

SÍNTESE DE EVIDÊNCIAS

Promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho

Brasília-DF, maio de 2020

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha
Governador

Paco Britto
Vice-Governador

SECRETARIA DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL – SEF/DF

André Clemente Lara de Oliveira
Secretário

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL – CODEPLAN

Jeansley Lima
Presidente

Juliana Dias Guerra Nelson Ferreira Cruz
Diretora Administrativo e Financeiro

Renata Florentino de Faria Santos
Diretora de Estudos Urbanos e Ambientais

Daienne Amaral Machado
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Clarissa Jahns Schlabit
Diretora de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas

EQUIPE RESPONSÁVEL

Diretoria de Estudos e Políticas Sociais – Dipos/Codeplan

Daienne Amaral Machado

Diretora

Gerência de Análises e Estudos Transversais – Geat/Dipos/Codeplan

Tatiana Lemos Sandim

Gerente

Elaboração do estudo

Júlia Modesto Pinheiro Dias Pereira

Gerente

Maria de Fátima Sobreira Rolim

Pesquisadora

Karoline Trindade Dutra

Pesquisadora

Flávia Rodrigues da Silva

Pesquisadora

Supervisão

Laura dos Santos Boeira

bolsista do projeto Fiocruz Brasília/Instituto Veredas

Coordenação de projeto – Parceiros para aprendizado rápido em sistemas sociais

Jorge Otávio Maia Barreto

Fiocruz Brasília

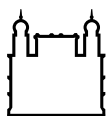
Projeto gráfico e diagramação

Pedro Joffily de Araújo

Designer gráfico

A diagramação deste trabalho foi realizada sob o projeto 'Partners for Rapid Learning in Social Systems', nº 109021, com a ajuda de uma doação da William and Flora Hewlett Foundation e do International Development Research Centre (IDRC), Ottawa, Canadá. As opiniões expressas neste documento não representam necessariamente as do IDRC, ou de seu Board of Governors, ou da William e Flora Hewlett Foundation. No Brasil, esse projeto foi gerenciado pela FIOTEC (GEREB 005 FEX 19) e coordenado por Jorge Otávio Maia Barreto.

Apoio:



Ministério da Saúde

FIUCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Brasília



Apresentação

Este documento integra um conjunto de quatro sínteses sobre políticas sociais elaboradas pela Codeplan, em parceria com o Instituto Veredas e com a Fundação Oswaldo Cruz – Brasília, entre julho de 2019 e maio de 2020.

Desde o início de 2019, a Codeplan tem buscado se capacitar para desenvolver produtos de tradução do conhecimento (*knowledge translation*) sobre políticas sociais voltados sobretudo para gestores públicos e legisladores distritais. Nesse percurso, os pesquisadores da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Dipos/Codeplan) realizaram a formação *online* sobre a ferramenta SUPPORT e se debruçaram sobre o material em estudos em grupo. A Dipos/Codeplan também contou com o apoio generoso do Instituto Veredas e da Fundação Oswaldo Cruz, que ofereceram um *workshop* customizado aos pesquisadores da Diretoria e supervisionaram metodologicamente a elaboração das sínteses.

Se desejamos mais políticas distritais baseadas em evidências, produtos de tradução do conhecimento podem ser de grande valia. Tradução do conhecimento contempla um conjunto de ferramentas para identificar, selecionar e sintetizar estudos científicos que respondam a perguntas de interesse dos tomadores de decisão. Os produtos pretendem ser de fácil consumo - e mais úteis - sem deixar de lado o rigor metodológico científico.

Entendemos que há muitas perguntas de interesse de gestores e legisladores distritais sobre problemas públicos, opções de políticas públicas e/ou formas de implementação. Evidências científicas de qualidade que ajudem a responder a essas perguntas podem já ter sido produzidas. Esperamos que a Codeplan, junto com outras instituições de pesquisa do DF, contribua para que listas ou sínteses qualificadas desses insumos cheguem aos decisores de forma rápida. Esperamos sobretudo contribuir para reduzir distâncias entre a comunidade científica e a gestão pública.

Jean Lima

Presidente da Codeplan

Daienne Machado

Diretora de Estudos e Políticas Sociais da Codeplan

Agradecimentos

Agradecemos ao Instituto Veredas e à Fiocruz-Brasília pela oferta do *workshop* e pela supervisão na elaboração das sínteses; ao PERLSS, pelo apoio ao projeto; e à Escola Nacional de Administração Pública, por ter disponibilizado suas instalações para a formação.

Mensagens-chave

Entre as disparidades existentes nas questões de gênero em nossa sociedade, algumas das consequências mais relevantes são evidenciadas no campo profissional. Estudos mostram que as mulheres, mesmo tendo maiores níveis de instrução do que os homens, têm menores chances de conseguir emprego, possuem acesso restrito a cargos políticos eletivos, têm menor participação em cargos de direção e salários menores em relação ao sexo masculino. A participação das mulheres no mercado de trabalho assalariado, sobretudo, nos países de renda baixa e média, está muito aquém dos homens, além de ser altamente dissociada de setores econômicos de alto crescimento, como finanças, tecnologia da informação e construção civil.

As opções de intervenções aqui levantadas revelam alternativas para enfrentar o problema da desigualdade de gênero por meio da promoção de melhores condições para a inserção das mulheres no mercado laboral.

Opções para enfrentar o problema:

- 1** Formação de grupos cooperativos femininos
- 2** Treinamentos profissionais e para negócios

Considerações sobre as opções

As intervenções apresentadas nesta síntese são efetivas para estimular a autonomia da mulher e a igualdade de gênero no mercado de trabalho. As opções descritas não devem ser lidas como modelos pré-determinados e, logo, podem ser adaptadas ao contexto local, potencializando a obtenção de resultados. Os estudos identificados discutem os efeitos da melhoria da formação profissional das mulheres, via programas de inclusão social e oferta de apoio financeiro.

Para a implementação de algumas dessas opções recomenda-se avaliar o contexto de execução com o desenvolvimento de estratégias que permitam 1) conhecer as perspectivas dos principais atores-chave, nas esferas governamentais, na comunidade, no público-alvo, no setor privado, na sociedade civil e outros espaços relevantes; 2) considerar limites técnicos e estruturais e os recursos humanos, operacionais e financeiros disponíveis e alocáveis à intervenção.

