que mulheres e homens são tratados de forma justa de acordo com suas respectivas necessidades. Isto pode incluir tratamento igual ou tratamento que seja diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Na produção, agregação de valor e comercialização de produtos da sociobiodiversidade brasileira, mudanças significativas nas relações culturais e produtivas têm sido documentadas^[8-10]. Temas como igualdade e equidade de gênero e representatividade de mulheres nos ambientes públicos e coletivos têm tido maior visibilidade, e os principais avanços para esta agenda incluem a maior participação de mulheres na tomada de decisão para acesso e uso aos recursos naturais e na produção e comercialização de produtos agroflorestais. Entretanto, tais avanços não se aplicam a todos os territórios brasileiros. Conquistas, rupturas sociais e retrocessos permeiam

“No Brasil, especificamente, Solis e colegas identificaram que não existem regulamentos ou diretrizes nos processos de contratação de brigadas de incêndios florestais que promovam o multiculturalismo e a equidade de gênero”



a agenda da inclusão e representatividade de mulheres na tomada de decisão e governança do uso de recursos naturais na Amazônia brasileira^[9, 10].

Para apoiar o debate e a prática relacionada à diversidade, inclusão e equidade de gênero no Programa, o USFS-IP Brasil tem buscado compreender os melhores caminhos a serem seguidos para assegurar, de forma efetiva, que as pessoas e organizações interessadas e necessárias participem desse processo e acessem as informações e reflexões geradas pela equipe USFS-IP Brasil. Apesar do Programa abranger MIF, governança e uso sustentável dos recursos naturais, este documento tem foco no cenário brasileiro do manejo do fogo. Tem por objetivo sistematizar e apresentar a situação atual do papel, participação e empoderamento de mulheres no manejo integrado do fogo do Brasil, com foco na Amazônia Legal.

Nas próximas páginas, apresentamos os objetivos do estudo que motivou a elaboração do presente documento. Em seguida, na seção denominada 'Mulheres e Manejo Integrado do Fogo', apresentamos os resultados obtidos com a metodologia adotada. Também apresentamos as implicações das principais descobertas para o Programa, de forma a subsidiar a avaliação e o aprimoramento de suas estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero. Por fim, apresentamos sugestões que podem influenciar outras partes interessadas e, talvez, políticas públicas brasileiras. A seção 'Metodologia do estudo' é apresentada nos Apêndices 1 e 2 deste documento. Vale ressaltar que **O FOCO DE GÊNERO DESTA DOCUMENTO É DADO ÀS MULHERES**; compreendendo que diversidade e equidade de gênero podem incluir outras identidades de gênero para além de mulheres e homens.



Gostaríamos de mencionar que buscamos usar a linguagem inclusiva no presente documento. Para isso, nos baseamos na cartilha **Linguagem Inclusiva e Não Sexista**, da GIZ. Acesso à cartilha on-line: <https://jornalpredio3.files.wordpress.com/2021/03/cartilha-giz.pdf>



© IBAMA/Prevfogo

OBJETIVOS

2.1. Do estudo

- I. Coletar e sistematizar informações primárias e secundárias sobre o papel e a participação das mulheres no MIF.
- II. Identificar os desafios, as barreiras e as oportunidades para a diversidade de gênero, com foco nas mulheres que atuam no MIF.
- III. Formular sugestões para o Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil, de forma a avaliar e aprimorar suas estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero, com foco nas mulheres.

2.2. Deste documento

Sistematizar e apresentar a situação atual do papel, participação e empoderamento de mulheres no manejo integrado do fogo, com foco na Amazônia Legal.



© Andressa Anholete / USFS-IP Brasil

MULHERES E MANEJO INTEGRADO DO FOGO

É consenso entre as pessoas entrevistadas de que as mulheres agregam diferentes perspectivas e conhecimentos às abordagens e estratégias de MIF. Embora recente, o aumento da visibilidade da atuação das mulheres no MIF no Brasil^[6] tem mostrado que elas têm capacidade física para desempenhar qualquer cargo e função na prevenção e combate de incêndios florestais.

A partir das entrevistas, foram identificados as qualidades e os papéis atribuídos às mulheres que atuam no MIF, como:

- Mais organizadas em planejamento, questões administrativas e documentação de relatórios e indicadores de monitoramento.
- No papel de lideranças, entendem bem os aspectos operacionais e conseguem resolver diversas questões, desde bem-estar físico até emocional de brigadistas. Por exemplo, trazem melhores alternativas para lidar com estresse e opções de descanso durante as operações.
- Pensam mais coletivamente, o que beneficia o bem-estar de brigadistas e familiares.
- Possuem visão do todo e pensam em ações posteriores ao combate de fogo; sendo dada a devida atenção às pessoas brigadistas em diferentes momentos.

Entretanto, **normas de gênero, representatividade e fatores institucionais e organizacionais** configuram os principais desafios e barreiras encontrados no presente estudo:

Normas de gênero incluem construções sociais e narrativas que predominam na maioria das culturas brasileiras. Para este estudo, normas de gênero têm foco nas mulheres (compreendidas como as pessoas biologicamente nascidas do sexo feminino ou que se reconhecem como mulher) e dizem respeito a qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no gênero, que tenha o efeito ou o objetivo de anular as liberdades das mulheres em suas escolhas individuais e coletivas.

Representatividade, neste estudo, diz respeito à expressão dos interesses e alcance de demandas das mulheres e, também, ao fato de as mulheres serem minoria, em número, no MIF.

Fatores institucionais e organizacionais são aqueles relacionados com as estruturas existentes na contratação, formação e operação das brigadas contratadas do Prevfogo/Ibama e ICMBio. As brigadas voluntárias e comunitárias, embora essenciais no MIF no Brasil, não foram objeto de estudo para este documento. Algumas informações sobre essas brigadas e inclusão das mulheres são abordadas de forma menos aprofundada.

Também foram identificadas **condições limitantes** que, associadas aos principais desafios e barreiras para a inclusão e o empoderamento das mulheres no MIF (Apêndice 3), limitam as ações do USFS-IP Brasil e de outras organizações que buscam maior diversidade de gênero. As principais condições limitantes são:

- Enfoque é dado ao combate de incêndios florestais, ressaltando as características masculinas (força e resistência física) e valorizando em menor grau outras atividades do MIF, como prevenção de incêndios, educação ambiental e a recuperação de áreas degradadas.
- As atividades de queima prescrita do MIF não exigem a mesma força física quando comparadas com as atividades de combate de incêndios florestais, pois agentes do MIF realizam as queimas sem a necessidade de transportar equipamentos de combate e tais agentes não têm a obrigação de percorrer longas distâncias atrás do fogo.

- Falta de exemplos, ou disseminação dos exemplos existentes, de mulheres atuando no MIF para inspirar e motivar as pessoas que buscam pela inclusão e equidade de gênero.
- Falta de diálogo e entendimento das diferenças culturais e biológicas de gênero.
- Pouco diálogo, sensibilização e ação para possibilitar o empoderamento feminino e a segurança das mulheres contra assédio sexual durante atuação em campo.
- Necessidade de mais espaços seguros de diálogo e reflexão sobre diversidade de gênero.
- Brigadas de incêndios florestais ainda não acolhem a demanda das mulheres de forma ampla.
- Falta de indicadores de monitoramento e avaliação para subsidiar o debate sobre cotas, testes diferenciados e outras estratégias que possam incluir mais mulheres no MIF.
 - Sistema de brigadas contratadas, voluntárias e comunitárias com informações dispersas sobre quantitativo de mulheres atuando como brigadistas, além de cargos e funções que ocupam.
 - Mulheres precisam constantemente, mesmo após os treinamentos e testes, provar e defender suas capacidades físicas, técnicas e operacionais no MIF.

A seguir, detalhamos as principais descobertas sobre como normas de gênero, representatividade e fatores institucionais e organizacionais afetam a inclusão e o empoderamento de mulheres no MIF no Brasil.

3.1. Normas de gênero

Foram identificadas duas principais formas de discriminação contra mulheres que impede ou prejudica o empoderamento e o aumento do número de mulheres no MIF. A primeira forma de discriminação está associada à percepção de que a mulher não tem capacidade física e emocional para combater incêndios e queimadas. A segunda está associada à divisão sexual do trabalho que prevalece nas culturas brasileiras. Essas duas formas de discriminação estão intrinsecamente relacionadas e se retroalimentam. Por exemplo, as mulheres não são impedidas de participarem dos processos de seleção, treinamento e formação das brigadas. Entretanto, uma vez selecionadas, é comum designar às mulheres funções de escritório e, quando em

campo, de cozinha. As citações obtidas nas entrevistas semiestruturadas ilustram tais atitudes:

“A questão do incêndio florestal tem uma deficiência muito grande, tem ainda um machismo muito grande dentro das brigadas (ES01-H-MIF-TEC).”

“Eu já ouvi reclamação de brigadista, porque a gente [sic] é mulher, eles acham que a gente [sic] tem que ficar na cozinha (ES05-M-MIF-GES).”

“Não vou levar mulher pra operações porque ela vai me dar trabalho... porque eu vou ter que ter um banheiro para ela, vou ter que ter um acampamento para ela, vou ter que ter um chuveiro para ela (ES01-H-MIF-TEC; comentando como, geralmente, coordenadores estaduais e chefes de brigadas justificam a restrição da participação de mulheres em operações em campo).”

Parte das atitudes discriminatórias identificadas dizem respeito às relações de poder debatidas nos estudos de gênero e que se aplicam no MIF. Por exemplo, a performance masculina é percebida como mais forte e resistente para o trabalho ligado ao combate de incêndios florestais, enquanto o feminino é tido como frágil e incapaz. Frases como “ela não vai aguentar o tranco” (ES01-H-MIF-TEC) são percebidas pelas pessoas entrevistadas como opiniões e discursos comuns nas brigadas florestais. Essa percepção dicotômica de masculino versus feminino, que assinala apenas à mulher características femininas e, aos homens, masculinas, implica, também, na aceitação social de lideranças no MIF, em que competências femininas para liderar equipes, particularmente nos combates aos incêndios, são questionadas.

