

A INCLUSÃO DA

DI
VER
SIDA
DE

NOS PROJETOS DO
PORTFÓLIO PPA

EXPEDIENTE

TÍTULO

A Inclusão da Diversidade nos Projetos do Portfólio PPA

COORDENAÇÃO GERAL DA PESQUISA

Denyse Mello

COORDENAÇÃO INSTITUCIONAL

Plataforma Parceiros pela Amazônia (PPA)
ppa.org.br

ELABORAÇÃO

Amanda Araújo
Bruna Cunha
Denyse Mello
Eduardo Rocha
Júlia Pimenta
Juliana Simionato
Juliana Splendore

REVISÃO TÉCNICA

Augusto Corrêa
Denyse Mello
Eduardo Rocha
Júlia Pimenta
Juliana Splendore

PRODUÇÃO GRÁFICA E EDITORAÇÃO ELETRÔNICA

Mirian Maia
Amanda Araújo
Bárbara Santos
Marley Yan

FOTOS

Acervo da PPA

SUMÁRIO

RESUMO EXECUTIVO	06	c) Objetivo das ações dos projetos visando inclusão da diversidade	56
APRESENTAÇÃO	09	d) Forma de atuação das equipes com a inclusão da diversidade nos projetos	57
1 – Introdução	11	e) Avanços alcançados pelos projetos na inclusão da diversidade	58
Importância do tema	12	f) Principais desafios na inclusão da diversidade nos projetos	60
Breve Contexto das Desigualdades de Gênero na Amazônia	14	g) Aprendizados obtidos pelos técnicos atuando com inclusão da diversidade	60
Breve Contexto das Desigualdades Raciais na Amazônia	16	h) Qualificação das equipes técnicas sobre a inclusão da diversidade	62
Breve Contexto do LGBTQIAPN+ na Amazônia	18	4 - Considerações Finais	64
II - Justificativa do Levantamento	20	a) Sobre os achados	66
III - Objetivo do Levantamento	22	b) Recomendações estratégicas para atuar nessa agenda	68
IV - Metodologia	25	5 - Referências Bibliográficas	73
V - Resultados	33		
2. Incorporação da abordagem da inclusão da diversidade no âmbito institucional	34		
a) Entendimento e Relevância do Tema	34		
b) Cultura institucional	38		
c) Governança Institucional	40		
3. Incorporação da abordagem da inclusão da diversidade no âmbito dos projetos do Portfólio PPA	46		
a) Contexto da desigualdade na atuação dos projetos	46		
b) Ações práticas dos projetos para a inclusão da diversidade	48		

LISTA DE ACRÔNIMOS

AF - Adaptation Fund

APPRUCOSA – Associação de produtores rurais da comunidade Sapucaia.

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

CDH - Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas

GEF - Global Environmental Facility

GCF - Green Climate Fund

FSH – Fundo de Sustentabilidade Hydro

IBS – Instituto Barcarena Sustentável

IJUS – Instituto Juruti Sustentável

INGA – Indicadores de sustentabilidade e Gestão da Amazônia

LGBTQIAPN+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queers, Interssexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU - Organização das Nações Unidas

OSC - Organizações da Sociedade Civil

PPA - Plataforma Parceiros pela Amazônia

PTMJ – Programa Território Médio Juruá

UNFCCC - Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima

USAID - Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional



RESUMO EXECUTIVO

A **Plataforma Parceiros pela Amazônia (PPA)** é uma iniciativa de ação coletiva multissetorial que visa desenvolver e identificar soluções inovadoras e tangíveis para o desenvolvimento sustentável e a conservação da biodiversidade, florestas e recursos naturais da Amazônia brasileira. APPA busca alavancar investimentos de impacto socioambientais positivos na região, compartilhar boas práticas e fomentar parcerias inovadoras que integrem todos os setores da sociedade, por meio do fomento de iniciativas ligadas ao Fortalecimento de Negócios de Impacto e ao Desenvolvimento Territorial da região.

Considerando a pluralidade deste território, a Plataforma reconhece a crucial importância da diversidade e inclusão em todas as linhas de ação dos projetos que compõem o seu portfólio. Nesse sentido, a PPA conduziu uma **análise abrangente para identificar o atual estado de incorporação da diversidade nas suas iniciativas apoiadas**, visando compreender como essa temática, nas dimensões de gênero, raça e sexualidade, estão sendo efetivamente integradas nas ações relacionadas à conservação da biodiversidade,

bioeconomia, manejo sustentável de recursos, mudanças climáticas e governança territorial na região amazônica. Essa abordagem reflete os princípios da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ressaltando a importância da igualdade de gênero e da inclusão de perspectivas diversas em iniciativas socioambientais.

Os resultados, com ênfase na cultura institucional dos parceiros implementadores, revelam:



A consideração de **todas as abordagens de inclusão da diversidade** (gênero, racial e sexual) como **altamente relevantes** para a atuação dos parceiros implementadores dos projetos;



Um notável esforço, por parte da maioria das organizações (82%), na **internalização da abordagem de inclusão da diversidade em suas culturas institucionais**;



A incorporação da abordagem de inclusão da diversidade entre as organizações implementadoras acontece de forma variada.

No que diz respeito à implementação dos projetos, destacam-se:



Ações responsivas e transformativas, que oferecem uma visão clara das estratégias implementadas para **lidar com desigualdades e discriminações**;



Linhas estratégicas inclusivas concentradas, sobretudo no **empoderamento de mulheres e jovens**;



Avanços que refletem **em mudanças efetivas**, indicando impacto positivo nas atitudes, na confiança e nas oportunidades percebidas por mulheres, jovens (indígenas, negros) e pessoas LGBTQIAPN+ envolvidas nos projetos;



Demandas de qualificação técnica na inclusão da diversidade centradas no conhecimento de metodologias práticas, compreensão dos marcos conceituais sobre a temática e na mensuração de resultados qualitativos e quantitativos;



Necessidade de **abordagens holísticas e adaptáveis** que reconheçam a diversidade em todas as suas formas e lidem com barreiras específicas que os diferentes grupos enfrentam.

Com base nos resultados obtidos, além de compartilhar aprendizados e boas práticas com a sua Rede ampla, Parceiros e Associados, a PPA espera impulsionar essa agenda nos próximos anos e promover mudanças positivas nas comunidades e organizações envolvidas. A partir deste esforço, colocam-se como possibilidades o desenho de diretrizes para estimular intercâmbios, fortalecimento de redes, a bonificação e premiação de projetos que abordem a inclusão da diversidade, além da adaptação dos mecanismos e das ferramentas de monitoramento e avaliação de projetos.

APRESENTAÇÃO

A visão da Plataforma Parceiros pela Amazônia (PPA) busca Amazônia(s) que proporcionem qualidade de vida, gerando um impacto positivo nas vidas das diversas comunidades locais, com uso sustentável de seus recursos naturais. É reconhecida a existência de múltiplas formas de qualidade de vida, abrangendo grupos urbanos e rurais, povos indígenas, populações tradicionais, ribeirinhas e quilombolas. A PPA, assim, considera as questões de diversidade e inclusão como prioritárias em todas as suas áreas de atuação, especialmente na gestão dos projetos cofinanciados pela Plataforma. Ao impulsionar ações que buscam aprimorar as condições de vida e o bem-estar da população amazônica, assume o compromisso de dar visibilidade à diversidade, promover ações inclusivas e destacar os impactos positivos, a fim de alcançar os seus objetivos e a sua visão. A diversidade é uma característica intrínseca à Amazônia, uma região historicamente moldada

por diferentes culturas, economias e estilos de vida. É uma região rica em biodiversidade, recursos naturais e culturas, mas que também enfrenta sérios desafios socioambientais, como o desmatamento, a exploração ilegal, a violência e a pobreza. Embora muito se fale sobre a importância da biodiversidade, das florestas e das áreas protegidas na Amazônia, é importante considerar também as dimensões de gênero, raça e sexualidade, no intuito de trabalhar com diferentes necessidades, demandas e potencialidades dos grupos sociais que vivem na região, respeitando e valorizando suas identidades, seus saberes e suas práticas. Nesse sentido, trabalhar com a inclusão da diversidade (gênero, raça e sexual) no âmbito de projetos de desenvolvimento sustentável é uma questão fundamental para garantir o respeito aos direitos humanos, a participação democrática e a equidade social. Dessa forma, a PPA optou por conduzir um

levantamento para identificar como a inclusão da diversidade está sendo abordada nos projetos de Desenvolvimento Territorial e de Fortalecimento de Negócios de Impacto do seu portfólio.

Essa iniciativa reflete o nosso comprometimento em aprimorar continuamente nossas práticas e assegurar que a diversidade seja integrada em todas as fases e aspectos de nossos projetos.



01

INTRODUÇÃO

Importância do tema

O reconhecimento da importância de incorporar o enfoque de gênero e a inclusão da diversidade em programas e projetos vinculados à conservação da biodiversidade e bioeconomia é uma perspectiva relativamente recente e em processo de amadurecimento social. A adoção da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pelos Estados Membros da ONU em 2015 foi um marco histórico, pois 90% das metas específicas estão diretamente relacionadas à implementação dos tratados de direitos humanos. A abordagem de gênero também teve um destaque significativo nesse mesmo ano, impulsionando uma forte mudança nos fundos globais de conservação e de manejo dos recursos naturais em favor da incorporação da equidade de gênero no desenvolvimento dos projetos socioambientais. A Agenda 2030, centrada no princípio fundamental de promover transformações estruturais, visa garantir a igualdade de acesso a bens, oportunidades, trabalho decente e participação plena e equitativa nos processos decisórios, erradicando todas as formas de discriminação com base no sexo/gênero (Moverse, 2022)

Em 2000, a Organização das Nações Unidas lançou o Pacto Global da ONU, a maior iniciativa de responsabilidade corporativa do mundo, com o propósito de incentivar as empresas a respeitar os princípios universais e contribuir para uma economia global mais sustentável e inclusiva. Uma década depois, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, reafirmando a responsabilidade de toda empresa em respeitar os direitos humanos.

Desde 2001, várias resoluções da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC) e os três mecanismos financeiros sob a UNFCCC - o Fundo Global para o Meio Ambiente (GEF), o Adaptation Fund (AF) e o Fundo Verde para o Clima (GCF) - assim como o Banco Mundial, USAID e outras agências multilaterais de desenvolvimento, incluindo aquelas operadas no âmbito do GEF - têm estabelecido estratégias para promover a inclusão da diversidade. Essas estratégias visam garantir que os projetos atuem de forma eficiente para que todas as pessoas, independentemente do sexo, identidade de

gênero, raça, cultura, etc, tenham acesso equitativo às suas informações, participem de todas as suas etapas e obtenham as mesmas oportunidades e benefícios gerados por eles (Mello, 2022).

Em linhas gerais, se parte do pressuposto de que, para obter a maximização da eficiência dos programas e dos projetos socioeconômicos e ambientais, é necessário conhecer e entender as relações de gênero, identificando principalmente as posições e condições de homens e mulheres (adultos e jovens), suas necessidades, seus papéis/responsabilidades, seus interesses e os fatores de desigualdades que existem entre eles.

Com frequência, deixamos moldar por preconceitos, muitas vezes de forma inconsciente, que permeiam nossa visão de mundo, nossas relações interpessoais, nossas tomadas de decisão e nossos comportamentos cotidianos no ambiente de trabalho. Esses vieses inconscientes são reflexo de um imaginário coletivo enraizado em estruturas patriarcais, na história de escravização de pessoas negras, na aniquilação de povos indígenas e em

padrões machistas e racistas. Nesse sentido, a perspectiva de inclusão da diversidade por parte das organizações da sociedade civil (OSCs), em programas e projetos deve identificar as estruturas de desigualdades e suas consequências, bem como a dinâmica de poder estabelecida. Essa abordagem possibilitará a elaboração de intervenções estratégicas, visando estabelecer estruturas e processos que conduzam a resultados equitativos nos direitos das pessoas envolvidas, além da distribuição igualitária de benefícios da iniciativa (Mello, 2021).



Breve Contexto das Desigualdades de Gênero na Amazônia

O estudo recente realizado pelo projeto Amazônia 2030 em 2022, intitulado “Desigualdades no Mercado de Trabalho por Gênero: Evidências para a Amazônia Legal” coloca dados relevantes que enfatizam essa desigualdade (Tabela 01) tendo como base o ano de 2019. As mulheres apresentaram níveis educacionais mais elevados do que os homens. Contudo, a maior escolaridade entre as mulheres amazônidas não se traduz em melhores condições de trabalho. A taxa de desemprego é mais elevada entre as mulheres; as quais também apresentam um grau maior de informalidade no trabalho (Amazônia 2030, 2022).

