



**SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO  
ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES  
PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**

# **RELATÓRIO**

---

**SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO  
ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES  
PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**

**ORGANIZAÇÃO RESPONSÁVEL**



---

**CONSULTORAS TÉCNICAS RESPONSÁVEIS**

Isadora Salomão  
Rosa Beatriz Marinho



# SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



## ÍNDICE

<b>LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS</b> .....	<b>05</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>07</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
<b>NOTAS METODOLÓGICAS</b> .....	<b>10</b>
<b>ORGANIZAÇÕES QUE PARTICIPARAM DA SONDAGEM</b> .....	<b>14</b>
<b>PERFIL INSTITUCIONAL</b> .....	<b>15</b>
<i>Onde estão as mulheres nas OSCs apoiadas por PPM?</i> .....	16
<i>Qual os papéis desempenhados por homens e mulheres nestas OSCs?</i> .....	20
<i>Quais as características de quem recebe as MAIORES e MENORES remunerações nas OSCs pesquisadas? (Justiça de gênero)</i> .....	23
<b>POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO</b> .....	<b>28</b>
<i>Como anda a Política de gênero nas OSCs apoiadas por PPM no Brasil?</i> .....	29
<i>Quais ações realizadas pelas OSCs, no que se refere à política de gênero?</i> .....	30
<i>Quais são os temas prioritários, relacionados às questões de gênero com foco nas mulheres (cis e trans), adotados pelas organizações?</i> .....	32
<i>Como as organizações avaliam os RESULTADOS de suas políticas, considerando a busca pela igualdade de gênero?</i> .....	33
<i>Quais as FORTALEZAS e DESAFIOS identificados pelas OSCs, no tocante à temática de gênero?</i> .....	36
<i>Quais as medidas que as organizações poderiam adotar para reduzir a SUB-REPRESENTAÇÃO DE MULHERES (cis e trans) no terço superior dos seus cargos diretivos?</i> .....	40
<b>MUDANÇAS</b> .....	<b>41</b>
<i>Como as OSCs monitoram os EFEITOS DIRETOS e o IMPACTO em relação às questões de gênero?</i> .....	42
<i>Quais as principais mudanças observadas, relacionadas ao impacto na rotina das mulheres das organizações, no âmbito interno e externo, no período da pandemia de COVID-19?</i> .....	43
<i>Quais ações, iniciativas e estratégias adotadas pelas OSCs, que consideraram a situação das mulheres no contexto de pandemia (sobrecarga de trabalho, ampliação da pobreza e das desigualdades e aumento dos casos de violência doméstica)?</i> .....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>51</b>



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### **LISTA DE GRÁFICOS**

- Gráfico 01: Perfil – Membros Associados
- Gráfico 02: Perfil – Membros da Diretoria
- Gráfico 03: Perfil – Membros da Gestão Executiva
- Gráfico 04: Perfil – Membros das Equipes
- Gráfico 05: Perfil – Representante Legal
- Gráfico 06: Perfil – Representante Legal (Raça)
- Gráfico 07: Perfil – Relação com PPM
- Gráfico 08: Perfil – Relação com PPM (Raça)
- Gráfico 09: Perfil – Relação com Poder Público
- Gráfico 10: Perfil – Relação com Poder Público (Raça)
- Gráfico 11: Perfil – Relação com os Públicos Atendidos
- Gráfico 12: Perfil – Relação com os Públicos Atendidos (Raça)
- Gráfico 13: Relação com Parceiros
- Gráfico 14: Relação com Parceiros (Raça)
- Gráfico 15: Salário mais alto 1
- Gráfico 16: Salário mais alto 1 (Identidade de Gênero)
- Gráfico 17: Salário mais alto 1 (Raça)
- Gráfico 18: Salário mais alto 2
- Gráfico 19: Salário mais alto 2 (Identidade de Gênero)
- Gráfico 20: Salário mais alto 2 (Raça)
- Gráfico 21: Salário mais alto 3
- Gráfico 22: Salário mais alto 3 (Identidade de Gênero)



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



- Gráfico 23: Salário mais alto 3 (Raça)
- Gráfico 24: Salário mais baixo 1
- Gráfico 25: Salário mais baixo 1 (Identidade de Gênero)
- Gráfico 26: Salário mais baixo 1 (Raça)
- Gráfico 27: Salário mais baixo 2
- Gráfico 28: Salário mais baixo 2 (Identidade de Gênero)
- Gráfico 29: Salário mais baixo 2 (Raça)
- Gráfico 30: Salário mais baixo 3
- Gráfico 31: Salário mais baixo 3 (Identidade de Gênero)
- Gráfico 32: Salário mais baixo 3 (Raça)
- Gráfico 33, 34, 35, 36, 37 e 38: Políticas da Organização
- Gráfico 39: Ações da Organização - INTERNA
- Gráfico 40: Ações da Organização - EXTERNA
- Gráfico 41: Temas Prioritários Relacionados
- Gráfico 42, 43, 44, 45, 46, 47 E 48: Resultados – NO ÂMBITO INTERNO
- Gráfico 49, 50, 51, 52 e 53: Resultados – NO ÂMBITO EXTERNO
- Gráfico 54: Mudanças no contexto da Pandemia - INTERNA
- Gráfico 55: Mudanças no contexto da Pandemia - EXTERNA
- Gráfico 56: Iniciativas no contexto da Pandemia - GERAL
- Gráfico 57: Iniciativas no contexto da Pandemia - INTERNA
- Gráfico 58: Iniciativas no contexto da Pandemia - EXTERNA

### **LISTA DE FIGURAS**

Figura 01: Nuvem de palavras de ações na pandemia



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### **APRESENTAÇÃO**

Nos anos 2000, Pão Para o Mundo<sup>1</sup> promoveu diversas iniciativas de incentivo à adoção de políticas de gênero pelas organizações parceiras no Brasil, bem como incentivou que os projetos tivessem um olhar - transversal ou prioritário - para o tema, como parte de sua estratégia global de empoderamento das mulheres, da equidade e justiça de gênero. Nessas mais de duas décadas de incentivo à implementação de políticas de gênero, observa-se que as organizações passaram a pautar a questão, tanto em suas práticas internas, adotando políticas de valorização e de equidade, como nas ações que desenvolvem junto a seu público.

Entretanto, no âmbito da sociedade/população, observasse o crescimento de uma onda conservadora, que quer retroceder sobre os avanços conquistados e recolocar o papel da mulher no lugar da subordinação, desqualificando as pautas e conhecimentos referentes aos Estudos de Gênero e a luta feminista. Esse contexto, potencializado pelo isolamento necessário ao enfrentamento da pandemia do Covid-19, levou a um aumento dos casos de violência contra as mulheres e de feminicídios em nosso país.

Tudo isto faz com que o tema das relações de gênero e, muito particularmente, a justiça de gênero continue sendo um tema estratégico para PPM pelos próximos anos.

---

<sup>1</sup> Pão para o Mundo (PPM) é uma agência de cooperação alemã que, desde 1959, atua em prol da erradicação da fome, da pobreza e da injustiça. Como organização de ajuda das Igrejas protestantes, implantadas em todas as Igrejas regionais e livres na Alemanha, em suas congregações e Serviços de Diaconia, PPM possui o trabalho financiado por meio de doações, fundos estatais e fundos eclesiais.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



“Pão para o Mundo ajuda as pessoas a se ajudarem a si próprias. Em mais de 1.500 projetos na África, na Ásia, na América Latina e na Europa do Leste possibilitamos que pessoas pobres e desfavorecidas se libertem, por si próprias, de sua difícil situação. Para isso, trabalhamos em estreita colaboração com organizações parceiras locais”.

“As mulheres são quem mais sofre de fome, violência e discriminação. Providenciamos apoio, promovemos seu empoderamento e nos empenhamos pela igualdade de oportunidades das mulheres. Promovemos a educação sexual e ajudamos a melhorar a prestação de serviços de saúde”.

Essas são declarações da própria PPM, expressas no documento “Pela Dignidade Humana”, Artigo nº 119 107 010 — 1ª Edição 2019, que representam, tanto o reconhecimento das mulheres enquanto parcela mais vulnerável da população mundial, quanto sua disposição em atuar de forma a aprimorar seu trabalho, de proporções globais, a partir do diálogo permanente com as OSCs locais, em busca de transformações sociais profundas.

Desta forma, o presente documento refere-se a uma sondagem rápida sobre a adoção de políticas e atuação das organizações apoiadas por PPM no Brasil quanto a questão de gênero, tendo como foco as mulheres, de forma a identificar capacidades que possam contribuir para ações futuras relacionadas a justiça de gênero.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### **INTRODUÇÃO**

As Novas Estratégias da Política Institucional (2019-2023) da PPM definem como prioridade, dentre outras orientações, o empoderamento das mulheres e a igualdade de gênero. Áreas temáticas como estas estão relacionadas a questões abrangentes que dizem respeito ao conjunto das organizações parceiras e sua atuação. Neste sentido, é importante para PPM dispor de informações sobre a compreensão e adoção de políticas de gênero das OSCs apoiadas no país.

A sondagem vem, portanto, como uma possibilidade de complementar, atualizar e sistematizar as informações que estão disponíveis, porém dispersas, nos diversos documentos dos projetos que PPM dispõe (perfis institucionais, textos dos projetos e relatórios), de forma a fornecer elementos que ajudem na identificação das potencialidades e lacunas para o trabalho futuro neste campo.

Especificamente, esta sondagem pretende ter um panorama geral – concepção, medidas, formalização - sobre a adoção de políticas de gênero nas organizações parceiras de PPM no Brasil e mapear os projetos que desenvolvem ações transformadoras, no sentido da justiça/equidade entre mulheres e homens.

Para se compreender a efetivação de políticas de gênero nas organizações parceiras, se faz necessário: compreender o nível de prioridade com o referido tema; aferir se há uma política formalizada e se a mesma já está sendo implementada; averiguar se o tema está assegurado nas normas de conduta de cada organização; compreender o nível de participação e atuação de mulheres - equipe administrativa, técnica e demais espaços de gestão; compreender como se dá a inserção destas mulheres em espaços de deliberação das políticas públicas e dos temas transversais de atuação das organizações; garantir um destaque ao atual contexto da pandemia, a fim de



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



refletir os impactos na saúde, no enfrentamento às violências de gênero e nos ajustes necessários ao novo formato de trabalho (home-office) à vida das mulheres.

Espera-se que essa sondagem, ainda que reduzida, ajude: a refletir sobre o incentivo, a formação e sensibilização contínua de ações que visam apoiar o empoderamento das mulheres e promover, ativamente, o envolvimento dos homens nas atividades sobre gênero; fortalecer ações de incentivo da abordagem participativa, o estímulo a grupos de discussão, a adoção de linguagem inclusiva de gênero (mulher) e a inclusão do tema como prioridade nos Processos de Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA) das organizações.

### **NOTAS METODOLÓGICAS**

A **sondagem sobre política de gênero adotada pelas organizações parceiras de PPM no Brasil**, iniciativa coordenada pelo ELO - Ligação e Organização, foi realizada de fevereiro a março de 2021. O escopo do trabalho foi definido de forma a abarcar uma **análise simplificada e não exaustiva** sobre o objeto da sondagem.

Alguns pressupostos foram utilizados para elaborar o instrumento-base da sondagem (questionário): o conceito de justiça de gênero; a forma de abordagem que a PPM possui na relação com as organizações apoiadas e; a definição do enfoque do tema políticas de gênero.

O conceito de justiça de gênero utilizado nesta pesquisa se vale de uma perspectiva feminista, antirracista e antiLGBTfóbica, interseccionalizada e intersetorializada, abarcando a necessidade de combater a desigualdade entre homens e mulheres, nas diferentes esferas – no trabalho, na economia, na



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



política, nas estruturas familiares e sociais – em uma perspectiva transformadora e não meramente legalista e de implementação de políticas públicas.