As diferenças relativas ao sexo no desempenho físico são explicadas, principalmente, pelas diferenças nas características fisiológicas e morfofuncionais de homens e mulheres^[11]. Mas, essas diferenças não significam que as mulheres são incapazes de desempenhar funções de combate de incêndios. A preparação física, idade e saúde emocional e física das pessoas, tanto de homens quanto de mulheres, são indicadores para o bom desempenho nas ações de MIF.



Atitudes discriminatórias resultam, em parte, nas razões pelas quais as mulheres participam menos de processos de qualificação profissional. Conseqüentemente, mulheres ocupam menos cargos de liderança. Por exemplo, nas brigadas de incêndios florestais é relatado pelas pessoas entrevistadas que cargos de liderança, como de supervisão, chefia de brigadas e de esquadrão, são ocupados, em sua maioria, por homens. Essas informações qualitativas são corroboradas com dados de que, em 2019, das 35 pessoas que assumiram cargos de liderança e chefia das brigadas contratadas do Prevfogo/Ibama, 27 eram homens e 8 mulheres (ES05-M-MIF-GES; comunicação pessoal, 25 de outubro de 2021).

As pessoas entrevistadas comentaram, ainda, que atitudes discriminatórias contra mulheres no MIF são mais fortes entre aquelas pessoas mais velhas e de maior tempo de atuação no setor. Isso sugere que, à medida que novas gerações de brigadistas entram para o MIF, maiores as chances de aceitação de as mulheres ocuparem cargos e funções tradicionalmente ocupados por homens.

Algumas pessoas entrevistadas comentaram que esse cenário de discriminação das mulheres no MIF também ocorre nas brigadas voluntárias e, possivelmente, comunitárias, mas em menor grau. Fatores associados a esse nível mais baixo de discriminação podem incluir que, por essas brigadas serem formadas por pessoas da, ou com maior proximidade à, área urbana, geralmente possuem maior grau de formação educacional e são mais próximas ao debate sobre equidade de gênero. Essas informações são baseadas em percepções das pessoas entrevistadas para o presente estudo, sendo necessário levantamento sistemático com as brigadas voluntárias e comunitárias para aprofundar compreensão sobre tais percepções.

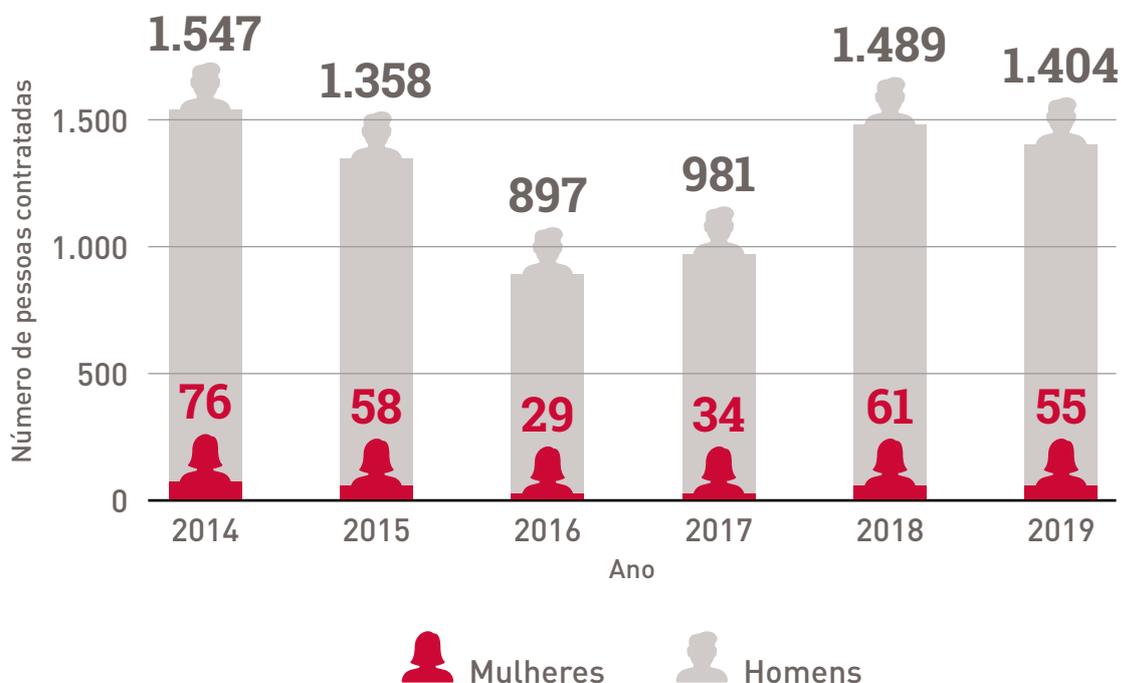
3.2. Representatividade de gênero

Foi identificado que, no manejo integrado do fogo no Brasil, as mulheres:

- Historicamente, participam menos de cursos e treinamentos.
- Ocupam menos cargos de liderança, como supervisão e chefia de brigadas.
- Ocupam menos cargos técnicos e de campo e estão mais nos cargos de gerência administrativa.

Dados fornecidos por agentes do Núcleo de Interagências e Controle de Queimadas (NIQ) do Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais (Prevfogo) do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) revelam que as mulheres representaram um número muito baixo, quando comparado aos de homens, de brigadistas do Prefsogo/Ibama contratados entre os anos de 2014 e 2019 (Figura 1).

Figura 1. Número de pessoas brigadistas contratadas no período de 2014 a 2019 para o Programa de Brigadas do Prefsogo /Ibama. Fonte: Comunicação pessoal, 25 de outubro de 2021; NIQ/Prefsogo.



Isso significa que as mulheres representaram, em média, apenas **4%** de brigadistas do Prevfogo/Ibama entre os anos de 2014 e 2019 (Tabela 1). Em 2019, dentre **35** Supervisores do Prevfogo/Ibama, **27** eram homens e **8** mulheres e, dados dessa mesma instituição indicaram que os **85** agentes de queima prescrita eram **todos homens**

[Comunicação pessoal, 09 de novembro de 2021; NIQ/Prevfogo].

Tabela 1. Quantitativo de brigadistas contratados período de 2014 a 2019 para o Programa de Brigadas do Prevfogo/Ibama.

ANO	Número de pessoas brigadistas contratadas			Porcentagem	
	Mulheres	Homens	TOTAL	Mulheres	Homens
2014	76	1.547	1.547	5%	95%
2015	58	1.358	1.358	4%	96%
2016	29	897	897	3%	97%
2017	34	981	981	3%	97%
2018	61	1.489	1.489	4%	96%
2019	55	1.404	1.404	4%	96%

Fonte: Comunicação pessoal, 25 de outubro de 2021; NIQ/Prevfogo.

Foi identificada, por meio de entrevistas e conversas informais, uma demanda crescente de mulheres interessadas em se tornarem brigadistas e, para aquelas que já são, a demanda é a de ocupar cargos e funções de liderança, técnicas e operacionais. Porém, não há informação quantitativa sobre o número de mulheres e homens que aplicam para os cargos, ou das porcentagens de solicitantes de cada gênero que passam nos testes e / ou são contratados.

No Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), foi relatado que a brigada nacional possui 100 brigadistas, sendo que apenas 15 são mulheres (Comunicação pessoal, 25 de outubro de 2021; ICMBio). Dentre as pessoas contratadas como agentes temporários ambientais (ATA) no ICMBio, a maioria era homens (Figura 2), sendo que, assim como no Prevfogo/Ibama, as mulheres representaram, em média, 5% (Tabela 2). ATAs atuam nas unidades de conservação federais como brigadistas.

Figura 2. Número de pessoas contratadas como agentes temporários ambientais no período de 2014 a 2019 para atuar nas unidades de conservação federais. Fonte: Comunicação pessoal, 6 de maio de 2022; ICMBio.

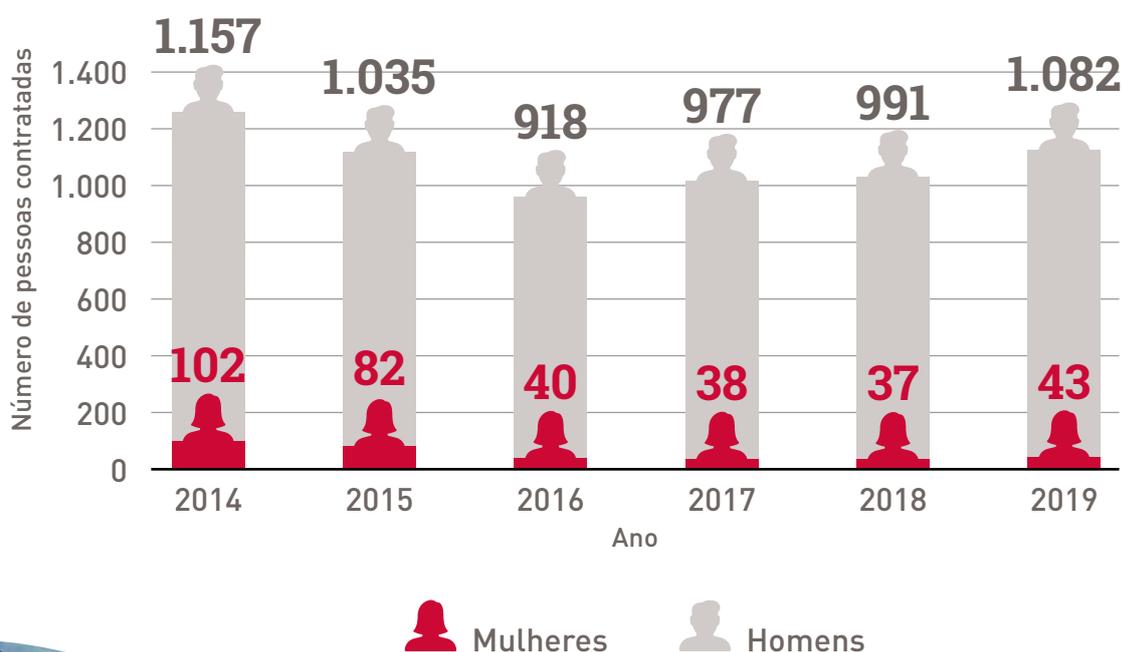


Tabela 2. Quantitativo de pessoas contratadas como agentes temporários ambientais no período de 2014 a 2019 para atuar nas unidades de conservação federais.