Introdução

A igualdade de gênero figura entre os principais temas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Uma das suas dimensões mais relevantes é a criação de condições igualitárias no mercado de trabalho, fundamental para a promoção do crescimento e a redução da pobreza [1].

Esta síntese reúne evidências de pesquisas científicas globais e locais identificadas, avaliadas e organizadas sistematicamente para subsidiar políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente no Distrito Federal.

Na elaboração de uma síntese de evidências são realizados processos sistemáticos e transparentes de busca, seleção, extração e validação da qualidade das evidências. As evidências são organizadas em opções com respectivas vantagens e desvantagens focadas na capacidade de subsidiar tomadas de decisão. Destaca-se que, as evidências derivadas de pesquisa científica são confiáveis, no entanto, outras fontes de informação devem ser consideradas.

A elaboração dessa síntese é responsabilidade da Diretoria e Estudos de Políticas Sociais da Companhia de Planejamento do Distrito Federal - CODEPLAN, sob supervisão do Instituto Verdades, em atendimento à demanda da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal, a fim de subsidiar o desenvolvimento das ações da referida pasta.

Objetivos desta síntese de evidências:

- 1** Apresentar as principais características do problema da desigualdade de gênero no mercado de trabalho em nível global, nacional e no Distrito Federal
- 2** Descrever intervenções selecionadas sobre a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho
- 3** Analisar os aspectos positivos, negativos e reflexos na equidade em caso de implementação das opções identificadas

Esta síntese de evidências não inclui:

- 1** Revisões sistemáticas anteriores ao ano de 2013 e revisões sistemáticas que não tratam especificamente de intervenções voltadas para mulheres. Dessa forma, é importante ressaltar que as intervenções aqui incluídas não esgotam todas as possíveis intervenções sobre o tema
- 2** Estudos primários ou locais

3 Recomendações sobre escolha de opções a serem implementadas

4 Contribuições de diálogos deliberativos

Esta síntese de evidências está endereçada para:

- Formuladores e implementadores de políticas públicas
- Gestores públicos
- Pesquisadores
- Empresários e sociedade em geral
- Organismos nacionais e internacionais
- Demais interessados na temática

Para que esta síntese de evidências foi elaborada?

Para auxiliar ações de políticas públicas e dos demais atores envolvidos com as questões da promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho da Capital Federal.

Ressalta-se que, embora, as revisões sistemáticas incluídas nesta síntese se atenham a estudos científicos realizados fora do Brasil, os achados destas pesquisas permitem que tomadores de decisão verifiquem a possibilidade de sua aplicação local.

Metodologia

Para a elaboração desta síntese foram analisadas 3 revisões sistemáticas selecionadas a partir de busca manual e nos repositórios Scielo, Social Systems Evidence e International Initiative for Impact Evaluation - 3Ie.

As buscas focalizaram revisões publicadas entre 2013 e 2018 e utilizaram as seguintes palavras-chave:

(women OR gender) AND (employment OR wage OR work OR gap OR inequity) e suas versões em português para a base Scielo.

Os filtros variaram de acordo com a disponibilidade de recursos de cada base.

O detalhamento dos procedimentos metodológicos pode ser consultado no Apêndice I.

Apresentação do problema

O conceito de igualdade entre mulheres e homens, ou igualdade de gênero, é compreendido como o usufruto dos mesmos direitos e das mesmas liberdades, com oportunidades de participação, reconhecimento e valorização semelhantes em todos níveis: cultural, socioeconômico, político e pessoal para todas as pessoas. As desigualdades de gênero violam direitos diversos que se materializam em condições distintas de segurança social e de padrões de vida saudáveis, como bem-estar e condições de participação em espaços de decisão, acesso aos serviços públicos e ao trabalho digno. Essas desigualdades se refletem também em diferenças na livre escolha de emprego e nos níveis de remuneração por um mesmo trabalho [2], [3].

A igualdade de direitos entre homens e mulheres é um direito humano fundamental e é essencial para que uma sociedade alcance níveis satisfatórios de desenvolvimento sustentável [4]. As discriminação de gênero, por sua vez, são violações de direitos humanos e barreiras expressivas para o alcance da igualdade de direitos e, especificamente, para o empoderamento de todas as mulheres e meninas [4].

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres, sobretudo, no acesso ao mercado de trabalho, apesar dos avanços, ainda persistem e se sustentam em bases culturais que naturalizam essas dimensões. Vários indicadores socioeconômicos confirmam a persistência da desigualdade de gênero com expressivas disparidades nas áreas de trabalho e renda e nos espaços de poder e decisão, tanto no panorama mundial quanto no Brasil e no Distrito Federal.

Desigualdade de gênero no mundo

De acordo com o Índice Global de Desigualdade de Gênero¹, em 2018, o hiato de gênero no mundo ainda era de **68%**. Esse índice é composto por quatro dimensões: participação econômica; realização educacional; saúde e sobrevivência e empoderamento político e é anualmente calculado pelo Fórum Econômico Mundial.

Em apenas 7 países, a diferença entre homens e mulheres era inferior a **20%** em 2018. O progresso em busca da redução dessa disparidade é muito lento. Estima-se que, no ritmo atual, ainda são necessários **108 anos** para acabar com a desigualdade de gênero. A brecha da dimensão econômica vista de forma isolada ainda precisará de **202 anos** para ser solucionada [5].

A presença de mulheres em funções gerenciais, ainda hoje, é uma das principais barreiras a serem superadas, tanto no setor público quanto no setor privado. O poder econômico ainda está tipicamente nas mãos dos homens que permanecem como ponto de referência econômica da família e mantém o controle dos ativos financeiros. Na maioria dos países, metade da população feminina não tem controle sobre os recursos econômicos familiares. Além disso, as mulheres ainda tendem a realizar a maioria das tarefas não remuneradas. Para os países que possuem dados disponíveis, as mulheres gastam o dobro do tempo que os homens em tarefas domésticas [5].

¹ Em inglês Global Gender Gap Index.