Tabela 1 - Desigualdade no Mercado de Trabalho por gênero.

Aspectos observados	Homens	Mulheres
Não concluíram Ensino Fundamental (entre 25 e 54 anos)	39,4%	29,8%
Possuíam ensino superior	11,3%	18%
Taxa de desemprego	7,8%	13,4%
Trabalho na informalidade (sem carteira de trabalho assinada)	23,7%	36,2%

Fonte: Amazônia 2030, 2022.

Paralelamente, as mulheres amazônidas enfrentam desafios comuns a mulheres em diversas partes do Brasil e do mundo, como a falta de reconhecimento do trabalho doméstico e do cuidado com a família. A sobrecarga das mulheres, especialmente no meio rural, é agravada pela ausência de creches, longas distâncias até as escolas e a escassez de transporte público.

Uma das consequências cruciais da desigualdade de gênero é a persistência da violência contra as mulheres na Amazônia, com raízes históricas que remontam ao período colonial. Desde o século XVIII, mulheres indígenas eram sequestradas por colonizadores, sendo utilizadas como moeda de troca. No início do século XX, há registros de mulheres inseridas em contratos de trabalho e atribuídas a seringueiros, sendo tratadas como mercadorias (Splendore, 2014. p.60; Mello, 2014).

No século XXI, a violência sexual contra meninas e mulheres amazônicas permanece em questões como o tráfico de pessoas, a prostituição e a exploração sexual, a exemplo de relatos de casos de exploração em áreas de garimpo ilegal e nos territórios indígenas.¹

É fundamental, portanto, dirigir uma atenção cuidadosa às questões de diversidade de gênero na Amazônia, considerando a presença acentuada de desigualdade na região. Existem diferenças entre homens e mulheres que se refletem em papéis distintos, conhecimentos específicos, dependências singulares e contribuições (específicas e complementares) para a conservação e o manejo sustentável dos recursos naturais. É importante, também, considerar que a perda de biodiversidade, a degradação ambiental e as mudanças climáticas têm o potencial de agravar as desigualdades de gênero. As consequências negativas desses fenômenos cria vulnerabilidade significativa para mulheres, uma vez que afeta diretamente seus meios de subsistência, bens e saúde (UNDP, 2020).

¹Os relatos foram reportados pelo Instituto Socioambiental: Yanomami sob ataque! | ISA - Instituto Socioambiental (ribeirasocioambiental.org.br) em Abril de 2022.



Breve Contexto das Desigualdades Raciais na Amazônia

No âmbito das questões raciais, a região amazônica revela diversos indicadores que apontam desigualdades, especialmente no que diz respeito às condições socioeconômicas. O estudo “Desigualdades no Mercado de Trabalho por Raça: Evidências para a Amazônia Legal,” divulgado pelo projeto Amazônia 2030 em 2022, oferece uma visão abrangente da intersecção entre diversidade racial e condições socioeconômicas na Amazônia. Conforme o estudo, em 2019, 71% da população amazônica se autodeclarou parda, 8,1% preta, 0,8% indígena, 19,3% branca e 0,6% amarela. Em comparação, no restante do Brasil, esses percentuais eram notavelmente diferentes: 43,4% parda, 9,4% preta, 0,3% indígena, 46,3% branca e 0,7% amarela (Amazônia 2030, 2022).

Além da composição populacional, as desigualdades socioeconômicas se manifestam em vários aspectos. No tocante à escolaridade, por exemplo, a população branca na Amazônia Legal

apresenta níveis consideravelmente superiores em comparação às populações parda e preta. Em 2019, enquanto 24,4% da população branca não possuía sequer o ensino fundamental completo, a taxa correspondente entre a população parda era de 32,8%, e entre a população preta, 31,3%. Em contrapartida, 23,7% da população branca possuía ensino superior, enquanto essa taxa era apenas de 12,5% para a população parda e 14,9% para a população preta (Amazônia 2030, 2022).

No que diz respeito às disparidades raciais no mercado de trabalho, observam-se diferenças significativas nas situações da população branca, parda e preta. Em 2019, a taxa de desemprego entre a população branca era de 9,4%, enquanto entre a população parda alcançava 12%, e entre a população preta, 11,4%.

A informalidade também afeta mais pessoas pretas e pardas do que brancas na Amazônia Legal.

Enquanto 24,1% das pessoas brancas estavam empregadas sem carteira de trabalho assinada em 2019, essa taxa era de 30,3% entre as pessoas pardas e 28,8% entre as pessoas pretas.

A desigualdade salarial é outra variável que evidencia as desvantagens das populações preta e parda em relação à população branca na Amazônia. Enquanto a população branca recebia em média R\$17,60 por hora trabalhada em 2019, as populações preta e parda recebiam em média apenas R\$11,50 por hora trabalhada (Amazônia 2030, 2022).

Em territórios urbanos e rurais de maioria populacional negra observa-se uma carência de direitos territoriais e segurança ambiental. A crise climática, para além de ser um desafio ambiental, configura-se como uma crise humanitária que impacta diretamente a vida das populações negras, quilombolas e indígenas. No Brasil, onde a maioria populacional é negra, representando atualmente

56% da população (IBGE, 2020), é importante reconhecer a realidade das periferias das grandes cidades, o aumento da fome, as violações dos direitos constitucionais contra comunidades quilombolas e indígenas, e a história de urbanização do país com suas profundas disparidades territoriais. Essas questões são cruciais para a compreensão dos impactos desiguais das mudanças climáticas. Assim como, é fundamental garantir a inclusão das populações tradicionais, quilombolas, indígenas, pretas e pardas, rurais e periféricas nas políticas públicas e nas soluções para a crise climática (PEREGUM, 2023).

Para as comunidades quilombolas e suas organizações representativas, a questão territorial é essencialmente relevante. Permanece um desafio significativo para uma maior participação dos quilombolas na reconstrução de políticas públicas relacionadas a territórios, soberania alimentar, empoderamento de mulheres e jovens, proteção

dos defensores dos direitos humanos, direito à saúde e proteção da vida da população quilombola.



Breve Contexto LGBTQIAPN+ na Amazônia

A Amazônia tem sido cenário de vigorosas movimentações sociais e políticas ligadas ao direito de ocupação do território desde sua colonização no século XVI (Gondim, 2019). Alguns cenários mudaram ao decorrer do tempo, mas a comunidade LGBTQIAPN+ ainda tem enfrentado desafios complexos relacionados à discriminação e à falta de proteção legal, em parte devido à influência de normas sociais conservadoras e à predominância de valores tradicionais em algumas comunidades e cidades.

Em 2019, A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) revelou que 230 mil pessoas da região Norte se auto identificam como LGBTQIAPN+ e quatro de seus sete estados (Amapá, Amazonas, Pará e Rondônia) têm mais pessoas autodeclaradas do que a média brasileira. Ao afunilar a análise, as populações indígenas e comunidades tradicionais da região, até o momento, não possuem nenhum levantamento específico sobre sexualidade. Porém,

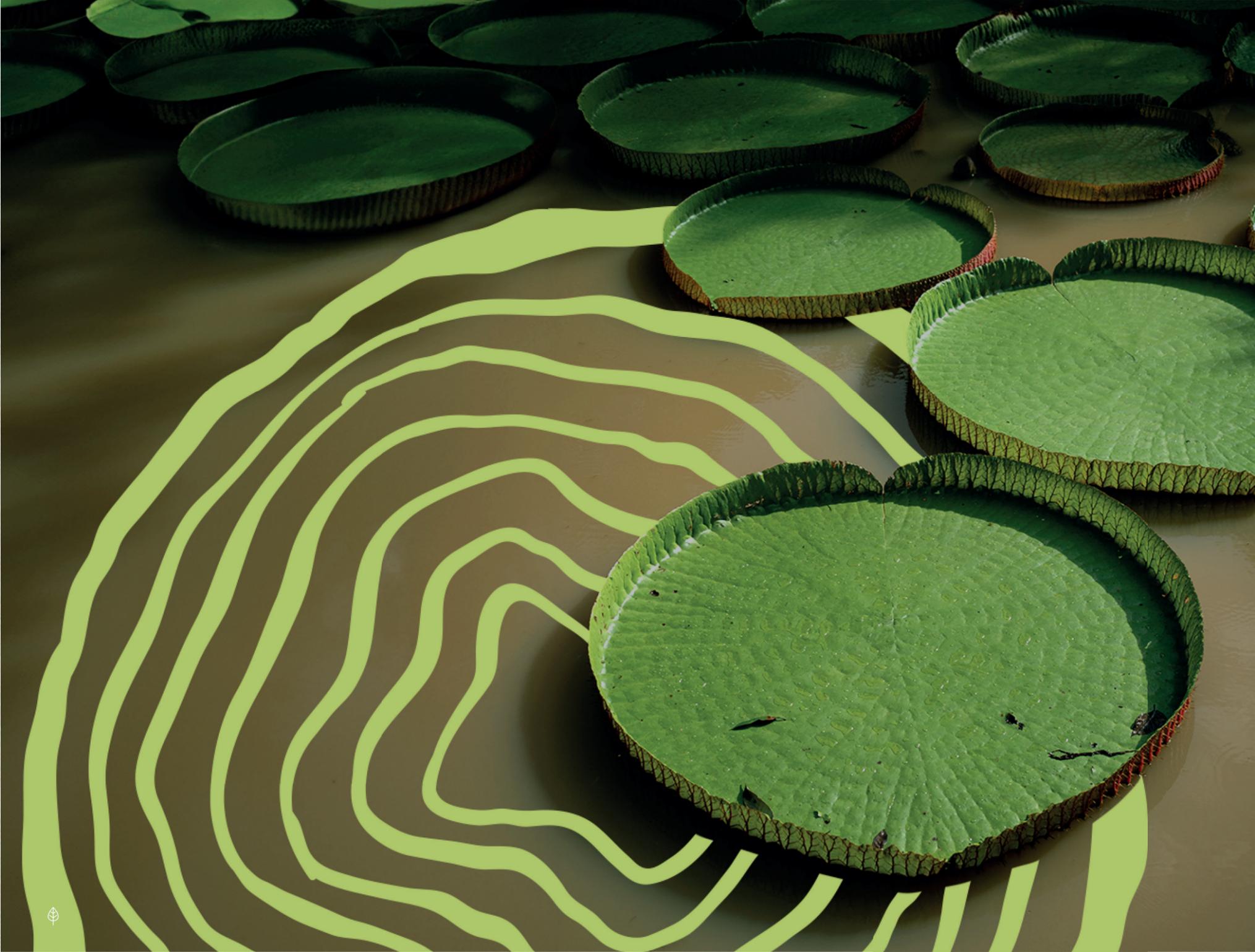
são observados grupos e movimentos que direcionam a identificação, união e o fortalecimento de pessoas LGBTQIAPN+.

A comunidade LGBTQIAPN+ enfrenta desafios históricos ao buscar oportunidades no mercado brasileiro. Diante de inúmeras barreiras sociais e ocupacionais, a perspectiva é de uma batalha constante para garantir os direitos fundamentais que assegurem uma vida digna e uma maior equidade no ambiente empresarial.

A exclusão é ainda mais sistemática quando se trata de corpos marginalizados da sigla, como pessoas transexuais. A pesquisa da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) de 2018 indicou que 72% desta população não concluíram o Ensino Médio e 56% não concluíram o ensino fundamental. Segundo esse estudo, apenas 0,02% acessaram o ensino superior.

Ao fomentar a empregabilidade de pessoas travestis e transexuais, as empresas, instituições e iniciativas filantrópicas não apenas promovem a cidadania, mas também instigam o reconhecimento, fortalecem o sentimento de pertencimento à comunidade e impulsionam a autonomia financeira. Esses fatores criam oportunidades para melhorar a qualidade de vida e favorecem a inclusão social de pessoas que são frequentemente marginalizadas.

A questão das desigualdades raciais, sexuais e de gênero na Amazônia Legal é bastante complexa e diversos outros dados poderiam ser utilizados para analisá-la mais detalhadamente. Este relatório incluiu apenas uma lista reduzida de indicadores relevantes que nos permitem compreender algumas das dimensões dessas desigualdades. Certamente reconhecemos os limites da nossa análise e a importância de estudos mais aprofundados sobre o tema.