ANO	Pessoas contratadas como agente temporário ambiental (ATA)			Porcentagem	
	Mulheres	Homens	TOTAL	Mulheres	Homens
2014	102	1.157	1.259	8%	92%
2015	82	1.035	1.117	7%	93%
2016	40	918	958	4%	96%
2017	38	977	1.015	4%	96%
2018	37	991	1.028	4%	96%
2019	43	1.082	1.125	4%	96%

Fonte: Comunicação pessoal, 6 de maio de 2022; ICMBio.

Nas brigadas contratadas do Prevfogo/Ibama e pela Coordenação de Prevenção e Combate a Incêndios (COIN) do ICMBio, foi relatado que as mulheres geralmente ocupam funções de cozinha e cargos administrativos. Quando exercendo funções de prevenção e de combate aos incêndios e nos treinamentos, foi relatado que as mulheres ocupam funções que exigem menor performance física, como uso do rastelo. Isso ocorre, em grande parte, devido às normas de gênero que definem mulheres como frágeis e que não aguentam trabalho pesado no campo. Mas, também, reflete relações de poder em que as mulheres, por estarem em menor número nas brigadas, têm dificuldades em expressar seus interesses e conquistar suas demandas. As citações obtidas nas entrevistas semiestruturadas exemplificam a intersecção das normas de gêneros e representatividade que interferem nos processos de empoderamento das mulheres no MIF.

“Enquanto você tiver mais homens do que mulheres atuando, principalmente, nos cargos de liderança, eles vão ter a tendência de colocar mais homens do que mulheres”
(ES01-H-MIF-TEC).

“Aí, por exemplo, na hora de abertura de aceiros no meu treinamento, os coordenadores colocaram as mulheres pra [sic] ficar no rastelo. O rastelo é a última ferramenta da linha de combate e considerado a função mais fácil dentro do esquadrão (ES02-M-MIF-TEC).”

“Ela diz que só entende de rastelo. Ela fez treinamento das outras coisas, mas por uma questão de comodidade dentro do esquadrão, de talvez não darem oportunidade pra [sic] que ela experimentar o soprador ou motosserra e assumir outras funções dentro do esquadrão; mas isso nunca foi colocado nem pelo chefe de esquadrão. Ela, ao questionar isso repetidamente, disse que falava e não era ouvida. Então, ela não insistia tanto porque não tinha quem a defendesse dentro do grupo dela, assim totalmente masculino (ES02-M-MIF-TEC).”

“Assim que eu cheguei lá, a primeira coisa que ela me relatou foi que ela não conseguia ir para as operações de nível 3, porque os meninos não deixavam, e sempre tinham preconceito dela ir. Ela disse que quando ela ia pra [sic] esses combates, eles tentavam ao máximo colocar ela pra [sic] assumir as funções da cozinha, e isso incomodava ela demais. Ela se submetia ao mesmo processo seletivo dos homens, então não tinha por que ela ser tratada de forma diferente, até porque fisicamente falando, ela era bem mais bem condicionada do que muitos dos meninos (ES02-M-MIF-TEC).”

Em conversas informais com mulheres brigadistas, foi relatado que, por serem minorias em suas brigadas, elas se sentem ignoradas, vulneráveis e inseguras. Foi relatado também que as mulheres brigadistas, por ocuparem mais postos administrativos ou de menor performance operacional, precisam provar o tempo todo de que são capazes. Elas precisam assumir estereótipos masculinos (por exemplo, ser durona) e precisam ser **guerreiras**. Esses processos de afirmação da mulher em ambientes masculinizados, mesmo que não intencionalmente, criam condições que afetam o bem-estar e saúde mental das pessoas. No MIF, é condição ímpar qualquer pessoa envolvida estar física e mentalmente bem para não colocar em risco a si mesma, demais brigadistas e toda a operação.

Síndrome da guerreira no manejo do fogo

Foi relatado nas entrevistas, que as mulheres buscam por um desempenho físico que está além de sua capacidade, indo além de seus limites para mostrarem que são capazes de executar qualquer tarefa, evitando demonstrar que a tarefa está pesada ou difícil de realizar. A razão disso é que, se comentarem algo, outras pessoas podem falar coisas do tipo “tá vendo, eu falei que você não ia dar conta” ou “você está atrasando o grupo”. Para as mulheres, demonstrar que em algum momento ficou difícil ou que estão cansadas, é demonstrar que essas outras pessoas têm razão e que elas não deveriam estar em campo, sendo que, na realidade, todas as pessoas que trabalham com manejo do fogo têm seus limites que devem ser respeitados.

Um exemplo citado foi de que as mulheres usam estratégias que têm potencial de danos à saúde emocional e física, como usar medicamentos para não menstruar quando estão em combate ou assumir posições masculinizadas para serem aceitas no grupo predominantemente de homens (ES02-M-MIF-TEC).

“A gente prevê que isso pode acontecer, em falas e diálogos existe uma ansia muito grande das mulheres de ocupar determinados espaços a qualquer preço”
(ES05-M-MIF-GES).

A síndrome da guerreira não é unicamente aplicada às mulheres. Entre brigadistas, homens também extrapolam seus limites físicos e mentais para se firmarem como heróis, estereótipo comum na atuação de combate a incêndios de grandes proporções.

Ainda no que tange representatividade, historicamente, as mulheres participam menos de capacitação e treinamentos no MIF antes e posteriormente à contratação como brigadista. Parte das razões, identificada nas entrevistas e revisão de literatura, é porque as mulheres têm menos horas de dedicação ao crescimento profissional, por se dedicarem mais do que os homens às tarefas domiciliares.

3.3. Fatores institucionais e organizacionais

O estudo identificou que a baixa representatividade de mulheres no MIF no Brasil pode estar relacionada também a fatores institucionais e organizacionais que orientam a contratação, formação e operação das brigadas contratadas do Prevfogo/Ibama e ICMBio (ver Apêndice 4 para detalhes sobre o processo de contratação). Foi levantado, a partir das entrevistas, de que as duas agências federais, Ibama e ICMBio, não possuíam, até o momento das entrevistas, políticas, estratégias ou planos institucionais específicos para equidade de gênero no MIF. “Internamente, nem é no Prevfogo, eu diria no Ibama não parece que exista algo estruturado nesse sentido, de discussão, de papel... enfim não só na questão do fogo, mas na instituição como um todo” (ES05-M-MIF-GES).

Entretanto, nessas duas agências federais, especificamente nas coordenações e centros técnicos ligados ao MIF, existem ações pontuais e um debate interno e, também, externo sobre a inclusão e o aumento do número de mulheres brigadistas assumindo funções diversas. No debate externo, estão incluídas organizações parceiras, academia e grupos temáticos criados a partir de eventos técnicos e de pesquisa.

Exemplos de debates e ações incluem:

- Levantamentos internos mostram que as mulheres estão em menor número e ocupam mais espaços administrativos do que técnicos, operacionais e de liderança; e a compreensão de que ter mais mulheres atuando em cargos e funções diversas resulta em melhorias para o sistema de MIF com um todo.
- Adaptação do uniforme de brigadista do Prevfogo/Ibama para bem-estar e segurança da mulher:
 - O Prevfogo/Ibama adaptou o catálogo de todas as peças dos equipamentos de proteção individual para mulheres, e sempre que fazem licitação de novos uniformes existe diferenciação entre homens e mulheres. As calças femininas, por exemplo, trazem mais conforto para a brigadista e foi re-

latado nas entrevistas que reduz problemas de infecção urinária, por ter o corte que melhor se adequa à anatomia da mulher. Essa mudança é resultado da visibilidade das necessidades e demandas das mulheres e do reconhecimento das diferenças entre as anatomias.

- Adaptação do processo de seleção e contratação de brigadistas:
 - O ICMBio adotou a contratação de brigadistas para um período de 3 anos, sendo contratos temporários de 2 anos com prorrogação para mais 12 meses. Com isso, cria-se uma condição mais favorável para mulheres dedicarem esforços e tempo na preparação para o processo seletivo de brigadistas do ICMBio.
- Adaptações no processo de seleção de brigadistas devido a pandemia de Covid-19, como contratação curricular (ver mais em Apêndice 4) podem ser incorporadas para futuros processos. No processo de seleção de brigadistas do ICMBio, ao incluir a análise curricular, resultou em aumento da diversidade do perfil de brigadistas. E, com análise de desempenho geral, foram considerados resultados para além dos testes físicos.
- Debate sobre cotas para mulheres e adaptação dos testes físicos nos processos de seleção e contratação de brigadistas do Prevfogo/Ibama e ICMBio; sendo um debate em andamento com visões distintas sobre a eficácia e aceitação desses tipos de estratégias para a inclusão de gênero.

Foram identificados **dois pontos controversos** em debate relacionados com o processo de seleção de brigadistas e a estrutura organizacional das brigadas do Prevfogo/Ibama e ICMBio (ver mais detalhes sobre brigadas no Apêndice 4), que são:

- I. A compreensão da necessidade, ou não, de se criar estratégias de cotas para mulheres nos editais do Prevfogo/Ibama e do ICMBio; e
- II. A necessidade de adaptações do Teste de Aptidão Física (TAF) e do Teste de Habilidades no Uso de Ferramentas Agrícolas (THUFA), considerando menos peso a carregar para mulheres executarem o TAF e mais tempo para mulheres completarem o THUFA.

