

Governo do Estado de Santa Catarina
Secretaria de Estado da Agricultura e Pecuária
Diretoria Executiva do SC Rural

Projeto

SC RURAL 2

SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO

Marco de Gestão Ambiental e Social

Anexo V

Plano de Ação de Gênero (PAG)

Versão 1

Março 2026

1. Introdução

O Plano de Ação de Gênero (PAG) para o projeto SC Rural 2 - Sustentabilidade e Inovação é coordenado pela Diretoria Executiva do SC Rural da Secretaria de Agricultura e Pecuária de Santa Catarina (SAPE/DESC) e executado por todas as coexecutoras do Projeto (Cidasc, Epagri, IMA, SAPE e SAQ).

Trata-se de um documento transversal a todo o Projeto e anexo ao Manual Operativo do Projeto (MOP), que atende às Normas Ambientais e Sociais do Banco Mundial: NAS 1 - Avaliação e gestão de riscos e impactos ambientais e sociais, NAS 2 - Condições de Trabalho e Emprego, NAS 4 - Saúde e Segurança Comunitárias e NAS 10 - Engajamento de Partes Interessadas e Divulgação de Informações, e faz parte do Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS).

O objetivo geral do Projeto SC Rural 2 é fomentar o desenvolvimento sustentável do espaço rural e pesqueiro de Santa Catarina por meio da promoção da competitividade, inovação e inclusão social no contexto de emergência climática.

2. Objetivos

O PAG tem como objetivo principal fomentar a participação equitativa dos beneficiários desde o planejamento à execução e o monitoramento do Projeto, garantindo que mulheres e homens recebam benefícios econômicos, ambientais e sociais.

Os objetivos específicos do PAG concernem a:

- Incluir mulheres nas atividades do Projeto como participantes visando uma representação equilibrada de mulheres e homens.
- Garantir que o Projeto gere benefícios para mulheres e homens.
- Contribuir para aumentar o protagonismo de mulheres nos processos de tomada de decisões estratégicas sobre o Projeto e em suas vidas.
- Promover espaços de capacitação, tanto para homens e mulheres quanto exclusivos para mulheres.

Para tanto, os órgãos de coordenação e execução do Projeto devem considerar a promoção da participação equitativa de mulheres e homens nas diferentes etapas gerenciais e de campo. O que significa que, além das ações descritas neste Plano, que possuem indicadores e objetivos específicos, há outras que

poderão ser implementadas antes, durante e após a execução do projeto, no decorrer das atividades previstas, que visem a equidade entre homens e mulheres¹.

3. Diagnóstico

Os dados do Censo Agropecuário de 2017 mostravam significativas desigualdades entre os papéis de homens e mulheres na agricultura familiar. De início, as mulheres dirigiam apenas 10,2% dos estabelecimentos da agricultura familiar e estavam sobrerrepresentadas entre os estabelecimentos da agricultura familiar com menores níveis de renda. Elas dirigiam 16,9% desses estabelecimentos e 57,2% dos estabelecimentos que dirigiam estavam nesse grupo. Seus estabelecimentos eram significativamente menores do que os dos homens – a área média dos estabelecimentos dirigidos por mulheres correspondia a apenas 72,9% da área dos estabelecimentos dirigidos por homens.

Também mostravam que havia uma pequena lacuna entre produtores e produtoras da agricultura familiar no que se refere ao acesso a orientações técnicas por diversos meios (84% das mulheres e 90% entre os homens), mas sua participação em reuniões técnicas e seminários era muito desequilibrada: enquanto 36% dos agricultores familiares participavam desses eventos, apenas 22% das mulheres tinham acesso aos mesmos.

Esses mesmos dados mostram que a participação de mulheres à frente das unidades da agricultura familiar em entidades associativas era significativamente menor do que a dos homens: uma lacuna de 15% em relação a todos os tipos de entidades associativas, 17% em cooperativas, mas apenas 1% nas associações de produtores. Significativamente, estas lacunas de gênero são maiores entre os agricultores familiares do que entre os de menor renda.

