



PACTO

PELA RESTAURAÇÃO DA
MATA ATLÂNTICA



GOVERNANÇA, DIÁLOGO E FORMAÇÃO DE REDES



Fortalecer-se enquanto organização, por meio de processos de governança, e buscar reforçar as diversas causas pelo caminho do diálogo e da formação de redes parece ser um terreno fértil para organizações que atuam na cadeira da restauração de paisagens florestais. Nesta cartilha vamos tratar de diferentes estratégias, práticas e referências em relação a este tema.

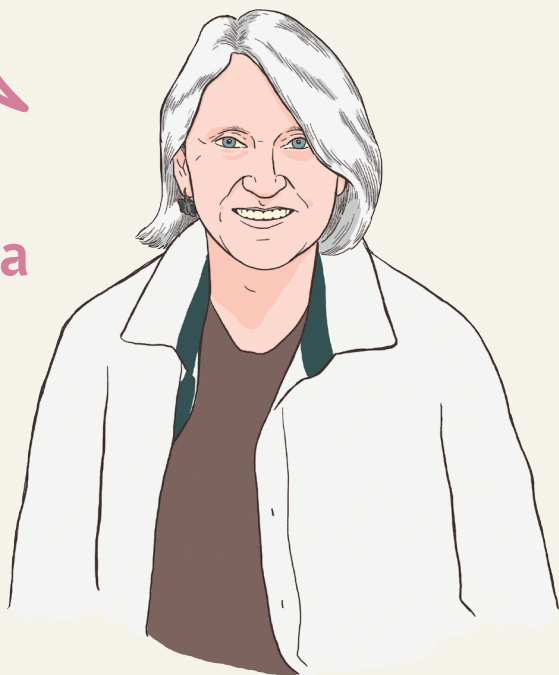



A cartilha **Governança, Diálogo e Formação de Redes** não tem o intuito de esgotar esta temática, mas de apresentá-la, traduzindo e explorando a perspectiva de uma especialista, de forma a contribuir com o debate, reflexão e avanços. Seu conteúdo foi embasado em entrevistas e, portanto, não é de responsabilidade da especialista.

“ Fundei a Apremavi em Santa Catarina, em 1987. Desde lá, sempre mantive o vínculo com a agenda da restauração. O viveiro de mudas de árvores nativas começou no quintal da minha casa e tinha apenas 18 espécies. Hoje, produzimos 1 milhão de mudas ao ano e temos mais de 20 funcionários. ”

A perspectiva de Miriam

Miriam Prochnow






Pedagoga e especialista em ecologia, **Miriam Prochnow** é secretária executiva do Diálogo Florestal e presidente (além de fundadora) da Associação de Preservação do Meio Ambiente e da Vida (Apremavi). Trabalha na área ambiental, com enfoque no acompanhamento e proposição de políticas públicas, sustentabilidade, educação ambiental e desenvolvimento institucional. Tem 30 anos de experiência em coordenação de organizações da sociedade civil, execução de projetos de conservação e uso sustentável dos recursos naturais e culturais, campanhas, desenvolvimento institucional e produção de materiais e publicações, tendo atuado em ONGs, redes e no Governo Federal.

Foi coordenadora da Federação de Entidades Ecologistas Catarinenses (FEEC) e da Rede de ONGs da Mata Atlântica (RMA). Também tem trabalhado no desenvolvimento e implantação de programas ambientais e na articulação com diferentes setores, como o Observatório do Clima, o Observatório do Código Florestal e a Coalizão Brasil Clima, Florestas e Agricultura. É Líder Avina (reconhecimento conferido pela Fundação Avina) e fotógrafa amadora.


Colaborou com esta cartilha por meio de sua vasta experiência na área de construção de diálogos e parcerias.



Governança, diálogo e formação de redes

O termo “governança” nasce com a perspectiva de se estudar os espaços de tomada de decisão que vão além do Estado, surgidos principalmente nos anos 1980 no setor público. Segundo o Banco Mundial, *“governança é a maneira pela qual o poder é exercido na administração dos recursos sociais e econômicos, visando ao desenvolvimento e à capacidade de planejar, formular e programar políticas e cumprir funções”*. Porém, campos como a Ecologia Política não compreendem governança somente como um instrumento de negociação, mas como um processo social.