O TAF consiste na pessoa caminhar durante 2.400 metros carregando uma bomba costal cheia de água pesando, aproximadamente, 24 kg. Atualmente, no Prevfogo/Ibama, o tempo de execução do teste é diferenciado, podendo variar em cada estado da federação. Mas, no geral, mulheres possuem mais tempo para finalizar o teste. Essa mudança é recente, em funcionamento desde 2019. O THUFA consiste na pessoa capinar e rastelar uma

área de 3 por 5 metros, em um tempo que pode variar em cada estado da federação. Mas, no geral, entre 20 e 25 minutos, até a área ficar totalmente limpa de vegetação, conforme a prática de aceiramento do “solo mineral”. O tempo de execução do teste é o mesmo para homens e mulheres.

A questão da cota para mulheres e a diferenciação entre sexos biológicos e gênero para os testes TAF e THUFA são temas que geram discordância entre brigadistas, coordenações e partes interessadas, sendo identificado nesse estudo a necessidade de mais informações e exemplos de outros países de como lidam com tais diferenciações. Para subsidiar o debate, são apresentados aspectos positivos e negativos identificados a partir das entrevistas e conversas informais (Quadro 1).

Quadro 1

Levantamento de aspectos positivos e negativos da diferenciação de testes físicos e do sistema de cotas para mulheres como estratégia de inclusão de mulheres no manejo de fogo no Brasil.

Estratégia para inclusão de mulheres	 Aspectos positivos	 Aspectos negativos
Sistema de cotas	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento do número de mulheres brigadistas; • Identificação do quantitativo de mulheres interessadas em se tornarem brigadistas; • Maior segurança (física, contra assédio sexual) para as mulheres atuarem como brigadistas; por estarem em maior número nas operações de campo; • Maior representatividade das mulheres em cargos de lideranças das brigadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de descrédito das capacidades de competição das mulheres; • Discriminação das mulheres que entram pelo sistema de cotas; • Atendimentos às necessidades das mulheres em detrimento de outros grupos minoritários; e • Solução parcial e discriminatória para equidade de gênero.
Diferenciação em testes físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulo para mulheres participarem dos processos de seleção das brigadas Prevfogo/Ibama e ICMBio; e • Maiores oportunidades para mulheres que têm menos tempo para se dedicar ao preparo físico necessário para desenvolver funções de brigadistas. <p>Argumentos: Condições mais justas e estáveis para que mulheres dediquem tempo e energia a processos seletivos competitivos com base em aspectos físicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de desconfiança das capacidades físicas das brigadistas; e • Riscos para esquadrão e para a operação em situações em que brigadistas precisam ser carregados/evacuados das áreas de combate. <p>Argumentos: Os testes físicos são exequíveis por todas as pessoas, independente do sexo biológico, que possuem capacidades e preparo físico para desenvolver todas as funções de brigadistas requeridas para o MIF.</p>



As citações a seguir, obtidas nas entrevistas e conversas informais, exemplificam como a baixa representatividade de mulheres no MIF no Brasil pode estar relacionada com os processos de contratação de brigadas do Prevfogo/Ibama e ICMBio:

“Quando ela lê o edital e vê os processos de testes de aptidão física e habilidades de ferramentas agrícolas, e ela sabe que vai competir exclusivamente com homens, eu acredito que é sim um fator que limita que elas concorram”
(ES04-H-MIF-TEC).

“A gente não deixa a mulher participar nem do processo de treinamento, barramos logo no início, com os testes físicos. Estamos perdendo outras capacidades para o MIF sem conhecer as pessoas com essas capacidades”
(CI01-M-MIF-TEC)*.

* Nota explicativa sobre o processo de contratação: a pessoa passa pelos testes TAF e THUFA para, após os testes, receber treinamento para a contratação nas brigadas do Prevfogo/Ibama. Porém, durante o treinamento nem todas as pessoas são contratadas, pois as vagas são limitadas (em alguns casos tem uma análise curricular, p.e., a pessoa pode ganhar pontos por ter tido um contrato como brigadista nos últimos 4 anos).



© André Dib / USFS-IP Brasil

RECOMENDAÇÕES PARA O PROGRAMA

4.1. Cenário de mudança

Os Programas FOGO e Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil do USFS estão sendo implementados em um contexto de transição ativa do MIF no Brasil, o que cria importantes oportunidades para colaboração entre o USFS-IP Brasil, Prevfogo/Ibama e ICMBio no tema de diversidade e equidade de gênero. Esse cenário de transição já tem refletido no planejamento e execução de atividades integradoras de diversidade cultural e de gênero. Por exemplo, no Núcleo de Interagências e Controle de Queimadas do Prevfogo/Ibama, nas ações de interface com as comunidades tradicionais e rurais, existe a frente chamada 'levantamento do conhecimento tradicional sobre uso do fogo'. Essa frente busca resgatar o conhecimento tradicional de uso do fogo com mulheres, debater quando o uso do fogo passa a ser deletério, aplicar formas não autoritárias como manejar a terra sem o uso do fogo e, ainda, envolver mulheres indígenas, quilombolas e de assentamentos rurais.

O Ibama, enquanto instituição, não tem um plano formal voltado para a diversidade e inclusão de gênero, porém, internamente, no Prevfogo/Ibama esses temas têm sido tratados há vários anos. Por exemplo, no planejamento do Centro, desde 2019, estão incluídos o trabalho com as mulheres

indígenas e a discussão e implementação de editais de contratação com diferencial entre homens e mulheres no TAF/THUFA. Esse planejamento voltado para às questões de gênero iniciou no Prevfogo/Ibama anteriormente mesmo à 7ª Conferência Internacional sobre Incêndios Florestais (Wildfire) de 2019, conferência na qual foi criado um grupo de mulheres, o MULHERWildFire2019, que atuam com MIF.

No ICMBio, a visão de que as brigadas exigem profissionais que executem multitarefas potencializa a inclusão das mulheres: à pessoa brigadista não é dada a valorização pelo aspecto físico apenas, passa a ser valorizada também características que entendem funções sociais (cuidados, bem-estar individual e coletivo).

Também foi relatado que a cultura indígena está mudando, e que o protagonismo das mulheres é mais evidente e tem acontecido de forma natural. A presença de mulheres indígenas como lideranças e brigadistas não é mais uma barreira em algumas culturas indígenas. Sendo esta uma iniciativa das mulheres indígenas e de pessoas de suas aldeias.

Os avanços na agenda do MIF se devem ao trabalho de diversos setores e estratégias, como pesquisa, governo, comunidades e cooperações internacionais. Foram identificadas ações conjuntas entre esses setores que têm facilitado a inserção e aprofundamento do debate de gênero e diversidade cultural, inclusive ações implementadas pelo Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil. Por exemplo, a parceria com USFS tem movimentado internamente Ibama e ICMBio para a escolha de participantes de eventos de sensibilização e capacitação. “O fato de o parceiro ter dito que precisava ser 50% mulheres para completar vagas oferecidas fez com que o Prevfogo/Ibama se movimentasse. Normalmente iriam chamar as pessoas que têm conhecimento e trabalhado no assunto e talvez não dar oportunidades para mulheres, que não tem visibilidade nos temas em questão, porque elas são poucas já” (ES06-M-MIF-GES).

Outras mudanças voltadas para a diversidade cultural

No Projeto de Lei da Política Nacional de Manejo Integrado do Fogo (em discussão no Senado Federal) foi possível incluir aspectos do uso tradicional do fogo, como forma de não criminalizar práticas culturais e produtivas. Está sendo reconhecida a autonomia das comunidades indígenas para uso do fogo no roçado, rituais e, também, no uso de queimas prescritas e aceiros negros**. No geral, as comunidades indígenas têm se adaptado à nova realidade de debates sobre mudanças do clima, que também altera o uso do fogo tradicional por comunidades indígenas.

** Técnica de queima controlada de material orgânico para impedir a propagação de chamas, têm sido utilizados de forma eficiente para evitar incêndios florestais.

A formação de brigadas indígenas federais e voluntárias em territórios indígenas também é uma oportunidade para estratégias mais eficazes de prevenção e combate do fogo nesses territórios. Foi identificado que as mulheres indígenas têm um papel fundamental ao fazer a interlocução entre brigadistas indígenas e a população local. Como brigadistas e educadoras ambientais, elas têm a sensibilidade necessária para dialogar com as aldeias e explicar o papel das brigadas, da queima prescrita e das operações de combate.



4.2. Oportunidades

Considerando os objetivos e o alcance das atividades do Programa e as mudanças e debates sobre gênero já em curso no Brasil, recomenda-se atuação a partir de três áreas de intervenção que reúnem temas e ações-chave para diversidade, inclusão e equidade de gênero apresentadas a seguir.

Frente 1.

Ampliar a visibilidade e o empoderamento



Manter e fortalecer ações que dão visibilidade à importância do papel, interesses e demandas de mulheres que atuam no MIF.

Possíveis atividades:

- Fomentar eventos informativos e de sensibilização.
- Promover campanhas de comunicação interna e externa.
- Elaborar materiais diversos (vídeos, boletins, infográficos) de comunicação interna e externa.
- Sensibilizar organizações parceiras sobre abordagens e estratégias que o USFS-IP Brasil adota em seus programas e iniciativas.



Empoderar mulheres a partir da ampliação de experiências, conteúdos e informações.

Possíveis atividades:

- Promover referências inspiradoras de outras mulheres que atuam no manejo do fogo.
- Subsidiar mulheres que atuam no manejo do fogo com informações do sistema de monitoramento do programa.
- Promover encontros de troca de experiências com foco no papel e participação de mulheres.



Apoiar iniciativas de projetos de organizações parceiras que preveem recursos para contratar profissionais com foco parcial ou total em diversidade e gênero.

Frente 2.

Promover a capacitação e formação continuada



Promover cursos de capacitação, treinamento e formação de lideranças para mulheres.

Possíveis atividades:

- Fomentar eventos ministrados por mulheres e participação exclusiva de mulheres.
- Fomentar eventos ministrados apenas por mulheres para grupos mistos.
- Fomentar eventos com foco em mulheres indígenas, quilombolas e de assentamentos rurais.