A relação existente entre a PPM e as organizações apoiadas no Brasil, objeto desta sondagem, determina a forma de abordagem utilizada no questionário. Foram analisados modelos de documentos da PPM, como “Perfil Institucional” e “Modelo de Relatório de progresso” de projetos apoiados etc. para a elaboração da proposta, de forma a aproximar as organizações do instrumento proposto e facilitar a resposta das questões apresentadas.

Assim como o conceito de justiça de gênero, o enfoque da mirada desta consultoria sobre as políticas de gênero se vale da mesma perspectiva feminista, antirracista e antiLGBTfóbica, interseccionalizada e intersetorializada. Dessa forma, cabe destacar que a categoria mulheres, necessariamente, é definida nesse trabalho por uma visão não universalizante destes sujeitos, mas de compreensão de sua diversidade, que inclui marcadores étnico-raciais e de identidade de gênero.

O processo de sondagem se deu por meio de **cinco etapas** distintas. Uma primeira, de **elaboração do instrumento único de pesquisa – o questionário** – realizado pela consultoria contratada e validado pelo ELO; uma segunda, de inserção do **instrumento na plataforma virtual** de pesquisa *JForm*, sob a responsabilidade do ELO; a terceira, de recebimento das respostas dos **questionários preenchidos pelas OSCs** apoiadas por PPM; uma quarta, de **tabulação e sistematização de dados** coletados, sob responsabilidade da consultoria, e; uma quinta e última, referente à **análise dos dados e elaboração do Relatório da Sondagem**, também realizado pela consultoria contratada.

Cabe destacar que a consultoria não teve acesso a documentos balizadores da própria PPM sobre o tema da política de gênero, assim como suas principais diretrizes e abordagens. Para além das informações contidas nas respostas ao questionário-base, a consultoria também não foi responsável pelo diálogo direto e pelo contato com as OSCs pesquisadas.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



Sobre o instrumento em si, a **estrutura do questionário** buscou otimizar a coleta de informações a respeito das políticas de gênero implementadas pelas organizações apoiadas pela PPM no Brasil, tendo como foco o empoderamento feminino. Cabe destacar que, por conta do viés simplificado do estudo, “gênero” foi uma categoria abordada de maneira relativizada e pouco aprofundada, com foco na relação entre homens e mulheres (justiça de gênero, equalização de representatividade etc.).

Para tanto, o questionário de pesquisa foi dividido em quatro partes/ eixos:

- 1) **Dados Básicos** – para facilitar a identificação das organizações e dos projetos apoiados;
- 2) **Perfil Institucional** – para identificação do lugar de homens e mulheres, cis e trans, brancas e não brancas, nas organizações, de forma a traçar um desenho das relações de poder internas;
- 3) **Políticas da Organização** – nessa parte, para além de investigar se há uma política de fortalecimento das mulheres na organização, suas ações, projetos e resultados, as perguntas investigaram qual o grau de intencionalidade na adoção de estratégias relacionadas à temática, além de compreender até onde chega o alcance das ações implementadas (internamente, externamente ou ambas);
- 4) **Mudanças na Organização** – nesse eixo, as perguntas versam tanto sobre como se dá o monitoramento dos EFEITOS DIRETOS e dos IMPACTOS trazidos pelas ações implementadas por cada organização, em relação às questões de gênero, quanto sobre as possíveis mudanças ocorridas na organização no último período, também em decorrência da pandemia de Covid-19 (interna e externamente).

Cabe destacar que o questionário como um todo privilegia perguntas objetivas e fechadas, ainda que recheadas de conteúdo. Apenas os itens 3 e 4 possuem perguntas abertas, por exigirem conteúdos mais específicos do trabalho intencionado e realizado pelas organizações e pela compreensão da



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



consultoria de que a capacidade de mensurar os processos de mudança é da própria organização que as propõe, planeja e executa.

A sondagem se orientou pelas seguintes questões:

- **No âmbito interno à organização:** a existência de uma política de gênero; ao fato desta está ou não formalizada em documento; a participação de mulheres nas instâncias de decisão e coordenação; se foram adotadas medidas específicas em relação ao trabalho remoto e as questões de gênero.
- **No âmbito do projeto:** prioridade do tema no contexto da ação; abordagem; temáticas/questões prioritárias; se e como trabalham a questão da violência contra as mulheres, considerando, inclusive, o fato de que houve um aumento da incidência desta durante a pandemia).

O processo de análise dos dados constantes deste Relatório de Sondagem seguirá a mesma ordem de perguntas realizadas no questionário e está organizado a partir dos eixos da própria pesquisa.

Os números e gráficos síntese virão acompanhados de breve análise sobre eles, buscando, no processo e ao final, traçar o retrato, tanto do estágio de implementação de uma política de gênero do conjunto das organizações pesquisadas, quanto das iniciativas, mudanças, desafios e impactos decorrentes dela e da conjuntura em que vivemos para a vida das mulheres, seja internamente e/ou daquelas das comunidades e populações participantes dos projetos.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### **ORGANIZAÇÕES QUE PARTICIPARAM DA SONDAGEM**

Conforme apuramos, atualmente, PPM possui mais de 40 organizações apoiadas no Brasil, em diversos estados. Destas, um universo de **24 OSCs responderam o questionário** da sondagem, que ficou disponível no período de 15 de março a 13 de abril de 2021, sejam elas:

1. *Ação Educativa*
2. *AS-PTA*
3. *Centro de Agricultura Alternativa do Norte de Minas*
4. *Centro de Desenvolvimento Criativo Se Essa Rua Fosse Minha*
5. *Centro Dom Helder Câmara de Estudos e Ação Social*
6. *CESE*
7. *CESEEP - Centro Ecumênico de Serviços à Evangelização e Educação Popular*
8. *Comissão Pastoral da Terra*
9. *Conselho Nacional de Igrejas Cristãs do Brasil*
10. *Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional*
11. *Fundação Fundo Brasil de Direitos Humanos*
12. *Fundação Luterana de Diaconia*
13. *Grupo de Apoio à Prevenção a Aids da Bahia*
14. *Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - Ibase*
15. *Instituto de Estudos Socioeconômicos*
16. *Instituto Nacional para o Desenvolvimento Social e Cultural do Campo - Instituto Cultivar*
17. *Instituto Políticas Alternativas para o Cone Sul*
18. *Instituto Universidade Popular - UNIPOP*
19. *KOINONIA*
20. *Pólis - Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais*
21. *PAD*



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



22. *Sociedade Paraense de Direitos Humanos*

23. *SOF*

24. *Terra de Direitos*

### PERFIL INSTITUCIONAL

No traçar do **perfil das OSCs apoiadas por PPM no Brasil**, abre-se a possibilidade de uma maior compreensão de como estão estruturadas estas organizações e quais os possíveis avanços e/ou desafios institucionais apontados pelos dados, no que tange **representatividade, poder e justiça de gênero**.

As perguntas geradoras deste tópico são:

- ✓ *Onde estão as mulheres nas OSCs apoiadas por PPM? (Representatividade)*
- ✓ *Qual os papéis desempenhados por homens e mulheres nestas OSCs? (Poder e espaços decisórios)*
- ✓ *Quais as características de quem recebe as MAIORES e MENORES remunerações nas OSCs pesquisadas? (Justiça de gênero)*

Para respondê-las, algumas categorias facilitaram o desenho do perfil das organizações que responderam o questionário do estudo, sejam elas: i) Identidade de gênero; ii) Raça/etnia e; iii) Posição ou cargo que mulheres e homens ocupam na organização; iv) Remuneração conforme identidade de gênero e raça/etnia.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL

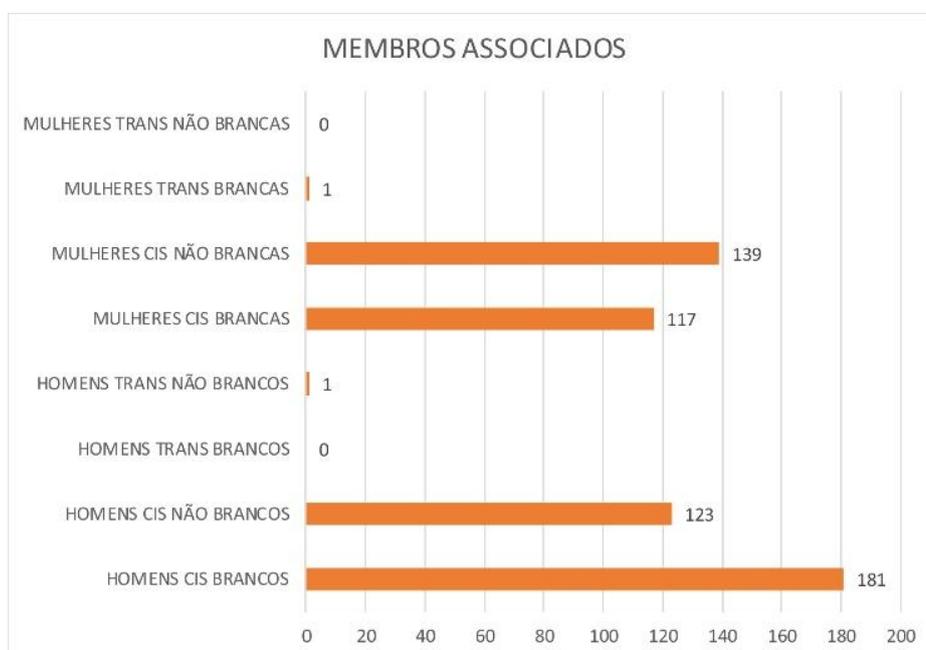


### Onde estão as mulheres nas OSCs apoiadas por PPM?

Das organizações pesquisadas, o **número de membros/as da estrutura organizacional** das organizações foi separado por categorias e/ou escalas de poder, entre Membras/os associadas/os, da Diretoria, da Gestão Executiva e das Equipes.

Cabe destacar esta separação foi arbitrada pelas pesquisadoras na elaboração do questionário, para que se consiga ter uma amostra dos arranjos institucionais e os lugares ocupados por homens e mulheres, cis ou trans, brancos/as ou não brancos/as nestas estruturas. A diversidade das OSCs participantes não permite que seja feita uma análise homogênea das suas estruturas internas ou do tipo de distribuição de seus espaços consultivos e/ou de decisão.

### Gráfico 01



Dentre as/os Membros Associados: 181 são homens cis brancos; 117 mulheres cis brancas; 123 homens cis não brancos; 139 mulheres cis não brancas. Temos apenas 01 mulher trans branca e; 01 homem trans não branco.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



O gráfico exibe uma composição com predominância de homens, no total, e uma maioria de homens brancos cis dentre todas as demais categorias. Além destes, vemos o segundo maior número na categoria de mulheres não brancas.

**Gráfico 02**



Dentre as/os Membras/os da Diretoria: 46 são homens cis brancos; 37 mulheres cis brancas; 21 homens cis não brancos; 42 mulheres cis não brancas e; somente 03 homens trans não brancos.

O gráfico 02 apresenta uma composição, assim como no gráfico anterior, com uma forte presença de homens brancos cis e, com números muito próximos, um expressivo número de mulheres não brancas. Apesar de discreto, há um número maior de mulheres no total no arranjo das/os Membras/os da Diretoria, diferentemente à composição dos/as Membros/as Associados/as.

A diversidade de arranjos possíveis, para composição de Membras/os Associadas/os e Membras/os da Diretoria, tende a limitar a análise dos dados apresentados nos dois gráficos acima. Isso porque, ao contrário dos demais dados a serem analisados, estes dependem de variáveis internas às estruturas institucionais das organizações participantes desta sondagem.

Se, por um lado, podemos inferir que estas instâncias são os lugares de poder para definição de macro diretrizes da vida das organizações e/ou o local



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



privilegiado da presença de especialistas, lideranças em áreas específicas, influenciadores de opinião, etc., há ainda outras dimensões a considerar, como pessoas comporem esses cargos por notório saber, trajetórias de vida e lutas.