ODS

JUSTIFICATIVA DO LEVANTAMENTO

A PPA, como uma Plataforma que tem como linha de ação relevante a produção de conhecimento, busca promover ações direcionadas para redução das desigualdades. As estratégias da PPA para monitoramento e avaliação estão totalmente alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), especialmente o Objetivo 5, de Igualdade de Gênero e com as diretrizes da Convenção do Clima sobre promoção da equidade de gênero. Essas estratégias são refletidas nos indicadores de melhoria de condições de vida e bem-estar da população da Amazônia, utilizados pela PPA para avaliar o impacto dos projetos do seu portfólio.

Assim, a PPA considera as questões de diversidade e inclusão como prioritárias em suas áreas de atuação, especialmente na gestão dos projetos cofinanciados pela Plataforma. Ao impulsionar ações que buscam aprimorar as condições de vida e o bem-estar da população amazônica, assumimos o compromisso de dar visibilidade à diversidade,

promover ações inclusivas e destacar os impactos positivos em todas as dimensões de gênero, a fim de alcançar os objetivos e a visão da PPA como plataforma. No entanto, na esfera da organização, essas ações são recentes e desafiadoras, devido aos perfis de atuação e aos contextos em que a implementação dos projetos se desenvolvem.

É por essa razão que a PPA optou por conduzir este Levantamento, buscando **avaliar como a Inclusão da Diversidade está sendo abordada pelas organizações implementadoras dos projetos de Desenvolvimento Territorial e de Fortalecimento de Negócios de Impacto do seu portfólio**. Essa iniciativa reflete nosso comprometimento em aprimorar continuamente nossas práticas e assegurar que a diversidade seja integrada em todas as fases e aspectos de nossos projetos. Além disso, espera-se chamar a atenção de parceiros para a importância desse processo, em construção.

03

OBJETIVO DO LEVANTAMENTO



O objetivo deste levantamento é mapear o estado da arte do enfoque de inclusão da diversidade (gênero, racial e sexual) no âmbito dos parceiros implementadores dos projetos de Desenvolvimento Territorial e de Fortalecimento de Negócios de Impacto do portfólio da PPA. Também tem como objetivos específicos:

- A)** Identificar as ações práticas adotadas pelos parceiros e lições aprendidas na inclusão da diversidade (gênero, racial e sexual) no âmbito dos projetos;
- B)** Identificar os avanços e desafios práticos e temáticos ao trabalhar com abordagem da Inclusão da Diversidade no ciclo de projetos de desenvolvimento sustentável na Amazônia;
- C)** Criar insumos para que a PPA possa promover e dar visibilidade às ações dos projetos em relação à inclusão da diversidade;
- D)** Orientar o trabalho da PPA nesta agenda de forma efetiva e coerente na elaboração de políticas e diretrizes a serem adotadas institucionalmente e em financiamento de projetos com este viés.



04

METODOLOGIA

O método de coleta de informações primárias, a partir de um questionário estruturado (formulário online), consistiu na identificação e no direcionamento de perguntas a informantes chave para organizações implementadoras dos projetos do portfólio da PPA (representante institucional, coordenação e a equipe técnica de cada projeto), centrado em 04 (quatro) questões orientadoras:

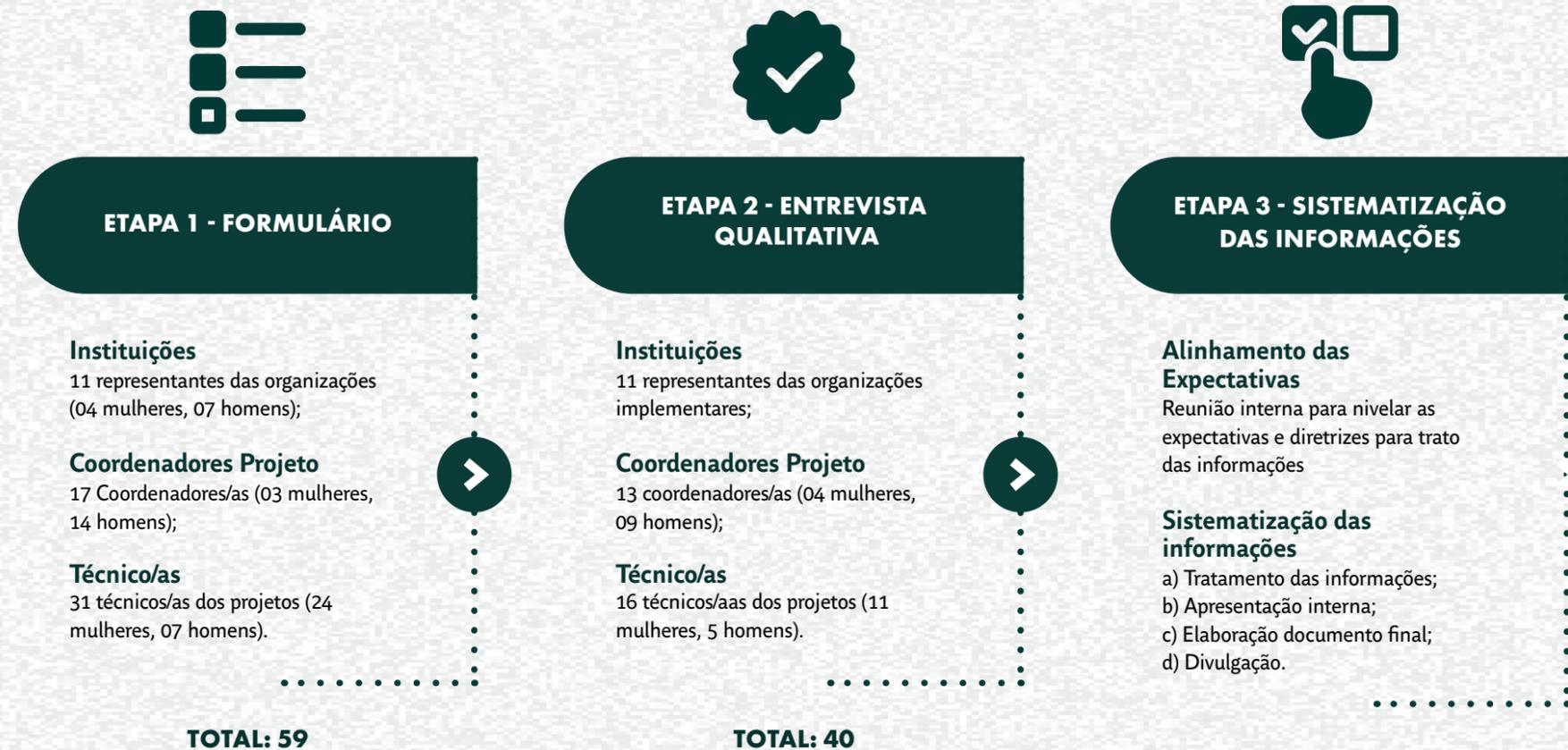
- 1) A abordagem da inclusão da diversidade está incorporada na cultura organizacional da instituição (diretrizes, políticas, protocolos, procedimentos, etc)?
- 2) Que tipo de desigualdade está sendo tratada no âmbito da(s) ação(ões) do projeto?
- 3) Que práticas estão sendo aplicadas?
- 4) A organização prevê ações de desenvolvimento de competências (capacitação) na temática de inclusão da diversidade?

O Quadro 1 apresenta o foco de perguntas comuns e específicas para cada uma dessas categorias de informantes:

Quadro 1 - Foco do levantamento com informantes-chave

Informante-chave	Foco das Perguntas
Instituição	A coleta de informações focou no aspecto institucional da organização, buscando verificar o entendimento desta sobre a abordagem da inclusão da diversidade (gênero, racial e sexual), o quanto está incorporada nas dimensões social e política (procedimentos e práticas), da governança e gestão, na visão e estratégia da instituição.
Coordenação do projeto	Identificou o entendimento sobre a abordagem da inclusão da diversidade (gênero, racial e sexual) a partir dos tipos de ações estratégicas adotadas para inclusão: (I) da forma de atuação da equipe; (II) dos resultados obtidos; (III) dos desafios encontrados na realização das ações e (IV) das lições aprendidas.
Equipe técnica do projeto	Identificou o entendimento sobre a abordagem da inclusão da diversidade (gênero, racial e sexual) da equipe técnica, abordando aspectos como as formas de qualificação da equipe sobre temática, o foco da atuação, a percepção desta sobre os resultados nas ações desenvolvidas para incorporar a equidade de gênero, as necessidades e estratégias adotadas, os desafios e as lições aprendidas.

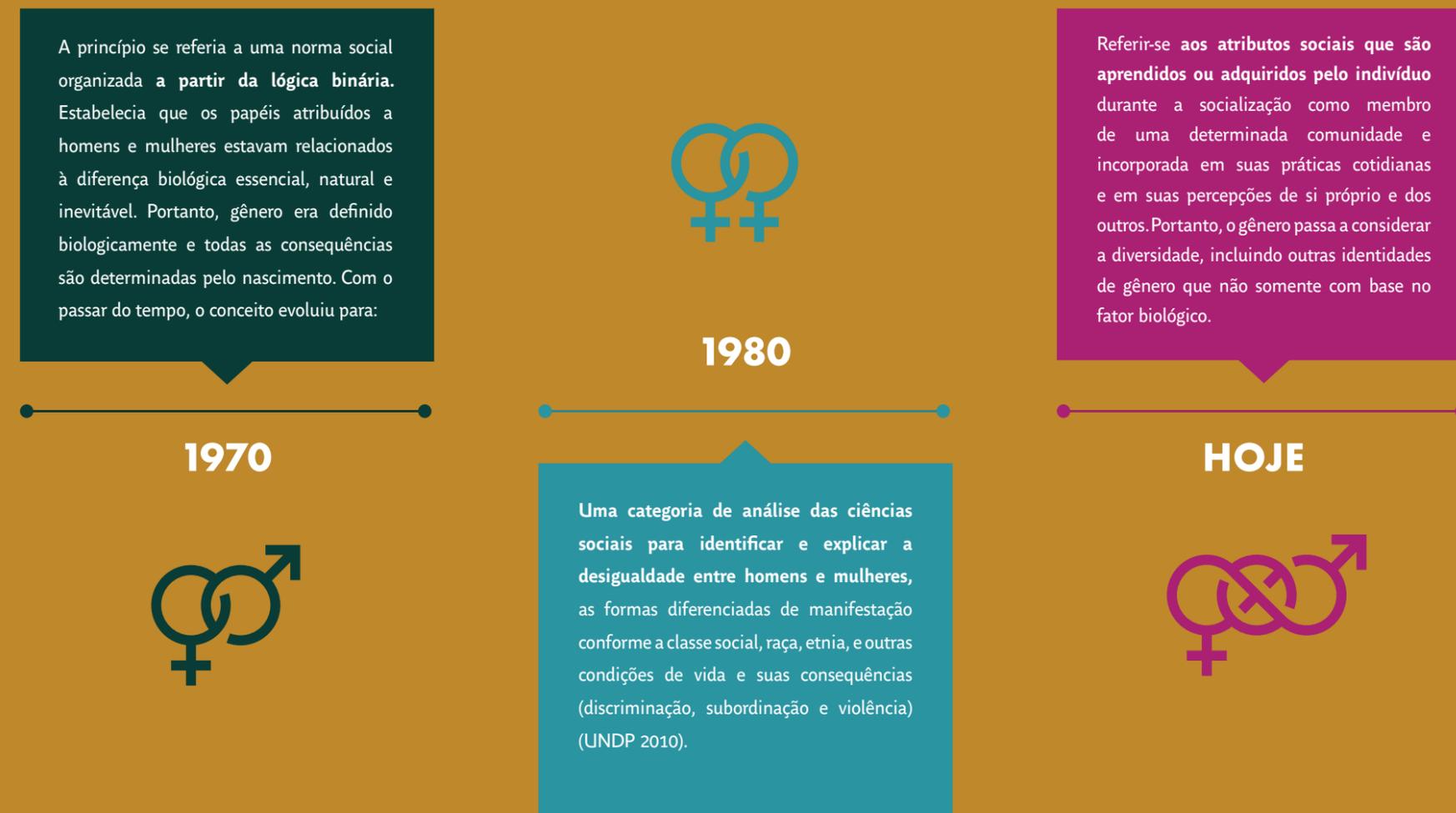
A segunda etapa foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas com os principais informantes-chave. A escolha dos entrevistados ocorreu após a análise das respostas dos questionários.