Promover a formação de novas lideranças e instrutoras do MIF.

Possíveis atividades:

- Fomentar cursos específicos para cargos de lideranças no MIF.
- Articular cursos de formação de instrutoras com Prevfogo/Ibama e ICMBio.
- Promover formação em MIF para servidoras da FUNAI.



Incluir temas de diversidade, inclusão e equidade de gênero em eventos de formação

Possíveis atividades:

- Apresentar informações sobre mulheres e manejo do fogo, seus desafios e demandas sempre que possível nos eventos do USFS. Se possível, convidar brigadistas e outras referências para contribuir com essas apresentações informativas e reflexivas.
- Articular a inclusão de módulos em cursos de formação do Ibama e ICMBio.
- Desenvolver vídeos (animações, outros) que podem compor apresentações e módulos.

Frente 3.

Fortalecer as redes de articulação e trocas de experiências



Fortalecer redes de articulação existentes.

Possíveis atividades:

- Apoiar a RNBV com levantamentos de informações sobre gênero nas brigadas associadas.
- Participar de grupos com #MULHERWildfire2019 para compreender mudanças e novas demandas das mulheres no manejo do fogo.
- Articular encontros propositivos de coletivos e redes que discutem diversidade e gênero.



Articular processos de mentoria.

Possíveis atividades:

- Articular com a RNBV, Prevfogo/Ibama (educação ambiental) e ICMBio encontros e outras formas mais complexas de mentoria entre referências inspiradoras e brigadistas contratadas e voluntárias e comunitárias, com foco em mulheres indígenas, quilombolas e de assentamentos rurais.



5.

© Kirsten Silvius / USFS-IP Brasil

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Serviço Florestal dos Estados Unidos acredita que a diversidade é um caminho possível e necessário para a proteção e o uso sustentável dos recursos naturais. Diversidade esta que inclui gênero, culturas, conhecimentos, geografias e instituições. O USFS-IP Brasil, por meio do Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil, continuará e ampliará seus esforços para a inclusão de mulheres no manejo integrado do fogo, no uso sustentável dos recursos naturais e nas cadeias de valor de produtos da sociobiodiversidade amazônica. Estes esforços somente são possíveis de serem implementados e ampliados com a cooperação entre instituições, em parceria com o governo, sociedade civil organizada e comunidades tradicionais.

Buscamos implementar as três frentes recomendadas neste estudo técnico:

Frente 1.
Ampliar a
visibilidade e o
empoderamento
das mulheres

Frente 2.
Promover a
capacitação
e formação
continuada

Frente 3.
Fortalecer as redes
de articulação
e trocas de
experiências

Os resultados esperados com a implementação incluem, mas não se limitam a:

- Visibilidade, reconhecimento e maiores oportunidades para as mulheres;
- Maior número de mulheres participando de cursos, capacitações e treinamentos;
- Maior número de mulheres ocupando cargos de gestão, coordenação e supervisão;
- Maior número de mulheres servindo de referência e inspiração para outras mulheres;
- Mulheres, jovens e adultas, trabalhando onde desejarem.



Faça parte desse processo. Se você e a sua organização quiserem **contribuir com a agenda de diversidade, inclusão e equidade de gênero**, envie um e-mail com o assunto: Equidade de Gênero para **usfs.brazil@gmail.com**



© André Dib / USFS-IP Brasil

APÊNDICES

Apêndice 1. Metodologia do estudo.

Foi adotada uma combinação de metodologias e técnicas de coleta de informações primárias e secundárias (Figura A-1).

Essa abordagem metodológica permitiu a coleta de múltiplas fontes de informações (ou evidências), que subsidiaram a formulação de “linhas convergentes de investigação”^[12], uma tática comum em pesquisa qualitativa que busca evidenciar as descobertas de forma mais convincente e acurada, aumentando, com isso, a qualidade da análise e validade das informações obtidas^[13].

Figura A-1. Síntese da abordagem metodológica aplicada para obtenção de informações que subsidiaram a elaboração do estudo técnico.



REVISÃO DE LITERATURA



ENTREVISTAS



QUESTIONÁRIOS



ANÁLISE DOCUMENTAL



CONVERSAS INFORMAIS

Em um primeiro momento, foi realizada análise teórica a partir de literatura existente sobre temas que relacionam gênero, recursos florestais e manejo integrado do fogo, sendo dada ênfase ao contexto brasileiro. Em seguida, com base em análise teórica preliminar, foram coletadas informações primárias a partir de entrevistas semiestruturadas, questionários on-line e conversas informais^[14]. Foram feitas, também, análises de documentos fornecidos ou mencionados pelas pessoas entrevistadas. Entrevistas semiestruturadas e questionários on-line e foram as principais fontes de informações primárias. Por esse motivo, é apresentado, a seguir, detalhamento da aplicação e métricas das entrevistas e dos questionários on-line.

Entrevistas semiestruturadas

No período de 06 de outubro a 02 de dezembro de 2021, foram entrevistadas 17 pessoas representando 11 organizações dos setores: governo, organização da sociedade civil (OSC) e academia. A lista completa das organizações representadas nas entrevistas encontra-se na Tabela A-1.

Tabela A-1. Lista de organizações representadas nas entrevistas semiestruturadas.

Setor	Organização
Governo	FUNAI - Fundação Nacional do Índio • Diretoria de Proteção Territorial
	Ibama - Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis • NIQ - Núcleo de Interagências e Controle de Queimadas do Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais
	ICMBio - Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade • COIN - Coordenação de Prevenção e Combate a Incêndios
	USFS – United States Forest Service • Programa Internacional Brasil • Programa Internacional Peru
Organização não governamental	Brigada de Incêndios Contratada Xerente e Associação de Brigadistas Indígenas Xerente (ABIX)
	Brigada Feminina de Incêndios Voluntária Xerente e Associação de Brigadistas Indígenas Xerente (ABIX)
	OPAN - Operação Amazônia Nativa
	IEB - Instituto Internacional de Educação do Brasil
	PPA - Plataforma Parceiros pela Amazônia
Pesquisa	Cemaden - Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e MAP-Fire Project (http://www.treeslab.org/map-fire.html)

Na Tabela A-2, encontra-se a lista de rótulos utilizados nas citações diretas.

Tabela A-2. Lista das entrevistas e rótulos usados para identificação.

#	Identificação da entrevista	Data da conversa (DD.MM.AA)
1	ES01-H-MIF-TEC	06.10.21
2	ES02-M-MIF-TEC	13.10.21
3	ES03-M-USO-GES	19.10.21
4	ES04-H-MIF-TEC	22.10.21
5	ES05-M-MIF-GES	25.10.21
6	ES06-M-MIF-GES	29.10.21
7	ES07-M-MIF-GES	02.11.21
8	ES08-M-MIF-GES	06.11.21
9	ES09-M-CdV-GES	09.11.21
10	ES10-H&M-MIF-GES	09.11.21
10	ES10-H&M-MIF-GES	09.11.21
10	ES10-H&M-MIF-GES	09.11.21
11	ES11-M-MIF-TEC	11.11.21
12	ES12-M-MIF-PES	19.11.21
13	IES13-H-CdV&MIF-GES	01.12.21
14	ES14-M-CdV-GES	02.12.21

Lista de abreviações dos rótulos usados:

CdV	Cadeias de Valor
GES	Gestão
ES	Entrevista semiestruturada
H	Homem
M	Mulher
MIF	Manejo Integrado do Fogo
PES	Pesquisa
TEC	Técnico
USO	Uso Público

Exemplos de rótulos usados:

ES01-H-MIF-TEC Entrevista semiestruturada - Ordem na lista de entrevistas - Homem - Manejo Integrado do Fogo - Atuação técnica

ES12-M-MIF-PES Entrevista semiestruturada - Ordem na lista de entrevistas - Mulher - Manejo Integrado do Fogo - Atuação na pesquisa

Dentre as 17 pessoas entrevistadas, 11 eram mulheres e 6 homens, sendo 6 eram representantes de organizações governamentais, como o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - Ibama, especificamente do Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais Prevfogo/Ibama, e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio, especificamente da Coordenação de Prevenção e Combate a Incêndios - COIN. Essas agências possuem os principais programas públicos federais de MIF no Brasil^[4] e, junto com a Fundação Nacional do Índio - FUNAI, são os principais parceiros governamentais do USFS no Programa.

Foi adotada abordagem de entrevista semiestruturada^[15], baseada em um roteiro pré-definido para guiar as entrevistas (Apêndice 2) mas permitindo que as pessoas entrevistadas desenvolvessem suas ideias livremente^[13]. Com o roteiro de entrevista, buscou-se obter as seguintes informações:

- Dados gerais da pessoa entrevistada e da organização representada;
- Atuação e visão geral sobre o trabalho desenvolvido, explorando conexões com diversidade cultural e de gênero;
- Percepções sobre desafios e condições limitantes para a inclusão de gênero, com foco nas mulheres, no MIF;
- Percepções sobre oportunidades e condições facilitadoras para a inclusão de gênero, com foco nas mulheres, no MIF;
- Identificação das organizações que podem potencializar as oportunidades listadas; e
- Ações de curto e longo prazo para aumentar o engajamento e a participação das mulheres no MIF.

As entrevistas foram conduzidas via plataformas virtuais e ligações, com duração, em média, de 1h15min, sendo a entrevista mais curta de 55 min e a mais longa 1h45min; as entrevistas foram gravadas com permissão das pessoas entrevistadas.

Questionários

Informações primárias foram obtidas a partir de 17 questionários aplicados^{***}, prévia e posteriormente, a 9 eventos online distintos do Programa. Tais questionários foram aplicados por meio de formulário online para

^{***} Os questionários fazem parte dos esforços do Programa Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil, em conjunto com o Programa FOGO, para monitorar os impactos dos dois programas (brasileiro e regional) nas suas estratégias e ações para a diversidade e equidade de gênero.

participantes de eventos que abordaram temas de prevenção e combate de incêndios florestais, incluindo cursos técnicos, treinamento de lideranças e eventos científicos, todos relacionados ao MIF.