É possível ainda que, a partir de trajetórias consolidadas de trabalho ao longo dos anos (grande número de anos de atuação de algumas OSCs apoiadas), estes dados possam refletir um traço geracional, uma vez que, em geral, são mais velhos/as os/as integrantes destes espaços, testemunhas do crescimento e desenvolvimento das organizações.

### Gráfico 03



Dentre as/os Membras/os da Gestão Executiva: 22 são homens cis brancos; 34 mulheres cis brancas; 18 homens cis não brancos; 31 mulheres cis não brancas; 01 mulher trans e 01 homem trans, ambos não brancos.

O perfil geral das Gestões Executivas das OSCs brasileiras é composto majoritariamente por mulheres, reafirmado nessa sondagem de caráter amostral. Ainda que haja uma maioria de pessoas brancas neste lugar de poder e decisão, a proximidade entre a quantidade destas e de pessoas não brancas pode demonstrar uma tendência de alteração desse perfil em breve.

A discrepância que há na representação dos/as Membros/as Associados/as no que se refere às pessoas trans, homens e mulheres,

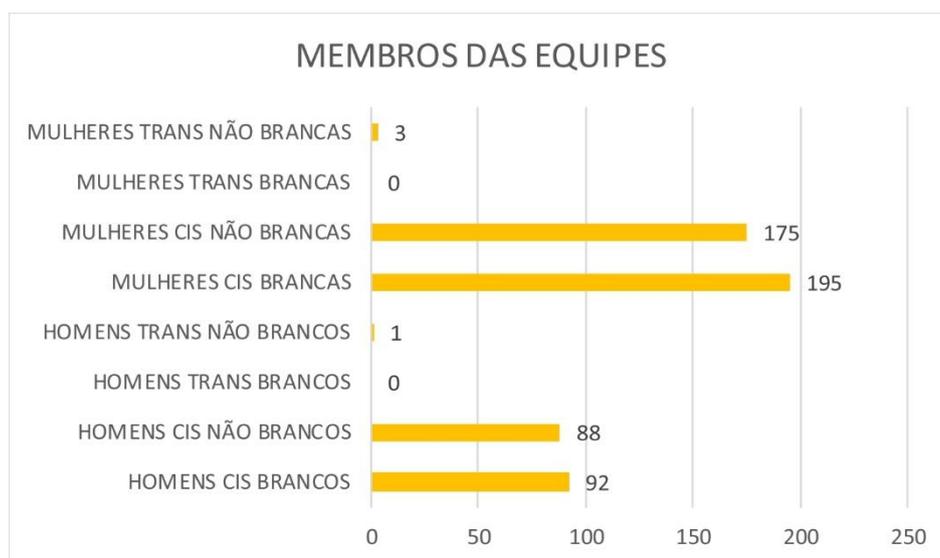


## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



permanece como uma expressão da falta de políticas de inserção destas pessoas em espaços de poder e decisão.

**Gráfico 04**



Dentre as/os Membras/os das Equipes: 92 são homens cis brancos; 195 mulheres cis brancas; 88 homens cis não brancos; 175 mulheres cis não brancas; 03 mulheres trans e 01 homem trans, ambos não brancos.

Nesses espaços, a participação das mulheres apresenta-se maior que de homens, por conta das equipes serem espaços de maior atuação direta com o público das organizações, onde estão a gestão e execução dos projetos na ponta. Há um certo equilíbrio entre pessoas brancas e não brancas nessa escala de poder, também por contar com uma diversidade de tarefas, funções e atribuições dentro dela. Nas equipes estão desde as pessoas da parte técnica, quanto do administrativo-financeiro, serviços gerais, TI, mobilizadores/as etc.

A discrepância entre pessoas cis e trans, homens e mulheres, permanece sendo um dado importante a ser observado.



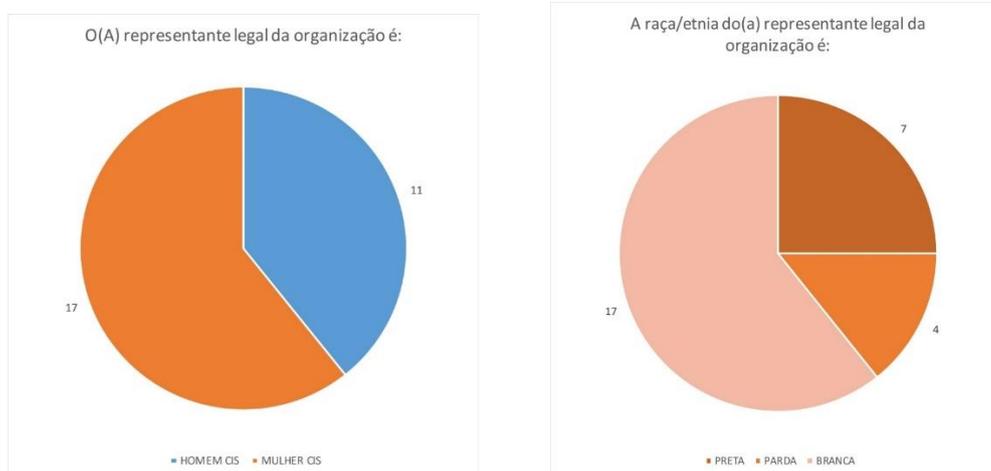
## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



**Qual os papéis desempenhados por homens e mulheres nestas OSCs?  
(Poder e espaços decisórios)**

Quando falamos de espaços de poder e decisão não podemos esquecer daquelas pessoas que cumprem o papel de Representação Legal das organizações. São elas que, regularmente, respondem pela OSC institucionalmente e são, muitas vezes, a “cara” pública da organização.

### Gráficos 05 e 06



Na sondagem realizada, vemos que a maioria de representantes legais é composta por mulheres cis (17), contra 11 homens, também cis, não havendo nenhuma representação trans entre as OSCs pesquisadas. O Gráfico 05 possui 28 respostas (ao invés das 24 esperadas), pois 04 organizações apontaram existir duas pessoas como representantes legais da sua organização, sendo uma delas homem cis e outra mulher cis.

Ainda que tenhamos mais mulheres representando formalmente as OSCs, a maioria das/os representantes legais das OSCs permanece majoritariamente branca. Isso demonstra um reflexo da nossa sociedade racista e o exercício que ainda precisa ser realizado de combate à sub-representação de negros e negras em espaços de poder e decisão. A inexistência de pessoas trans nesses espaços, do mesmo modo expressa no Gráfico 05, é reflexo da



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL

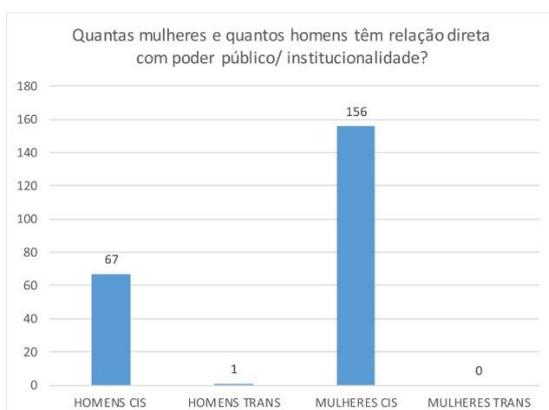
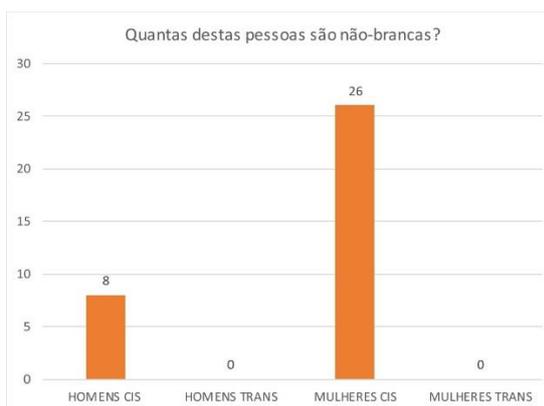
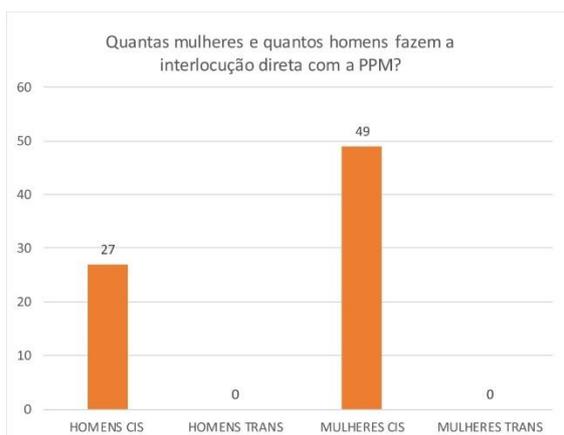


cisnormatividade que vige em nossa sociedade e também está presente, ainda que de maneira inconsciente e até despropositada, nas OSCs brasileiras.

Para que seja possível enxergar mais nitidamente o lugar de homens e mulheres nas OSCs pesquisadas, a sondagem se debruçou sobre relações e demais funções de representação para além da Representação Legal.

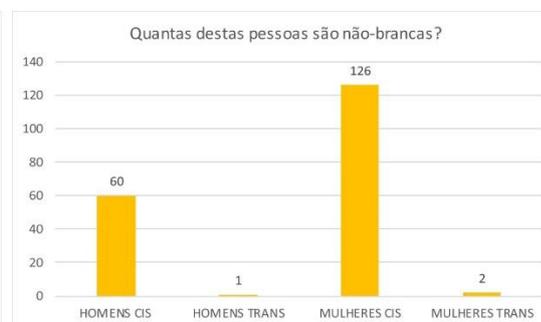
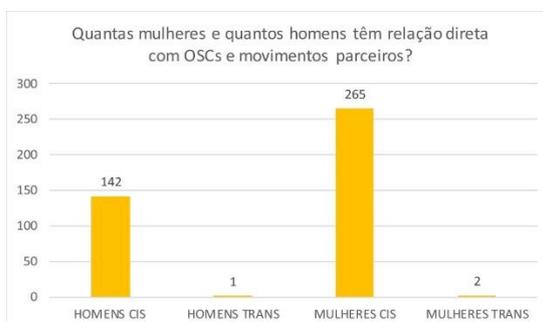
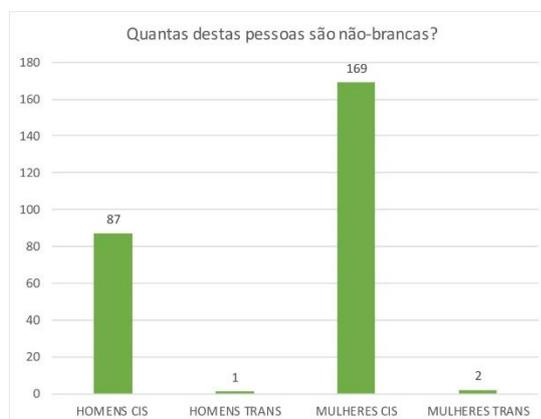
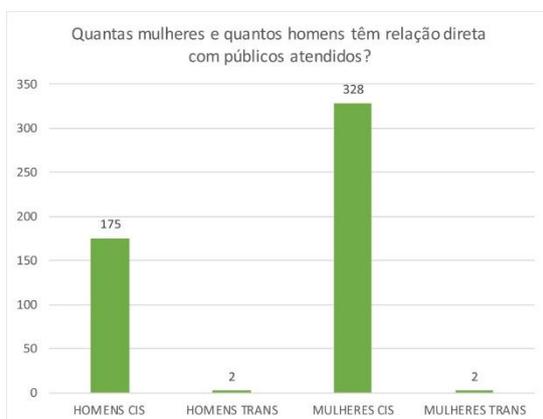
Dessa forma, perguntou-se sobre o perfil das pessoas que realizam a **interlocução direta com a PPM**, a **relação direta com poder público/institucionalidade**, a **relação direta com públicos atendidos** e **OSCs e movimentos parceiros**, conforme gráficos a seguir.

