



Da esquerda para a direita as profissionais participantes do debate: Jocelaine de Araujo Francelino (Rede Mulher Florestal), Laline Ramires Franqueira Koch (Voith), Viviane Nunes (ABTCP), Katiane Segantini (Ecolab), Marina Negrisoni (Suzano), Amanda Proveti de Lima (Eldorado) e Laís Bobsin (Ecolab)

## FÓRUM DE MULHERES: A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA JORNADA FEMININA DENTRO DAS EMPRESAS

Evento realizado durante o 57.º Congresso Internacional de Celulose e Papel abordou temas relevantes para a mudança do cenário do setor rumo à equidade de gênero

**POR FERNANDA CAPO**  
Especial para *O Papel*

**O** que está impulsionando o aumento da presença feminina no setor de base florestal? No Fórum de Mulheres, realizado no último dia do 57.º Congresso Internacional de Celulose e Papel, cinco profissionais compartilharam dados, vivências e caminhos concretos para avançar rumo à equidade de gênero na indústria.

Alinhado ao tema central do congresso “Pessoas e Biocombustíveis: construindo o futuro sustentável da indústria de base florestal com energias renováveis”, o encontro reuniu uma plateia atenta para discutir desafios, celebrar conquistas e reforçar o papel das mulheres como protagonistas dessa transformação em um dos setores mais estratégicos do País.

Com Laís Bobsin, gerente de Marketing da Ecolab, como moderadora, o Fórum, que atraiu grande público para a sala Anhanguera I do Novotel Center Norte, em São Paulo-SP, contou com apresentações de Jocelaine de Araujo Francelino, membro do Conselho Diretor da Rede Mulher Florestal; Laline Ramires Franqueira Koch, gerente de Comunicação e Sustentabilidade da Voith; Marina Negrisoni, diretora de Sustentabilidade na Suzano; Amanda Proveti de Lima, aluna do PPGCP/ ABTCP e engenheira de Manutenção e Confiabilidade (Especialista I) na Eldorado Brasil e Katiane Segantini, aluna da pós-graduação em Celulose e Papel da Universidade Setorial da ABTCP e Química na Ecolab.

Em sua apresentação, Jocelaine trouxe dados importantes que contribuíram para os debates do Fórum. Hoje, no Brasil, de acordo com dados do IBGE do ano de 2022, as mulheres representam 52% da população brasileira, mas, quando voltamos o olhar para o setor florestal, elas representam apenas 18% da força de trabalho, segundo levantamento do Panorama de Gênero, publicado pela Rede Mulher Florestal em 2023.

Ainda conforme o estudo, quando as posições são cargos de liderança, a porcentagem de mulheres diminui quase pela metade. Nos cargos de CEO, a proporção diminui para 10%; em Diretorias chega a 16%, sendo que nas Diretorias Florestais elas são não mais que 7%, enquanto nas Diretorias Administrativas chegam a 20%.

Quando a questão é salário, de acordo com o IBGE, as mulheres ainda recebem em média 22% menos do que os homens que ocupam o mesmo cargo, enquanto no setor de base florestal, em altos cargos executivos, essa diferença sobe para 25,9%.

Diante desse cenário, surge a questão: como avançar rumo à igualdade? O desafio não se resolve com uma ação isolada, mas com a construção coletiva de políticas e práticas que promovam uma mudança real.

Nos relatos de Laline, Marina, Amanda e Katiane, que conectaram vivências pessoais e trajetórias profissionais, alguns pontos em comum merecem destaque:

A mudança na cultura das empresas foi um dos principais pontos para que essas mulheres chegassem às posições que ocupam hoje. Diversas companhias do setor possuem metas de inclusão feminina em seus quadros de funcionários, como é o caso da Suzano, apresentado por Marina durante o debate, que alcançou mais de 27% de mulheres em cargos de liderança em março, e pretende chegar a 30% até o final do ano.

As metas de inclusão têm sido um ponto importante na transformação da cultura das companhias, mas é essencial que esses números sejam monitorados para que não se tornem casos de “gender washing” ou maquiagem de gênero, termo usado para indicar quando empresas, instituições ou marcas se apropriam do discurso de igualdade de gênero apenas para melhorar sua imagem, sem que isso se reflita em práticas reais dentro da organização. É o caso de empresas que “criam” cargos antes inexistentes para serem preenchidos

por mulheres, mas que na prática continuam ganhando o mesmo salário de uma posição inferior.

Outro fator essencial é a construção de um ambiente acolhedor e seguro, que permita às mulheres permanecerem por longos períodos nas empresas e terem as mesmas oportunidades de crescimento que os homens. Isso inclui enfrentar desafios como a licença-maternidade, período em que muitas ainda enfrentam demissões ou retrocessos na carreira ao retornarem ao trabalho.

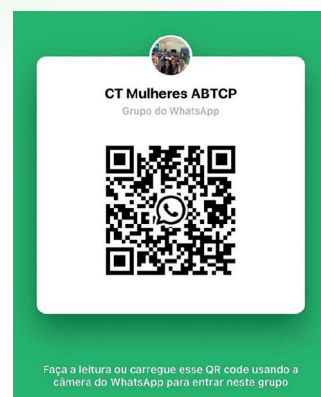
Durante os debates também foi levantada a questão sobre a preparação do ambiente de trabalho para receber as mulheres contratadas. Foram trazidas experiências de ambientes onde sequer existiam sanitários femininos, dificuldade vista principalmente quando o trabalho acontece em lugares remotos como o campo.

Superados estes obstáculos, existe um ponto de maior importância para que todas essas mulheres consigam alcançar as posições que almejam no mercado de trabalho: apoio.

O apoio precisa vir de diversas frentes, começando em casa. Ter uma rede de apoio familiar, seja do companheiro ou companheira, dos pais ou amigos é essencial para que a mulher possa ter disponibilidade para atender a agenda profissional e a pessoal ao mesmo tempo.

Contar com o suporte dos pares e superiores é outro fator determinante. Ocupando apenas de 10% a 20% dos cargos de liderança nas empresas do setor de base florestal, essa é uma luta que precisa não ser só das mulheres, mas principalmente dos homens que são os que tomam as decisões, por exemplo, na hora de uma promoção.

Por fim, é fundamental apoiar-se em programas como a Rede Mulher Florestal, a Universidade Setorial e o grupo CT Mulheres de Fibra da ABTCP (QR-Code abaixo), que oferecem espaços acolhedores para troca de experiências, orientação profissional e mentorias. ■



LUANA FRANCIS STUDIO FOTOGRAFICO

Em sua terceira edição, profissionais e participantes discutiram melhorias na cultura corporativa, inclusão e oportunidades iguais para mulheres no setor de base florestal