Os questionários foram aplicados no período de 29/11/2021 a 21/04/2022, por meio da ferramenta online 'Formulários Google', que gerou hyperlink enviado por e-mail para as pessoas selecionadas para participarem dos eventos. As pessoas receberam dois questionários, o primeiro com 3 a 5 dias de antecedência ao início do evento e segundo, pós-evento, com 5 dias após a data de término do evento. A participação foi voluntária e as respostas foram armazenadas em planilhas Excel® e diferenciadas por data de aplicação e tipo de evento (Tabela A-3).

Tabela A-3. Lista de eventos em que questionários online foram aplicados.

Tipo de questionário aplicado	Data do evento	Nome e data do evento
Levantamento de participação pré e pós-evento	30-Nov a 3-Dez. 2021	IX Congresso de Ecologia e Manejo do Fogo
Levantamento de participação pós-evento	16 a 18-Nov. 2021	Curso S-190: Introdução ao Comportamento do Fogo para os Incêndios Florestais
Levantamento de participação pré-evento	14 e 15-Dez. 2021	Curso FI-110 - Observação de incêndios florestais e proteção de cena de origem para primeiros respondentes
Levantamento de participação pós-evento	Semanas de 8 a 12-Nov, 22 a 26-Nov e 6 a 10-Dez. 2021	Workshop de Liderança Virtual de Mulheres das Américas e do Caribe no Controle do Fogo
Levantamento de participação pré e pós-evento	12 a 14-Jan. 2022	Curso S-190: Introdução ao Comportamento do Fogo para os Incêndios Florestais (Dedicado para Mulheres)
Levantamento de participação pré e pós-evento	19 e 20-Jan. 2022	FI-110: Observação de Incêndios Florestais e proteção da cena de origem para primeiras respondentes (Dedicado para Mulheres)
Levantamento de participação pré- e pós-evento	09 a 11-fev. 2022	Curso S-190: Introdução ao Comportamento do Fogo para os Incêndios Florestais
Levantamento de participação pré- e pós-evento	23 e 24-fev. 2022	Curso FI-110: Observação de Incêndios Florestais e Proteção da Cena de Origem para Primeiras e Primeiros Respondentes
Levantamento de participação pré- e pós-evento	7 e 8-abr. 2022	SCI-100 Introdução ao Sistema de Comando de Incidentes
Levantamento de participação pré- e pós-evento	18 e 19-abr. 2022	SCI-100 Introdução ao Sistema de Comando de Incidentes

No total, foram obtidas **216** respostas aos questionários pré-evento e **82** respostas aos questionários pós-evento. Dentre as pessoas que responderam os dois tipos de questionários, a maioria representava organizações governamentais, como Prevfogo/Ibama e ICMBio, seguido de representantes de OSC e de comunidades tradicionais, principalmente indígenas. Das pessoas que responderam os questionários pré-evento, **133** eram mulheres, **83** homens e **1** pessoa não-binária. A maioria dessas pessoas era brigadistas contratados e voluntários (**61 de 216 respostas**), seguido de respondentes que ocupavam cargos e funções de coordenação ou chefia nas brigadas (**38 de 216 respostas**). Com os dois tipos de questionários, buscou-se obter informações sobre:

- Dados sobre a pessoa como identidade de gênero, cargo, tempo e tipo de organização de atuação;
- Motivações e dificuldades para participar do evento;
- Sugestões para facilitar a preparação e a participação no evento;
- Possíveis benefícios para a participação no evento; e
- Formas de aplicação dos aprendizados obtidos pelo evento.



Ver o infográfico '**Sistematização das respostas aos questionários sobre motivações e desafios para participação em eventos promovidos no âmbito do Programa de Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil**' no final deste documento.

Análise

Entrevistas e questionários

As entrevistas semiestruturadas foram transcritas para documentos Microsoft Word® e as repostas obtidas a partir dos questionários on-line foram sistematizadas em planilhas Microsoft Excel®. As informações obtidas a partir das entrevistas e questionários foram codificadas por meio da análise de conteúdo clássica^[16]. A análise envolveu, primeiro, codificação das transcrições e respostas dos questionários de forma dedutiva para identificar códigos relacionados ao papel, participação e o empoderamento das mulheres no MIF. Em seguida, foi feito agrupamento de códigos semelhantes em temas: normas de gênero, representatividade e fatores institucionais e organizacionais. Usando essa abordagem, também foram identificadas

oportunidades para avanços na agenda de diversidade, inclusão e equidade de gênero do Programa. As entrevistas foram rotuladas na seguinte sequência: tipo de coleta de dados (por exemplo, entrevista semiestruturada), ordem sequencial em que as pessoas foram entrevistadas, identidade de gênero, tipo da principal atuação no MIF.

Análise documental

Foram analisados diversos documentos referentes ao MIF no Brasil, incluindo arquivos digitais e informações disponibilizadas em websites. Os documentos analisados incluíam a Política Nacional de Manejo Integrado do Fogo (Projeto de Lei No 11.276/2018); editais de processo seletivo para provimento de vagas de brigadista, chefe de esquadrão e chefe de brigada para atuação em prevenção e combate aos incêndios florestais do Prevfogo/Ibama e ICMBio; artigos acadêmicos e apresentações em eventos técnicos e acadêmicos; notícias; e relatos de mulheres brigadistas em boletins informativos nacionais e internacionais. Também foram analisados documentos relacionados com foco na governança e uso de recursos naturais Amazônia brasileira, como o relatório “Igualdade entre homens e mulheres em projetos de atividades produtivas sustentáveis apoiados pelo Fundo Amazônia/BNDES”^[9], dentre outros.



Apêndice 2. Roteiro para entrevista semiestruturada

Responsável: Ana L. V. Espada	Data: / /	Local:
BLOCO 1 – INTRODUÇÃO E ANUÊNCIA		
Objetivo da entrevista Levantar informações e percepções de diversos atores relacionados ao setor florestal brasileiro, particularmente da Amazônia, para elaboração de estudo e levantamento de indicadores sobre a participação e o empoderamento das mulheres no manejo integrado de fogo.		
Tempo requerido Estimado em 1h30.		
Participação Sua participação é voluntária e não há penalidade por não participar. Você não precisa responder a perguntas que não deseje. Acreditamos que não há riscos para você ao responder as perguntas da entrevista e não há benefícios diretos ou compensação para você.		
Confidencialidade A sua identidade e as informações que você fornecer são confidenciais, na medida prevista pela lei. Seu nome não será associado a nenhuma resposta e não será usado em nenhum documento público ou publicação, a menos que autorize previamente. Suas respostas serão apresentadas após sistematização e combinação com as respostas de outros respondentes. Possivelmente, citações diretas e paráfrases de sua entrevista podem ser usadas em relatórios, publicações e artigos científicos. Nós nos esforçaremos para manter sua identidade em sigilo. Se você concordar, sua entrevista será gravada em formato de vídeo e/ou áudio. O áudio será transcrito e, em seguida, arquivado de forma segura, apenas poucos representantes do USFS Equipe Brasil terão acesso a esses vídeos e áudios.		
Direito de encerrar a participação Você tem o direito de encerrar a sua participação na entrevista a qualquer momento sem quaisquer consequências.		

BLOCO 2 – DADOS GERAIS SOBRE O ENTREVISTADO E ORGANIZAÇÃO

1. Nome:	
2. Organização:	
3. Cargo:	4. Há quanto tempo trabalha na organização:
5. Contatos:	6. Território/Região que atua:
7. Atuação (brevemente o que a organização faz):	

BLOCO 3 – ATUAÇÃO E VISÃO GERAL

8. Visão geral sobre o trabalho que está fazendo explorando links com diversidade de gênero e cultural.

BLOCO 4 – ADAPTAÇÃO SWOT

*Explorar nas perguntas abaixo elementos implícitos da conversa:
INTERESSES; PODER DE INFLUÊNCIA E CAPACIDADE DE AÇÃO/VONTADE DE RESOLVER*

9. Quais são os desafios para incluir mulheres nas atividades (brigadas de incêndios, MIF)?

10. Quais são as três principais dificuldades/fragilidades do sistema [detalhar conforme atividade] (e.g., de brigadas Prevfogo/Ibama, ICMBio, voluntárias e comunitárias) na geografia em questão [mencionar bioma ou região] que potencializam esses desafios?

11. Quais são as oportunidades para incluir mulheres nas atividades?

12. Quais são os três principais facilitadores/pontos fortes do sistema que potencializam essas oportunidades?

13. Idealmente, quais seriam as organizações que deveriam e como deveriam atuar para potencializar essas oportunidades?

14. Quais são as ações de curto e longo prazo para aumentar o engajamento e a participação de mulheres jovens e adultas nas atividades [foco da entrevista]?

Anotações gerais [apontar agendas e ações conforme perfil do entrevistado].



© Pedro Paulo Xerente/ABIX

Apêndice 3.

Principais desafios e barreiras para a inclusão e o empoderamento de mulheres

Os principais desafios para a inclusão e o empoderamento de mulheres no cenário do MIF no Brasil envolvem estrutura institucional e organizacional. É consenso entre as pessoas entrevistadas de que a maior inclusão de mulheres deve vir acompanhada de mudanças que acolhem essas pessoas, evitando: 1) sobrecarregar essas mulheres e 2) criar ambientes de disputa entre homens e mulheres. E as principais barreiras identificadas incluem normas de gênero. Parte das barreiras a serem vencidas pelas mulheres e sociedade vão além do contexto do MIF.

Resumo dos principais desafios e barreiras identificados para a inclusão e o empoderamento de mulheres no cenário do manejo integrado do fogo no Brasil.



