



Mulheres e a gestão de unidades de conservação

Amanda Goedert Duarte¹

 <https://orcid.org/0009-0002-2426-3502>

Graziela Dias Blanco^{1*}

 <https://orcid.org/0000-0003-2458-957X>

* Contato principal

Michel Tadeu R. N. de Omena¹

 <https://orcid.org/0000-0001-9475-2294>

Sofia Zank¹

 <https://orcid.org/0000-0003-0779-423X>

Mônia Laura Faria Fernandes²

 <https://orcid.org/0009-0002-1266-4675>

Natalia Hanazaki¹

 <https://orcid.org/0000-0002-7876-6044>

¹ Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Brasil. <amandagoedertd.3@gmail.com., graziblanco@gmail.com, michel.omena@gmail.com, sofiazank@gmail.com, hanazaki@gmail.com>.

² Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade/ICMBio, Brasil. <monia.fernandes@icmbio.gov.br>.

Recebido em 28/07/2023 – Aceito em 05/03/2024

Como citar:

Goedert Duarte A, Blanco GD, Omena MTRN, Zank S, Faria Fernandes ML, Hanazaki N. Mulheres e a gestão de unidades de conservação. *Biodivers. Bras.* [Internet]. 2024; 14(1): 152-163. doi: 10.37002/biodiversidadebrasileira.v14i1.2470

Palavras-chave: Etnoecologia; serviço público ambiental; conservação; feminismo.

RESUMO – A equidade de gênero é um fator central para alcançarmos o desenvolvimento sustentável. Entretanto as mulheres continuam sendo minoria nas áreas de gestão ambiental. Diante dessa situação, propõe-se discutir como está o cenário atual de inserção das mulheres nas áreas de unidades de conservação no Brasil. Para isso, foram realizadas 140 entrevistas através de questionário online, direcionado às gestoras do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. No questionário havia perguntas sobre as relações de gênero no ambiente de trabalho e as suas possíveis implicações na vida profissional, pessoal e para a conservação da biodiversidade. Entre as entrevistadas, 77% citaram já terem sofrido algum tipo de discriminação relacionada ao gênero durante o seu trabalho, e a situação mais vivenciada é a de Mansplaining. A falta de acesso e de espaço para a atuação das mulheres na gestão de unidades de conservação gera assimetrias de gênero. Tais assimetrias podem gerar impactos diretos e negativos na conservação da biodiversidade. Esses resultados indicam que ainda se deve avançar na inserção das mulheres, para termos resultados mais efetivos de conservação.



Women and the management of conservation units

Keywords: Ethnoecology; public environmental service; conservation; feminism.

ABSTRACT – Gender equity is a central factor in achieving sustainable development. Entertaining women continue to be a minority in the areas of environmental management. Given this situation, it is proposed to discuss the current scenario of insertion of women in areas of Conservation Units in Brazil. To this end, 140 interviews were carried out through an online questionnaire, aimed at the managers of the Chico Mendes Institute for Biodiversity Conservation. In which there were questions about gender relations in the workplace and their possible implications for professional and personal life and for biodiversity conservation. Among those interviewed, 77% mentioned having already suffered some type of discrimination related to gender during their work, and the most experienced situation is Mansplaining. The lack of access and space for women to act in the management of conservation units generates gender asymmetries. These asymmetries can generate direct and negative impacts on biodiversity conservation. These results indicate that progress must still be made in the inclusion of women, in order to have more effective conservation results.

Las mujeres y la gestión de las Unidades de Conservación

Palabras clave: Etnoecología; servicio público ambiental; conservación; feminismo.

RESUMEN – La equidad de género es un factor central para lograr el desarrollo sostenible. Las mujeres entretenidas siguen siendo una minoría en las áreas de gestión ambiental. Ante esta situación, se propone discutir el escenario actual de inserción de mujeres en áreas de Unidades de Conservación en Brasil. Para ello, se realizaron 140 entrevistas a través de un cuestionario en línea, dirigido a los directivos del Instituto Chico Mendes para la Conservación de la Biodiversidad. En el que se cuestionaron las relaciones de género en el ámbito laboral y sus posibles implicaciones para la vida profesional y personal y para la conservación de la biodiversidad. Entre los entrevistados, el 77% mencionó haber sufrido ya algún tipo de discriminación relacionada con el género durante su trabajo, y la situación más vivida es el Mansplaining. La falta de acceso y espacio para que las mujeres actúen en la gestión de las unidades de conservación genera asimetrías de género. Estas asimetrías pueden generar impactos directos y negativos en la conservación de la biodiversidad. Estos resultados indican que aún se debe avanzar en la inclusión de las mujeres, para tener resultados de conservación más efectivos.

Introdução

A desigualdade de gênero é uma realidade presente em diversos setores das sociedades eurocêntricas, sendo intensificada em locais onde essa diferença está enraizada nos conceitos e práticas culturais de opressão e com ausência de políticas inclusivas[1]. De acordo com relatórios internacionais, na grande maioria dos países, a equidade de gênero ainda está longe de ser alcançada, e essas assimetrias têm efeitos negativos na economia, direitos humanos, na sustentabilidade e na conservação da biodiversidade de países como, por exemplo, Bolívia, e Equador[2][3].

Nas últimas décadas, o feminismo tem oferecido discussões críticas sobre a forma de organização da nossa sociedade[4]. Trazendo uma nova perspectiva para as pesquisas e também para a prática de conservação, principalmente pelo aumento da presença feminina em diferentes espaços[5]. Dessa forma, pode-se citar algumas mulheres que trouxeram contribuições marcantes para a ciência, como por exemplo, Rachel Carlson (1907-1964) que, através da publicação do livro *Primavera Silenciosa*, inspirou o ambientalismo moderno, e Jane Goodall (1934-presente), cujo trabalho de pesquisa com chimpanzés trouxe uma outra visão da humanidade e da forma de se fazer pesquisa[6]. Contudo, ainda

assim, cabe a reflexão de que muitas mulheres (e homens) da área da conservação possuem poucos modelos femininos para se inspirar, sendo esse um reflexo da estrutura sexista que vem por muitos séculos orientando as sociedades eurocênticas[7].