A governança no âmbito das organizações é, portanto, o processo pelo qual elas se organizam para cumprir o seu papel na sociedade, o que engloba, também, as estruturas de poder. Numa pesquisa do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife), de 77 organizações do Terceiro Setor associadas, 51% contam com mulheres em posição de liderança, o que mostra uma evolução. Porém, mesmo que haja representatividade nesse setor, estudos evidenciam que os homens ainda interrompem as mulheres 23 vezes mais que as mulheres os interrompem, fenômeno que foi chamado de *manterrupting*.



Segundo Miriam Prochnow, é importante que as organizações não tenham medo de perder a sua essência ao participar de um diálogo. *“É confortável continuar na zona de militância. E para abrir um diálogo é necessário sair da ‘zona de conforto’, por isso é importante que a organização vá para o diálogo após estar estabelecida.”* Uma governança robusta é, considerando essa visão, o primeiro passo para o estabelecimento de um diálogo saudável e para a formação de redes. *“O diálogo e a formação de redes possibilitam que as organizações atinjam resultados que não alcançariam trabalhando isoladamente”*, completa Miriam. Unir forças, conhecimentos e ativos traz amplitude de ação, diretamente proporcional à capacidade e à disposição das organizações de construírem ações realmente colaborativas. Assim, organizações que se propõem a trabalhar com temas complexos, como são a restauração de paisagens florestais e a equidade de gênero, devem estar dispostas a investir tempo e recursos na constituição de redes sólidas e participativas. O **Pacto pela Restauração da Mata Atlântica** é hoje referência em modelos de governança em nível de paisagem. O estabelecimento de grupos de trabalho e de um coletivo de membros, como instância máxima de tomada de decisão, permitiu a consolidação de um modelo de governança no qual os múltiplos interesses existentes são conciliados a partir do diálogo e orientam a ação coletiva.

⋮
⋮
⋮
⋮
⋮
⋮

O diálogo e a formação de redes possibilitam que as organizações atinjam resultados que não alcançariam trabalhando isoladamente.

Equidade de gênero

Como medir a desigualdade de gênero?

O PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) elaborou o IDG (Índice de Desigualdade de Gênero), que capta as desvantagens das mulheres e as perdas de potencial de desenvolvimento em três dimensões que espelham o IDH: saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. Na primeira dimensão, são contabilizadas a mortalidade materna e a proporção de adolescentes que tiveram filhos.

Na segunda, o percentual de homens e mulheres no parlamento e com pelo menos o segundo grau completo. A desigualdade na atividade econômica é mensurada pela participação no mercado de trabalho.


Em 2010, o Brasil aparecia em 80.º lugar na lista de 138 nações, e tais desigualdades fazem o País perder 63% de seu potencial de desenvolvimento humano.

Estrutura organizacional e tomada de decisão

Organizações que buscam a equidade de gênero podem iniciar esse caminho avaliando a sua estrutura e cultura organizacional, bem como as políticas de Recursos Humanos. Hoje, as mulheres representam apenas 14% dos quadros executivos e 11% dos conselhos administrativos. É pertinente, portanto, analisar questões como: quantidade de mulheres no quadro de funcionários, presença em papéis de liderança e conselho, e diferenças salariais, bem como a adesão à licença-maternidade ampliada para incentivo ao aleitamento materno exclusivo até os 6 meses, conforme preconizam os órgãos internacionais de saúde. O suporte das lideranças e a capacitação dos funcionários são essenciais para essa dimensão.

Conheça no quadro abaixo a abordagem de gênero do WRI Brasil, que traz os fatores essenciais para uma mudança efetiva dentro das organizações.



A decorative background at the top of the page features a stylized, light-colored illustration of a tropical forest with various trees and palm trees against a light beige background.

Abordagem transversal de gênero nos projetos

Avaliar o portfólio de projetos à luz da equidade de gênero inclui: mapear informações sobre gênero no contexto ampliado dos projetos, analisar potenciais impactos negativos dessa questão nos projetos, desenvolver ações específicas para minimizar os impactos negativos mapeados. Mas lançar um olhar focado e direcionar recursos e esforços para as questões de gênero também passa por alterar a governança institucional, como fez o WRI Brasil.