No Brasil

O índice global de desigualdade de gênero para o Brasil é de **68,1%**, colocando o país em 95º lugar em um ranking com 149 países. Em relação a América Latina, o Brasil está em 21º lugar entre 24 países. Na dimensão participação econômica, o índice é de **64,5%**, colocando o Brasil em 92º lugar no ranking geral. Além disso, o Brasil tem experienciado nos últimos anos uma reversão no seu progresso em direção à paridade de gênero, tendo o índice de 2018 ficado no pior patamar desde 2011, principalmente, em razão da dimensão participação econômica [5].

No contexto brasileiro, o maior nível de escolaridade das mulheres não é suficiente para inseri-las na mesma proporção no mercado de trabalho, nem para garantir rendimentos equivalentes aos dos homens. Em 2017, a taxa de desocupação das mulheres era de **14,6%**, enquanto a dos homens era de **10,9%**. Os rendimentos das mulheres eram **29,7%** menores que dos homens. As mulheres estão ocupadas, em maior proporção que os homens, em atividade relacionadas ao cuidado. As áreas de serviços domésticos e de educação, saúde e serviços sociais reúnem, respectivamente, **14,6%** e **19,1%** das mulheres ocupadas. Entre os homens, os percentuais de ocupados nesses dois setores são **0,9%** e **5,1%**, respectivamente [6].

A desigualdade de gênero em cargos gerenciais também é consideravelmente alta. Em 2016, tanto no poder público quanto no setor privado, **60,9%** dos cargos gerenciais eram ocupados por homens. A participação das mulheres nesses cargos era um pouco maior entre as gerações mais jovens, com idade entre 16 a 29 anos, e menor entre as mulheres com 60 anos ou mais de idade, com percentuais correspondentes a **43,1%** e **31,8%** respectivamente [7].

Quanto à participação em espaços de decisão, mesmo com a legislação de cotas eleitorais, o percentual de mulheres parlamentares no Congresso Nacional brasileiro era de apenas **11,3%**, no ano de 2017. No Senado Federal, somente **16%** eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, **10,5%**. A proporção de deputadas é a mais baixa da América do Sul e, a média mundial, por sua vez, é de **23,6%** [7].

No Distrito Federal

Seguindo a tendência mundial e nacional, o Distrito Federal também apresenta notável desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo dados da Pesquisa Distrital por Domicílios (Pdad) de 2018, **53,9%** das mulheres acima de 14 anos não estavam trabalhando, enquanto entre os homens esse percentual era de **37,1%** [8]. Quanto ao rendimento médio do trabalho, os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, mostram que os homens ocupados recebiam em média **R\$3.911** em 2018, e as mulheres recebiam cerca de **25,3%** a menos, valor equivalente a **R\$2.923** [9].

As mulheres estavam inseridas em maior proporção que os homens em setores de atividade de serviços domésticos (**12,1%**), educação (**11,1%**) e na área de saúde e serviços sociais (**10,5%**). Os percentuais de homens nesses três setores correspondem, respectivamente, a **1,3%**, **3,9%** e **3,2%** [8].

Em relação aos cargos de gestão, as informações mais recentes referem-se ao ano de 2012. No setor privado, o percentual de mulheres dirigentes de empresas e organizações era de **27,4%**,

o percentual de gerentes era de **41%**. Considerando somente empresas do ramo de serviços de saúde, educação e serviços culturais, o percentual de mulheres que ocupam cargos de dirigentes e gerentes é maior, em 2012 alcançou o percentual de **62,0%** [10].

Já no setor público, o percentual de mulheres que ocupavam postos no poder executivo era de **47,7%** em 2013. O percentual de mulheres que ocupavam cargos em comissão na área gerencial era de **46,6%**. No poder legislativo, o percentual de mulheres eleitas para o cargo de deputada distrital em 2014 foi de **20,8%**, deputada federal, **12,5%** e, para o cargo de senadora, foi eleita uma candidata [10], [11].

Vale ressaltar que as desigualdades são aumentadas quando observadas características como raça/cor, número de filhos, residência em áreas periféricas, entre outras e devem ser consideradas nas intervenções de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho [7].

Opções de intervenção

As intervenções voltadas para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho identificadas foram organizadas em dois grupos apresentados a seguir:

Opção 1

Grupos cooperativos femininos



O que é?

Grupos cooperativos femininos são grupos formados por mulheres que se reúnem voluntariamente para, apoiando-se umas nas outras, alcançar empoderamento social e econômico e alcançar os objetivos específicos que definem para si e, juntas, superar os obstáculos do percurso. O modelo de funcionamento do grupo pode envolver poupança intragrupo, empréstimos, microseguros, geração coletiva de renda e crédito em grupo. Os grupos possuem componentes de finanças coletivas, aspectos empresariais e/ou voltados para mecanismos de subsistência, como treinamentos em negócios, habilidades para vida e educação financeira [12].

Tem efeito para:

- Elevar o empoderamento econômico, social e político das mulheres. Uma vez que contribui para a melhor gestão de recursos e independência na tomada de decisões financeiras, aumento do respeito dos membros da família e comunidade e ampliação da rede de networking (EVIDÊNCIA DE ALTA QUALIDADE) [12];

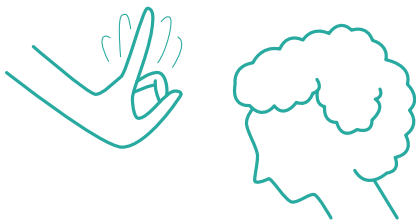
Não tem efeito para:

- Afirmação psicológica das mulheres participantes dos grupos (EVIDÊNCIA DE ALTA QUALIDADE) [12].

Incertezas envolvidas:

- Existem evidências inconclusas de que a inclusão de treinamentos pode ampliar o efeito dos grupos cooperativos sobre o planejamento familiar feminino (emancipação econômica e fecundidade feminina). Esse componente pode ser ainda mais benéfico para a autonomia econômica das mulheres do que os serviços de microfinanças [12].
- Os resultados dos estudos analisados são divergentes quanto aos efeitos adversos em relação a violência doméstica. Estudos quantitativos sugerem que não há impactos relacionados ao grupo cooperativo sobre os níveis de violência doméstica, enquanto os estudos qualitativos indicam que a violência doméstica pode ocorrer no curto prazo, mas que os benefícios gerados pelo grupo na vida das mulheres podem atenuar esse efeito adverso no longo prazo [12].