No atual cenário, além de as mulheres terem menos espaço nos debates relacionados à conservação da biodiversidade, elas também são as mais afetadas por ambientes pouco conservados, com recursos escassos e com insegurança alimentar[8]. Nesse contexto, acordos e encontros internacionais têm destacado a importância e urgência da equidade de gênero para a conservação e sustentabilidade, como a Convenção sobre Diversidade Biológica de 1992[9]. Mais recentemente, na COP 15 (2022), por meio das metas 22 e 23, que debateram a importância da equidade de gênero na participação em tomadas de decisão relacionadas à biodiversidade, como um ponto central para a conservação e sustentabilidade[10].

Nesse contexto, por mais que acordos e metas nacionais e internacionais tenham incentivado para que as mulheres estejam gradativamente ocupando mais espaços na área de conservação e de tomada de decisão, elas ainda passam por muitos desafios e discriminações que afetam a sua atuação profissional[11]. Situações de assimetria de gênero podem demonstrar o reflexo de uma sociedade opressora, que prioriza e privilegia a figura masculina[12]. As situações são diversas, e podem ir desde violência sexual até agressões físicas e morais, desvalorização do trabalho e ações de desrespeito, gerando diversos impactos negativos na saúde física e psicológica das mulheres[11].

Entre as agressões morais e de desrespeito, as mais vivenciadas pelas mulheres são: *Manterrupting*, que acontece quando um homem interrompe a fala de uma mulher, sem que ela possa concluir sua ideia; *Mansplaining*, que ocorre quando um homem explica algo para a mulher que ela já sabe; *Bropropriating*, que acontece quando um homem se apropria da ideia de uma mulher; e *Gaslighting*, em que o homem tortura psicologicamente a mulher, fazendo com que ela duvide da sua própria inteligência e sanidade mental[13]. A identificação e nomeação dessas agressões morais em diferentes espaços vêm sendo discutidas como um importante passo no estabelecimento de relações mais equânimes e de respeito entre os gêneros[13]. Essa situação também se reflete na área da conservação da biodiversidade, assim como nas ciências em geral, em que uma

menor representatividade das mulheres pode ser um entrave para a conservação [14].

O debate sobre igualdade de gênero em espaços que tratam sobre meio ambiente está crescente e as discussões podem levar a reflexões sobre até que ponto essa falta de representatividade pode estar impactando a conservação da biodiversidade, como, por exemplo, nas ações de gestão das unidades de conservação (UCs). Diante dessa situação, tem-se dois objetivos principais: analisar o cenário atual de inserção e atuação das mulheres como profissionais na gestão das unidades de conservação federais brasileiras; e investigar situações de assimetrias e discriminação de gênero relatadas e/ou vivenciadas por gestoras em sua atuação profissional. A partir desses objetivos, pretende-se contextualizar o papel da mulher no serviço público relacionado à gestão das UCs federais brasileiras e analisar, a partir da perspectiva destas, os possíveis reflexos da assimetria de gênero para a conservação da biodiversidade.

Metodologia

Cenário de estudo

O estabelecimento de UCs é uma importante estratégia para a conservação da natureza em âmbito mundial. As UCs são espaços territoriais e seus recursos ambientais, incluindo as águas jurisdicionais, com características naturais relevantes, legalmente instituídos pelo Poder Público. Tendo como objetivos de conservação e limites definidos, sob regime especial de administração, ao qual se aplicam garantias adequadas de proteção. No Brasil, a responsabilidade pela administração e gestão das UCs federais e de 14 centros de pesquisa e conservação é do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio). O ICMBio possui como estrutura administrativa cinco gerências regionais que dividem o território brasileiro, além da sede da instituição em Brasília, DF.

O único público desta pesquisa foram mulheres que trabalham na gestão de UCs federais. Sendo consideradas desde servidoras efetivas, ocupantes de cargos de confiança, até funcionárias terceirizadas, que trabalham nas distintas estruturas administrativas do órgão, chamadas aqui de gestoras ambientais. As servidoras e efetivas/permanentes são as analistas e técnicas ambientais e analistas e técnicas administrativas. Há ainda as servidoras de outros órgãos públicos que ocupam cargos de confiança e

profissionais extra-quadro/não permanentes, como aquelas contratadas especificamente para cargos de chefia ou serviços terceirizados.

Autorizações e questionário

Para a realização do presente trabalho o primeiro passo foi à obtenção das devidas autorizações de acesso ao conhecimento e saberes. Para isso, encaminhamos o projeto e o termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no período de 08/2021 até 09/2021 (Protocolo de autorização: 49986821.7.0000.0121). Com a obtenção da autorização do Comitê de Ética, encaminhamos o TCLE para cada entrevistada, antes da realização dos questionários e cada uma delas assinou o termo.

Questionário

Os questionários foram elaborados por meio da Plataforma *Google*. Obtivemos os endereços eletrônicos (e-mail) das/os servidoras/es e gestoras/es do ICMBio. Esses contatos foram enviados pelo próprio ICMBio. Com a lista de contatos, realizamos a primeira triagem por gênero, por meio da própria auto identificação das gestoras como mulheres. Encaminhamos os questionários para 600 gestoras através dos e-mails, destes 600, 578 estavam válidos. O questionário ficou ativo de setembro de 2021 até outubro de 2021. Após 15 dias do primeiro envio, reenviamos o questionário para as gestoras e deixamos aberto por 30 dias. Importante destacar que este estudo foi planejado durante o período de isolamento social devido à pandemia da COVID-19 e, por isso, não previa a coleta de dados presencial, seja através de observações etnográficas ou discussões em grupos focais ou outros métodos presenciais.

As perguntas seguiram o modelo proposto por [15], na qual utilizamos perguntas abertas e perguntas fechadas de múltipla escolha (o questionário completo pode ser acessado no Material Suplementar do artigo). As perguntas abertas tinham como principal objetivo compreender sobre as vivências relacionadas à discriminação de gênero das gestoras ambientais no ambiente de trabalho. Algumas das perguntas realizadas foram: *Você já se sentiu discriminada no seu local de trabalho por ser mulher?*; *Você já sofreu Manterrupting, Mansplaining, Bropropriating ou Gaslighting no seu local de trabalho?*;

Você já deixou de realizar alguma atividade no seu trabalho por ser mulher? O que e por quê?; *Você já se sentiu insegura por ser mulher no seu local de trabalho?* *Você já sentiu dificuldade em exercer sua função dentro do órgão ambiental devido ao machismo?* Se sim, *you acredita que essas assimetrias poderiam dificultar a gestão da conservação da biodiversidade e por quê?*

Ao todo o questionário continha 25 perguntas semi-estruturadas, ou seja, perguntas fechadas de múltipla escolha e abertas. Para a escolha dessas perguntas, utilizamos como base os trabalhos realizados por [9][11][1][12].