### Gráficos 07 a 14





## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



Em todos os gráficos podemos perceber uma mesma tendência: as funções de representação, em todos os tipos de relação pesquisados, ainda que seja, em sua maioria, feita pelas mulheres, a discrepância entre pessoas brancas e negras e a invisibilidade das pessoas trans permanecem altas.

### ***Quais as características de quem recebe as MAIORES e MENORES remunerações nas OSCs pesquisadas? (Justiça de gênero)***

A sondagem também se debruçou sobre como se dá a distribuição de poder a partir de perguntas sobre a REMUNERAÇÃO das equipes das organizações (incluindo os/as profissionais que atuam no setor financeiro, administrativo, serviços gerais e outras funções).

Foi perguntado às OSCs quais são as características de **quem percebe os três maiores e três menores salários** nestes espaços, especificamente no

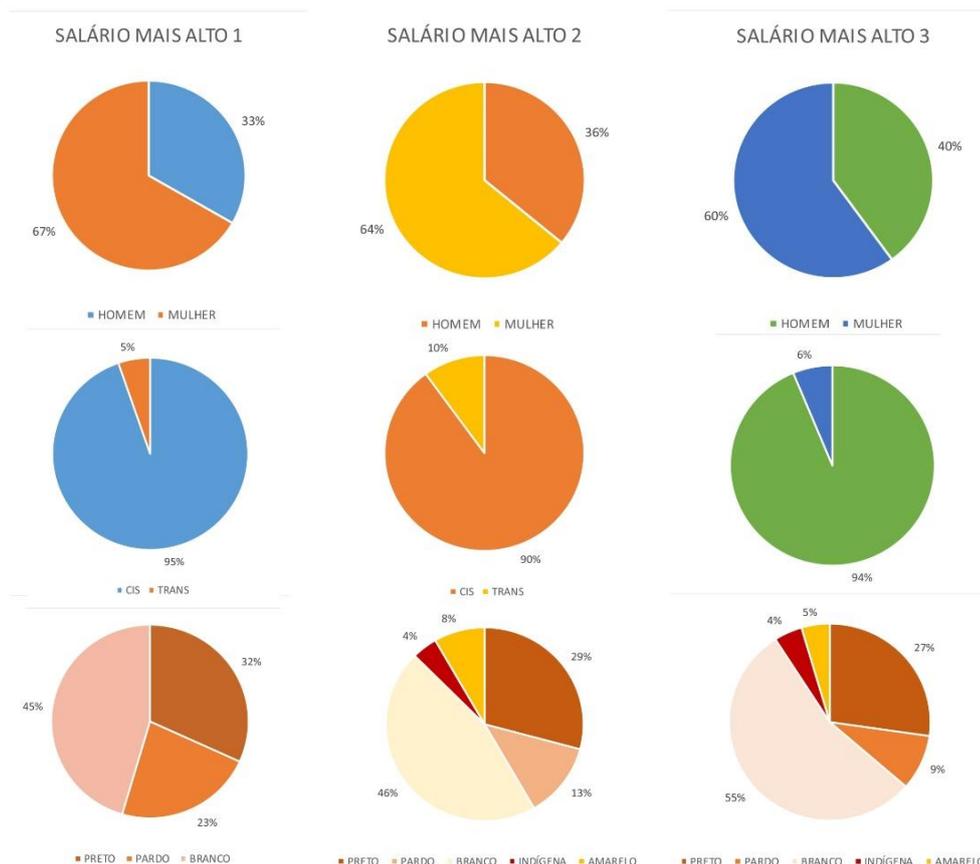


## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



que diz respeito à identidade de gênero e identificação racial. As respostas tabuladas estão expressas nos gráficos a seguir.

### Gráficos 15 a 23



Observando esses gráficos que representam os 03 maiores salários das organizações, em TODOS, os homens recebem salários maiores do que as mulheres. A porcentagem de mulheres que recebe uma das 03 maiores remunerações das OSCs é de, no máximo, 40% do total de maiores salários, ainda que as mulheres sejam maioria nas organizações.

Destas pessoas, um dado relevante é sobre a percepção de profissionais trans que estão na faixa de melhores salários das organizações pesquisadas. De quem auferem os 03 maiores salários, temos de 5% a 10% de pessoas trans. Ainda que as informações sobre a população trans no nosso país sejam quase inexistentes, estimativas da Associação Nacional de Travestis e Transexuais –



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



ANTRA indicam que esta categoria integra, aproximadamente, 2% da população brasileira. A sondagem, por ser simplificada, não dá conta de responder a esse dado com profundidade, mas se faz importante empenhar mais iniciativas que possam investigar dados inesperados como este, já que no perfil institucional que vimos no tópico anterior, há uma certa sub-representação de pessoas trans em todas as verificações.

Na mesma análise, quando chegamos nas características relacionadas à identidade racial de quem ganha mais, ainda que as pessoas brancas sejam 45% a 55%, também observamos algum avanço, em comparação à realidade vivenciada pela maioria de negros e negras. Cabe destacar que, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, a diferença salarial entre brancos e negros é de 45%, de forma global, e de 31%, quando comparados os salários de brancos e negros com ensino superior (cálculo do Instituto Locomotiva).

Conforme dados da mesma PNAD 2019, 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas. As pessoas negras no Brasil, portanto, perfazem 56,2% de sua população. Nos gráficos relativos ao componente de raça/etnia dos 03 maiores salários nas OSCs, as pessoas negras (pretas e pardas) são 55%, 42% e 36%, respectivamente, porcentagens que ainda não representam os 56,2% da população negra presente no conjunto da sociedade brasileira.

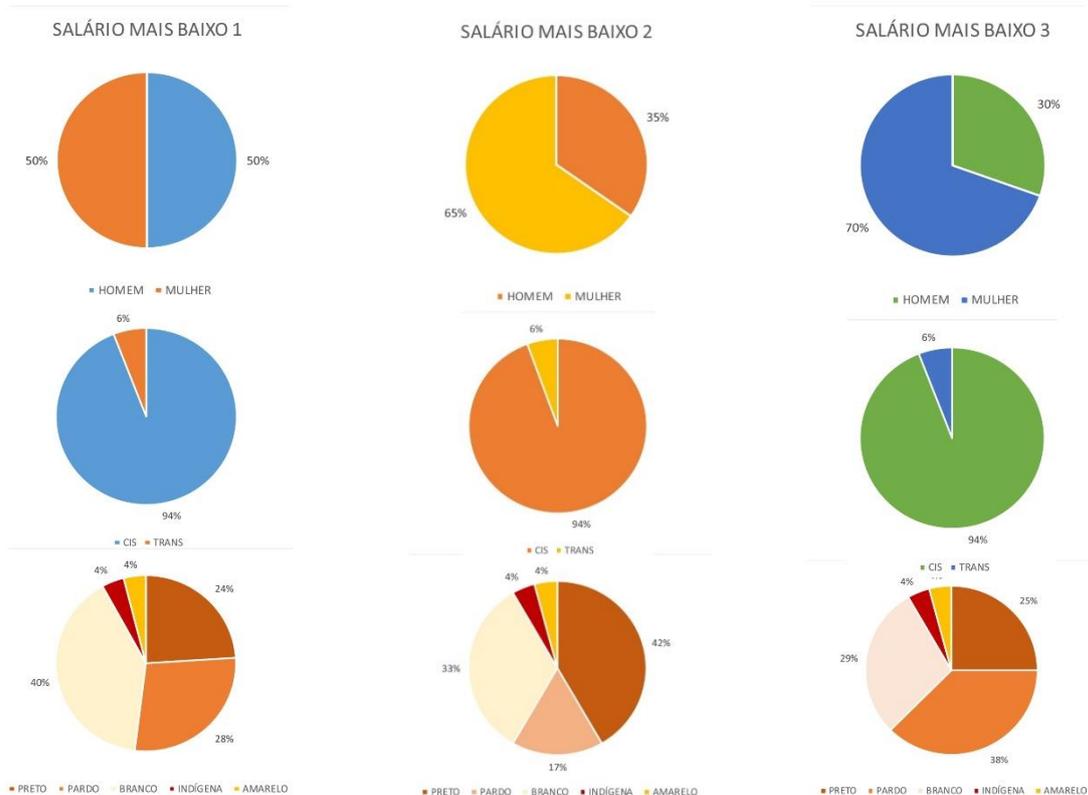
Assim como dados que se referem ao perfil de quem percebe os maiores salários nas OSCs apoiadas por PPM no Brasil, a sondagem também buscou informações acerca das 03 MENORES remunerações, como é possível ver nos gráficos a seguir.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



### Gráficos 24 a 32



Observando esses gráficos, é possível afirmar que as mulheres das OSCs pesquisadas são a maioria daquelas pessoas que recebem os mais baixos salários, assim como se dá no conjunto da sociedade. Segundo o DIEESE (PNAD contínua 2019), as mulheres tiveram um rendimento 22% menor que os homens, no último trimestre de 2019, incluindo trabalho formal e informal.

No que diz respeito à representatividade das pessoas cis e trans na faixa de piores salários das organizações pesquisadas, o destaque é similar ao que fizemos na faixa das maiores remunerações. Está apresentada por uma parcela de 6%, índice consideravelmente maior que a existência de pessoas trans no tópico de perfil das organizações e na sociedade como um todo. Se faz necessário um aprofundamento maior sobre o porquê desse dado discrepante, em estudo diverso a essa sondagem simplificada.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



A terceira e última fileira de dados sobre os 03 menores salários das OSCs apoiadas por PPM no Brasil versa sobre identidade racial. Mesmo que o imaginário social pressuponha que as OSCs sejam espaços de atuação profissional onde, por realizarem um trabalho voltado à redução das desigualdades e injustiças, seu corpo funcional vivencie um ambiente laboral com menos desigualdades e mais direitos, podemos ver nesses dados que não é bem assim. A expressiva maioria das pessoas que percebem as menores remunerações nas OSCs pesquisadas é composta por pessoas negras, notadamente, pretas e pardas.

O racismo estrutural existente no Brasil conforma as desigualdades e relega às populações negras a informalidade, o desemprego, os baixos salários e a pobreza, comprovados pelos piores índices sociais do país. Segundo a PNAD contínua 2019: a taxa de desocupação, um dos principais indicadores do mercado de trabalho, foi de 9,3% para brancos e de 13,6% para pretos e pardos; o percentual de pretos ou pardos entre as pessoas ocupadas em trabalhos informais chegou a 47,4%, enquanto entre os trabalhadores brancos foi de 34,5% e; por fim, da população ocupada, as pessoas brancas ganham, em média, 73,4% mais do que as pretas ou pardas.

A mesma síntese mostra que a extrema pobreza no país cresceu 13,5%, passando de 5,8% da população, em 2012, para 6,5%, em 2019. Entre aqueles que se declararam brancos, 3,4% estão na faixa dos extremamente pobres e 14,7% de pobres. Essa incidência mais que dobra entre pretos e pardos. Apesar de 56,3% da população total se declarar negra, entre as pessoas abaixo das linhas de pobreza do Banco Mundial, 70% são de cor preta ou parda. Cabe destacar que a pobreza vem afetado ainda mais as mulheres negras, 28,7% da população, mas 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres.

Tudo isso nos demonstra o tamanho do fosso produzido pelo racismo estrutural e pelo patriarcado, que também se apresenta, em certa medida, nas organizações apoiadas por PPM em nosso país. Reconhecer isso e compreender a importância de sondagens, pesquisas e debates sobre esses



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



temas são medidas fundamentais para que sejam identificadas as lacunas e produzidas estratégias de resistência, que tragam avanços internos às organizações e a superação dessa realidade em nosso país.

### **POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO**

Este tópico terá a **política de gênero nas OSCs apoiadas por PPM no Brasil** como base. Com ele, para além de investigar se há uma política de fortalecimento das mulheres na organização, como ela está inserida na organização, qual o nível de apropriação e visibilidade dela, para dentro e para fora, e, ainda, qual o grau de intencionalidade na adoção de estratégias relacionadas à temática e quais os impactos dela nos projetos e seus resultados.