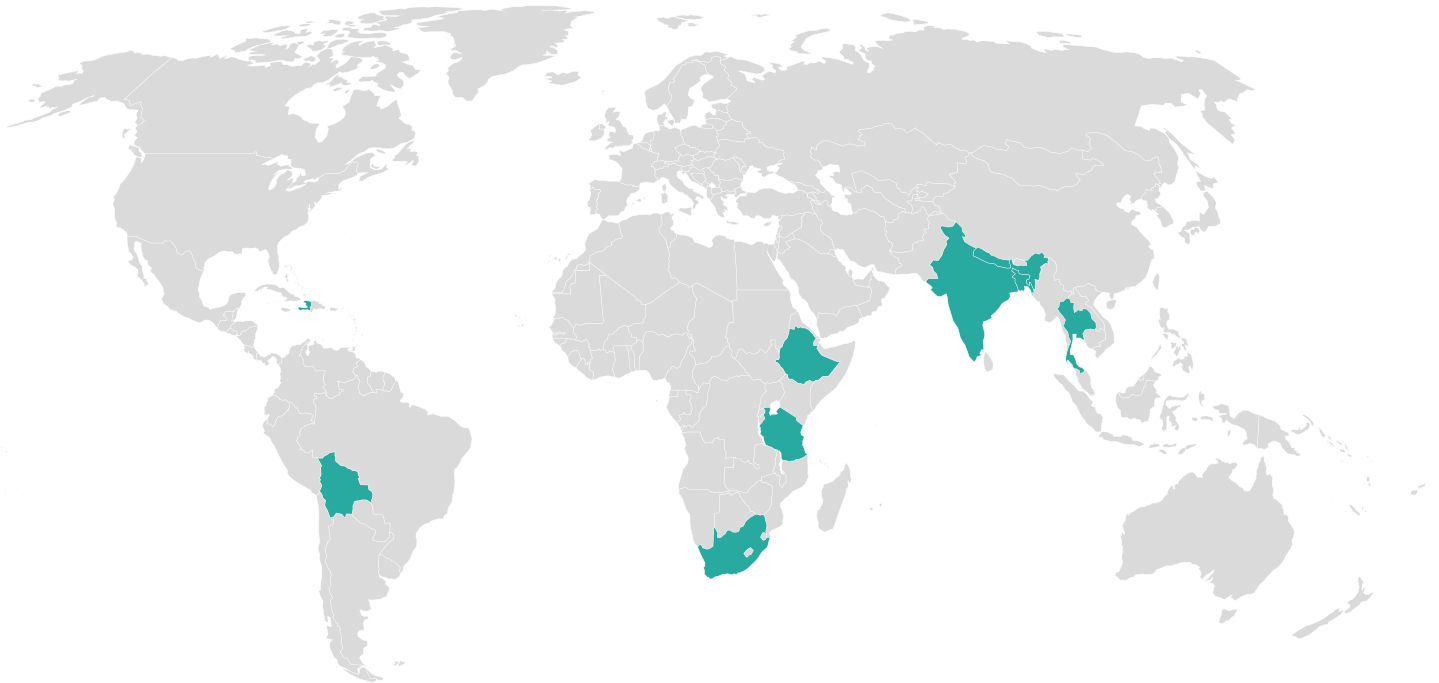
Facilitadores e barreiras de implementação:

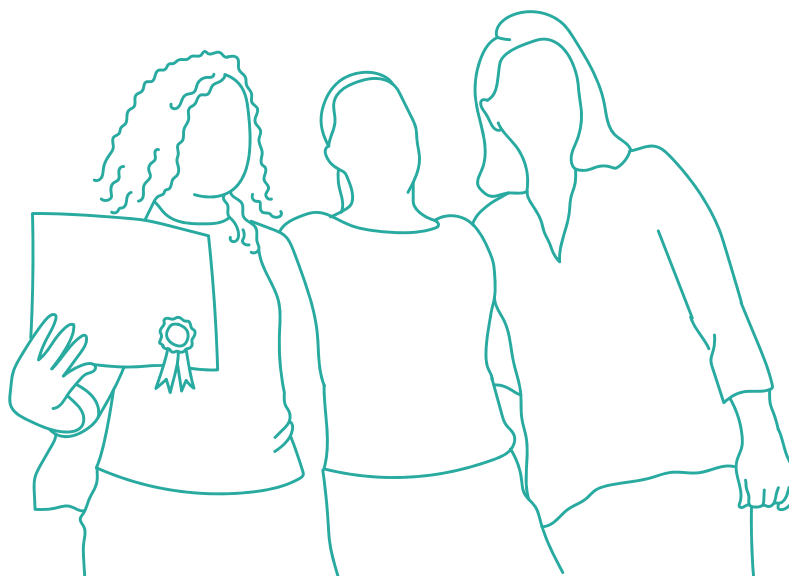


- Discriminação de classe e dificuldades de integração foram identificadas como barreiras à participação de mulheres mais pobres que podem não se sentir aceitas pelas mulheres com maior poder aquisitivo e mais bem relacionadas [12].
- A proibição por parte dos maridos ou de outros familiares à participação no grupo também é uma barreira que as mulheres pobres podem enfrentar [12].
- Inserir incentivos à participação das mulheres mais pobres pode facilitar sua inclusão. O incentivo pode ser financeiro, como a não exigência de poupanças, ou não financeiros como o estímulo a maridos ou familiares dessas mulheres para que permitam a sua participação [12].
- A maturidade dos grupos cooperativos é um facilitador para o empoderamento feminino [12].