Análise de dados

As respostas foram analisadas através de estatística descritiva. No caso das respostas abertas, as informações foram categorizadas através de técnicas de análise de conteúdo e também foi realizada uma análise mais qualitativa das mesmas[15].

Resultados e Discussão

Perfil das gestoras

Das 578 mulheres que atuam como profissionais na gestão de UCs brasileiras, 140 (24,2%) responderam o questionário. Atualmente as UCs do Brasil contam com 1464 profissionais efetivos e mais 3 mil agentes temporários[16]. Nesse cenário, o contato das 578 mulheres representam aproximadamente 13% desses profissionais. Os dados mundiais de representatividade de mulheres no setor ambiental têm demonstrado este mesmo padrão de desequilíbrio na representatividade de gênero. Em 2020, por meio de uma revisão global de 193 países, foi observado que apenas 15% dos cargos de chefia, vinculados ao setor ambiental, eram ocupados por mulheres[17]. Diante do exposto, é possível observar uma grande disparidade na representação de mulheres no setor ambiental, no Brasil e no mundo. Ao mesmo tempo, de acordo com os dados levantados no presente trabalho, foi observado um aumento gradual da representatividade de gestoras mulheres atuando em UCs. De acordo com as respostas, 36,1% das gestoras trabalham entre 11 e 15 anos em/com UCs, 32,9% trabalham até 10 anos, e as demais (31%) atuam a mais de 16 anos. O que indica que nos últimos 15 anos houve um aumento na representatividade de mulheres em UCs.

Em relação aos dados sociodemográficos das profissionais das UCs, a maior parte das mulheres (42,5%) tem idade entre 41 e 51 anos, seguida daquelas que têm entre 26 e 40 anos (38,7%) (Figura 1). São, na sua maioria, casadas ou estão em uma união estável (58,7%), sendo que 34% não tem filhos/as, 47% tem 1 ou 2 filhos/as, e 6% tem 3 ou mais filhos (Figura 1). Entre as mulheres que citaram terem 1 ou mais filhos e que exerceram algum cargo de chefia, todas relataram algum tipo de desafio para conciliar a maternidade com posições de liderança. [18] destacam os seguintes desafios enfrentados por mulheres mães em cargos de liderança na conservação: adaptar horários, reduzir viagens, trabalhar meio período e até mesmo mudar de emprego. Esses dados evidenciam como a criação de filhos ainda recai em grande peso sobre as mulheres, e a falta de debate e inclusão sobre o tema sobrecarrega e dificulta o trabalho das mulheres que são mães.

Em relação aos cargos de chefia, 63% já ocuparam ou ocupam algum cargo de chefia, entretanto, destas, 58,7% não ocupava nenhum cargo de chefia no momento da pesquisa. O tempo

de ocupação de um cargo de chefia para 54% foi de até 10 anos, 9% por mais de 11 anos e 37% nunca ocupou um cargo de chefia (Figura 1). [19] discutiram que a promoção de mulheres para cargos de liderança ocorre em menor frequência em comparação com os homens. Os autores destacam que isso se deve a uma visão preconceituosa de que as mulheres seriam menos aptas para os cargos de liderança[19]. Por mais que as mulheres venham cada vez mais ocupando esses cargos no âmbito da conservação, essas posições ainda trazem muitos desafios às mulheres. Diversos são os desafios enfrentados por mulheres, que limitavam sua liderança no âmbito da conservação, como, por exemplo, desvalorização da competência de liderança dessas mulheres, privação de oportunidades de participação nas tomadas de decisão, assédio, entre outros[19]. Esse mesmo padrão foi observado em uma pesquisa global realizada com profissionais que atuam em diferentes setores ambientais, destacando que as mulheres enfrentam preconceitos em toda a ciência, conservação e pesquisa[20]. Assim, diante do exposto observa-se a dificuldade que as mulheres ainda têm para chegar e se manterem em cargos de chefia dentro do setor ambiental.

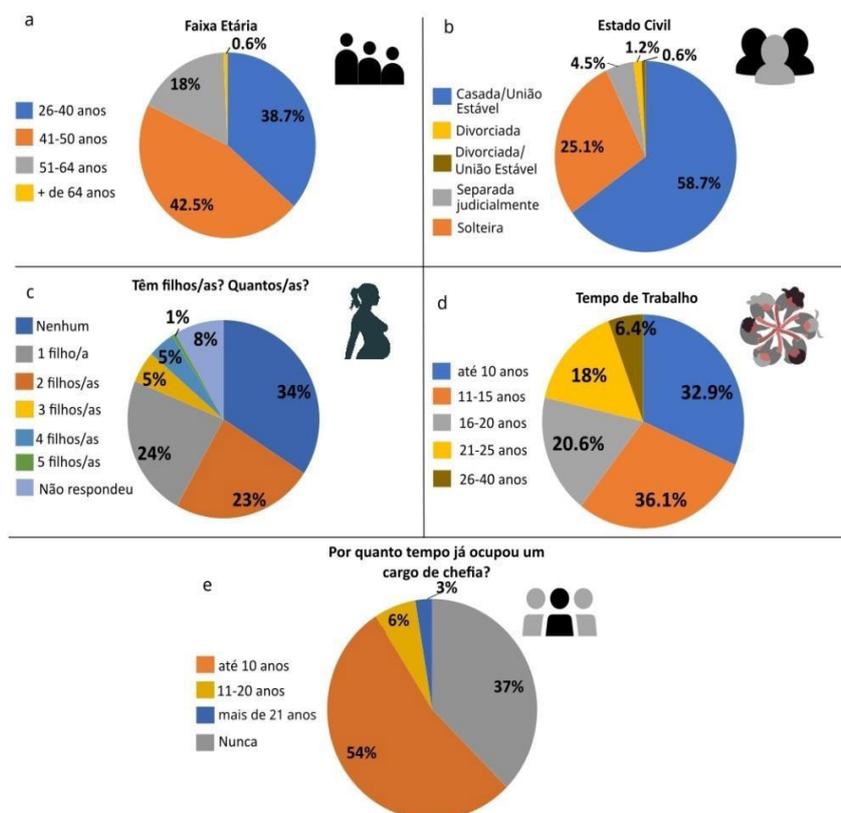


Figura 1 – Perfil etário, civil e histórico de atuação em cargos de chefia das gestoras ambientais. Legenda: (a) resumo da faixa etária das gestoras; (b) estado civil das gestoras; (c) número de filhos/as das gestoras; (d) tempo de trabalho na Instituição; (e) tempo que as gestoras ocuparam algum cargo de chefia. Fonte: Autoras.