Outras duas grandes disparidades nesta temática se observavam quando se considerava o fim principal da produção da agricultura familiar e a importância da renda da produção agrícola para a renda familiar. A parcela de estabelecimentos dirigidos por mulheres dedicada à produção para

¹ A exemplo da adequação dos Centros de Treinamento da Epagri (CETREs), no âmbito das reformas previstas, para que haja um espaço de cuidado/lazer seguro para crianças, cujos responsáveis estejam participando de capacitações, o que não só permite, mas também pode ser determinante para a participação plena de mães de crianças pequenas. Outra ação importante do Projeto para a participação de mulheres é a implementação do Programa de Prevenção e Resposta a Situações de Assédio Sexual, Exploração e Abuso Sexual (PPAS), que visa sobretudo prevenir tais situações, acolher e responsabilizar em caso de ocorrência, tendo em vista que as mulheres são a maioria das pessoas afetadas (sobreviventes) por esse tipo de violência de gênero.

comercialização era significativamente menor do que entre os estabelecimentos dirigidos por homens: 66% e 82%, respectivamente (gap de 16 pontos percentuais). Já a parcela de estabelecimentos dirigidos por mulheres cujas rendas auferidas no estabelecimento eram maiores que as demais rendas da família é muito menor que a dos estabelecimentos dirigidos por homens: 25% e 37%, respectivamente.

Segundo dados extraídos do Sistema de Assistência Técnica e Extensão Rural da Epagri (SEATER) , apenas 8% das pessoas que acessam recursos por meio de planos de negócios do Fundo de Desenvolvimento Rural (FDR), atualmente, são mulheres. Além disso, em 2023, as mulheres foram titulares de apenas 14% das propostas de crédito elaboradas pela Epagri.

A diferença no acesso a recursos financeiros para execução de planos de negócios, portanto é 84 pontos percentuais [92% (homens) - 8% (mulheres) = 84%]. Ao final dos 6 anos do projeto SC Rural 2, a meta é que 25% de projetos apoiados financeiramente sejam liderados por mulheres. Isto significa diminuir o gap de gênero para 50 pontos percentuais [75% (homens) - 25% (mulheres) = 50%]. Ou seja, uma redução da lacuna em 40,48%² .

4. Estratégias de Atuação

A abordagem desta temática se inicia pelo alinhamento junto à equipe de ATER do Estado reforçando que promover as diferentes potencialidades na família não significa deixar alguém de lado ou minimizar seu papel, mas buscar que todos caminhem juntos e ganhem mais, tanto em sustentabilidade socioambiental quanto em recursos financeiros.

A promoção do protagonismo e da autonomia das mulheres se trata de criar condições para que se conscientizem que são capazes de intervir, mudar e ampliar sua participação no desenvolvimento das propriedades rurais . Neste sentido, este PAG prevê o trabalho a partir de quatro eixos: 1) Humano-social; 2) Inovação; 3) Econômico-gerencial, e 4) Ambiental, que são interligados e transversais.

Garantir espaços para o desenvolvimento do potencial feminino no campo e na pesca, trabalhar com foco em equidade, no fortalecimento da identidade e alternativas de produção e renda é promover condições para que as pessoas acessem melhores condições de vida. Este é um fundamento central da estratégia de trabalho com mulheres e tem o propósito de contribuir com sua

² Valor inicial = 84, valor final = 50. Redução de $(84-50)/84 = 40,48\%$.

valorização como profissionais, cidadãs e protagonistas de processos familiares, comunitários, ambientais e econômico-sociais.

Para a inclusão efetiva da mulher e a destinação de recursos em seu nome, é interessante considerar que:

- É beneficiária prioritária, independentemente se a propriedade está em seu nome;
- O projeto a ser financiado é de seu interesse, sendo ela a protagonista do processo;
- Sua proposta mostra potencial de contribuir com autoabastecimento ou aumento de renda da propriedade.

A estratégia de atuação prevê:

- Divulgar o Projeto em diferentes meios de comunicação para contemplar o maior número possível de mulheres como beneficiárias e para que elas possam se manifestar no decorrer do processo;
- Priorizar mulheres e jovens na seleção de projetos a terem aporte financeiro;
- Incluir o tema equidade da participação de homens e mulheres nas capacitações realizadas com beneficiários e com a equipe técnica;
- Sistematizar a experiência com este PAG alimentando uma memória escrita e visual no decorrer do Projeto;
- Implementar o Mecanismo de Reclamação e Queixas (MARQ) como canal de recebimento de denúncias, reclamações e queixas relativas a alegações e situações de Assédio Sexual (AS) e Exploração e Abuso Sexual (EAS) (PPAS, item 3.4);
- Abordagem centrada na pessoa sobrevivente, com capacitações das equipes de Ouvidorias e de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPAAs (PPAS, itens 2.1 e 3.3).