Antes de passarmos aos resultados deste levantamento, é importante esclarecermos os conceitos-chave que estamos utilizando em nossa análise e nos aprofundarmos nos contextos nos quais eles estão inseridos:

GÊNERO

O conceito vem sendo construído ao longo das décadas:



A diversidade está relacionada à diferença de padrões, saberes, culturas hierarquizadas e à importância de considerar as disparidades e semelhanças entre pessoas e grupos. Inspira o cuidado no tratamento específico, de acordo com características individuais e grupais (diversidade de gênero, raça, sexual, etária etc.). Assim, identifica-se as diferenças como motivo para igualdade, e não como problema (BASF 2020).

A Inclusão é a prática de promover a interação, o acolhimento das pessoas num grupo, troca e relacionamento entre as pessoas. A inclusão inspira o cuidado com a qualidade das relações entre as pessoas considerando suas muitas características no cumprimento do propósito da organização, levando a revisão do processo para melhoria das formas de participação na sociedade, particularmente para as pessoas desfavorecidas, através de maiores oportunidades, acesso a recursos, voz e respeito aos direitos (ONU 2016, 17; BASF 2020).

Quadro 2 - Principais barreiras enfrentadas no alcance da Inclusão da diversidade

Dimensões	Barreiras Comuns
Gênero	Norma social baseada no patriarcado, estabelece privilégios, poder e ideia de superioridade dos homens e detrimento das mulheres.
Raça/Etnia	O racismo é a ideologia baseada na superioridade dos brancos à população indígena, negra e outras minorias, gerando discriminação, exclusão e violências de todo tipo.
Orientação Sexual	A ideologia que impõe um único padrão é resumida na fobia contra pessoas LGBTQIAPN+.



05

RESULTADOS

1) Incorporação da abordagem da inclusão da diversidade no âmbito institucional

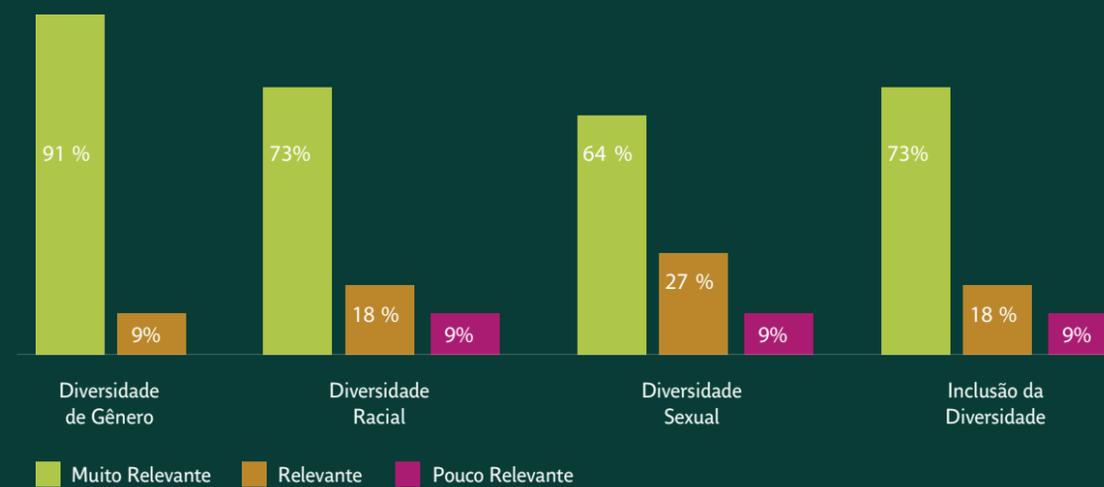
O processo de incorporação dessa abordagem de inclusão da diversidade no âmbito da cultura organizacional ainda é um desafio persistente. Compreende-se que quanto mais profunda for a internalização dessa abordagem na cultura institucional, melhor será o desempenho na incorporação das ações desenvolvidas no projeto pela equipe da organização (Mello, 2018).

a) Entendimento e Relevância do Tema

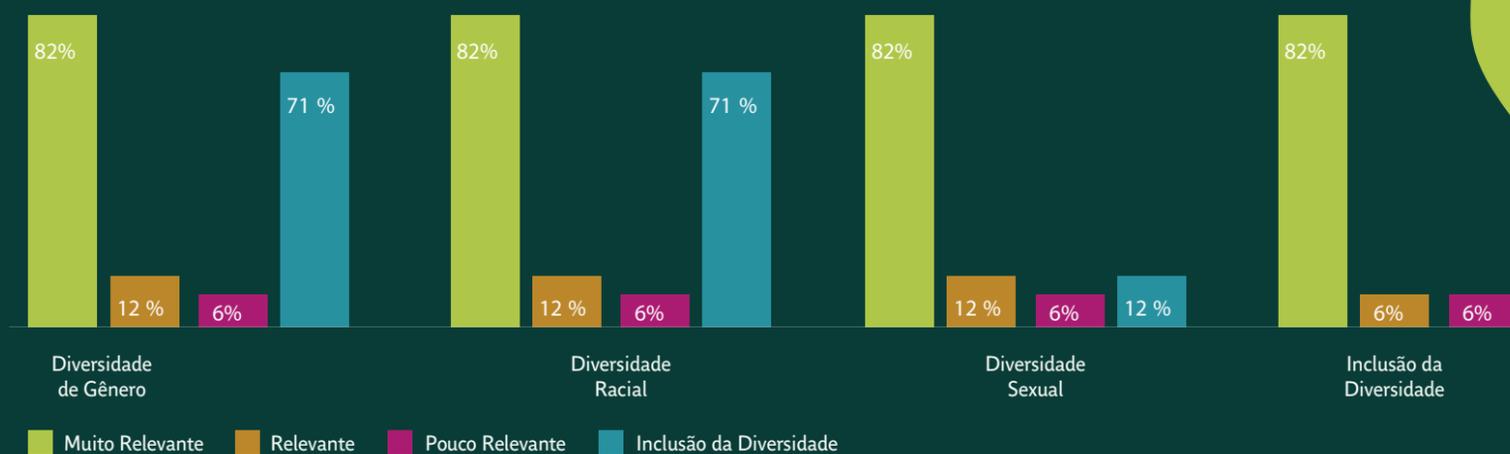
Com base nas percepções das três esferas de respondentes (representante institucional, coordenação e técnico/a do projeto), os parceiros implementadores dos projetos do portfólio da PPA consideram todas as abordagens de inclusão da diversidade altamente relevantes para a atuação de suas organizações (Figura 01).

Apesar da significativa relevância atribuída, o nível de compreensão sobre a abordagem da diversidade (gênero, racial e sexual) apresentou variações de acordo com a hierarquia institucional. Os representantes institucionais (diretor(a), presidente, etc) afirmam possuir um alto nível (superior a 50%) de entendimento, enquanto coordenadores e técnicos(as) concentram-se em um nível médio de entendimento sobre essas abordagens (Figura 02).

INSTITUIÇÃO



COORDENAÇÃO DO PROJETO



TÉCNICO/A DO PROJETO

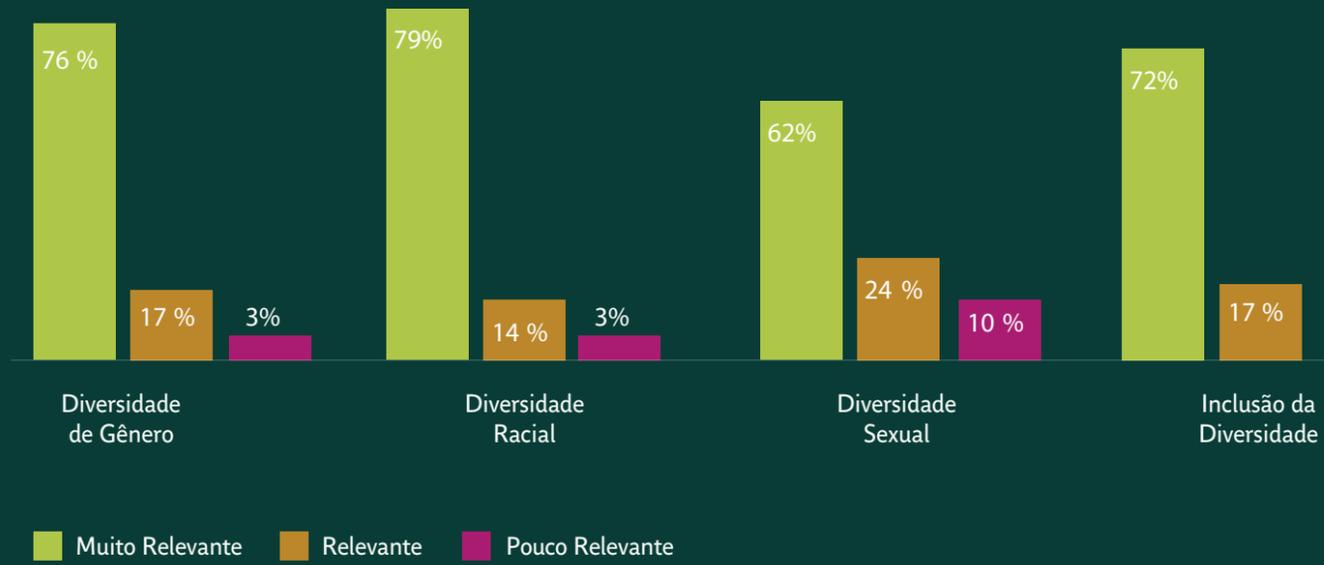
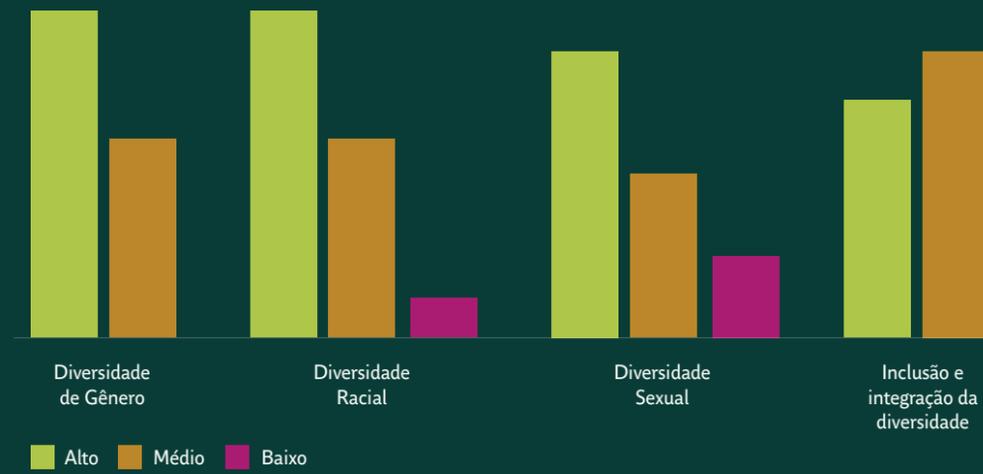


Figura 1 - Nível de Relevância da abordagem da Inclusão da Diversidade (2023).