Em relação à formação profissional, as gestoras apresentaram uma ampla diversidade de formações (ao todo foram citadas 29 formações diferentes), sendo que a maioria (45,3%) possui graduação em ciências biológicas, 10,7% em engenharia florestal e 5% tem mais de uma graduação. Além disso, 91% têm ou estão desenvolvendo alguma pós-graduação (Figura 2). No Brasil, segundo o IBGE, 12,5% das mulheres com mais de 25 anos de idade possuem nível superior completo comparado à 9,95% dos homens[21]. Na área da pesquisa observou-se um aumento no número de mulheres pesquisadoras da área ambiental, sendo que no período de 2011 a 2015, a proporção de pesquisadores de acordo com o gênero no Brasil era uma das mais equitativas do mundo (49% mulheres e 51% homens)[22]. Mas, essas proporções não refletem na presença de mulheres nas chefias. Em Minas Gerais o quadro de gerentes mulheres nas UCs aumentou nos últimos dez anos, entretanto as mulheres ainda representam apenas 31,1% desses cargos[23]. Ou seja, ainda que as mulheres sejam maioria, tanto na formação como em números totais, esses valores ainda não se

refletem na ocupação de cargos de decisão no setor ambiental.

Aliada a essa situação, ainda que, além das diversas formações, as mulheres apresentassem especializações e pós-graduação, e atuações de mais de 10 anos na área, os valores não mudam (Figura 2). O mesmo foi observado por [24], a qual conclui que apenas 27% dos cargos de liderança em empresas de diversos setores são ocupados por mulheres. Segundo o IBGE[21], 39,1% dos cargos de liderança em empresas ou em órgãos do governo são ocupados por mulheres. Assim como, nos espaços de discussão sobre meio ambiente, que vêm debatendo nas últimas décadas a equidade de gênero, porém as assimetrias ainda perduram[25]. Por exemplo, segundo [26], apesar da melhora no cenário dos últimos anos, as mulheres da ciência do clima ainda não conseguem exercer o seu trabalho de forma plena, precisando se impor e lutar para serem ouvidas. Dessa forma constata-se que não é por falta de conhecimento, experiência ou formação que as mulheres não conseguem alcançar os cargos de chefia no setor ambiental e em tantos outros.

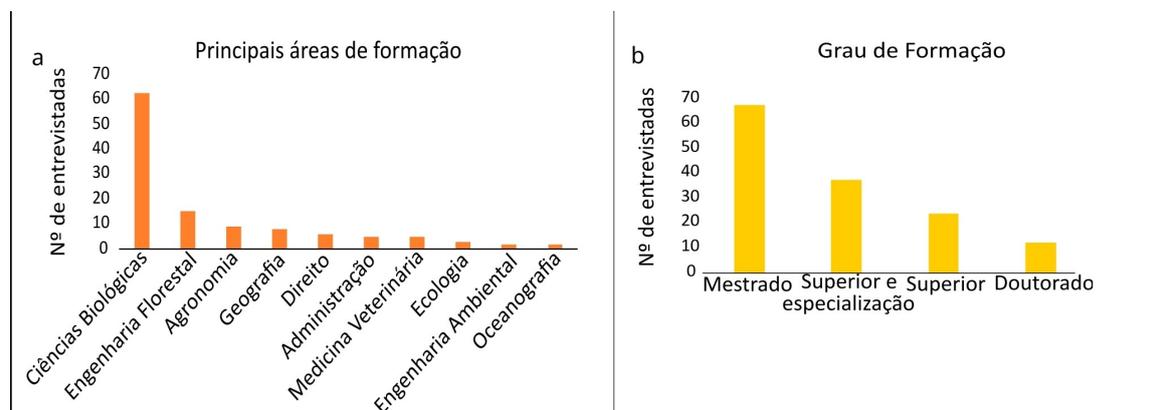


Figura 2 – Perfil da formação profissional e regiões de atuação das gestoras. Legenda: (a) principais áreas de formação profissional das gestoras; e (b) principais área de pós-graduações das gestoras. Fonte: Autoras.

Percepções sobre discriminação de gênero

As gestoras, ao serem questionadas se já haviam passado por alguma forma de discriminação por serem mulheres durante o seu trabalho como gestoras em UCs, 77% afirmaram que sim. O mesmo foi observado por [27], que aponta que a mulher ainda sofre discriminação, de cunho horizontal e vertical, de forma direta e indireta, relativo à sua atuação no mercado de trabalho. Entre as situações de discriminação relatadas pelas gestoras, Mansplaining

foi a situação mais citada (69% das gestoras passaram por essa situação), seguida de Maninterrupting (58,2%), Gaslighting (50,3%) e Bropropriating (46,7%). Essas situações de discriminação também são citadas por [1] no meio acadêmico, neste caso, as mulheres da área de etnobiologia do Brasil citaram sofrer Maninterrupting (37,7%) em maior proporção, seguido de Bropropriating (36,4%), Mansplaining (29,9%) e Gaslighting (22,1%). Diante desses dados e do que vem sendo observado por outros autores da área, que

têm apontado diversas situações de discriminação vivenciada por mulheres no setor ambiental ([28][29][20]) é possível observar um padrão de discriminação se repetindo contra mulheres desse setor.