4.1. Atividades Propostas

O PAG prevê as seguintes atividades, organizadas a partir de quatro eixos, com vistas a promover a equidade no protagonismo de homens e mulheres:

Eixos	Atividades Propostas
Eixo 1. Humano-Social	<p>1.1. Promover capacitações exclusivas para que mulheres se percebam como agentes de mudança.</p> <p>1.2. Incluir nas capacitações afins temas ligados ao papel e a importância da participação de homens e mulheres nos processos familiares e sociocomunitários.</p> <p>1.3. Priorizar propostas de mulheres e jovens como forma de promover engajamento e protagonismo.</p> <p>1.4. Realizar uma avaliação no quarto ano do Projeto com as beneficiárias sobre a efetividade dos apoios.</p>
Eixo 2. Inovação	<p>2.1. Priorizar mulheres como beneficiárias de propostas que melhorem seu cotidiano, como redução da penosidade do trabalho, acesso à internet, tecnologias inovadoras, entre outras possibilidades.</p> <p>2.2. Promover a participação de mulheres nas capacitações sobre inovações sociais ou tecnológicas para seu trabalho e atividades produtivas.</p>
Eixo 3. Econômico-gerencial	<p>3.1. Realizar um levantamento no primeiro ano do Projeto sobre a participação de mulheres em instâncias municipais, incluindo o CMDR (Conselhos Municipais de Desenvolvimento Rural) identificando o que motiva ou dificulta sua participação.</p> <p>3.2. Promover o fortalecimento de organizações lideradas por mulheres ou que tenham, pelo menos, metade de seus membros, com cursos sobre gestão, liderança, entre outros.</p>
Eixo 4. Ambiental	<p>4.1. Prever nas propostas tituladas por mulheres benefícios de cunho ambiental, como tecnologias sociais, saneamento, qualidade da água, energias renováveis.</p> <p>4.2. Realizar capacitações que qualifiquem as mulheres em gestão ambiental da propriedade e da produção.</p>

Conteúdo das capacitações

O conteúdo dos cursos ministrados exclusivamente para mulheres foi idealizado com o objetivo de promover espaços de diálogo sobre temas como igualdade, cidadania, produção qualificada, protagonismo e geração de renda, capacitação continuada e fortalecimento econômico, político-social, familiar e pessoal de agricultoras e pescadoras em Santa Catarina.

Abordagem metodológica

Em termos metodológicos, por um lado, nos pautamos por princípios da Pedagogia da Alternância. Durante cinco meses, a mulher fica dois dias ao mês em um Centro de Treinamento da Epagri mais próximo de sua residência sendo

13 Centros distribuídos no Estado. No decorrer do curso, a participante constrói um projeto de melhoria ou inovação em sua propriedade. Por outro lado, utilizamos a Pedagogia da Cooperação, que diz respeito a reconhecer-se e reconhecer o outro como seres inteiros. A partir de uma grade comum de conteúdo, cada regional deverá adequar de acordo com as suas especificidades e realidade territorial.

5. Monitoramento e Avaliação

O processo de Monitoramento e Avaliação das ações e dos indicadores de gênero será baseado no registro das atividades realizadas durante o Projeto. Os dados serão sistematizados e analisados em três momentos: a) no primeiro ano; b) no quarto ano; c) no término. A Unidade de Gestão do Projeto deve manter registros contínuos de dados e informações relacionadas a cada indicador, conforme a tabela abaixo:

Será monitorado o atingimento dos seguintes indicadores:

Indicador	Resultado	Local	Período	Responsável
Levantamento sobre a participação de mulheres em instâncias municipais, incluindo o CMDR (Conselhos Municipais de Desenvolvimento Rural) identificando o que motiva ou dificulta sua participação.	Relatório finalizado		Ano 1	Epagri
Capacitações exclusivas para mulheres agricultoras e/ou pescadoras.	72 cursos realizados	CETREs	Ano 1 - Ano 6	Epagri
Capacitações de instâncias organizativas, como CMDR, colônias de pesca, associações, grupos, entre outros, com inclusão de temas ligados à equidade entre homens e mulheres, o papel e a importância de homens e mulheres nos processos gerenciais, familiares e sociocomunitários.	50 eventos realizados		Ano 1 - Ano 2	Epagri
Avaliação com as beneficiárias sobre a efetividade dos apoios do Projeto.	Relatório da avaliação	Municípios	Ano 4	SAPE/DESC /Epagri

Os resultados do PAG serão avaliados de acordo com os seguintes indicadores e metas:

Indicadores	Metas	Período
Proporção de mulheres que participam de capacitações viabilizadas pelo Projeto.	50%	Ano 6
Proporção de mulheres que acessam o FDR.	25%	Ano 6
Proporção de mulheres satisfeitas com as atividades apoiadas pelo Projeto.	80%	Ano 6
Proporção de organizações beneficiadas pelo projeto lideradas por mulheres ou, pelo menos, com metade dos membros mulheres.	30%	Ano 6

6. Recursos

As atividades inseridas no PAG estão alinhadas com o escopo de ações previstas nos componentes do Projeto, sendo custeados por recursos financeiros ali alocados, desde capacitações a apoios financeiros das propostas.