INSTITUIÇÃO



COORDENAÇÃO DO PROJETO

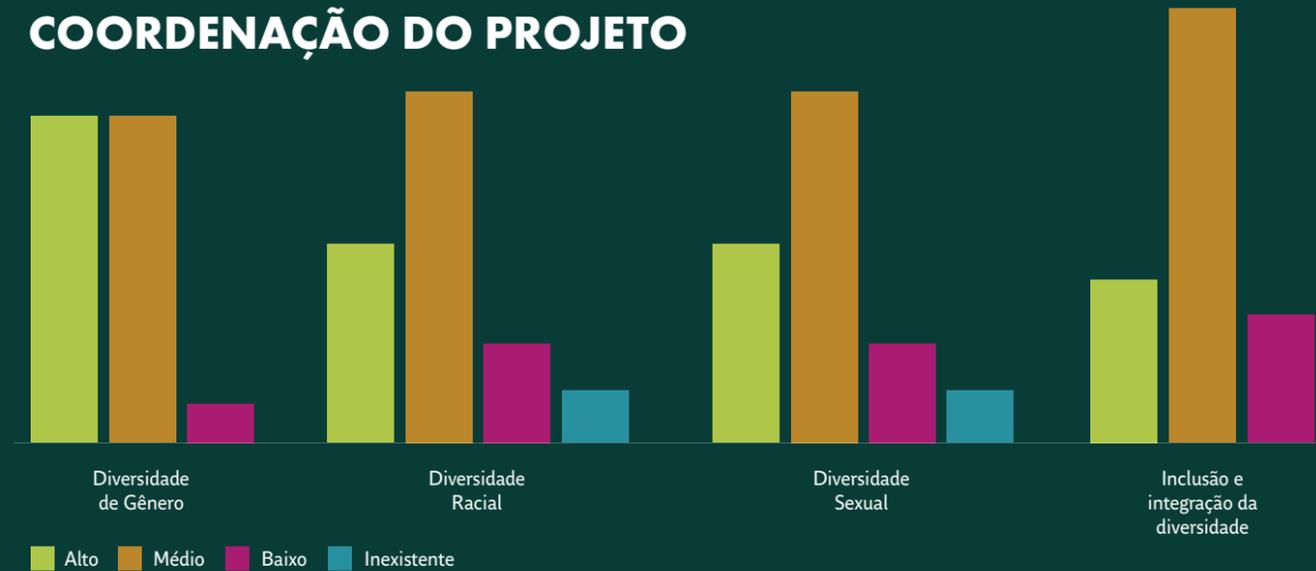


Figura 2 - Nível de Entendimento da Abordagem de Inclusão da Diversidade (2023).

c) Governança Institucional

A implementação da inclusão da diversidade, abrangendo todas as suas facetas, está em curso na governança institucional. Conforme indicam os resultados, os esforços mais significativos de integração dessa abordagem concentram-se na representação em espaços de decisão e na área de recursos humanos e gestão de pessoas. Entretanto, na captação de recursos e na comunicação, essa integração ainda se encontra de forma incipiente, em menos de 50% das organizações que participaram da pesquisa (Figura 04).

A abordagem de gênero se destaca em relação às demais. Cerca de 55% das organizações afirmam que a abordagem de gênero já está integrada na representação em espaços de decisão institucional, enquanto 64% indicam que está incorporada na política de recursos humanos e gestão de pessoas. Por outro lado, a abordagem da diversidade sexual ainda não recebe a devida atenção da maioria das organizações, com apenas 9% dedicando esforços na área de recursos humanos e gestão de pessoas.

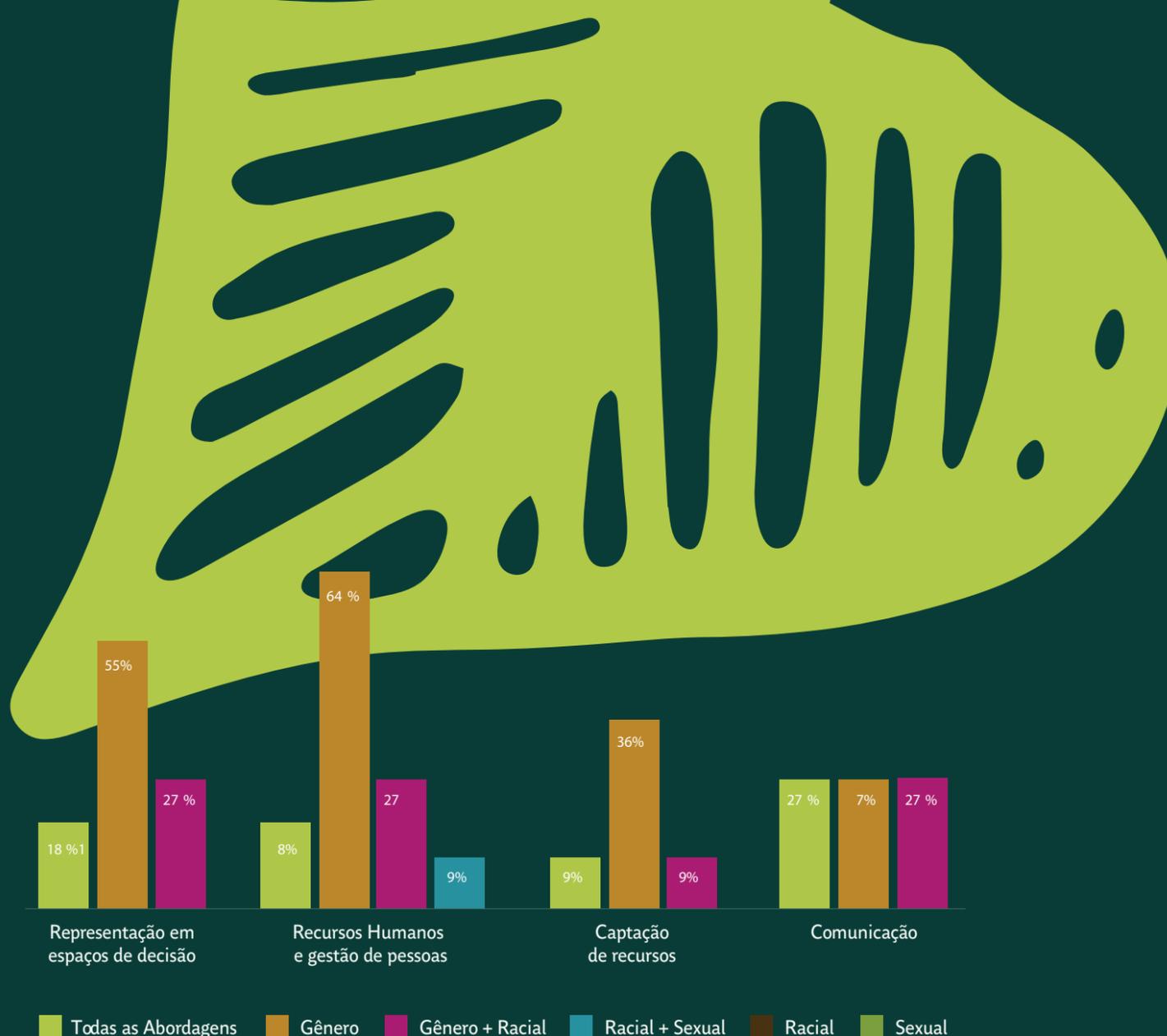


Figura 4 - Abordagem da Inclusão da Diversidade na Governança Institucional (2023).

Todas as organizações reprovam veementemente a linguagem preconceituosa e atitudes que possam intimidar, constranger ou discriminar pessoas com base em seu gênero, raça ou orientação sexual no ambiente de trabalho.

No que diz respeito às políticas institucionais de inclusão à diversidade (gênero, raça, sexual - LGBTQIAPN+), **64% das organizações** respondentes possuem Política/Diretriz Institucional de inclusão à diversidade (gênero, raça, sexual), e destas:

• **55%**

possuem políticas que afirmam seu compromisso em respeitar os direitos humanos, explicitamente incluindo equidade de gênero, raça e direitos de pessoas LGBTQIAPN+;

• **45%**

têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, incluindo equidade de gênero, raça e direitos de pessoas LGBTQIAPN+, constando expressamente no código de conduta da organização;

• **9%**

ainda não incorporaram essa abordagem em seu código de conduta;

• **9%**

incluíram somente as diretrizes da organização.

É crucial observar a distinção entre possuir uma Política/Diretriz Institucional de inclusão à diversidade (gênero, raça, sexual - LGBTQIAPN+) e a efetiva implementação dessas políticas. Entre as organizações que adotaram tais diretrizes (64%), constata-se uma variação significativa na forma de sua implementação. Para 27% dessas organizações, a implementação está ocorrendo de maneira substancial, enquanto para 36%, ela ocorre de forma mais limitada (Figura 05).

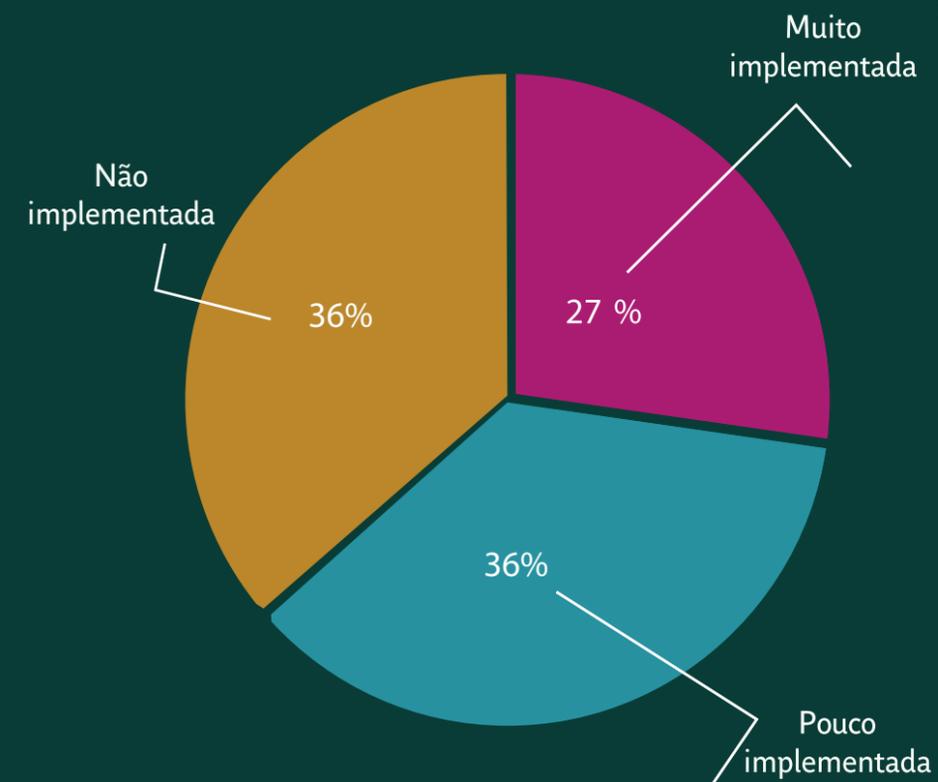


Figura 5 - Implementação da Política/Diretriz Institucional de inclusão à diversidade (2023).



Essas informações indicam que o comprometimento formal expresso por meio de políticas não assegura automaticamente uma implementação abrangente. A variação na extensão da implementação destaca a importância de **avaliar não apenas a existência de políticas, mas também o grau de efetividade na incorporação dessas práticas inclusivas no dia a dia organizacional**. Isso representa um passo crucial para **garantir que as políticas não se restrinjam a meros documentos formais, mas se tornem instrumentos eficazes na promoção da diversidade e inclusão**.

As organizações estão demonstrando um comprometimento abrangente na incorporação da abordagem de inclusão da diversidade em diversas áreas, mesmo que esse processo ainda esteja em andamento:



32%
preveem um orçamento específico

para aplicar sua abordagem de inclusão da diversidade (gênero, racial e orientação sexual);



45%
das organizações empregam a devida diligência

para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas a respeito de qualquer impacto negativo possível nos direitos LGBTQIAPN+, de gênero e raça causado nas atuações, operações, produtos, serviços ou relações da organização;



55%
delas estão envolvidas em articulações relevantes

para a incorporação da abordagem de inclusão da diversidade (gênero, raça e orientação sexual);



55%
estabeleceram metas

vinculadas às estratégias de inclusão da diversidade;



64%
promovem ações e campanhas internas

de sensibilização para a construção de uma cultura inclusiva e um ambiente favorável à manifestação de diferenças de identidade e opinião;



73%
possuem diretrizes relacionadas à inclusão da diversidade nos processos de recrutamento

de pessoas para a composição das equipes das organizações;



77%
realizam treinamentos, reflexões e diálogos com sua equipe

para contribuir com a eliminação de ideias e práticas discriminatórias contra gênero, raça e pessoas LGBTQIAPN+.

Essas ações refletem um esforço abrangente das organizações para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, promovendo práticas e políticas que visam a equidade de gênero, a diversidade racial e o respeito à comunidade LGBTQIAPN+. O reconhecimento da **necessidade de orçamento específico** e a **adoção de metas concretas** indicam um **comprometimento efetivo com a transformação de suas práticas organizacionais**.