Principais desafios

- Falta de estratégias e políticas internas de diversidade, inclusão e equidade de gênero:
 - Falta de planos de incentivo para a inclusão e participação de mulheres.
 - Falta de diálogo e reflexão sobre o tema com todas as pessoas necessárias; incluindo pessoas dos núcleos e coordenações federais, supervisões estaduais e chefias locais.
 - Falta de entendimento comum entre agências públicas e demais atores sobre a necessidade de cotas para mulheres e testes diferenciados nos editais de contratações de brigadas.
- Menor participação de mulheres em capacitações e ocupam menos cargos de liderança.
- Falta de recursos para incentivar e manter iniciativas que envolvem inclusão das mulheres:
 - Por exemplo, equipar brigadas voluntárias e/ou comunitárias formadas por coletivos de mulheres.
 - Fornecer estrutura de atenção mínima para brigada voluntária e/ou comunitária, como EPIs e seguro de vida.
- Falta de parcerias público-privadas para atender apoio técnico e financeiro às brigadas.



Principais barreiras

- Normas de gênero e divisão sexual do trabalho:
 - Mulheres enfrentam discursos de desestímulo, descrédito e julgamento, vindos de homens e mulheres, tanto da família quanto de colegas de trabalho.
 - Mulheres passam pelos mesmos processos de seleção que os homens, mas mesmo assim são, na maioria dos casos, designadas em funções que não necessariamente desejam estar, como cozinha e administrativo.
 - Mulheres são colocadas em funções menos valorizadas nas brigadas, como rastelo – que é a última ferramenta no combate ao fogo e considerada a de mais fácil manuseio e, por isso, menos valorizada.
 - Mulheres que não possuem redes de apoio para cuidados da casa e familiares (crianças, idosos) participam menos de formação, capacitação e processos seletivos.
- Mulheres se intimidam e muitas não aplicam para os editais de contratação de brigadas por terem poucas certezas de competitividade e por serem contratos temporários. O fato de ser um contrato temporário também é uma barreira para os homens. A mulher, entretanto, pode ficar em uma situação mais vulnerável quando não possui rede de apoio, em que ela sempre vai buscar mais estabilidade, melhores rendimentos ou contratos mais longos, por ter uma família para prover, diferente de um homem sem filhos ou uma família que dependem diretamente dele.
- Existem mais homens nas funções de comando, o que também influencia a percepção de que 'boas' lideranças no manejo do fogo devem ser figuras masculinas.

Apêndice 4.

Nota explicativa sobre a estrutura de seleção das brigadas Prevfogo/Ibama e ICMBio



Prevfogo

A coordenação nacional sediada em Brasília tem, em sua maioria, servidores efetivos do Ibama que passaram por concurso público do governo federal. Nos períodos de seca, quando incêndios florestais são mais comuns e intensos, supervisores baseados em todo o país são designados para supervisionar as brigadas contratadas nos estados de sua lotação. Também são contratados supervisores federais baseados em Brasília para apoiar a coordenação nacional nas atividades de Manejo Integrado do Fogo – MIF, por todo o país. Na hierarquia, acima desses supervisores estão as coordenações estaduais do Prevfogo/Ibama, que também são servidores efetivos do Ibama e, abaixo dos supervisores estaduais estão chefes de brigadas, chefes de esquadrão e brigadistas. Tanto os supervisores estaduais e federais, quanto chefes de brigada, chefes de esquadrão e brigadistas, são servidores públicos temporários, contratados durante seis meses, nos períodos mais críticos de cada região.

São cinco tipos de brigadas:

1. Pronto emprego (atuação em todo território nacional);
2. Especializadas (atuação em uma região específica, especializados por tipo de bioma);
3. Indígenas (atuação em Terras Indígenas onde são lotados);
4. De assentamentos rurais federais (atuação em Projetos de Assentamentos onde são lotados) e
5. Quilombolas (atuação em Territórios Quilombolas onde são lotados)

O processo seletivo no Ibama começa com lançamento de edital, inscrição de pessoas interessadas, aplicação de TAF e THUFA, sendo que esses testes são eliminatórios e classificatórios. A pessoa que não passa nesses testes ou fica em uma classificação fora do número de vagas para o curso, não faz o curso de formação de brigadista.

Aquelas pessoas que fazem o curso são avaliadas e, ao final do curso, classificadas a partir da avaliação. O número de vagas disponíveis para brigadista é ocupado de acordo com a classificação até o número de vagas para brigadista ser completado.

A informação sobre inscritos iniciais, participantes dos cursos e selecionados para os cargos consta em planilhas do Prevfogo/Ibama. Como as seleções são feitas de forma descentralizada, ou seja, na sede e nos estados, essas planilhas ficam sob guarda de cada local de seleção. Não há centralização das informações.

O Prevfogo/Ibama está desenvolvendo o Sistema Nacional de Informações sobre Fogo - Sisfogo - dentro do qual haverá um módulo para cadastro de todo o processo seletivo de brigadas. Quando estiver implementado, as informações de número de mulheres e homens inscritos, número de aprovados/as ou não no TAF/THUFA e número de selecionados/selecionadas para os cargos do Programa de Brigadas Federais do Prevfogo/Ibama, estarão disponíveis e de fácil acesso.

São seis meses de contrato; no ano seguinte, no próximo período de estiagem/emergência, a brigada é contratada mais uma vez. Então é feito novamente todo o processo de seleção para contratar brigadistas. A pessoa pode se candidatar e ser selecionada todo ano, recorrente ou não. No período da Pandemia de Covid-19, foi aplicada a contratação direta por análise curricular, método que pode ser incorporado no período pós-pandemia, em situações específicas onde se avalia que a contratação direta irá atender melhor aos objetivos do Centro. Entretanto, é importante salientar que o Prevfogo/Ibama opta na maioria dos casos por fazer um processo seletivo completo, com aplicação de TAF/THUFA, seguido de curso de formação de brigada.

ICMBio

Foram identificadas 103 UCs federais com brigada de incêndio^[17]. Estas, por sua vez, são formadas por mínimo de 6 pessoas. Algumas possuem especialização e atendem estados diferentes de onde estão alocadas e, mais recentemente, o ICMBio formou uma brigada nacional especializada baseada em Brasília para atuar em qualquer UC, conforme a necessidade e grau de especialidade que o combate do incêndio requer. O ICMBio tem as duas formas de contratação, 6 meses (semelhante ao Prevfogo/Ibama) e de 2 anos, porém ambas as formas têm o tempo de espera de 2 anos para um novo contrato.

Nos anos anteriores a 2020, os processos seletivos foram realizados em duas etapas presenciais. A primeira, eliminatória e classificatória para o número de vagas, com testes de aptidão física e de habilidade e uso de ferramentas agrícolas. A segunda etapa, por meio de curso teórico-prático de 40 horas com presença integral e nota de aprovação. Com a pandemia de COVID-19, a metodologia de seleção foi alterada e não foram adotados os testes e o curso presencial. A seleção ocorreu por análise de currículo das pessoas candidatas, segundo os critérios estabelecidos nos Editais.

ANEXOS

ANEXO 1.

Principais conceitos e definições envolvidos na temática equidade de gênero.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo, que tenha o efeito ou o objetivo de anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, independentemente de seu estado civil, em uma base de igualdade entre homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou qualquer outro.
EMPODERAMENTO	O termo empoderar se tornou uma palavra-chave para contribuir para o avanço social em busca da igualdade entre homens e mulheres. O empoderamento significa que as pessoas - tanto mulheres quanto homens - podem assumir o controle sobre suas vidas: definir suas próprias agendas, ganhar habilidades (ou ter suas próprias habilidades e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a autossuficiência. Se trata de um processo e de um resultado.
EQUIDADE DE GÊNERO	A equidade de gênero significa que mulheres e homens são tratados de forma justa de acordo com suas respectivas necessidades. Isto pode incluir tratamento igual ou tratamento que seja diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento, um objetivo de equidade de gênero muitas vezes requer medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres.
FEMINISMO	Busca por direitos iguais para as mulheres na sociedade. Ideologia que defende a igualdade, em todos os aspectos (social, político, econômico), entre homens e mulheres.