As perguntas geradoras deste tópico são:

- ✓ *Como anda a Política de gênero nas OSCs apoiadas por PPM no Brasil?*
- ✓ *Quais ações realizadas pelas OSCs, no que se refere à política de gênero?*
- ✓ *Quais são os temas prioritários, relacionados às questões de gênero com foco nas mulheres (cis e trans), adotados pelas organizações?*
- ✓ *Como as organizações avaliam os RESULTADOS de suas políticas, considerando a busca pela igualdade de gênero?*
- ✓ *Quais as FORTALEZAS e DESAFIOS identificados pelas OSCs, no tocante à temática de gênero?*
- ✓ *Quais as medidas que as organizações poderiam adotar para reduzir a SUB-REPRESENTAÇÃO DE MULHERES (cis e trans) no terço superior dos seus cargos diretivos?*



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL

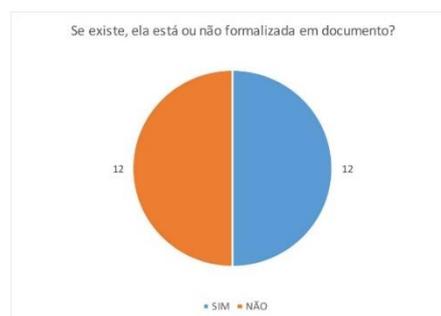


### *Como anda a Política de gênero nas OSCs apoiadas por PPM no Brasil?*

A sondagem buscou informações acerca da política de gênero e como ela está ou não inserida nas organizações apoiadas por PPM. A existência de ações de fortalecimento das mulheres nas OSCs e seus projetos não necessariamente encerram uma política de gênero intencionada, planejada e/ou específica.

Tanto por isso que essa pesquisa realizou algumas perguntas que podem facilitar o entendimento sobre esta questão, sejam elas:

#### **Gráficos 33 e 34**



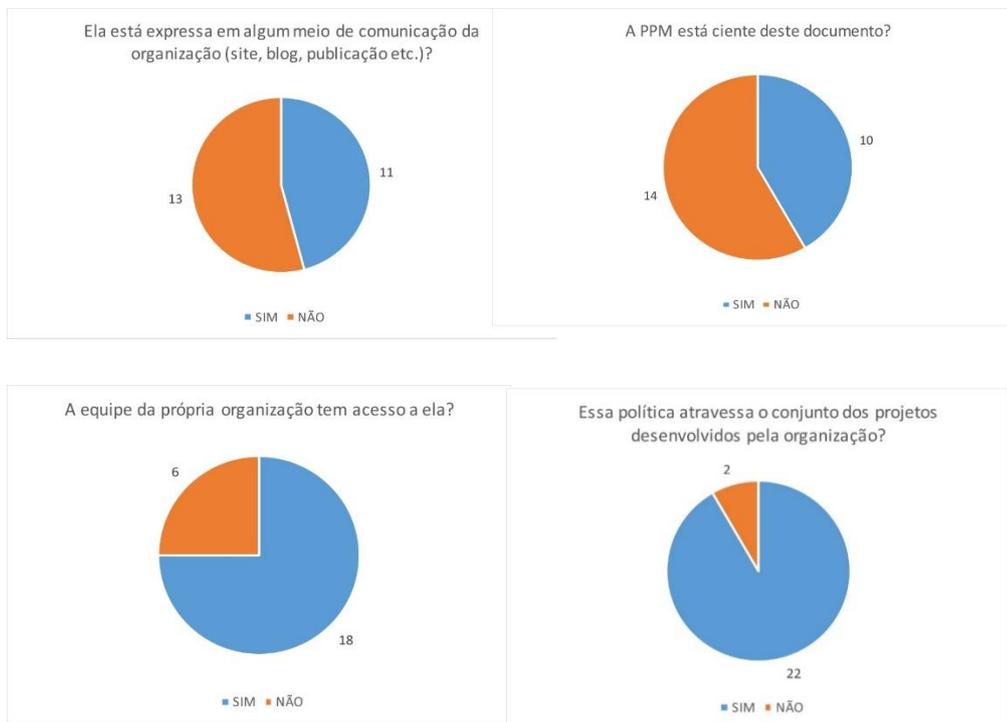
A maioria das OSCs pesquisadas afirma que possui uma política definida de fortalecimento e empoderamento das mulheres. Esse é um dado muito importante, porque demonstra uma intencionalidade das organizações em pensar, planejar e executar estratégias e ações por uma maior justiça de gênero. De toda forma, apenas metade destas possuem a política formalizada em documento, o que prejudica seu alcance, tanto no cotidiano das OSCs quanto na ação junto a seus públicos.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



### Gráficos 35 a 38



Uma expressão dessa dificuldade em enraizar e visibilizar a política específica de fortalecimento e empoderamento das mulheres também se mostra nos gráficos acima, mesmo que, na maioria das OSCs, a política tenha algum grau de apropriação interna e atravesse o conjunto dos projetos desenvolvidos.

PPM tem a oportunidade de fazer dessa sondagem um instrumento para a elaboração de indicadores e diretrizes mínimas com seus parceiros no Brasil sobre justiça de gênero e ajude a incentivar as OSCs a terem o tema como impulsionador de avanços internos e de seus projetos.

### ***Quais ações realizadas pelas OSCs, no que se refere à política de gênero?***

A pergunta realizada em questionário apresentava diversas opções de resposta, em dois blocos de abrangência: i) INTERNA – para os membros da

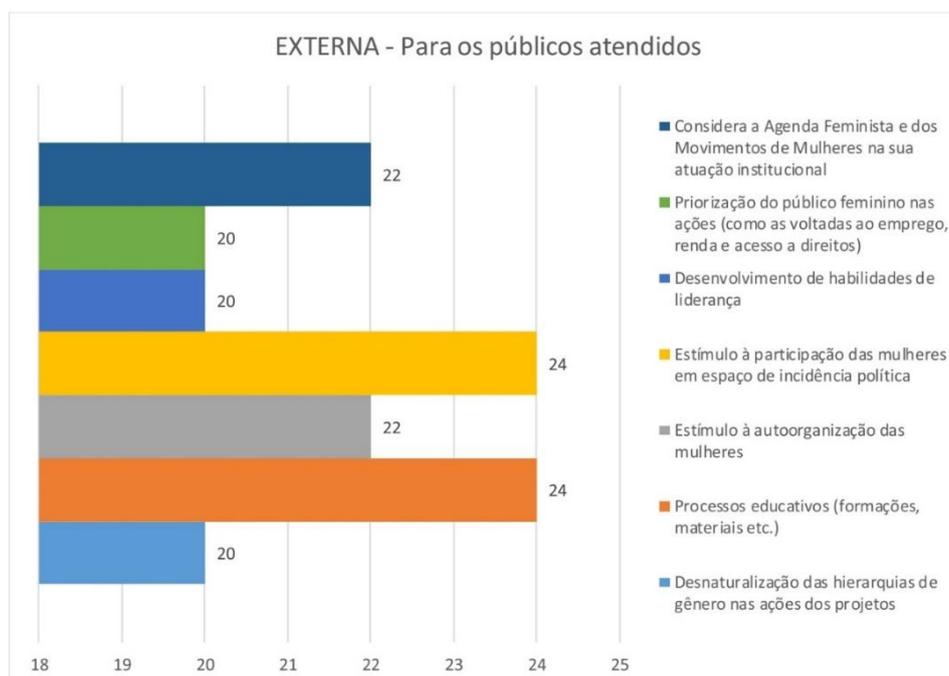
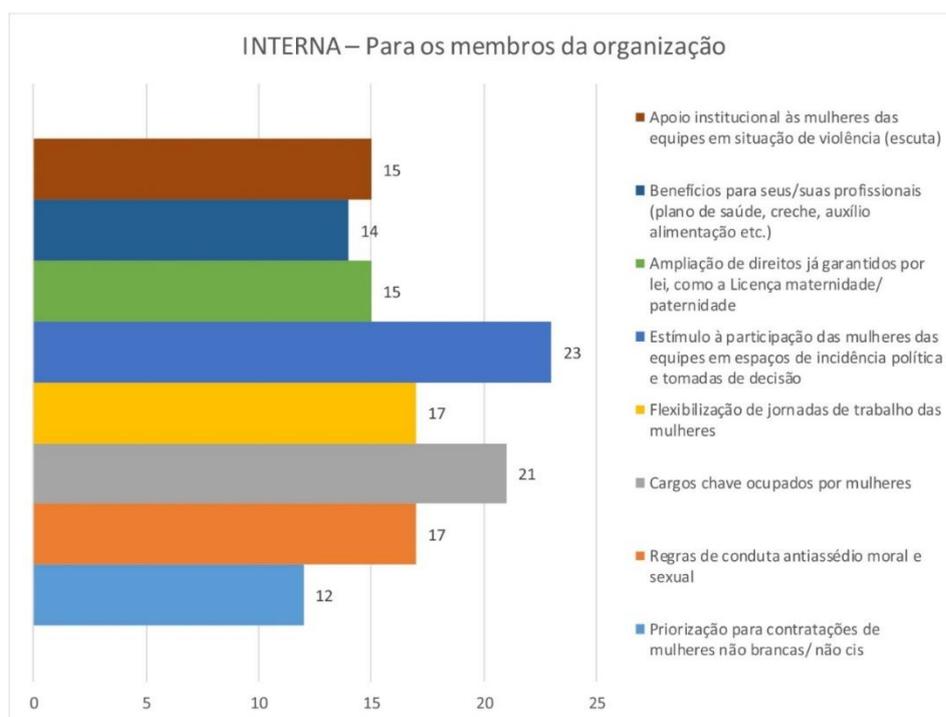


## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



organização e; ii) EXTERNA – para os públicos atendidos. As respostas das 24 OSCs participantes estão expressas nos gráficos abaixo.

### Gráficos 39 e 40





## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



Quando vemos esses gráficos, percebemos que a maioria das organizações executam diversas ações no que se refere à política de gênero, interna e externamente. Apesar disso, é possível identificar que, internamente, as ações institucionais menos selecionadas são, respectivamente, as que dizem respeito a ações afirmativas na contratação de novas/os profissionais e as que requerem uma maior disponibilização de recursos por parte da organização, como a garantia de benefícios. Cabe destacar que, mesmo estas sendo as opções de resposta menos selecionadas, elas foram marcadas por, pelo menos, 50% das organizações pesquisadas.

### ***Quais são os temas prioritários, relacionados às questões de gênero com foco nas mulheres (cis e trans), adotados pelas organizações?***

A sondagem apresentou um conjunto de temas relacionados às questões de gênero que poderiam ser selecionados, caso adotados pelas OSCs pesquisadas. Cada uma delas poderia marcar mais de uma opção, como podemos ver no gráfico abaixo.

**Gráfico 41**



Analisando o gráfico, é possível perceber que a maioria das organizações participantes adota pelo menos um tema relacionado. Os temas que menos aparecem no gráfico são aqueles que podem ser identificados mais fortemente



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



como temas específicos de OSCs feministas e/ou que tenham como centro as pautas feministas.

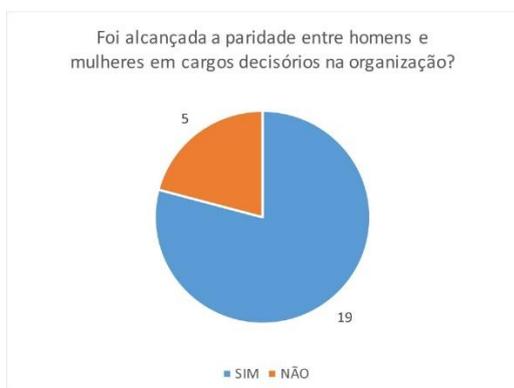
Ainda assim, o fato de parte destes temas fazerem parte da realidade da maioria das organizações, em seus projetos e/ou planos estratégicos, é um indício de que o olhar sobre as mulheres está presente e em atuação, produzindo resultados e impactando seus públicos.