Diversidade na formação de redes

Após avaliar a organização e seu portfólio de projetos, pode-se partir para analisar a formação de redes. Um dos maiores ativos de uma rede é a sua diversidade de perfis e olhares. Muitas vezes, quando não há intencionalidade e foco na equidade de gênero, uma rede pode se constituir por perfis similares de pessoas e organizações. A TNC, por exemplo, criou um espaço de diálogo para dar voz à diversidade, os Employee Resources Groups, focados em ampliar a diversidade na organização. É preciso pensar, também, a representatividade masculina nesses fóruns, bem como de pessoas transgênero e diferentes grupos sociais.



Na prática

Atuar para garantir maior equidade de gênero é um desafio de pequenos e grandes passos. Os pequenos passos são aqueles que dependem de mudanças cotidianas, comportamentais e que podem ser trabalhadas no âmbito individual. Já os grandes passos são aqueles que suportam o trabalho de forma sistêmica, coletiva e perene.

Vencidos os desafios organizacionais, representados por uma governança que considere a equidade de gênero, é possível olhar para os desafios relacionados ao diálogo e à formação de redes. Um diálogo saudável entre organizações não se estabelece da noite para o dia. De acordo com Miriam, alguns fatores são primordiais:

- ter instituições fortes, com conteúdo, história e credibilidade;
- ter um desafio comum ou algo que as una;
- ter critérios claros para o trabalho em conjunto;
- exercitar a empatia e a escuta ativa;
- sair da “zona de conforto”.

Como a minha organização pode atuar?

Nos desafios de governança, diálogo e formação de redes:

- ter bem definidos os componentes que apoiam a governança da sua organização, como estrutura organizacional, espaços de participação, diretrizes, normas e políticas internas;
- conhecer as redes que existem no seu segmento, procurando incorporar agendas em comum na sua organização;
- buscar contatos em eventos temáticos: um cartão trocado pode valer uma parceria para sua organização!

Nos desafios de equidade de gênero neste tema:

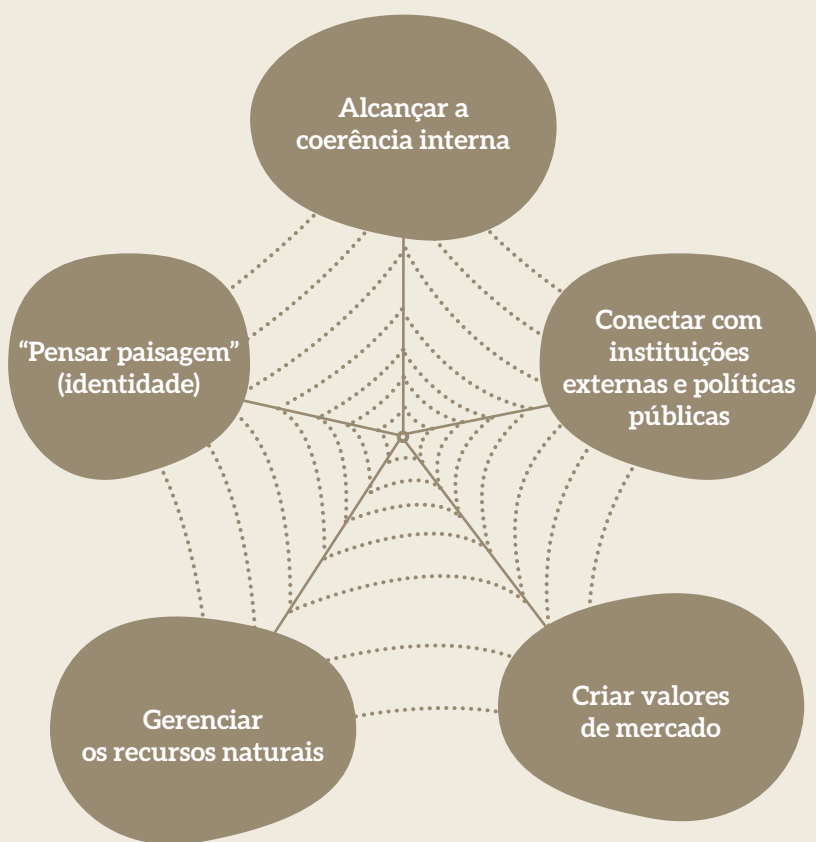
- realizar diagnósticos internos para identificar e direcionar os desafios de equidade de gênero em sua organização, como cargos e salários;
- capacitar os colaboradores da organização acerca do tema e dos vieses inconscientes que podem contribuir para a perpetuação de preconceitos de gênero, definindo pontos focais para o tema na organização;
- ter políticas de RH direcionadas à equidade de gênero, incluindo capacitação para novos colaboradores;
- buscar uma atuação em equidade de gênero alinhada aos grandes compromissos nacionais e internacionais;
- contribuir para a agenda de equidade de gênero nas redes nas quais a organização participa, criando, por exemplo, grupos de trabalho;
- é importante, também, apoiar as redes de mulheres a desenvolver agendas de gênero e restauração que conversem entre si e com outras redes.