Localização geográfica dos estudos:

- Bangladesh
- Índia
- Nepal
- Tanzania
- Bolívia
- Tailândia
- Etiópia
- África do Sul
- Haiti



**O que é?**

Dois tipos de programas de treinamento são relevantes na discussão sobre equidade de gênero e mercado de trabalho: treinamentos profissionalizantes e empresariais. Esses treinamentos, geralmente, destinam-se a indivíduos de baixa renda, desempregados ou subempregados que podem ou não estar no sistema educacional formal [13]. As principais características dessas intervenções são:

- a) Treinamentos profissionalizantes:** programas de capacitação para o trabalho em ocupações ou setores específicos. Os treinamentos podem ser:
- Administrativos: marketing, secretariado, vendas e outros;
 - Ocupações manuais: eletricitista, assistente de culinária, costura e outros;
 - Conhecimento especializado: tecnologia de informação, assistência em contabilidade;
 - Habilidades para vida: desenvolvimento de habilidades interpessoais, elaboração de currículo vitae, saúde reprodutiva e economia doméstica.
- b) Treinamentos empresariais:** programas de capacitação que objetivam desenvolver habilidades dos participantes em gestão de negócios, com o propósito de melhorar o desempenho de pequenas e médias empresas. A duração pode variar de dias a meses e ser realizado em grupo com posterior acompanhamento individual ou ser voltado exclusivamente para o acompanhamento individual. A estrutura do treinamento, geralmente, inclui cursos:
- Direcionados para habilidades gerais de negócios, elaboração de registros comerciais, separação de finanças domésticas das comerciais, e outros;
 - De conhecimento técnico ou específicos de setores econômicos;
 - Voltados para mudanças de atitude ou aspirações empresariais;
 - E aperfeiçoamento da compreensão de cadeia de valor de produtos, fontes de matéria-prima e acesso a mercados.

Características adicionais

As intervenções de treinamentos profissionalizantes podem incluir uma etapa de colocação profissional, com ações de assistência à busca de emprego, serviço de mentoria e networking, estágios, vagas de treinamento e inserção em posições temporárias [13], [14].

As intervenções de treinamentos de negócios podem incluir transferência de recursos, poupanças e empréstimos [13].

Ambos, quando possuem enfoque de gênero, geralmente reconhecem e incluem componentes adicionais voltados para a superação de barreiras que as mulheres enfrentam para participar do treinamento ou para ingressar no mercado de trabalho. Alguns desses componentes são: subsídios para cuidar de crianças, informações sobre saúde reprodutiva, planejamento familiar e ambiente sensível ao gênero [13].

Tem efeitos para:

- O treinamento profissional apresenta efeitos para aumentar o emprego, emprego formal e a renda das participantes (evidência de alta qualidade) [13].
- Os efeitos do treinamento profissional na renda são maiores se o treinamento inclui capacitação sobre habilidades para a vida ou estágio (evidência de alta qualidade) [13].
- Os efeitos da formação profissional são mais fortes seis meses após o início da intervenção (evidência de alta qualidade) [13].
- O treinamento empresarial tem efeitos positivos sobre o trabalho por conta própria/autônomo e nas vendas ou lucros (evidência de alta qualidade) [13].
- Os efeitos são maiores quando os treinamentos empresariais possuem enfoque de gênero (evidência de alta qualidade) [13].
- Programas de treinamento combinados com ações de colocação profissional:
 - têm efeitos para aumentar a participação no mercado de trabalho formal em setores de maior crescimento ou dominados por homens (evidência de alta qualidade) [14].
 - são eficazes para aumentar a renda das participantes.

Não tem efeito para:

- A inserção de cursos sobre habilidades para a vida, no treinamento profissional, não apresenta efeito diferente de programas sem esse curso no emprego das participantes [13].
- A inclusão de componente de transferência de renda no treinamento empresarial não resulta em efeitos diferentes sobre emprego, vendas ou lucros, em comparação com treinamentos sem esse componente [13].

Incertezas envolvidas:

- São necessárias mais pesquisas para aumentar a confiabilidade dos resultados apresentados. Grande parte dos estudos incluídos não consegue resolver de forma adequada os problemas de viés de seleção e de fatores de confusão, de modo que os impactos podem estar superestimados [13].

- A implementação de treinamentos profissionais por empresas terceirizadas, sem definição de procedimentos de controle de qualidade e mecanismos de monitoramento, pode causar efeitos adversos na eficácia do programa [13].
- Efeitos negativos na qualidade dos treinamentos de negócios podem estar relacionados a curta duração da intervenção, de uma tarde a três meses nas intervenções analisadas [13].

Facilitadores e barreiras de implementação:

As barreiras identificadas para a implementação e efetividade de ambos programas de treinamento são apresentadas na **Figura 1**:

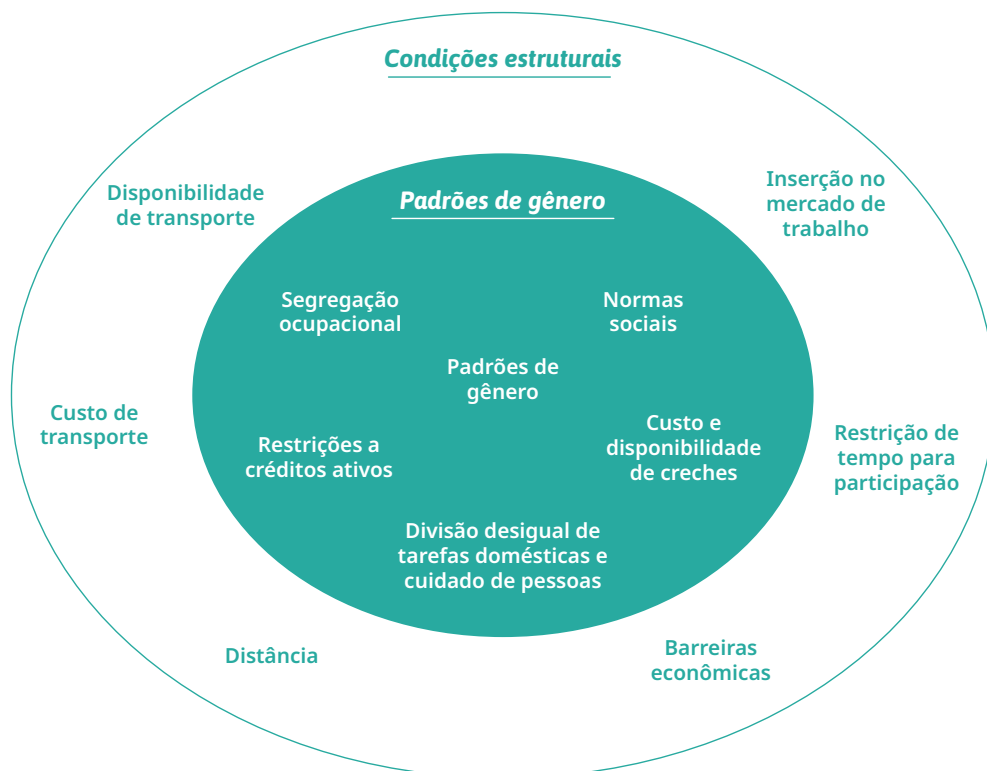


Figura 1: Barreiras para implementação de programas de treinamento profissionais e empresariais.
Fonte: Elaboração própria a partir de Chinen, M., et al (2018)