### ***Como as organizações avaliam os RESULTADOS de suas políticas, considerando a busca pela igualdade de gênero?***

A pergunta geradora desta fase do questionário se seguia de diversas questões específicas, sobre RESULTADOS da política de gênero das OSCs. Elas foram divididas entre aquelas relacionadas aos resultados INTERNOS e as que versam sobre resultados EXTERNOS.

Internamente às organizações, foram apresentadas respostas para questões sobre paridade nos espaços de poder e decisão; níveis salariais, benefícios e regras de contratação; impactos sobre violência e; políticas para a igualdade de gênero, como podemos ver nos gráficos abaixo.

#### **Gráficos 42 a 48**

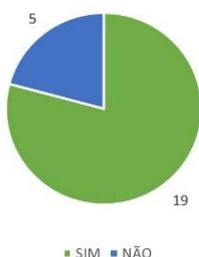




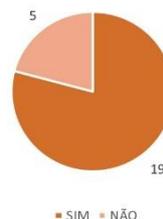
## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



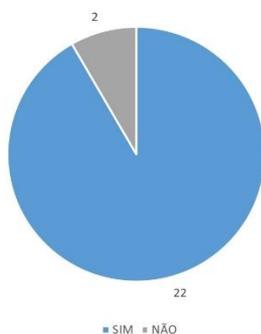
Houve redução de queixas relativas a assédio moral ou sexual por discriminação de gênero?



Há hoje uma política para garantia da igualdade de gênero delineada e em processo de implementação na organização?



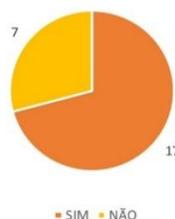
Foi adotada uma linguagem inclusiva de gênero?



A contratação de novos membros considera uma política de igualdade de gênero (nos processos de seleção, contratação e treinamento)?



Há benefícios trabalhistas que consideram necessidades específicas por gênero (auxílios, licenças, trabalho remoto, etc.)?



No âmbito interno, analisando os gráficos, podemos compreender que os resultados da política de gênero implementada nas organizações - seja ela intencional, formalizada e documentada, ou instintiva, episódica e pontual – já se apresentam, mas ainda estão se consolidando.

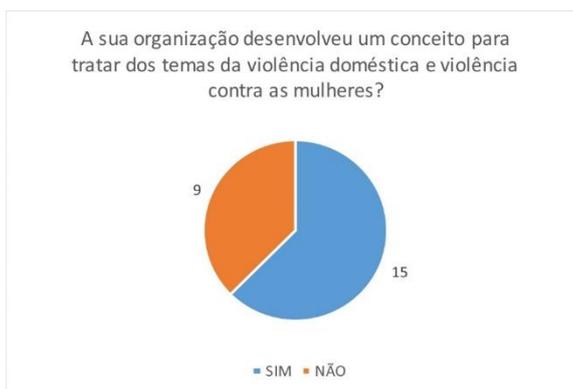
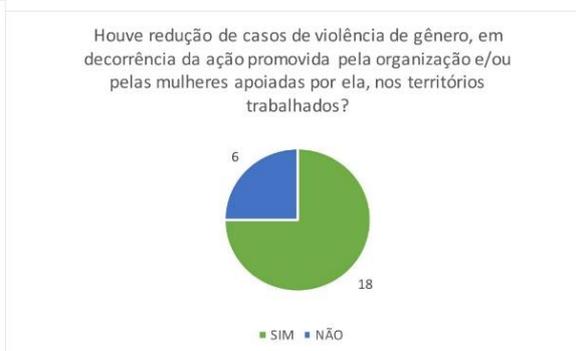
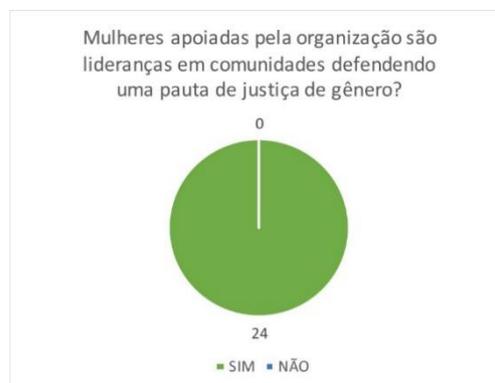
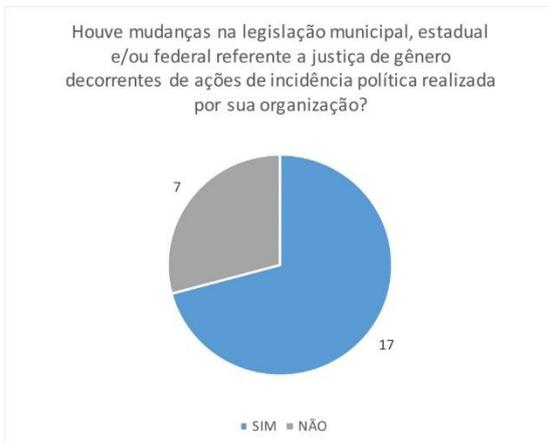
Para além dos resultados internos às OSCs apoiadas, as questões sobre eles, externamente, junto aos seus públicos, estão expressas nos gráficos a seguir.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



### Gráficos 49 a 53



Desses gráficos podemos extrair que, no âmbito externo, da mesma forma, os resultados da política de gênero implementada nas organizações ainda estão em processo de consolidação. Ainda são menos expressivos, quando falamos de resultados concretos na vida das mulheres participantes das ações e atendidas pelas OSCs, que necessitam de um investimento político mais



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



elaborado e direcionado, como o desenvolvimento de um conceito para tratar da violência e/ou uma incidência política fortalecida em relação ao tema.

### ***Quais as FORTALEZAS e DESAFIOS identificados pelas OSCs, no tocante à temática de gênero?***

Esse bloco de questões recupera as FORTALEZAS e DESAFIOS que as organizações dispõem para dialogar com as ações direcionadas a plataformas mais amplas de justiça de gênero, no âmbito interno e externo. Foi possível extrair tanto os atores e atrizes envolvidas, suas estratégias, metodologias, significados e resultados alcançados pelas organizações, recuperando as lacunas e desafios ainda por enfrentar.

As organizações, de uma maneira geral, apontam como sua maior fortaleza para o trabalho de gênero a presença majoritária de mulheres em seus quadros, e, em muitos casos, nos cargos diretivos. Isso demonstra o alinhamento com uma das premissas preconizadas por PPM - a paridade na presença de homens e mulheres nas instituições.

Ter predominância feminina de mulheres no âmbito interno das organizações parece, em si, encarnar maior vigor a uma política que considere a busca pela igualdade de gênero. A presença massiva de mulheres, o debate mais consolidado nos dias atuais das lutas feministas e da temática de gênero nas organizações, embora com distintos graus declarados de aprofundamento, parecem funcionar como um amplificador das pautas e agendas das lutas das mulheres na sociedade mais ampla, para os distintos perfis de organizações apoiadas.

A lente de gênero sobre o fazer institucional pode ser observada nas respostas sobre as ações concretas implementadas para uma maior justiça de gênero, desde seus projetos estratégicos, até a rede de alianças, participação em campanhas, utilização de ferramentas e metodologias inovadoras. Os



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



compromissos ético-políticos, o apoio à auto-organização de grupos de mulheres, a ampliação do conhecimento, a ocupação dos espaços decisórios e a realização de incidência política por equipes e lideranças nos territórios de atuação, foram algumas das iniciativas apontadas.

Tão mais alinhadas a uma agenda feminista e interseccional (classe, raça e gênero), mais profundos parecem ser os valores e os compromissos das organizações pela igualdade de gênero.

Cerca de 40% das organizações apontaram como uma das suas fortalezas a presença predominante de mulheres, numa perspectiva interseccional, que se coaduna ao dado anteriormente apresentado de maior diversidade de gênero e racial nas equipes que atuam mais próximas ao trabalho na ponta das entidades parceiras. É notável o avanço, inclusive, do número de mulheres nos cargos diretivos.

No entanto, não houve nas análises feitas uma correlação entre equipes majoritariamente femininas e a crescente feminização das profissões, especialmente aquelas ligadas ao trabalho social. Presença massiva de mulheres pode ser um dado colateral do mercado de trabalho amplamente feminino para as funções ligadas ao cuidado, às esferas relacionadas à reprodução da vida e ao social.

Outro tópico que também representa uma segunda predominância de categorias nas Fortalezas descritas pelas organizações são as formações para ampliação de conhecimento, habilidades, foco crítico e ações para defesa das mulheres, com 25% de respostas entre as organizações analisadas. Mulheres como foco central e prioritário do trabalho das organizações e articulação e trabalho em redes com plataformas comuns de defesa de direitos e da vida das mulheres empatam como categorias, com 17% das respostas dadas.

Foram mencionadas ainda fortalezas que são intrínsecas às áreas de atuação das OSCs pesquisadas, como participação ativa na agenda de gênero na educação; projeto de reforma agrária popular, feminista e antirracista; perspectiva feminista de direito a cidade e; construção de narrativas de gênero



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



ancoradas nos princípios e fundamentos da fé cristã, em disputa de narrativas e sentidos com os fundamentalismos também cristãos.

Uma dimensão enfatizada nas respostas é como o tema de justiça de gênero está no radar organizativo e nos investimentos em formação e qualificação da equipe, adesões crescentes às pautas e agendas feministas, muito antes do desenho de uma política de gênero formal, divulgada nos planos de trabalho e redes sociais das organizações.

Ficou nítido também que a adoção de estratégias de gênero se refletiram primeiro nas ações voltadas para o público externo das organizações, e que, ainda hoje, há desafios para adoção de uma cultura baseada na justiça de gênero mais radical para dentro das organizações, especialmente se considerada a questão das mulheres trans, que são sujeitos políticos reconhecidos para construção de plataformas de lutas comuns, mas não figuram nos quadros de trabalhadores/as internos/as das organizações, salvo algumas exceções.

Outra dimensão comum mencionada pelas OSCs que responderam ao questionário foi o enfrentamento a uma “agenda do mal” (expressão cunhada pelas consultoras), que vem a ser a superposição de problemas estruturais da sociedade brasileira. A herança maldita do patriarcado, do racismo e suas iniquidades, como o machismo, o sexismo e as LGBTfobias, em uma conjuntura bastante desafiadora de ampliação de desigualdades, perda de direitos, retrocessos democráticos, conservadorismos e fundamentalismos diversos, associados a uma pandemia que eleva a graus não experimentados nos últimos 70 anos a insegurança e imprevisibilidade do futuro. Este complexo e desgastante contexto foi apontado também como um elemento de ampliação das vulnerabilidades dos grupos mais susceptíveis, como crianças, adolescentes e jovens.

Vale, por último, salientar como fortalezas descritas, as organizações que têm investido em construir métodos e ferramentas de análise e monitoramento dos impactos de suas ações, ou dos macro temas que atuam, para resultados



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



de ampliação da justiça de gênero não apenas sobre as mulheres, mas também sobre os arranjos familiares junto aos quais elas estão inseridas.

No campo dos desafios, há menos comunalidades entre os parceiros de PPM que responderam aos questionamentos, mas uma delas é a falta de recursos para investimentos contínuos na formação das equipes, ou ainda de ter equipes específicas que pudessem dar conta dos desafios de formação contínua e maior qualificação dos quadros organizacionais. Os recursos também são mencionados como escassos por fundo de projetos, que tenta apoiar iniciativas de organizações da sociedade civil que estão no enfrentamento aos desmontes de políticas públicas, à violência de gênero e aos ataques aos direitos das mulheres, levando-os a fazer escolhas estratégicas de parceiros que melhor possam representar as pautas e lutas.

Outro rol de desafios elencados refere-se à já mencionada necessidade, reconhecida pelas organizações, de trazer para o âmbito interno os avanços alcançados no âmbito de atuação externa. O desafio de mudança de cultura organizacional, da manutenção das conquistas alcançadas no ambiente interno das organizações e mesmo da descentralização de políticas estratégicas adotadas para maior justiça de gênero da sede para os pólos regionais e/ou territoriais, foram outros dos desafios mencionados. Outra categoria de desafios, ainda em âmbito interno, é a ampliação da participação de mulheres negras e LGBTQIA+ nos cargos diretivos e instâncias decisórias das organizações.