A análise revela diversas facetas das desigualdades no acesso e controle dos recursos financeiros, destacando o fenômeno do racismo financeiro, especialmente em relação a populações, como a ribeirinha e negra, e mulheres negras e/ou indígenas, no contexto de financiamentos e empréstimos. **No ecossistema de negócios, percebe-se uma atenção das ações dos projetos mais acentuada à questão de gênero do que à desigualdade por classe e raça.**

A persistência de desigualdades nos espaços de governança e tomada de decisão é identificada como uma consequência do patriarcado estrutural, que continua a restringir a participação de mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+ nessas esferas. Apesar dos avanços em alguns contextos, como a presença de mulheres em cargos de liderança e gestão de organizações representativas e de negócios, **as barreiras impostas pelo machismo continuam a impor desafios adicionais ao trabalho dessas mulheres.**

A análise também destaca que pessoas **brancas são mais favorecidas em programas de aceleração em comparação com negras e indígenas.** Além disso, **a discriminação** com base em gênero, classe, raça e orientação sexual **gera desigualdades que**

limita o acesso à informação, educação, transporte e logística, e oportunidades, como treinamentos, benefícios e melhorias nas condições de vida.

As consequências dessas desigualdades no âmbito dos projetos são diversas e impactam vários aspectos. Entre elas, destacam-se a **falta de visibilidade do trabalho das mulheres nas cadeias de valor da sociobiodiversidade**, desequilíbrios nos resultados de aprendizagem escolar, e a ocorrência de violência (doméstica, racial e sexual) e assédio (moral e sexual). Em alguns casos, a diferenciação no tratamento limita a aceitação no processo de desenvolvimento local ou em programas específicos, como os de fortalecimento de negócios. **Essas observações ressaltam a necessidade de abordagens integradas e sensíveis às questões de gênero, raça e classe para enfrentar a complexidade e a amplitude das desigualdades presentes nesse contexto.**

b) Ações práticas dos projetos para a inclusão da diversidade

Os Quadros 3 e 4, a seguir, ressaltam as principais abordagens estratégicas dos projetos de Desenvolvimento Territorial e Fortalecimento de Negócios de Impacto da PPA, evidenciando o compromisso em impulsionar transformações positivas e sustentáveis. A atuação da PPA e de suas iniciativas apoiadas, assim, está alinhada aos princípios fundamentais de diversidade, inclusão e inovação, permeando todas as etapas de implementação.

As linhas estratégicas dos projetos concentram-se, especialmente, no empoderamento de mulheres e jovens. Isso se concretiza por meio da realização de atividades direcionadas a esses públicos, assegurando sua participação em programas de capacitação em práticas de manejo e produção sustentável. Busca-se fortalecer a resiliência financeira, implementando práticas sustentáveis de manejo da biodiversidade e promovendo a governança social, produtiva e comercial em organizações lideradas por mulheres e/ou jovens.

A inclusão efetiva ocorre ao **garantir a participação desses grupos em instâncias decisórias de organizações sociais e produtivas ao longo das cadeias de valor**, ao mesmo tempo que fomentam a inserção em ambientes tradicionalmente dominados por homens. Além disso, alguns projetos incorporaram ações voltadas especificamente para os jovens, concentrando-se nas inovações tecnológicas e de comunicação. Essa estratégia visa ampliar o alcance e a eficácia das iniciativas, atendendo às demandas específicas desse público.



Quadro 3 - Ações Inclusiva dos projetos de Desenvolvimento Territorial (2023)

PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL			
Projeto/Parceiro ImplementadorTERRITORIAL	Linha(s) de Ação Inclusiva(s)	Ações Inclusivas desenvolvidas no âmbito do projeto	Resultados obtidos e indicadores
Nossa Floresta Nossa Casa (Forest Trends e Greendata)	Fortalecimento das organizações mulheres Indígenas artesãs de Rondônia e Mato Grosso.	<ul style="list-style-type: none"> Aperfeiçoamento no manejo da matéria-prima (semente, barro, palha) e na produção do artesanato; Capacitação em organização produtiva, gestão administrativa, financeira e comercial; Assessoria ao acesso a mercados. 	<ul style="list-style-type: none"> 2,788 mulheres com melhorias de benefícios socioeconômicos; 1.161 mulheres treinadas aplicando tecnologias, métodos ou práticas aperfeiçoadas.
Indicadores de sustentabilidade e gestão da Amazônia - INGÁ (IJUS)	Fortalecimento de empreendimentos femininos de Juruti, no Pará; Capacitação de juventudes locais.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação em gestão, marketing, finança, pessoas e relacionamento; Investimento em negócios liderados por mulheres. 	<ul style="list-style-type: none"> 160 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 421 mulheres capacitadas; 70 mulheres que aplicam tecnologias, ferramentas, métodos ou práticas aperfeiçoadas; 94 empreendimentos femininos financiados; 110 jovens capacitados em negócios sustentáveis

Programa territorial Médio Juruá - PTMJ (Sitawi)	Fortalecimento da organização social e do empreendedorismo feminino; Formação de jovens protagonistas.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimento institucional Associação de Mulheres Agroextrativistas do Médio Juruá (ASMAMJ), por meio de atividades de produção e de engajamento social; Investimento no programa de formação para jovens do Médio Juruá. 	<ul style="list-style-type: none"> 2062 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 73 mulheres capacitadas; 62 mulheres que aplicam tecnologias, ferramentas, métodos ou práticas aperfeiçoadas.
Semeando a Sustentabilidade (IEB)	Fortalecimento dos empreendimentos comunitários de mulheres extrativistas; Capacitação de juventudes locais.	<ul style="list-style-type: none"> Formação em gestão de empreendimentos comunitários de mulheres extrativistas. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 27 mulheres capacitadas e que aplicam tecnologias, ferramentas, métodos ou práticas aperfeiçoadas.
Desenvolvimento Sustentável Territorial do Sudeste Paraense (APPRUCOSA)	Empreendedorismo Feminino e de Jovens	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação de mulheres e jovens em apicultura e SAF's, no processamento de bucha vegetal e capacitação em alimentação alternativa. 	<ul style="list-style-type: none"> 334 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 77 mulheres capacitadas e que aplicam tecnologias, ferramentas, métodos ou práticas aperfeiçoadas; 33 jovens treinados em práticas sustentáveis (apicultura, SAFs).

Pesca para Sempre (Rare Brasil)	Promoção à inclusão financeira e empreendedora para mulheres de comunidades pesqueiras de 12 Resex marinhas.	<ul style="list-style-type: none"> Criação do clube de poupança de mulheres; Capacitação em empreendedorismo e negócios familiares, oportunizando a formalização de negócios (óleos, artesanatos, gastronomia, mel); Fortalecimento da Rede Mães do Mangue; Investimento com Fundo Semente para negócios comunitários (óleos, artesanatos, gastronomia, mel). 	<ul style="list-style-type: none"> 2418 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 872 mulheres capacitadas.
Revitalização do extrativismo da Borracha (WWF Brasil)	Fortalecimento de rede de comunicadores jovens (mulheres e homens) do sul do Amazonas.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação em comunicação para ADSSA, promoção de intercâmbios; Garantir participação em espaço de tomada de decisão e produção de conteúdo; Promoção ativa do número de mulheres associadas nas associações. 	<ul style="list-style-type: none"> 133 mulheres treinadas; 92 mulheres com melhorias de benefícios econômicos; 92 mulheres que adotam práticas aprimoradas de aplicação da lei; 75 jovens treinados como comunicadores.

Fonte: PPA 2023



Quadro 4 - Linha de ação estratégicas Inclusivas do projetos de Fortalecimento de Negócios de Impacto (2023)

PROJETOS DE FORTALECIMENTO DE NEGÓCIOS DE IMPACTO			
Projeto/Parceiro ImplementadorTERRITORIAL	Linha(s) de Ação Inclusiva(s)	Ações Inclusivas desenvolvidas no âmbito do projeto	Resultados obtidos e indicadores
NESsT Amazônia - Incubadora da Floresta (NESsT)	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria da visibilidade e a participação das mulheres nos negócios da floresta; Melhoria da renda e os meios de subsistência para populações tradicionais da Amazônia. 	<ul style="list-style-type: none"> Levantamento dos indicadores de gênero para apoiar na implantação das Políticas de gênero junto aos negócios do Portfólio. 	<ul style="list-style-type: none"> 994 mulheres com melhora de benefícios socioeconômicos; 649 mulheres capacitadas; 137 mulheres que aplicam tecnologias, ferramentas, métodos ou práticas aperfeiçoadas.
Carbono In Setting (Natura)	<ul style="list-style-type: none"> Fomento à bioeconomia florestal; Restauração florestal, redução e compensação de emissões de CO2. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimento da gestão e dos negócios das cooperativas, ampliação da rede de parceiros; Assessoria técnica e realização de oficinas e workshops participativos. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 mulheres treinadas e que aplicam tecnologias, ferramentas e métodos.
Empréstimo Coletivo (Sitawi)	<ul style="list-style-type: none"> Fomento ao empreendedorismo; Fortalecimento operacional e financeiro de startups de impacto na Amazônia. 	<ul style="list-style-type: none"> Captar recursos para organizações de impacto na Amazônia via Plataforma de Empréstimo Coletivo; Prestar assessoria e consultoria de gestão administrativa e financeira. 	<ul style="list-style-type: none"> 5515 mulheres com benefícios socioeconômicos; 40 mulheres treinadas; 12 mulheres que aplicam tecnologias, ferramentas e métodos.

<p>100+ Labs Brasil (Quintessa)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimento operacional e financeiro de startups de impacto na Amazônia; Fortalecimento de iniciativas econômicas; Fomento ao empreendedorismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação de startups em gestão e realização do planejamento de piloto adequado aos desafios do mercado bem como a validação de soluções junto ao mercado consumidor. 	<ul style="list-style-type: none"> 268 mulheres com benefícios socioeconômicos; 55 mulheres treinadas e que aplicam tecnologias, ferramentas e métodos.
<p>Sociobioeconomia na Amazônia (Conexus)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar o protagonismo de negócios comunitários como mecanismos de geração de renda nos territórios e em suas comunidades; Ampliar o acesso de negócios comunitários a recursos financeiros essenciais para o seu desenvolvimento organizacional; Desenvolver soluções que contribuam para a ativação de ecossistemas regionais na Amazônia. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimento das capacidades institucionais e dimensões de gestão dos negócios comunitários a partir do acompanhamento da Assessoria Conexus; Facilitar ações de financiamento e refinanciamento; Acompanhamento financeiro dos negócios. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 mulheres que adotam práticas aprimoradas de aplicação da lei; 6 mulheres treinadas 5 mulheres que aplicam tecnologias, ferramentas e métodos.

Fonte: PPA 2023

É bastante positivo identificar duas abordagens distintas nas ações dos projetos: as responsivas, direcionadas para reduzir barreiras e causas subjacentes da desigualdade, e as transformativas, voltadas para mudar as estruturas e dinâmicas de poder. A categorização das ações dos projetos em responsivas e transformativas proporciona uma visão clara das estratégias implementadas para lidar com desigualdades e discriminações. Abaixo (Quadro 5), são destacadas as principais ações desenvolvidas no âmbito dos projetos:

Quadro 5 - Ações práticas realizadas no âmbito dos projetos (2023)

Ações Responsivas	Ações Transformativas
<ol style="list-style-type: none"> Presença no Campo e Diálogo Próximo: Garantem uma presença mais ativa no campo para manter diálogos próximos e significativos. Inclusão e Acolhimento: Buscam ativamente inserir mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+ nas atividades, demonstrando sensibilidade para fornecer um ambiente seguro e confortável. Infraestrutura e Logística: Provém logísticas e infraestrutura que facilitem a participação, reconhecendo as barreiras práticas que podem existir. Sensibilização e Diálogo: Promovem sensibilização e diálogo sobre a importância da participação de mulheres e jovens. Colaboração e Parcerias: Buscam colaboração de parceiros com expertise nesses grupos, assegurando um acesso equitativo e direcionado. Observação da Liderança: Observam a composição da liderança da iniciativa, reconhecendo a importância da diversidade nesses papéis. 	<ol style="list-style-type: none"> Protagonismo e Participação: Focam em atividades que fortaleçam o protagonismo e a participação ativa, dando voz a grupos historicamente marginalizados. Priorização da Escuta e Representatividade: Priorizam a escuta, da voz e criar imagens que representem a diversidade para transformar as narrativas dominantes. Fortalecimento de Organizações: Fortalecem organizações lideradas por mulheres nos espaços deliberativos, reconhecendo a importância da representação. Treinamentos e Pauta em Evidência: Buscam treinamentos em resposta às demandas específicas, colocando as pautas de diversidade em evidência. CrITÉrios de Seleção e Prioridade: Adotam critérios de seleção que consideram a diversidade de gênero e racial, dando “uma pontuação a mais” ao empreendimento liderado por mulheres e pessoas negras.