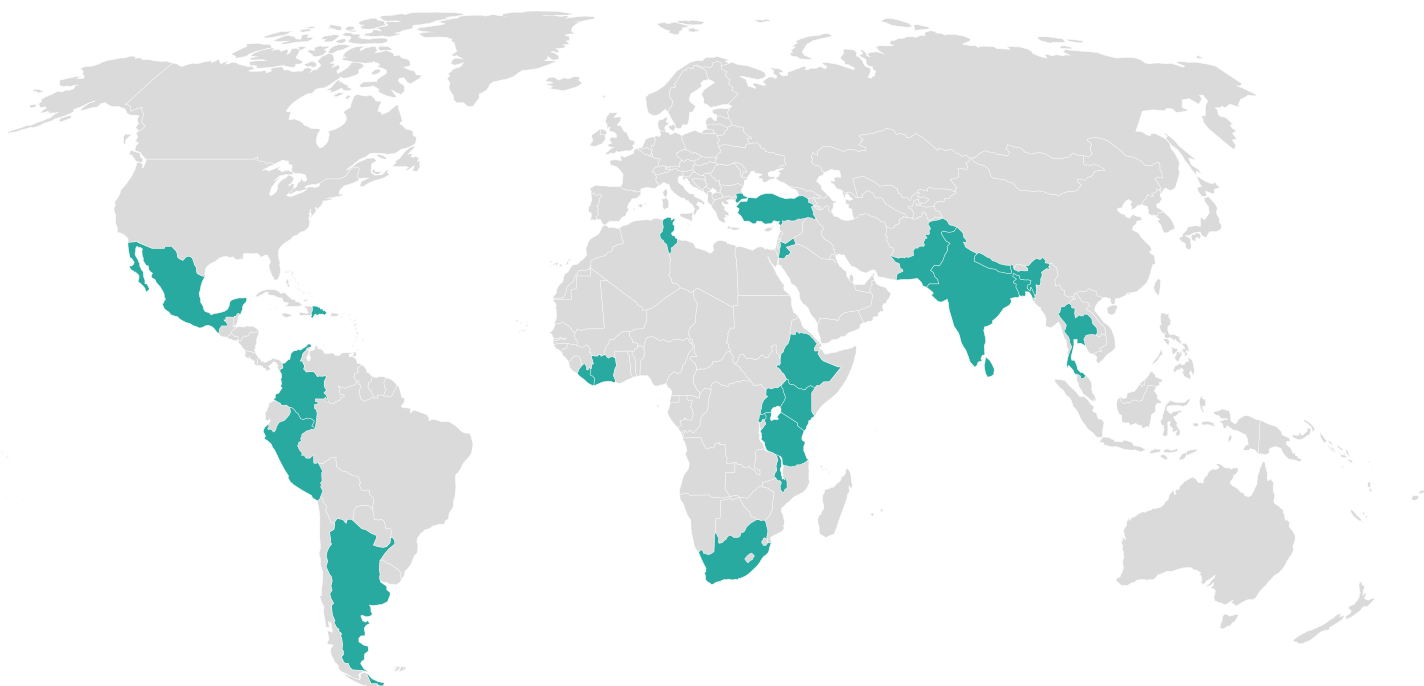
Impacto financeiro

A análise global sobre impacto financeiro é dificultada, uma vez que informações de custo ou custo-efetividade não foram frequentemente informadas entres os estudos analisados. Somente cinco estudos forneceram essas informações. A média de custo por participante foi de R\$ 4.721 (variação de R\$1.652 a R\$8.260)[§]. Três desses estudos realizaram análises de custo-efetividade. Dois deles consideraram que as intervenções podem ser custo-efetivas. O terceiro chegou à conclusão contrária [14].

[§] A média de custo por participante em dólar é de USD 1.143 (variação de USD 400 a USD 2.000). Para a conversão dos valores foi utilizada a cotação de R\$4,13, valor de 21 de outubro de 2019.

Localização geográfica dos estudos

- Colômbia
- Bangladesh
- República Dominicana
- Quênia
- Etiópia
- Nepal
- Índia
- Jordânia
- Turquia
- Tunísia
- Argentina
- México
- Peru
- Uganda
- Tanzânia
- Paquistão
- Sri Lanka
- Costa do Marfim
- Libéria
- Malawi
- Ruanda [13], [14]



Considerações sobre equidade

Algumas questões devem ser observadas ao selecionar intervenções que enfrentem as diferenças nas condições de gênero no mercado de trabalho para evitar o aprofundamento de desigualdades na sociedade.

Algumas das barreiras identificadas estão diretamente relacionadas à discriminação das mulheres mais pobres pelas demais participantes e a consequente dificuldade de identificação das primeiras com as intervenções. A situação socioeconômica das participantes deve ser levada em consideração no planejamento da ação, sob o risco de o programa beneficiar preferencialmente grupos de mulheres com maiores rendas, agravando a desigualdade social.

Outra dimensão relevante é a distância da residência do público-alvo do local da realização do programa. A distância foi apontada como uma barreira de acesso e permanência às intervenções, uma vez que a informação sobre o programa pode não chegar a áreas remotas, e o custo de tempo e de transporte das pessoas que vivem mais longe é maior. A inclusão de mulheres que vivem em áreas marginalizadas é fundamental para promover a equidade.