A maior representação masculina na área científica pode ser um dos motivos que explicam a perpetuação desses preconceitos nessa área. Pois, mesmo com o aumento da inserção de mulheres, o debate sobre equidade de gênero e inclusão ainda não é realizado nestes espaços, e as oportunidades e espaços de fala continuam sendo em sua maioria ofertados para os homens[1]. Importante ressaltar que todas as entrevistadas do presente estudo relataram ter vivenciado duas ou mais dessas situações (Figura 3). Ao serem questionadas a respeito de quem realizava essas situações, 44,6% afirmaram que os seus chefes foram os principais causadores de *Maninterrupting* e *Bropriating*, 26,6% relataram que as situações de *Maninterrupting* e *Mansplaining* ocorreram por pessoas em cargos de direção, mas que não eram seus chefes imediatos e 46% relataram que as situações de *Bropriating* e *Gaslighting* ocorreram principalmente por colegas de trabalho de outras unidades e outros setores da sociedade (prefeitos, vereadores, madeireiros, mineradores, etc). Esses dados alertam o quanto essas situações de discriminação estão impregnadas e presentes no dia-a-dia das gestoras, e sendo realizadas por diferentes representantes do setor ambiental.

O estudo de [30], ao analisar as práticas de *Bropriating*, *Mansplaining* e *Maninterrupting* em uma empresa ambiental estadunidense, constatou que a assimetria de gênero estava presente na corporação. Os homens entrevistados no estudo de [30] relataram não estarem cientes de que estariam interrompendo outras pessoas, enquanto que as mulheres tinham consciência de que estavam sendo interrompidas. Essa situação tem sido associada à naturalização da hierarquia masculina sobre as mulheres, pois os homens tendem a se colocarem em posição de superioridade apenas por serem homens, demonstrando sua crença de que as mulheres são incapazes ou que não vale a pena serem ouvidas[30][28]. Nesse sentido, outro ponto de destaque do presente estudo, é o maior percentual de respostas sobre o *Maninterrupting* estar relacionado aos cargos de chefia, intensificando ainda mais a hierarquia já naturalizada pelos homens. Esse dado, junto com o fato de que a maior parte das mulheres não ocupa ou nunca ocuparam um cargo de chefia, destaca a assimetria no espaço de atuação e de oportunidade para que as mulheres ocupem cargos de liderança.

As gestoras também afirmaram já terem passado por alguma situação de machismo durante o seu trabalho. Entre as entrevistadas, 79,8% relataram terem sofrido assédio sexual, 30,9% relataram que homens não quiseram trabalhar com elas por serem mulheres. Ainda em relação a essa mesma pergunta, 28% relataram que atrasaram ou não conseguiram concluir um trabalho de campo por medo de realizá-lo sozinha ou acompanhada apenas de mulheres, 20,1% relataram que tiveram que mudar o trabalho de campo original por ser mulher, e 25,8% relataram que não passaram por nenhuma dessas situações (Figura 3). O resultado alarmante de assédio sexual sofrido pelas entrevistadas confirma dados nacionais já conhecidos do Tribunal Superior do Trabalho[31]: estima-se que 65% das mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. Esse valor refere-se apenas aos casos denunciados, portanto estima-se que esse número seja ainda maior[32]. O trabalho de campo na área da conservação por vezes pode gerar estresse psicológico devido à insegurança das mulheres em realizarem seu trabalho[33]. Tal situação gera uma sobrecarga no trabalho dessas profissionais, aumentando os desafios enfrentados por elas na execução de seus trabalhos.

O medo de irem a campo sozinhas, ou a necessidade de ter um homem acompanhando desestimula as mulheres na realização de seus trabalhos[34]. Boa parte das UCs brasileiras está localizada em locais de difícil acesso ou possui algum tipo de conflito com a população do seu entorno imediato[34], onde as atividades de fiscalização e as que necessitam mobilização social induzem a um tipo de contato direto entre quem está a serviço e o infrator ou comunidade local[35]. Esse tipo de situação também foi citado pelas entrevistadas, e algumas relataram o desânimo em realizar as suas atividades diante dessas situações de perigo ou medo. Aliada a essa situação, a ausência de políticas públicas que garantam direitos e proteção para essas mulheres colocam as gestoras em uma situação de maior vulnerabilidade[35][32].

Outra questão analisada no presente trabalho foi se as já haviam presenciado alguma das situações de discriminação de gênero previamente listadas, 63,3% das gestoras relataram ter participado de situações nas quais homens desmereceram as respostas de mulheres em reuniões. Ainda em relação a essa pergunta, 49,6% relataram terem presenciado situações de agressão psicológica praticada por homens contra mulheres. Também foi citado por 48,9% situações que mulheres desmerecendo

o trabalho ou respostas de outras mulheres em reuniões, 44% relataram situações nas quais homens em cargos de chefia assediaram mulheres de cargos inferiores na equipe e 13,6% disseram nunca terem presenciado nenhuma dessas situações (Figura 3). A falta de uma estrutura de apoio efetivo e legal para as mulheres em seus locais de trabalho dificulta a plena ação dessas mulheres, o que pode ter impactos diretos na conservação da UCs.

Em relação ao apoio e engajamento de outras mulheres, como suporte e força para enfrentar alguma situação de machismo e discriminação de gênero, 43,1% disseram que sim, tiveram apoio de outras mulheres nesses momentos. Entre as entrevistadas 68,3% se consideram feministas, 17,9% disseram que talvez, mas que sabiam pouco sobre o assunto, 12,9% disseram que não e 2,1%

não responderam. Esses dados reforçam o quanto a equidade de gênero precisa ser amplamente discutida em diferentes espaços e de que o sexismo/machismo seja reconhecido como algo real e que ainda estrutura nossas sociedades.

As discussões sobre gênero e feminismo precisam ser fortalecidas tanto nas mulheres, mas também para os homens que precisam rever sua atuação e papel nas relações que estabelecem. Há que se entender que conversar sobre discriminações sofridas por mulheres não é um posicionamento ideológico, e sim, fazem parte da realidade a serem enfrentadas por toda a equipe de trabalho. O objetivo é que por meio de debates e inclusão efetiva, seja proporcionado melhora na qualidade das relações e da relação da equipe com a conservação da natureza.