Ambas as abordagens são complementares e essenciais para abordar a complexidade das desigualdades e discriminações. **A combinação de ações responsivas e transformativas contribui para uma abordagem holística e impactante.**

e) Avanços alcançados pelos projetos na inclusão da diversidade

É notável que os técnicos percebem avanços significativos na promoção da inclusão de diversidade nos projetos por meio de suas ações práticas. Esses avanços incluem:

1. Participação Acrescida de Mulheres em Capacitações:

Observa-se uma maior presença de mulheres nas capacitações promovidas pelo projeto, indicando um aumento na participação feminina em atividades de desenvolvimento.

2. Empoderamento das Mulheres:

As mulheres demonstram mais segurança ao falar sobre seus negócios, mostrando confiança e envolvimento total, o que é atribuído ao conhecimento adquirido por meio das ações do projeto.

3. Mobilização da Juventude:

A atividade produtiva econômica é percebida como uma oportunidade de geração de renda, resultando na mobilização da juventude interessada nas oportunidades oferecidas pelo projeto.

4. Associação de Mulheres na Cooperativa:

Mulheres estão se associando a cooperativas devido à formação recebida, e agora têm maior predisposição para falar em público.

5. Visibilidade e Reconhecimento das Mulheres:

Mulheres estão mais visibilizadas e reconhecidas na comunidade, o que demonstra um impacto positivo nas percepções sobre seu papel e contribuição.

6. Interesse em Educação e Qualificação:

Há um aumento no interesse de mulheres e jovens em buscar educação e qualificação para contribuir melhor para suas comunidades.

7. Criação de Grupos Focados em Cadeias Produtivas:

A criação de grupos específicos de mulheres permite um foco mais direcionado nas cadeias produtivas, promovendo uma abordagem mais estratégica.

8. Expansão de Relações com Outras Organizações:

A capacidade de expandir relacionamentos com outras organizações de mulheres, promovendo intercâmbios e parcerias, é destacada como uma forma de inclusão, especialmente para grupos indígenas.

9. Ascensão de Mulheres a Cargos de Direção:

O fato de as mulheres assumirem cargos de direção sugere um aumento na representação feminina em papéis de liderança.

10. Metodologia de Seleção Influenciando Diversidade:

A metodologia de seleção e a temática do projeto contribuem para uma turma mais diversificada em comparação com anos anteriores, promovendo maior inclusão.

Esses avanços refletem não apenas uma mudança nas condições práticas, mas também indicam um impacto positivo nas atitudes, confiança e oportunidades percebidas pelas mulheres e jovens (indígenas, negras) e pessoas LGBTQIAPN+ envolvidas nos projetos.

É muito interessante identificar os diferentes condicionantes que influenciam e motivam os técnicos na redução de desigualdades por meio da inclusão da diversidade nos projetos. O Quadro 6, apresenta alguns padrões destacados nas falas:

Quadro 6 - Fatores de influenciaram na inclusão da diversidade nos projetos (2023)

Nível	Fatores que influenciaram à incorporação da abordagem nos projetos
Institucional:	<ol style="list-style-type: none"> 1. A abordagem da inclusão da diversidade é uma pauta priorizada pela direção da instituição. 2. A existência de projetos específicos dentro da organização voltados para a inclusão da diversidade. 3. A presença de grupos focados em gênero com foco específico em gênero dentro da organização. 4. A existência de protocolos de conduta que delinham o tratamento e a atuação interna em relação à diversidade. 5. Abertura dentro da organização, proporcionando oportunidades e permitindo que os técnicos atuem com conforto, alinhamento de discurso e valores na equipe. 6. A organização já trabalha com uma Política Interna voltada para a diversidade. 7. Diversidade na composição da equipe quanto à gênero, racial, étnica e sexual na composição da equipe.
Individual:	<ol style="list-style-type: none"> 1. O investimento individual em capacitação pessoal e atenção à inclusão da diversidade como parte do trabalho com os negócios.
Projeto:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adotar o olhar sensível do projeto para a inclusão da diversidade e reconhecendo as oportunidades de inovação e geração de renda. 2. O reconhecimento dos papéis e oportunidades de inclusão na cadeia produtiva, gerando motivação e interesse como resultado. 3. Integração de organizações parceiras que compartilham a mesma pauta para pensar estratégias conjuntas. 4. O trabalho específico do projeto na formação das mulheres, destacando o papel crucial na promoção da diversidade.
Parceiros Estratégicos (Co-financiadores):	<ol style="list-style-type: none"> 1. A demanda por inclusão vinda de exigências dos projetos, mercado, governo e demais stakeholders. 2. Convergência de olhares para a importância da inclusão na esfera social e institucional. 3. A existência de oportunidades em editais para trabalhar com grupos mais vulneráveis. 4. Comprometimento institucional dos parceiros para a inclusão desses grupos. 5. A pressão do contexto global que tem enfatizado a necessidade de trabalhar a inclusão da diversidade.

Esses condicionantes atuam de forma interconectada, formando uma rede de fatores que impulsionam a atuação dos técnicos na redução de desigualdades por meio da inclusão da diversidade nos projetos.

f) Principais desafios na inclusão da diversidade nos projetos

Os desafios apontados pelos entrevistados ao lidar com a abordagem da inclusão da diversidade são variados e refletem a complexidade desse campo: Diversidade cultural e comunicação: Enfrentar as diferenças culturais dos beneficiários, incluindo línguas e costumes, o que requer consideração cuidadosa para garantir uma abordagem sensível e eficaz.

Machismo e patriarcado:

Lidar com a persistência do machismo e patriarcado em comunidades tradicionais e indígenas, que se manifestam de maneiras diversas e contribuem para a manutenção de desigualdades.

Preconceito e discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+:

Enfrentar o preconceito e a discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+, que ainda não são aceitas em alguns contextos, criando dificuldades para sua inclusão e participação nos grupos de atores.

Critérios de impacto complexos:

Mensurar os impactos do trabalho da inclusão da

diversidade é complexo e desafiador, devido à ampla gama de fatores a considerar em um contexto de atuação como a Amazônia.

Desigualdades na formação de lideranças:

Abordar a notável disparidade na formação das pessoas, particularmente a dificuldade de encontrar negócios liderados por mulheres negras em estágios mais avançados de maturidade. Isso se estende à acessibilidade de apoio no ecossistema, incluindo formação, aceleração e investimento.

Redirecionamento de investimentos:

Reorientar investimentos para empreendimentos liderados por mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+, considerando que os investidores podem demonstrar uma inclinação maior para negócios liderados por homens.

Desafios regionais:

Lidar com a concentração desigual de oportunidades de incubadoras em determinadas regiões, como São Paulo, o que impacta a formação de empreendedores, sua localização geográfica e sua capacidade de acessar capital e investidores.

Compreensão dos conceitos:

Obter uma compreensão clara dos conceitos e contextos dentro do ambiente de trabalho para atuar eficientemente, incluindo o estabelecimento

de estratégias para integrar essas considerações nos programas e projetos.

Estes desafios destacam a necessidade de abordagens holísticas e adaptáveis que reconheçam a diversidade em todas as suas formas e abordam as barreiras específicas que diferentes grupos enfrentam.

g) Aprendizados obtidos pelos técnicos atuando com inclusão da diversidade

A seguir são indicadas as principais lições aprendidas (Quadro 7) citadas pelos técnicos e coordenadores na forma de como lidar com diferentes desafios e nuances ao buscar implementar a inclusão da diversidade em projetos, levando em consideração a habilidade técnica, forma de atuação, e a metodologia e ferramentas usadas:

Quadro 7 - Aprendizados obtidos no âmbito dos projetos (2023)

Aspectos	Aprendizados obtidos
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar uma postura assertiva, especialmente ao lidar com contextos em que o projeto pode ser percebido como invasivo. A assertividade no discurso das mulheres tem resultado em maior eficácia ao convencer e envolver os homens. Por exemplo, como técnica quando se é mais incisiva consegue melhor convencer e ter atenção dos homens, conseguindo passar as orientações e realizar as ações do projeto; - Observação e diálogo constante são práticas eficazes para entender a realidade das pessoas envolvidas. A escuta ativa, contextualização de demandas e comunicação clara são práticas eficazes. - Observar e escutar antes de falar é uma prática fundamental, especialmente em contextos nos quais a comunicação pode ser desafiadora. É essencial ouvir atentamente e entender o contexto, respeitando as diferentes culturas para inserir a atuação das mulheres e temas de gênero nas organizações parceiras; saber questionar, ser reflexiva, não só cobrar, mas entender o contexto e fazer que façam; - Cautela ao abordar temas como feminismo e ativismo para evitar afastamento do público.
Adaptação na Atuação	<ul style="list-style-type: none"> - A abordagem de inclusão da diversidade deve ser parte integrante das políticas e debates da organização. - Diálogo com outras organizações que já trabalham com diversidade amplia perspectivas e opções. Assim como, conversar com uma maior diversidade de membros de um grupo/organização torna possível uma melhor compreensão da realidade local. - É crucial adaptar estratégias para manter o engajamento, levando em consideração as demandas e aspirações do público-alvo. - Abordar a questão de gênero com enfoque econômico, destacando a importância da diversidade nos negócios. - Fazer o recorte de diversidade na seleção final garante representatividade nos negócios escolhidos. - Observa-se que muitos dos negócios já apresentavam lideranças negras e mulheres. - Diálogo com organizações experientes em diversidade amplia perspectivas e opções. - Identificar cadeias produtivas propícias à inclusão, como a do açaí, facilita a aproximação de grupos específicos.
Metodologia e Ferramentas	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptação de formulários incluindo perguntas sobre diversidade, qualificações na diretoria e orientação sexual para avaliar a relevância do negócio nesse contexto e garantir que a seleção final inclua negócios que dialoguem com a

06

**CONSIDERAÇÕES
FINAIS**



a) Sobre os achados

As organizações devem atuar ativamente na promoção da inclusão da diversidade, enfrentando essencialmente as desigualdades presentes em:

- Padrões culturais patriarcais discriminatórios e violentos, além do predomínio da cultura do privilégio;
- Desigualdade socioeconômica e persistência da pobreza; Divisão sexual do trabalho e organização social injusta do cuidado; e
- Concentração do poder e relações hierárquicas no âmbito público. Essa atuação visa assegurar a autonomia e o pleno exercício dos direitos humanos de todas as pessoas, sejam mulheres, jovens, pessoas LGBTQIAPN+ ou de características diversas (como classe, etnia, raça, cultura, idade etc.), superando discriminações, preconceitos e resistências.

Esses quatro pilares fundamentais são inter-relacionados, reforçando-se mutuamente e gerando complexos sistemas socioeconômicos, culturais e de crenças que restringem e limitam o alcance das políticas voltadas para a igualdade de padrões

de desenvolvimento, baseadas nos princípios dos direitos humanos, na autonomia dos indivíduos e na sustentabilidade (CEPAL 2017).

Analisando de forma detalhada, identificam-se diversos passos que facilitam a implementação de uma agenda de inclusão. Cada passo envolve ações específicas que demandam investimento de tempo e recursos, além de metas claramente definidas no curto, médio e longo prazos.

Dentre esses passos, destacam-se: a implementação da transversalidade da abordagem em todas as áreas da organização; a elaboração de um plano estratégico institucional; a criação de um programa de sensibilização; a adequação do orçamento para a implementação da transversalidade; a comunicação interna e externa, assim como a realização de ações pontuais de sensibilização.

Os desafios enfrentados pelas organizações ao incorporar essa temática são significativos, envolvendo as esferas individual, organizacional e as relações com parceiros e com a sociedade. Para efetivamente implementar a abordagem da inclusão da diversidade, é essencial um entendimento profundo e coletivo de toda a organização e da equipe de projeto sobre as diferentes esferas

da abordagem. É importante reconhecer as desigualdades e suas consequências no contexto em que o projeto está sendo desenvolvido e na forma de atuação do projeto, bem como utilizar ferramentas metodológicas robustas para garantir a abordagem da temática de maneira transversal.

A Figura 11 ilustra a percepção geral desses desafios no Portfólio de Projetos da PPA. As organizações reconhecem a importância da temática da inclusão da diversidade, destacando sua alta relevância. No entanto, ao aprofundar esta análise, na busca de melhor entender a compreensão sobre a temática, observa-se uma diferença significativa nos níveis de entendimento por parte das diferentes categorias de respondentes. **O foco em gênero é compreendido de maneira mais sólida, enquanto a diversidade sexual apresenta um entendimento menos aprofundado. Embora todos reconheçam a importância, há uma fragilidade no entendimento das abordagens.**

No que diz respeito à cultura institucional, **82% das organizações estão incorporando a abordagem da inclusão da diversidade quer seja na estratégia, nos valores e princípios, bem como na visão das organizações**, sendo a abordagem de gênero mais explicitamente incorporada.