A disponibilidade de tempo atinge desproporcionalmente as mulheres casadas e com filhos menores de 14 anos [15], dessa forma, alternativas de disponibilização de cuidado infantil e flexibilidade de horários devem ser pensadas para incentivar a participação delas.

É sabido que as mulheres negras são maioria entre a população desempregada ou com empregos precários, com menores níveis de escolaridade e consequentemente entre as pessoas mais pobres [16]. As intervenções devem incluir ações capazes de garantir a inclusão, permanência e tratamento justo às mulheres negras.

Considerações sobre implementação

Para a elaboração de considerações úteis à implementação das opções aqui apresentadas foi desenvolvida uma pesquisa online com profissionais que atuam em instituições voltadas para o atendimento de mulheres – de diversas formas – no Distrito Federal. A realização dessa consulta foi possível com o apoio da Secretaria da Mulher.

A Secretaria da Mulher coordena uma rede de instituições públicas e privadas chamada Rede Sou + Mulher. A Rede tem como objetivo a promoção de ações voltadas para a igualdade entre mulheres e homens, o empreendedorismo e a autonomia econômica das mulheres. A Secretaria da Mulher enviou o questionário para as instituições parceiras pertencentes à rede e outras instituições que também têm atuação relevante nesse cenário.

O questionário ficou disponível para resposta anônima no período entre 27 de abril e 05 de maio de 2020 na plataforma de pesquisas online Limesurvey. Foram contabilizadas 22 respostas completas. A pesquisa buscou compreender aspectos ligados à implementação das opções apresentadas, considerando a experiência prática adquirida no trabalho com mulheres em suas instituições de origem.

As opções de intervenção aqui discutidas foram todas consideradas relevantes, com destaque para as opções:

- **Criar grupos cooperativos femininos que, por meio do apoio mútuo, possibilite que elas alcancem objetivos, superem obstáculos e se empoderem social e economicamente (Opção 1); e**
- **Realizar treinamentos empresariais, desenvolvendo habilidades para gestão de negócios, melhoria do desempenho de pequenas e médias empresas ou acompanhamento individual (Opção 2).**

De acordo com as respostas, a opção menos relevante atualmente seria a criação de grupos cooperativos que envolvam o acesso a poupança intragrupo, empréstimos, microsseguros, geração de renda e crédito (Opção 1).

O gráfico apresenta o grau de importância atribuído a cada intervenção, sendo 1 = menos relevante e 4 = mais relevante:

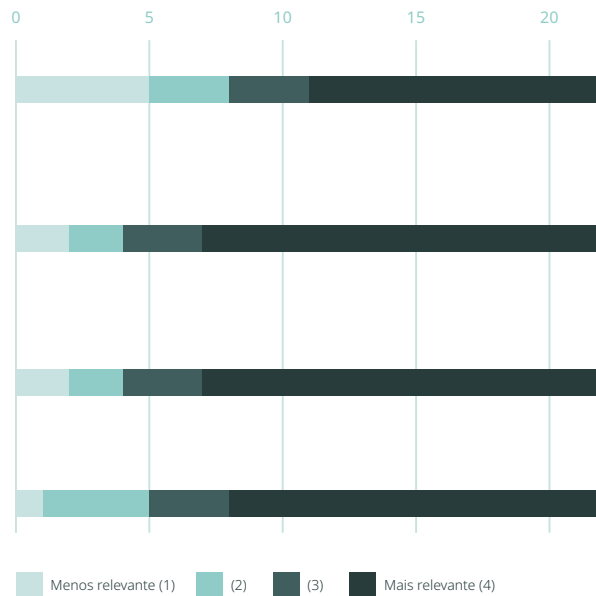
Relevância das opções por intervenção

Opção 1 – criar grupos cooperativos com acesso a poupança intra-grupo, empréstimos, microsseguros, geração de renda e crédito

Opção 1 – criar grupos cooperativos para empoderá-las e favorecer que alcancem seus objetivos e superem obstáculos juntas

Opção 2 – realizar treinamentos empresariais, desenvolvendo habilidades de gestão de negócios

Opção 2 – realizar treinamentos profissionalizantes sobre ocupações ou setores específicos



Os principais desafios para a implementação seriam:

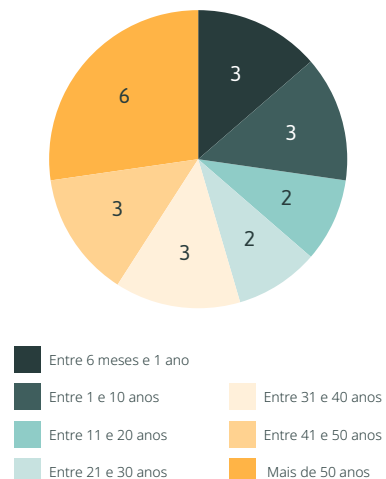
- Garantia da efetividade dos treinamentos e das atividades desenvolvidas em grupo (**60%**); e
- Garantia de condições de acesso e permanência nas atividades desenvolvidas (**40%**).

A insuficiência das condições socioeconômicas das mulheres foi considerada a dimensão de desigualdade mais relevante para o desenvolvimento de intervenções com as mulheres no cotidiano de trabalho das respondentes (**73%**).

Perfil das respondentes

Tipo de instituição	Porcentagem
Pública	41%
Privada	14%
Organização sociedade civil/não-governamental	23%
Sistema S	18%
Sociedade de Economia Mista	5%
Total	100%

Tempo de funcionamento da instituição



Apêndice I

Metodologia

Foram pesquisadas, em julho de 2019, três repositórios de publicações científicas em busca de revisões sistemáticas sobre intervenções voltadas para a promoção de igualdade de gênero no mercado de trabalho, além de busca manual na literatura cinza e em mapas de evidências sobre o tema.

As **palavras-chave utilizadas** na busca foram: (women OR gender) AND (employment OR wage OR work OR gap OR inequity) e suas versões em português para a base Scielo. O período da busca abrangeu os anos 2013-2018 e os filtros mudaram de acordo com a disponibilidade de cada base:

1 Social Systems Evidence

Filtro:

- **1) type** (Systematic review of effects); e
- **2) outcomes** (employment).