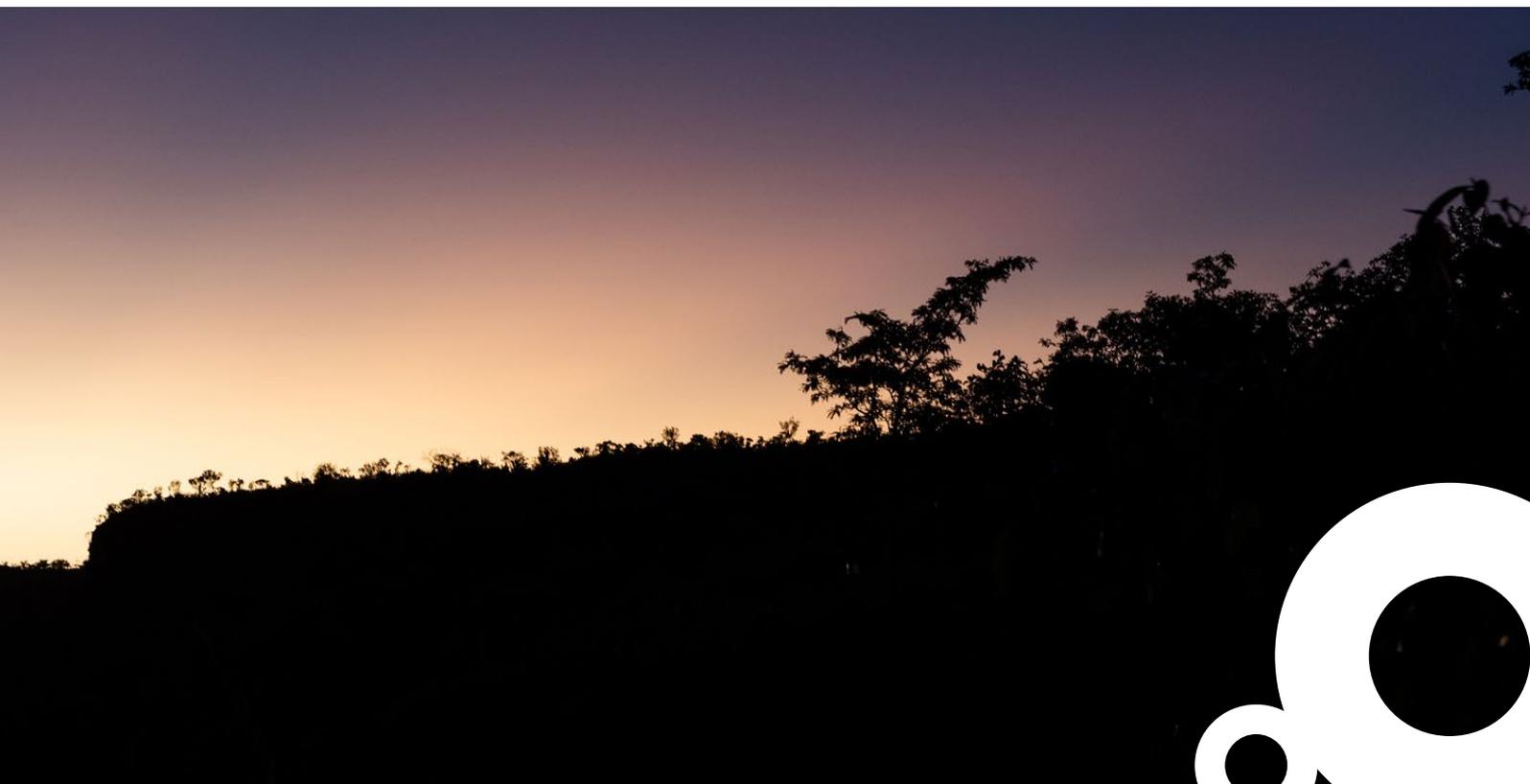
GÊNERO	Refere-se à gama de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos em uma base diferencial. Considerando que o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida que é aprendida, se transforma ao longo do tempo e varia muito dentro e entre culturas. O gênero é relacional e se refere não apenas a mulheres ou homens, mas à relação entre eles.
IGUALDADE DE GÊNERO	A discussão acadêmica sobre “igualdade” parte da ideia de que ao tratar de igualdade, estamos colocando foco nas diferenças e, por isso, partimos dos direitos masculinos para entendermos o que falta às mulheres. Em contraste, no conceito de “equidade” há a premissa de respeito às diferenças. O termo igualdade é a narrativa que é mais massificada (usada pela ONU etc.), mas o USFS e os programas FOGO e Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil usam o conceito de equidade. Entendemos que equidade inclui igualdade.
MACHISMO	Opiniões e atitudes que defendem a supremacia masculina e recusam a ideia de igualdade dos direitos entre homens e mulheres. Cultura e práticas que negam a mulher como sujeito na sociedade.
SEXISMO	Discriminação das pessoas em razão do sexo. Embora o termo seja utilizado para se referir à discriminação contra ambos os sexos, as práticas sexistas afetam principalmente as mulheres.
SEXO	Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características geralmente diferenciam humanos como femininos e masculinos.
VIÉS INCONSCIENTE	São preconceitos velados que fazem com que as pessoas tomem determinadas decisões que aprofundam desigualdades e reproduzem estereótipos. São heranças sociais e ideias infundadas, como associar mulheres a trabalhos domésticos e negros a funções que exijam muita força física.

Fontes: [2, 9, 18].

REFERÊNCIAS

- [1] Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Estatísticas de Gênero. *Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica*, 2018, p. 13.
- [2] Yoshioka MH. *Panorama de Gênero do Setor Florestal*. 1. ed. Curitiba, PR: Rede Mulher Florestal, 2019.
- [3] Ryan M. *To advance equality for women, use the evidence*. World view. *Nature* 2022; 604: 1.
- [4] Solis I, Vera J, Aguado RC, et al. *Diagnóstico de Manejo do Fogo no Brasil*. Brasília, Brasil, 2021.
- [5] Garduño Mendoza E, Landa Perea R, Vera J. As Conquistas, os Desafios e as Experiências das Mulheres Mexicanas no Manejo do Fogo. *Biodiversidade Brasileira - BioBrasil* 2021; 11: 53–60.
- [6] United Nations Environment Programme. *Spreading Like Wildfire – The Rising Threat of Extraordinary Landscape Fires*. Nairobi, 2022. Epub ahead of print 2022. DOI: 10.1038/news000413-8.
- [7] Steil L, Machado L. Editorial - 7th International Wildland Fire Conference. *Biodiversidade Brasileira - BioBrasil* 2021; 11: 3–5.
- [8] Fundação Solidaridad. Mulheres & Agricultura: Igualdade de gênero nas cadeias produtivas. *Programa radiofônico Mulheres & Agricultura* 2021; <https://www.youtube.com/watch?v=uXgxlNM1UEo&t=1s>.
- [9] Pons EG, Mello D, Budi J. *Igualdade entre homens e mulheres em projetos de atividades produtivas sustentáveis apoiados pelo Fundo Amazônia/BNDES* 2019; Rio de Janeiro, RJ, <http://www.fundoamazonia.gov.br/export/sites/default/pt/.galleries/documentos/biblioteca/GIZ-Estudo-genero.pdf>.

- [10] NEAD. *Coletânea sobre estudos rurais e gênero: Prêmio Margarida Alves*. 4a ed. Brasília, DF, Brasil: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2015.
- [11] Fortes, M, Marson R, Martinez E. *Comparação de desempenho físico entre homens e mulheres: Revisão de literatura*. Revista Mineira de Educação Física, 23(2), 54–69. <https://periodicos.ufv.br/revminef/article/view/9964>
- [12] Yin RK. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 4th ed. Porto Alegre, RS, Brasil: Bookman, 2010.
- [13] Carneiro C. O estudo de casos múltiplos: estratégia de pesquisa em psicanálise e educação. *Psicologia USP* 2018; 29: 314–321.
- [14] Moreira H, Caleffe L. *Metodologia da Pesquisa para o Professor Pesquisador*. 1st ed. Rio de Janeiro, RJ: Lamparina, 2008.
- [15] Batista EC, Matos LAL de, Nascimento AB. A Entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada* 2017; 11: 23–28.
- [16] Leech NL, Onwuegbuzie AJ. Qualitative data analysis: A compendium of techniques and a framework for selection for school psychology research and beyond. *School Psychology Quarterly* 2008; 23: 587–604.
- [17] ICMBio. Unidades de Conservação federais com Brigada de Incêndio. *Serviços*, 2022; <https://www.icmbio.gov.br/portal/atendimentoaocidadao/comissao-de-etica/info/51-menu-servicos/1828-unidades-de-conservacao-com-brigada-de-incendio>.
- [18] FAO. *Women in agriculture: Closing the gender gap for development*. Rome, Italy: FAO, Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2011; <https://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>.



Sistematização das respostas aos questionários sobre motivações e desafios para participação em eventos promovidos no âmbito do Programa de Manejo Florestal e Prevenção de Fogo no Brasil



17 questionários on-line aplicados prévia e posteriormente a **9** eventos virtuais distintos



Período do levantamento: **29 Nov 2021** a **21 Abr 2022**



Eventos foram sobre temas de **prevenção e combate de incêndios florestais**, incluindo cursos, treinamento e cursos de **lideranças no manejo integrado do fogo** e eventos científicos relacionados ao **manejo integrado do fogo**



216 respostas aos questionários pré-evento



82 respostas aos questionários pós-evento



Taxa de respostas ao questionário pós-evento: **38%**

Perfil de respondentes



PRÉ-EVENTO

Tipo de Resposta	Número de respostas		
	Mulheres	Homens	Pessoa Não-binária
Cumprir metas e alcançar novas posições	41	36	1
Aprender algo novo	33	28	1
Compartilhar conhecimento	26	16	1
Outros	31	24	-

Número de respostas: 238 (múltipla escolha); n = 216

Principais MOTIVAÇÕES para participar do evento

PÓS-EVENTO

Tipo de Resposta	Número de respostas	
	Mulheres	Homens
Aprender algo novo	38	31
Compartilhar conhecimento	20	21
Obter certificado e melhorar condições de trabalho	20	12
Outros	22	25

Número de respostas: 189 (múltipla escolha); n = 82

PRÉ-EVENTO

Tipo de Resposta	Número de respostas		
	Mulheres	Homens	Pessoa Não-binária
Tempo de dedicação e horário do evento	60	32	-
Nenhuma dificuldade	56	45	-
Cuidar das tarefas domésticas e familiares	22	8	-
Outros	33	18	1

Número de respostas: 273 (múltipla escolha); n = 216

Principais DIFICULDADES para participar do evento

PÓS-EVENTO

Tipo de Resposta	Número de respostas	
	Mulheres	Homens
Nenhum	20	20
Tempo de dedicação e horário do evento	20	14
Cuidar das tarefas domésticas e familiares	9	3
Outros	8	3

Número de respostas: 97 (múltipla escolha); n = 82

PRINCIPAIS MENSAGENS



Desagregar perguntas relacionadas a identidade de gênero

Por exemplo, incluir: feminino, masculino, não-binário, mulher transgênero, homem transgênero etc. ao invés de apenas colocar 'Outros'.



Criar intencionalidade para inclusão mulheres em eventos

As estratégias incluem formação continuada, em que as mulheres recebem mais de um tipo ou tema de capacitação, e capacitações sucessórias que permitem as pessoas avançar em trilhas de aprendizagem e desenvolver perfis profissionais e de liderança.



Compreender as dificuldades distintas entre participantes

Independente da identidade de gênero, as principais motivações foram aprimoramento no âmbito individual e institucional. Entretanto, Mulheres tiveram mais dificuldades com tempo de dedicação, horário do evento e cuidados com tarefas domésticas.

AÇÕES PARA LIDAR COM ALGUMAS DAS DIFICULDADES



Definir com participantes os melhores dias da semana e horários dos eventos



Oferecer mais de um evento do mesmo tipo em dias da semana e/ou horários alternados



USAID
DO POVO DOS ESTADOS UNIDOS