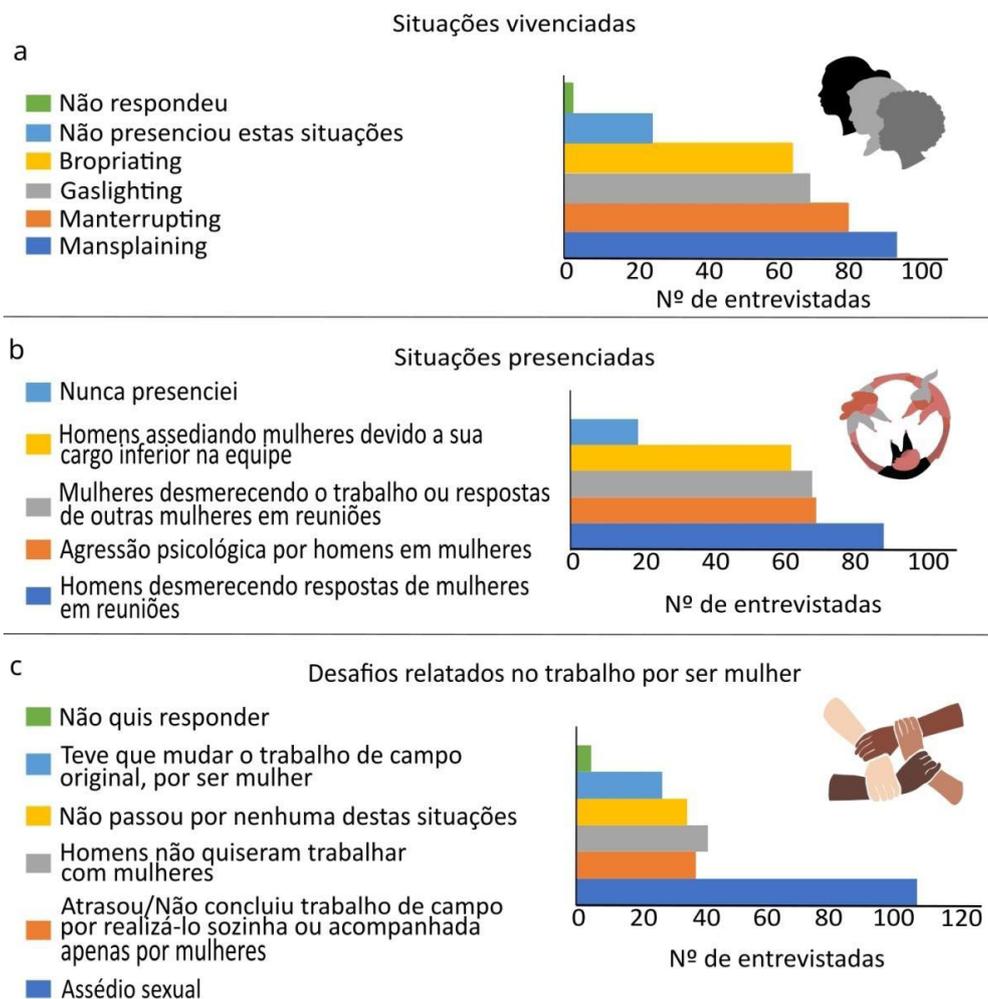


Figura 3 – Situações e desafios vivenciados pelas gestoras. Legenda: (a) situações de assimetria e desigualdade de gênero vivenciadas pelas gestoras no exercício de suas atividades de trabalho nas unidades de conservação; (b) situações de assimetria e desigualdade de gênero presenciadas pelas gestoras com outras mulheres nas unidades de conservação; e (c) desafios enfrentados pelas gestoras por serem mulheres durante o trabalho nas unidades de conservação. Fonte: Autoras.

Percepção da influência das assimetrias de gênero na conservação

Por fim, as gestoras (54,8%) concordaram que essas assimetrias de gênero poderiam impactar diretamente na conservação da biodiversidade, 14,7% disseram que não, 15% disseram que influenciavam em parte e 15% não responderam. Os principais impactos percebidos para a conservação

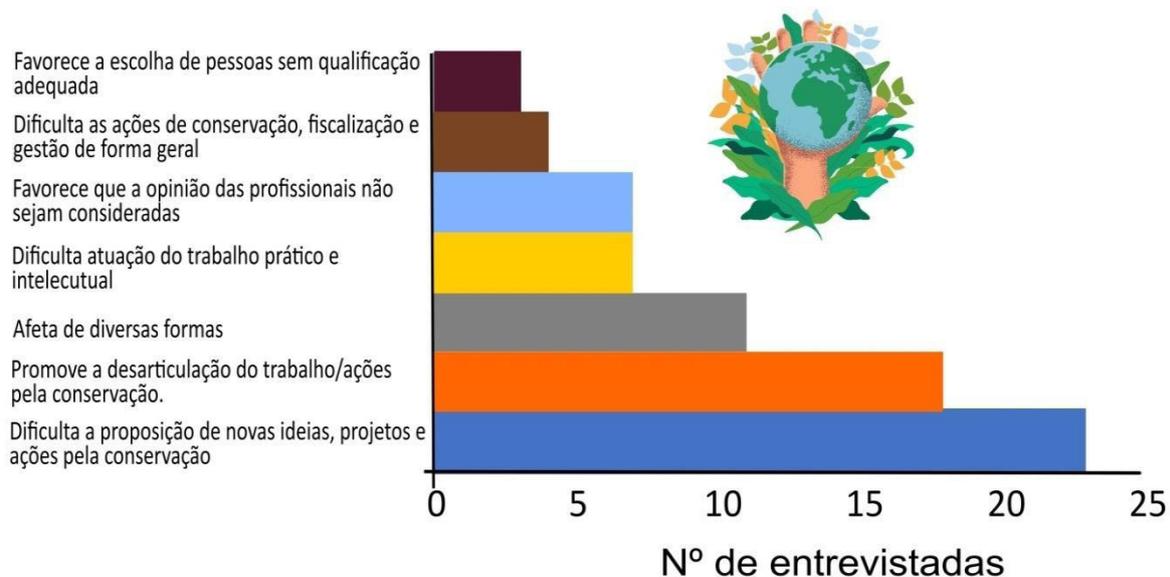


Figura 4 – Impacto da assimetria de gênero na biodiversidade. Impactos da desigualdade de gênero para conservação nas unidades de conservação, pela percepção das gestoras. Fonte: Autoras.

Um exemplo do impacto das assimetrias de gênero na promoção da desarticulação do trabalho/ações pela conservação pode ser observado na fala de uma das gestoras:

“(des) Equilíbrio emocional e (perda de) tempo, muito tempo. Eu frequentemente, perco muito tempo justificando, explicando com detalhes, na tentativa de convencer a equipe a fazer o que eu estou solicitando. Coisa que não acontece com meus colegas de trabalho que são homens. A impressão que eu tenho é que o homem dá uma ordem, e a mulher é sempre um pedido, um favor, que a pessoa que está recebendo a solicitação, precisa ser convencida de que aquilo precisa ser feito daquela forma” (Gestora 33, 26-40 anos).