Exemplo que inspira


“O Pacto tem trabalhado com mecanismos inovadores de governança e tem servido de modelo em relação ao ganho de escala e efetividade de projetos de restauração de paisagens florestais.”

Ludmila Pugliese é graduada em Ciências Biológicas pela UFRJ e mestre em Recursos Florestais pela USP. Atualmente, atua como secretária executiva do Pacto pela Restauração da Mata Atlântica. Segundo Ludmila, *“o Pacto tem trabalhado com mecanismos inovadores de governança e tem servido de modelo em relação ao ganho de escala e efetividade de projetos de restauração. Para isso, utiliza mecanismos que incluem a mobilização e o engajamento de diferentes atores, envolvendo mais de 270 membros de diferentes setores”*. Na prática, o Pacto implementou grupos de trabalho, protocolos e ferramentas de monitoramento que garantem uma visão compartilhada, focada nos objetivos e metas do movimento, apesar da regionalização das ações. Incidência em políticas públicas e mobilização de parceiros, recursos, e capacidades, além de produção e disseminação de conhecimentos, são frentes que também fazem parte da atuação do Pacto.

Modelo de capacidades de governança da paisagem



Fonte: Pacto pela Restauração da Mata Atlântica.



Conheça projetos e iniciativas relacionados a este tema!

- Aliança Cerrado
- Aliança pela Restauração da Amazônia
- Coalizão Brasil Clima, Florestas e Agricultura
- Diálogo Florestal
- Land Use Dialogue
- Modelo de governança da Copaíba e Apremavi
- Moratória da Soja
- Observatório do Código Florestal
- Pacto pela Restauração da Mata Atlântica
- Redes de Sementes
- The Forest Dialogue
- União Internacional para a Conservação da Natureza

Onde buscar mais conhecimento?



- *Gestão de Políticas Públicas e Intersetorialidade: diálogo e construções essenciais para os conselhos municipais* (COMERLATT, Dunia)
- *Global Gender Gap Report 2016* (Fórum Econômico Mundial)
- IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa)
- Movimento Mulher 360
- *Relatório de Desenvolvimento Humano* (PNUD)
- *Sinergia em Políticas e Serviços Públicos: desenvolvimento social com intersetorialidade* (INOJOSA, Rose)
- *Vieses Inconscientes, Equidade de Gênero e o Mundo Corporativo* (PricewaterhouseCoopers)

Semeando Equidade – perspectivas de gênero na restauração de paisagens florestais é uma coleção de 5 cartilhas que contou com a colaboração de mulheres, grandes especialistas nos temas. Saiba mais sobre **Governança, Diálogo e Formação de Redes** neste volume!

.....

O desenvolvimento deste material recebeu apoio técnico da UICN como parte das atividades do projeto KNOWFOR, financiado pela UK aid do governo do Reino Unido. No entanto, o conteúdo aqui compilado não necessariamente implica a expressão de qualquer opinião por parte da UICN, suas organizações membros, ou do governo do Reino Unido. É proibido reproduzir esta publicação para venda ou outros fins comerciais sem a prévia permissão dos responsáveis.

Coordenação: Pacto pela Restauração da Mata Atlântica e UICN | **Conteúdo:** Crie Vínculo
Projeto Gráfico: Zapall | **Ilustrações:** Estudio Relativo
Revisão Ortográfica: Cesar Ribeiro | **Impressão:** Corset



Iniciativa



PACTO
PELA RESTAURAÇÃO DA
MATA ATLÂNTICA

Apoio
técnico

Apoio
financeiro