As estruturas organizacionais dos parceiros implementadores refletem um estágio inicial na incorporação da abordagem de inclusão da diversidade, sendo que 80% delas trabalham com até duas dimensões, com ênfase na dimensão de gênero. Isso é notável, especialmente nas políticas de recursos humanos e nos espaços de decisão da organização.

Em 68% das organizações, existe algum procedimento incorporando a dimensão da diversidade, especialmente nas diretrizes para recrutamento e capacitação. No entanto, **não há políticas específicas para recursos financeiros relacionados à agenda da inclusão da diversidade.** Esse cenário estrutural e de implementação reflete nas práticas dos projetos, onde não existe uma estratégia bem definida para atuar com diferentes categorias de público beneficiário, e em 40% das organizações, não há ações de comunicação específicas para mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+, nem mesmo atividades de sensibilização sobre a diversidade étnico-racial juntos aos atores locais.

Em síntese, **as organizações parceiras da PPA reconhecem a relevância de integrar a temática**

em suas instituições, adotando procedimentos, políticas e estratégias em diferentes níveis, abrangendo diversas dimensões. Contudo, frequentemente, essa implementação junto aos beneficiários ocorre sem uma estratégia clara e abrangente, e, na maioria dos casos, sem a alocação de recursos financeiros específicos para essa agenda.



Figura 11 - Percepção institucional sobre a inclusão da diversidade nos projetos (2023)

b) Recomendações estratégicas para atuar nessa agenda

Ao revisitar o documento decorrente da análise estruturada dos projetos apoiados e territórios em que a PPA teve atuação em 2023, pode-se extrair aprendizados que orientam na identificação de potenciais direções a serem seguidas no contexto das parcerias. Essas direções visam avançar de forma gradual na promoção da inclusão da diversidade no portfólio de projetos da PPA ou mesmo em outras iniciativas implementadas em territórios da Amazônia.

Para o desenvolvimento de um trabalho consistente e para a implementação de ações estratégicas nessa agenda, alguns preceitos devem ser considerados:

1. Identificar e reconhecer que as desigualdades devam ser enfrentadas:

As organizações devem ativamente combater desigualdades presentes em padrões culturais patriarcais discriminatórios e violentos, desigualdade socioeconômica e persistência da pobreza, divisão sexual do trabalho e organização social injusta do cuidado, e concentração de poder e relações hierárquicas no âmbito público.

2. Para trabalhar desigualdade as inter-relação dos quatro pilares devem ser observadas:

padrões culturais, desigualdade socioeconômica, divisão sexual do trabalho e concentração de poder são inter-relacionados, reforçando-se mutuamente e gerando sistemas socioeconômicos, culturais e de crenças complexos que restringem e limitam o alcance das políticas voltadas para a igualdade de desenvolvimento.

3. A implementação na base dos projetos carece de um desenho específico para inclusão, não necessariamente mudando as ações atuais:

A implementação da inclusão da diversidade nos projetos ainda carece de uma estratégia clara e abrangente. Em muitos casos, não há alocação de recursos financeiros específicos para essa agenda. Além disso, atividades de sensibilização e comunicação direcionadas a mulheres, jovens, pessoas LGBTQIAPN+ e diversidade étnico-racial são limitadas.

4. A agenda precisa ser desenvolvida em vários passos e diferentes fases:

Para promover a inclusão efetiva, é necessário adotar a transversalidade da abordagem, desenvolver um plano estratégico institucional, criar um programa de sensibilização, adequar o orçamento, melhorar a comunicação interna e externa, e realizar ações pontuais de sensibilização.

Em resumo, as organizações parceiras da PPA reconhecem a importância de incorporar a temática da inclusão da diversidade em suas estruturas, adotando procedimentos, políticas e estratégias em diversos níveis. Contudo, a efetiva implementação junto aos beneficiários enfrenta desafios, como a falta de uma estratégia clara, limitações financeiras e fragilidades em determinadas dimensões, destacando a necessidade contínua de aprimorar essas práticas para impulsionar a equidade e diversidade em seus projetos.

Para enfrentar esses desafios, no quadro destaca-se algumas possíveis direções iniciais a serem tomadas, visando reverter essa situação dentro do escopo do trabalho e conforme as orientações dos documentos da PPA para projetos de desenvolvimento territorial e de negócios de impacto. As recomendações foram organizadas nas seguintes dimensões:

Quadro 8- Possíveis diretrizes para atuar na agenda

Dimensões	Recomendações
Institucional	<p>Dar visibilidade: Divulgar boas práticas e resultados relacionados à inclusão da diversidade no website, em eventos e outras comunicações da PPA. Como disse Paulo Freire, “A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”.</p> <p>Estímulo e reconhecimento: Estabelecer uma premiação específica para organizações implementadoras e membros associados que promovam ativamente a inclusão da diversidade. É importante elaborar um plano de ação para incorporar a inclusão da diversidade como um tema institucionalizado na PPA.</p> <p>Sensibilização e networking: Realizar encontros e debates com as partes interessadas da PPA para promover a sensibilização sobre questões de gênero, raça e sexualidade. Também seria interessante criar e disponibilizar publicamente um banco de dados de melhores práticas éticas das organizações parceiras.</p>



Projeto

Incentivo em editais e chamadas: Incluir diretrizes claras para a promoção da inclusão da diversidade nos editais lançados pela PPA e desenvolver editais específicos direcionados para mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+.

Bonificação e orientação: Oferecer incentivos financeiros aos projetos que demonstrem claramente a inclusão da diversidade como um objetivo central e incluir conteúdo específico sobre a promoção da inclusão da diversidade nas oficinas e capacitações com os parceiros implementadores.

Execução dos projetos: Realizar capacitações para os profissionais que trabalham diretamente com os beneficiários, abordando a temática da inclusão da diversidade e facilitar intercâmbios entre os projetos para promover a troca de experiências e fortalecimento da rede de inclusão da diversidade.

Capacitação e diálogo: Realizar capacitações tanto para os profissionais envolvidos nos projetos quanto para os beneficiários, abordando questões relacionadas à inclusão da diversidade e promover a troca de experiências entre os beneficiários locais, proporcionando espaços de diálogo e discussão sobre a temática.

Monitoramento e avaliação: Incluir um capítulo específico nos relatórios de desempenho dos projetos para destacar as mudanças e avanços em relação à equidade de gênero e inclusão da diversidade. Também é importante considerar a inclusão da diversidade como critério de avaliação dos projetos e formular recomendações para aprimorar a abordagem.

Recursos dedicados: Destinar recursos humanos e financeiros para integrar a perspectiva da inclusão da diversidade em todas as ações e medidas operacionais previstas.

Projeto

Promoção da cultura local: Promover e valorizar a cultura local e os conhecimentos tradicionais das comunidades e povos indígenas da Amazônia. Isso pode ser feito através de eventos, workshops e materiais educativos.

Inclusão de comunidades tradicionais e povos indígenas: Garantir que as comunidades tradicionais e povos indígenas estejam envolvidos em todas as etapas do projeto, desde o planejamento até a implementação. Isso pode incluir a realização de consultas comunitárias e a inclusão de representantes da comunidade na equipe do projeto.

Capacitação e empoderamento: Fornecer treinamento e recursos para capacitar as comunidades tradicionais e povos indígenas a participar ativamente do projeto. Isso pode incluir treinamento em habilidades técnicas, gestão de projetos e liderança.

Monitoramento e avaliação comunitária: Envolver as comunidades tradicionais e povos indígenas no monitoramento e avaliação do projeto. Isso pode incluir a formação de comitês de monitoramento comunitário e a utilização de indicadores de desempenho que são relevantes para a comunidade.

Essas recomendações visam promover a inclusão da diversidade nos projetos da PPA, tanto em nível institucional quanto nos projetos específicos.

Ao implementar essas ações, a PPA estará fortalecendo sua governança, incorporando a inclusão da diversidade em sua cultura institucional e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do ecossistema da Amazônia, além de fomentar discussões relevantes para o contexto da região e do Brasil. Estimulando intercâmbios, fortalecendo redes, bonificando e premiando projetos que abordem a inclusão da diversidade, a PPA poderá impulsionar essa agenda nos próximos anos e promover mudanças positivas nas comunidades e organizações envolvidas.





7

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMAZÔNIA 2030, “Desigualdades no Mercado de Trabalho por Gênero: Evidências para a Amazônia Legal”, Abril de 2022. Link: [AMZ2030-36-1.pdf](#) ([amazônia 2030.org.br](#))
- AMAZÔNIA 2030 “Desigualdades no Mercado de Trabalho por Raça: Evidências para a Amazônia Legal” Maio de 2022. Link: [AMZ-2030-42.pdf](#) ([amazônia 2030.org.br](#))
- BASF 2020. Cartilha BASF: Diversidade e Inclusão – A química que nos conecta! Setembro 2020
- BMZ, 2013 - Guidelines on incorporating human rights standards and principles, including gender, in programmed proposals for bilateral German Technical and Financial Cooperation. 31 pagers.
- CEPAL, 2017. Estratégia de Montevideo para a Implementação da Agenda Regional de Gênero no âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030. XIII Conferência Regional Sobre Mulheres da América Latina e do Caribe. Nações Unidas. 46 Páginas.
- CIDH 2015 - Inter-American Commission on Human Rights. Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: Protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo / [Preparado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos]. p.; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L) ISBN 978-0-8270-6556-7 [industrialsextractivas2016.pdf](#) ([oas.org](#))
- Fundação Amazônia Sustentável - FAS 2020: Perspectivas de inclusão de Gênero no sistema Estadual de REDD+ do AMAZONAS (Livro eletrônico): 5 Passos para Inclusão de Mulheres em Projetos de REDD+. Lei Estadual de Serviços Ambientais do Amazonas. 13 páginas
- García, Adela (2009): Gênero e Desenvolvimento: uma relação essencial. Campanha “Muévete por la Igualdad”.
- GIFE 2020. Nota Técnica. Avaliação e Equidade São Paulo, 2020. GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresa. Número 3 ISBN: 978-65-86701-06-7 © 2020
- Gregori J. 2016. Reflexões sobre gênero e direitos humanos a partir do Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres RIDH | | Bauru, v. 4, n. 2, p. 111-126, jul./dez., 2016
- Instituto Referência Negra – PEREGUM 2023. Racismo Ambiental e Emergências Climáticas no Brasil. Organizadora: Mariana Belmont. SÃO PAULO, 2023;
- Marin, A. B.; Kuriakose A. T. Gender and Sustainable forest management: Entry points for design and implementation. Climate Investment Funds (CIF). Pages 26.
- Mello, 2018. Estudo sobre equidade de gênero na componente “Fomento às atividades Produtivas Sustentáveis” do Fundo Amazônia/BNDES. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Mello 2022. Gênero e Direitos Humanos: Conceitos Básicos. Documento elaborado para o Programa de Biodiversidade Regional da Bacia Amazônica – BIOAMAZ. GIZ/OTCA. 30 páginas.
- MOVESE 2022. Cartilha: Transversalização de gênero: uma questão de direitos humanos. Empoderamento Econômico de Mulheres Refugiadas e Migrantes do Brasil. 2022.
- ONU 2016 - Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. 36 páginas
- Splendore, 2014 Femmes des villes, hommes des champs Les enjeux du déséquilibre entre la population féminine et masculine en Amazonie brésilienne. Tese (Mestrado em Estudos Latino-americanos) - Institut des Hautes Études de l'Amérique Latine, Université Sorbonne-Nouvelle. Paris, p. 147.
- UNDP, 2010. Gender, Climate Change and Community-Based Adaptation, UNDP New York.
- UNDP, UN Women, UNEP, 2020. From words to action: Projects with Innovative Solutions to promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality. UN Women, United Nations Development Programme and United Nations Environment Programme. Panama City. Panama.

AGRADECEMOS A LEITURA!



ppa.org.br

✉ contato@ppa.org.br  [@parceirosamazonia](https://www.instagram.com/@parceirosamazonia)  [/parceiros pela amazonia](https://www.linkedin.com/company/parceiros pela amazonia)