Os resultados deste estudo demonstram que, ainda que o protagonismo das mulheres na

das UCs devido às assimetrias de gênero foram: dificulta a proposição de novas ideias, projetos e ações pela conservação; promove a desarticulação do trabalho/ações pela conservação e dificulta a atuação do trabalho intelectual (Fig. 4). Assim, diante do exposto observa-se que as assimetrias de gênero e a falta de apoio para as mulheres têm impactos diretos na conservação.

conservação tenha sido destacado em diferentes contextos (por exemplo, [35][36][38]), estamos muito distantes de alcançarmos a equidade proposto pela Convenção sobre Diversidade Biológica ou as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável[2][3]. Os dados apresentados no presente trabalho demonstram a importância de termos políticas de salvaguardas de gênero nas diferentes instituições que atuam no âmbito da conservação da biodiversidade. É fundamental que as instituições estabeleçam com urgência mecanismos de proteção das mulheres e de outros gêneros e que combatam ações de discriminação e violência de gênero. Além disso, a vivência de situações de discriminação e assimetrias de gênero no trabalho também trazem impactos negativos na vida pessoal dessas mulheres. Alguns exemplos de consequências da assimetria de gênero citadas pelas gestoras foram: estresse, depressão, desmotivação, ansiedade, frustração e baixa

autoestima (Figura 5). Observa-se, dessa forma, que os impactos sofridos por essas mulheres ultrapassam

o trabalho e a conservação e atingem a sua vida de forma geral e profunda.



Figura 5 – Nuvem de palavras dos impactos na vida pessoal das gestoras. Principais palavras citadas pelas entrevistadas quanto aos impactos da assimetria de gênero na sua vida pessoal. Fonte: Autoras.

Ainda que não abordado diretamente no presente trabalho, destacamos que as questões raciais e de gênero devem ser mais bem estudadas. Segundo [39], as mulheres negras possuem menores salários em comparação às mulheres brancas, piores condições de trabalho e lideram a porcentagem de desemprego. E ainda podemos citar [40] que demonstram a exclusão das mulheres travestis e transexuais do mercado de trabalho e na área ambiental. Podemos evidenciar isto através da interseccionalidade, que trata da sobreposição de diferentes sistemas de opressão, que vão para além do gênero e abrange raça, etnia, nacionalidade, status socioeconômico, orientação sexual, idade, entre outros[26]. Além disso, ao discutirmos gênero, não deveríamos apenas falar de mulheres e homens ou de diferença sexual, mas também de identidades que são construídas fora de uma lógica heteronormativa, como a de travestis, transexuais e transgêneros[40]. Porém, esses pontos são limitações do presente estudo, pois não foram levantadas informações sobre raça, etnia, status socioeconômico ou identidade de gênero para que pudéssemos discutir o efeito da interseccionalidade.

Conclusão

O presente trabalho demonstra que as mulheres possuem qualificação e experiência no setor da gestão

de UCs, porém ainda não ocupam cargos de liderança de forma expressiva. Elas vivenciam diversas formas de discriminação e violência, o que dificulta suas ações em prol da conservação da biodiversidade e também traz consequências psicológicas e emocionais, prejudicando o seu desempenho profissional e sua vida pessoal. As mulheres estão gradativamente ocupando espaços de chefia, mas ainda há muito que se debater sobre como discriminações podem ser corrigidas e redirecionadas para um espaço de diálogo e acolhimento dentro do órgão. Além disso, é fundamental que se estabeleçam políticas institucionais que promovam a equidade de gênero e que combatam todas as formas de discriminação e violência, salvaguardando as mulheres que decidem romper com o silêncio e o status quo masculino.

Agradecimentos

Às gestoras do ICMBio que participaram da pesquisa voluntariamente e em especial as servidoras: Ana Luiza C. B. Figueiredo, Marcia Casarin Strapazon e Thais Ferraresi Pereira. E ao CNPq pelo oferecimento da bolsa de produtividade CNPq de NH (304515/2019-1 e 306789/2022-1).