Resultados:

- Foram encontradas 66 revisões sistemáticas, das quais 58 foram excluídas após leitura de títulos e resumos, por não se relacionarem com o tema e 8 foram selecionados para leitura dinâmica.

2 International Initiative for Impact Evaluation – 3IE

Filtro:

- **1) Type of document** - Systematic review + equity focus (gender) + SR Type (Effectiveness Review).

Resultados:

- **27 revisões sistemáticas**, das quais 19 foram excluídas após leitura de títulos e resumos por não se relacionarem com o tema e 8 textos foram selecionados para leitura dinâmica.

3 Scielo

Palavras-chave

- (women OR mulher OR gender OR woman) AND (employment OR emprego OR wage OR renda OR work OR trabalho OR gap OR hiato OR inequity OR desigualdade) AND (revisão sistemática OR systematic review);

Filtros:

- **1) áreas temáticas** (ciências sociais aplicadas e ciências humanas) e exclusão de textos da área temática ciências da saúde.

Resultados:

- Foram encontradas 32 publicações e todas foram excluídas, por não serem revisões sistemáticas.

Das 16 revisões sistemáticas selecionadas, quatro estavam repetidas e foram excluídas. Restaram 12 e, após a leitura transversal, 2 foram excluídas por não serem revisões sistemáticas, 7 por não se relacionarem diretamente com o tema.

Assim, **3 revisões sistemáticas foram analisadas para a elaboração desse documento**, para descrever as opções de intervenções.

Como estratégia adicional de busca foi realizada a **busca manual** de estudos em mapas de evidências e na literatura cinza. Essas buscas permitiram a identificação de 23 revisões sistemáticas e 11 documentos relacionados ao tema, respectivamente. As revisões sistemáticas foram excluídas por não atenderem aos critérios de seleção (ano de publicação, relação com o tema) e os **11 documentos identificados foram incluídos no texto final** (9 para elaboração do diagnóstico e 2 na descrição das considerações sobre equidade). A busca na literatura cinza foi realizada sem filtros.

Todas as revisões sistemáticas incluídas foram avaliadas com a ferramenta AMSTAR. Todas foram classificadas como de alta qualidade. Como referência para o nível da qualidade das evidências foi utilizada a seguinte referência: alta (AMSTAR igual ou acima de 9), média-alta (AMSTAR 7 ou 8), média (AMSTAR 5 ou 6) e baixa (AMSTAR igual ou abaixo de 4).

A lista dos estudos incluídos pode ser consultada nas referências bibliográficas ao fim desse documento e a lista dos estudos excluídos pode ser consultada no link: <https://bit.ly/2o6JRPm>.

Apêndice II

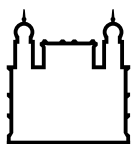
Avaliação Amstar das revisões sistemáticas incluídas no estudo

Nº	Referência bibliográfica	Avaliação Amstar
1	Brody, C, De Hoop, T, Vojtkova, M, Warnock, R, Dunbar, M, Murthy, P and Dworkin, SL, 2016. <i>Economic self-help group programmes for improving women's empowerment: a systematic review</i> , 3ie Systematic Review 23. London: International Initiative for Impact Evaluation (3ie).	11/11
2	Langer L, Erasmus Y, Tannous N, Obuku E, Ravat Z, Chisoro C, et al. <i>Women in wage labour: A systematic review of the effectiveness and design features of interventions supporting women's participation in wage labour in higher growth and/or male-dominated sectors in low- and middle-income countries</i> . Johannesburg: Africa Centre for Evidence; 2018	10/11
3	Chinen M, de Hoop T, Alcázar L, Balarin M, Sennett J. <i>Vocational and business training to improve women's labour market outcomes in low- and middle-income countries: a systematic review</i> . Campbell Systematic Reviews 2017:16 DOI: 10.4073/csr.2017.16	11/11

Referências bibliográficas

- [1] CEPAL / OIT. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. *Coyunt. Labor. en América Lat. y el Caribe* (2019).
- [2] Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. (2009).
- [3] Organização das Nações Unidas. *Los Principios Rectores sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos*. (2013).
- [4] UNESCO. Igualdade de direitos entre homens e mulheres.
- [5] World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2018*. (2018).
- [6] IBGE. *Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018*. (IBGE, 2018).
- [7] IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. (2018).
- [8] Codeplan. *O perfil socioeconômico e demográfico das mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família*. (2019).
- [9] Codeplan. *A inserção da mulher no mercado de trabalho do Distrito Federal*. (2019).
- [10] Codeplan. Divisão sexual do trabalho: análise da distribuição de postos de poder e decisão por sexo no Distrito Federal. 38 (2014).
- [11] Tribunal Superior Eleitoral. Divulgação de Resultado de Eleições. (2018). Available at: <http://divulga.tse.jus.br/oficial/index.html>.
- [12] Brody C, De Hoop T, Vojtkova M, Warnock R, Dunbar M, Murthy P, D. S. *Economic Self-Help Group Programs for Improving Women's Empowerment: A Systematic Review*. (2015). doi:10.4073/csr.2015.19
- [13] Chinen, M., Hoop, T. De, Alcázar, L., Balarin, M. & Sennett, J. *Vocational and business training to improve women's labour market outcomes in low- and middle-income countries: a systematic review*. (2017). doi:10.4073/csr.2017.16
- [14] Langer L, Erasmus Y, Tannous N, Obuku E, Ravat Z, Chisoro C, Opondo M, Nduku P, Tripney J, van Rooyen C, S. R. *Women in wage labour: A systematic review of the effectiveness and design features of interventions supporting women's participation in wage labour in higher-growth and/or male-dominated sectors in LMICs*. (2018).
- [15] Ramos, D. P. Pesquisas de usos do tempo: um instrumento para aferir as desigualdades de gênero. in *Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil* (eds. BONETTI, A. L. & ABREU, M. A. A.) 160 (IPEA, 2011).
- [16] LIMA, M., RIOS, F. & FRANÇA, D. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). in *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil* (eds. Marcondes, M. M., Pinheiro, L., Queiroz, C., Querino, A. C. & Valverde, D.) 160 (IPEA, 2013).

Apoio e supervisão



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz
Brasília