No contexto nacional e das iniquidades estruturais de gênero, figuram outros desafios, mencionados pelas organizações na sondagem. O enfrentamento à “maquiagem lilás” (estratégias desenvolvidas por empresas, especialmente transnacionais, mas não apenas, para desvincular sua imagem da exploração do trabalho e violações de direitos cometidas sobre as mulheres do Sul global, por meio de financiamento e incorporação de pautas e agendas dos movimentos de luta pelas mulheres, maquiando suas iniciativas); a superação dos limites da cisgeneridade e da sub representação de mulheres negras na direção de movimentos urbanos de comunidades, ou ainda; os limites



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



de abordagem da temática de gênero no contexto das igrejas, somados aos fundamentalismos que assolam os territórios onde as organizações atuam.

### ***Quais as medidas que as organizações poderiam adotar para reduzir a SUB-REPRESENTAÇÃO DE MULHERES (cis e trans) no terço superior dos seus cargos diretivos?***

Para a maioria das organizações pesquisadas, as mulheres não estão sub-representadas nos cargos diretivos, ao contrário, há relatos da: presença de mulheres em quase todas as instâncias de poder decisório das entidades; adoção de políticas internas afirmativas para as mulheres não brancas ampliarem a fatia de sua participação nos espaços de poder e decisão das OSCs e; a intenção de construção de protocolos que ampliem a diversidade, seja das identidades de gênero, raça, religiosas etc.

A não discriminação em relação a gênero e orientação sexual nas organizações, segundo relatos, parece apontar para o compromisso em adotar uma política de inclusão de pessoas transgêneras nos quadros de trabalho institucional. Outras organizações referem-se a mudanças mais lentas na adoção de políticas de gênero, seja por serem organizações ligadas a igrejas seculares, seja pela própria dinâmica e tamanho da organização, ou pela sazonalidade da contratação de pessoas trans, por exemplo. No entanto, ficou demonstrado pelos relatos a disposição das organizações em aderirem e manterem políticas de valorização da igualdade e da diversidade de gênero em suas ações institucionais.



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### **MUDANÇAS**

Neste bloco de análise, temos como conteúdos as mudanças ocorridas nas organizações com perguntas que versam tanto sobre como se dá o monitoramento dos EFEITOS DIRETOS e dos IMPACTOS trazidos pelas ações implementadas por cada organização, em relação às questões de gênero, quanto sobre as possíveis mudanças ocorridas na organização no último período, também em decorrência da pandemia de Covid-19 (interna e externamente).

Há predominância de perguntas abertas, por exigirem conteúdos mais específicos do trabalho intencionado e realizado pelas organizações e pela compreensão da consultoria de que a capacidade de mensurar os processos de mudança é da própria organização que as propõe, planeja e executa.

As perguntas geradoras deste tópico são:

- ✓ *Como as OSCs monitoram os EFEITOS DIRETOS e o IMPACTO em relação às questões de gênero?*
- ✓ *Quais as principais mudanças observadas, relacionadas ao impacto na rotina das mulheres das organizações, no âmbito interno e externo, no período da pandemia de COVID-19?*
- ✓ *Quais ações, iniciativas e estratégias adotadas pelas OSCs, que consideraram a situação das mulheres no contexto de pandemia (sobrecarga de trabalho, ampliação da pobreza e das desigualdades e aumento dos casos de violência doméstica)?*



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



### ***Como as OSCs monitoram os EFEITOS DIRETOS e o IMPACTO em relação às questões de gênero?***

Dada a variedade de áreas temáticas cobertas pelas organizações parceiras de PPM, as estratégias de monitoramento dos EFEITOS DIRETOS e IMPACTOS refletem a diversificação das frentes de trabalho e dos indicadores utilizados para mensurar os impactos produzidos.

Assim, aspectos como: o aumento da presença de mulheres em iniciativas produtivas; melhoria de renda; ampliação de atividades conduzidas por mulheres para geração de renda; aumento do número de mulheres nas equipes e nos cargos de decisão; ampliação da presença de mulheres negras no fazer institucional e no acesso as políticas públicas, por exemplo, são combinados a indicadores que recuperam dimensões também qualitativas de uma abordagem baseada em gênero.

A maior valorização do trabalho realizado por mulheres nas atividades e na vida institucional; a ampliação da autoestima e da autonomia e; iniciativas relacionadas às histórias de vida, podem funcionar como inspiração e colaborar para transformações nas vidas de tantas outras mulheres que iniciam agora suas trajetórias de lutas nos movimentos e organizações.

As OSCs pesquisadas também mencionaram o monitoramento que fazem de indicadores estruturais, guias para o trabalho baseado em gênero, como a presença de mulheres no mundo do trabalho e na educação, por exemplo. A interseccionalidade nos processos de formação também é um conceito levado em conta nos dados estruturais que indicam as hierarquias de gênero como fatores determinantes das iniquidades da vida das mulheres, especialmente as mais pobres e negras.

O registro de violações de direitos segundo quesitos como gênero, raça, cor e escolaridade do público beneficiário foi mencionado pelas organizações como indicadores para a mensuração dos impactos e efeitos diretos do trabalho realizado. Bem como as sistematizações das ações de escuta realizadas junto



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



aos públicos trabalhados e, ainda, o constante comparativo entre o planejado, executado e avaliado pelas populações beneficiárias.

O PMA adotado pelas organizações, segundo mencionam, tem sido constantemente retroalimentado pelos dados de conjuntura específica do trabalho institucional e são a base para capturar impactos relativos à maior igualdade de gênero. Reuniões de equipe, relatórios individuais, organização de informações por meio do contato permanente com lideranças do público, bem como as avaliações, periódicas e externas, estão presentes também no relato da maioria das organizações que responderam a sondagem. Os dados coletados dialogam sempre, ou com uma política de gênero escrita, formal e em curso nas organizações, ou com indicadores específicos de gênero colocados em planejamentos estratégicos.

O debate de masculinidades também foi mencionado como um indicador importante para ampliação da justiça de gênero, com a presença de homens das equipes e públicos beneficiários para o debate dos temas transversais a gênero, como para enfrentar as dimensões tóxicas das masculinidades.

Considerando estarmos em momento de pandemia do COVID 19 e da prática de distanciamento social, organizações também referiram monitorar suas redes sociais para averiguar impacto, no que concerne os produtos comunicacionais desenvolvidos em cada período.

***Quais as principais mudanças observadas, relacionadas ao impacto na rotina das mulheres das organizações, no âmbito interno e externo, no período da pandemia de COVID-19?***

O Contexto da Pandemia trouxe enormes desafios e a necessidade de refazer as estratégias e as atividades das organizações. Reconhecidamente, gerou impactos dos mais perversos e imediatos na vida das mulheres. As questões apresentadas a seguir categorizam algumas das principais iniciativas

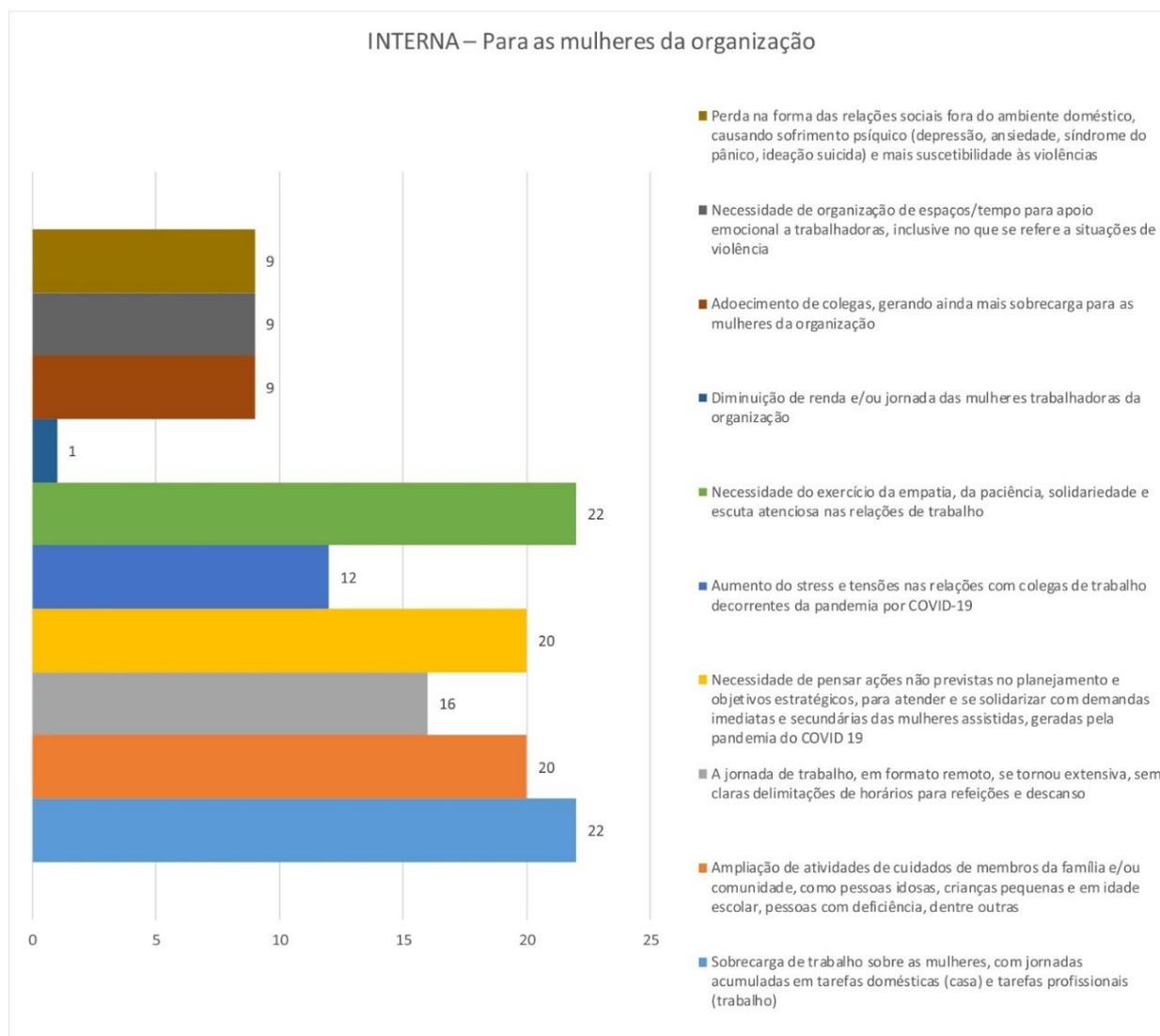


## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



colocadas em curso pelas OSCs participantes da sondagem para o enfrentamento da COVID-19, como podemos observar nos gráficos abaixo, interna e externamente às organizações.