Referências

1. Silva TC, Medeiros PM, Hanazaki N. The role of women in Brazilian ethnobiology: challenges and perspectives. *Journal Ethnobiology Ethnomedicine*, 2019; 15(44).
2. World Economic Forum [Internet]. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
3. Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030. III Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável: Brasil [Internet]. Brasil. 2019. [acesso em 09 mar 2022]. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2019/09/relatorio_luz_portugues_19_final_v2_download.pdf.
4. Federici S. Notas sobre gênero em o Capital de Marx. *Cadernos Cemarx*, 2017; 10: 83-111.
5. Saini A. Inferior: how science got women wrong and the new research that's rewriting the story. Beacon Press, 2017; 224.
6. Lima SSM, Lopes GAC, Pereira GFS. A história da ciência escrita por mulheres: o que os livros não contam sobre as cientistas brasileiras e da região amazônica. *Ciências Humanas*, 2023; 15: 1-42.
7. Byrne M, Broadhurst L, Leishman MC, Belov K. Women in conservation science making a difference. *Pacific Conservation Biology*, 2018; 24(3): 209-214.
8. FAO. Climate Change and Food Security and Nutrition Latin America and the Caribbean [Internet]. [acesso em 02 mai 2022]. Disponível em: <http://www.fao.org/3/a-i6311e.pdf>.
9. Albagli S. Convenção sobre Diversidade Biológica: Uma Visão a partir do Brasil. In: Garay, I, Becker BK, (eds.). *Dimensões Humanas da Biodiversidade: O Desafio de Novas relações Sociedade-Natureza no Século XXI*. Petrópolis, 2006; 113-134.
10. COP15. Final text of kunming-montreal global biodiversity framework [Internet]. [acesso em 1 dez 2022]. Disponível em: <https://www.cbd.int/article/cop15-final-text-kunming-montreal-gbf-221222>.
11. Ewig C. Forging women's substantive representation: intersectional interests, Political Parity, and Pensions in Bolivia. *Politics & Gender*, 2018; 14(3): 433-59.
12. Colling AM. Violência contra as mulheres – herança cruel do patriarcado. *Diversidade e Educação*, 2020; 8(5): 171-194.
13. Movimento Mulher 360. MM360 explica os termos gaslighting, mansplaining, maninterrupting e bropropriating [Internet]. 2016. [acesso em 22 jun 2022]. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/mm360-explica-os-terminos-gaslighting-mansplaining-bropriating-e-maninterrupting/>.
14. Tallis H, Lubchenco J. Working together: a call for inclusive conservation. *Nature*, 2014; 515: 27-28.
15. Silva VA et al. Técnicas para análise de dados etnobiológicos. In: Albuquerque UP et al (org.). *Métodos e técnicas na pesquisa etnobiológica e etnoecológica*. Recife: Nupeea, 2010. p. 189-206.
16. ICMBio. Estrutura e organização do ICMBio [Internet]. 2023. [acesso em 31 out 2023]. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/icmbio-e-autorizado-chamar-160-servidores-aprovados-em-concurso#:~:text=Atualmente%2C%20o%20%C3%B3rg%C3%A3o%20conta%20com,%20destaque%20para%20a%20Amaz%C3%B4nia>.
17. UICN (Equador). UICN-Sul / Relatório Anual 2019. Quito: UICN, 2020. [acesso em 20 jun 2021] Disponível em: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-012-Pt.pdf>.
18. Jones MS, Teel TL, Martinez DE, Solomon J. Conflict and adaptation at the intersection of motherhood and conservation leadership. *Biological Conservation*, 2020; 243: 108487.
19. Jones MS, Solomon J. Challenges and supports for women conservation leaders. *Conservation Science and Practice*, 2019; 1(6): 36.
20. James R, Fisher JRB, Carlos-Grotjahn C, Boylan MS, Dembereldash B, Demissie MZ, Diaz de Villegas C, Gibbs B. Gender bias and inequality holds women back in their conservation careers. *Front Environment Science*, 2023; 10: 1056751.
21. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2014. Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>.
22. Elsevier Research Intelligence. Gender in the global research landscape: analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas [Internet]. 2017. [acesso em 15 dez 2022]. Disponível em: » https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf.
23. Alves RG, Rezende JLP, Borges LAC, Fontes MAL, Alves LWR. Perfil e percepção dos chefes de unidades de conservação do sistema estadual de áreas protegidas em Minas Gerais. *Sociedade e Natureza*, 2011; 23(2): 345-360.
24. Silveira EF. Disclosure ambiental e mulheres na liderança: uma análise das empresas listadas no novo mercado [Internet]. 2020. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28915/1/2020_ElisaFerreiraSilveira_tcc.pdf.

25. Barreto, A. A mulher no ensino superior: Distribuição e representatividade. *Cadernos do GEA*, 2014; 3(6): 3-46.
26. Gay-Antaki M, Liverman D. Climate for women in climate science: women scientists and the intergovernmental panel on climate change. *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 2018; 115(9): 2060-2065.
27. Lerina MP. Mulheres e mercado de trabalho: discriminação e ações afirmativas. *Organização Internacional Trabalho*, 2019; 81: 58-72.
28. Allen L, Holland KK, Holland H, Salaton T, Moriaso N, Simon S, James N. Expanding staff voice in protected area management effectiveness assessments within Kenya's Maasai Mara National Reserve. *Environmental Management*, 2019; 63: 46-59.
29. Birindelli G, Iannuzzi AP, Savioli M. The impact of women leaders on environmental performance: Evidence on gender diversity in banks. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2023; 2(4): 1277-1296.
30. Reeves AN. Mansplaining, Maninterrupting & Bropropriating: gender bias and the pervasive interruption of women. *Gender Bias and the Pervasive Interruption of Women* [Internet]. [acesso em 25 nov 2022]. Disponível em: <https://research.umich.edu/wp-content/uploads/2021/12/maninterrupting-bropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf>.
31. Assessoria de Comunicação Social TRT-13. Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil [Internet]. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.
32. Paraíba CM. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB). Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil [Internet]. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=Dados%20do%20Tribunal%20Superior%20do,numerosas%20no%20mundo%20do%20trabalho>.
33. Blanco GD, Zank S, Cantelli D, Silva B, Cunha SMB, Gonçalves MC, Hanazaki N. Aprendizados nas entrelinhas: reflexões e olhares femininos no trabalho etnobiológico. *Ethnoscintia*, 2021; 6(2): 233-248.
34. Lisboa C. Os desafios de ser mulher e trabalhar com conservação em campo [Internet]. 2018. [acesso em 16 nov 2022]. Disponível em: <https://oeco.org.br/reportagens/os-desafios-de-ser-mulher-e-trabalhar-com-conservacao-em-campo/>.
35. Seide MS. Dicionário de linguística da enunciação. In: Flores V, Barbisan LB, Finatto MJB, Teixeira M, (orgs.). *Dicionário de linguística da enunciação*. São Paulo: Contexto, 2009; 55(1): 311-322.
36. Lau JD. Three lessons for gender equity in biodiversity conservation. *Conservation Biology*, Wiley. [S.L.], 15 abr. 2020; 34(6): 1589-1591. <http://dx.doi.org/10.1111/cobi.13487>.
37. Lisboa TK, Lusa MG. Desenvolvimento sustentável com perspectiva de gênero – Brasil, México e Cuba: mulheres protagonistas no meio rural. *Revista Estudos Feministas*, [S.L.], FapUNIFESP (SciELO). dez. 2010; 18(3): 871-887. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2010000300013>.
38. Maneschy MC, Siqueira D, Álvares MLM. Pescadoras: subordinação de gênero e empoderamento. *Revista Estudos Feministas*, [S.L.], FapUNIFESP (SciELO). dez. 2012; 20(3): 713-737. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2012000300007>.
39. Lemos PE, Silva C. Discriminação da mulher no mercado trabalho: destacando a mulher negra neste processo. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, 2019; 5(2): 76-93.
40. Licciardi N, Waitmann G, Oliveira MHM. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. *Revista Científica Hermes*, 2015; 14: 201-218.

Biodiversidade Brasileira – BioBrasil.

Fluxo Contínuo

n.1, 2024

<http://www.icmbio.gov.br/revistaelectronica/index.php/BioBR>

Biodiversidade Brasileira é uma publicação eletrônica científica do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) que tem como objetivo fomentar a discussão e a disseminação de experiências em conservação e manejo, com foco em unidades de conservação e espécies ameaçadas.

ISSN: 2236-2886