**Gráfico 54**



Com maior frequência, nas respostas das mudanças ocorridas no interior das organizações pela pandemia de COVID-19, verifica-se o exercício da empatia, cuidado e acolhimento entre as mulheres das equipes; a sobrecarga de trabalho, com ampliação das tarefas da esfera da reprodução da vida e cuidados com terceiros (como crianças pequenas, em idade escolar, apoio aos doentes e aos mais velhos). São respostas que, conjugadas, apontam para os desafios

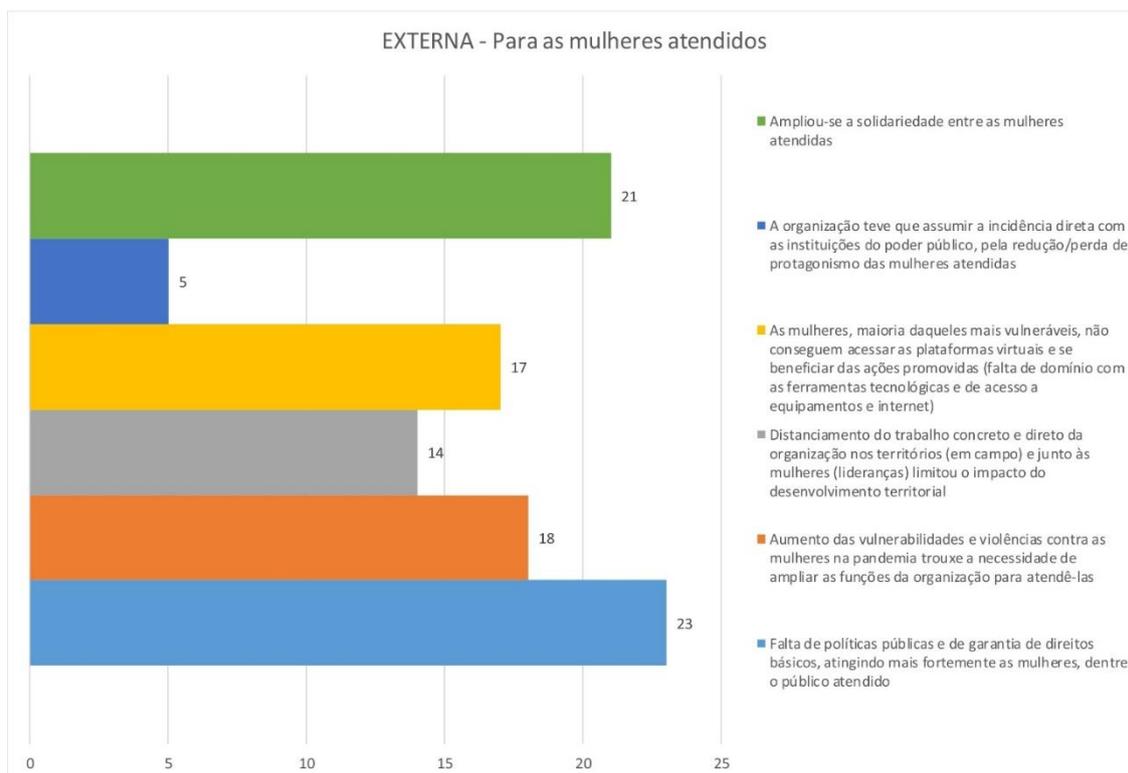


## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



históricos da vida das mulheres em suas jornadas de vida, pessoal e profissional, e do que, socialmente, é esperado destas, de maneira intensificada pelo contexto da pandemia.

**Gráfico 55**



No âmbito externo, o predomínio de respostas sobre a ausência de políticas públicas que amparem as mulheres no cenário da pandemia dialoga com dados já apresentados por várias outras pesquisas, que afirmam a feminização da pobreza, antes, durante e no pós-pandemia.

Estima-se que milhões de mulheres entraram nas estatísticas de pobreza extrema, desde março de 2020, e famílias chefiadas por mulheres tendem a ser mais pobres, seja pelas desigualdades salariais, seja pela falta de oportunidades no mercado de trabalho, especialmente as famílias de mulheres negras, maioria incontestemente daqueles que se encontram em postos de trabalho informais e terceirizados.



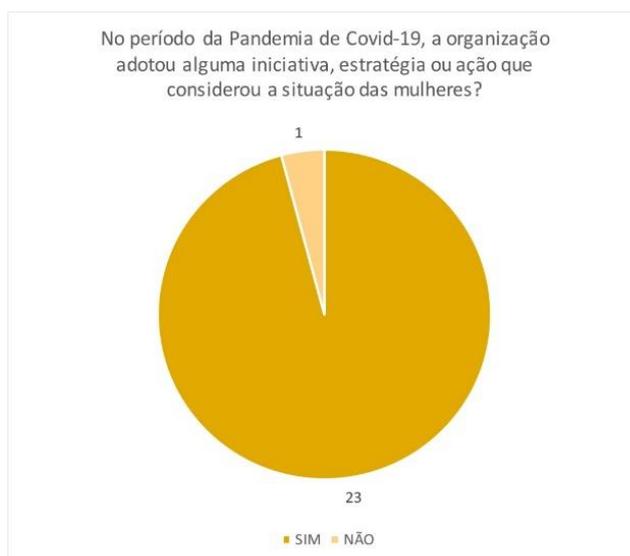
## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL



***Quais ações, iniciativas e estratégias adotadas pelas OSCs, que consideraram a situação das mulheres, no contexto de pandemia (sobrecarga de trabalho, ampliação da pobreza e das desigualdades e aumento dos casos de violência doméstica)?***

Como podemos ver no gráfico abaixo, quase todas as OSCs pesquisadas realizaram ações na pandemia que consideraram a situação das mulheres. Das 24 organizações, apenas uma respondeu que não realizou essa espécie de ação/ iniciativa.

**Gráfico 56**



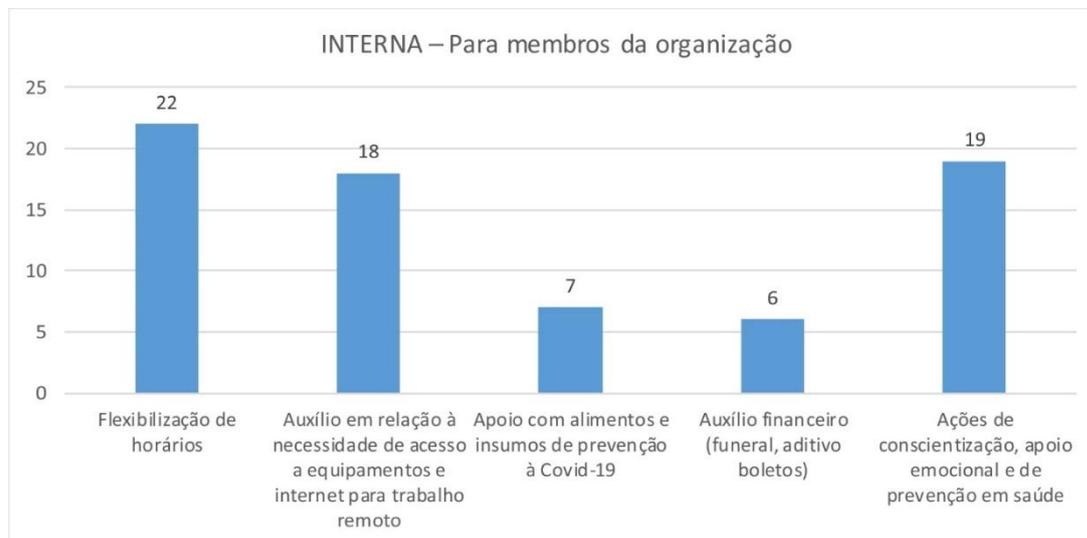
Na sondagem realizada, haviam opções de especificação destas ações em duas categorias: i) INTERNA – para membros da organização e; EXTERNA – para os públicos atendidos. É possível identifica-las nos gráficos a seguir.



## SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL

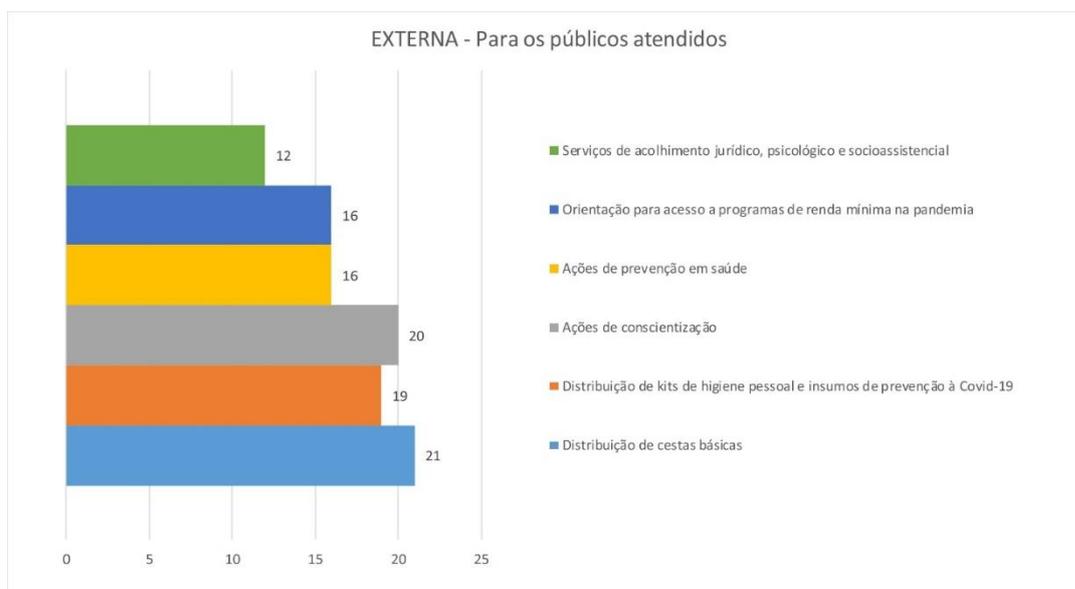


Gráfico 57



No tocante às iniciativas voltadas às pessoas das próprias organizações, as principais foram a flexibilização de horários de trabalho; o auxílio com equipamentos e acesso para a realização de trabalho remoto e as de conscientização e prevenção em saúde, por conta dos protocolos sanitários alterados pela pandemia.

Gráfico 58





## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



Em relação às iniciativas voltadas aos públicos atendidos, as principais foram aquelas de auxílio imediato, como distribuição de cestas básicas, kits de higiene e limpeza, além das ações de conscientização e prevenção em saúde que, como visualizado no âmbito interno, tem relação direta com as mudanças nos protocolos sanitários em período de pandemia.

Para além das opções definidas previamente pela pesquisa, a sondagem também abriu espaço para respostas abertas a esse sentido, de forma a enxergarmos mais aprofundadamente as ações realizadas pelas OSCs apoiadas por PPM na pandemia, momento inédito vivenciado por todas elas e pelo conjunto da sociedade.

Sua gravidade, potencial de disseminação e impacto sobre a vida de todas as pessoas do globo, mais específica e diretamente visualizada, de maneira imediata, nos serviços de saúde e nas condições de vida e trabalho das populações, não produziram nas autoridades públicas federais a resposta necessária. O Governo Federal e, nomeadamente, o presidente Jair Bolsonaro, adotou, desde o início, uma postura negacionista e avessa à implementação de medidas sanitárias de contenção ao avanço da epidemia.

A necessária mobilização e articulação para uma resposta centralizada e forte desde as instituições públicas, apoiando estados, municípios e a nação brasileira para sobreviverem ao caos iminente, foi e têm sido substituídas pelo abandono da população à própria sorte e por uma política de morte, colaborando para tornar o país um celeiro de cepas e mutações do coronavírus.

Tal cenário demandou da sociedade civil organizada e da população brasileira a necessidade de posicionarem-se, ofertando todo tipo de ajuda humanitária disponível para ajudar aos segmentos mais vulneráveis de nossa sociedade.

Como demonstrado na figura a seguir, as organizações apoiadas por PPM responderam ao chamado desta emergência humanitária e, rapidamente, desenvolveram respostas para apoiar seus públicos prioritários, mais uma vez





## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



de demandas emocionais; reversão do valor de auxílio-creche para contratação de outro/a profissional de apoio às mães, notadamente as mães-solo e famílias chefiadas por mulheres e; auxílio para a realização de *home office*, em relação a computadores e conexão de internet.

Flexibilização e redução da jornada de trabalho de acordo com as necessidades individuais; reuniões de grupo de mães e cuidadores/as para troca de experiências; rodas de conversa de autocuidado e acolhimento e; convite aos colegas homens a dividirem o trabalho doméstico e de cuidados em seus núcleos de convivência, são ações também apresentadas pelas organizações, no sentido de reduzir tensões e se solidarizarem em relação à sobrecarga de tarefas que recaiu sobre as mulheres. Seja na gestão da vida profissional quanto da privada, com demandas concomitantes na esfera reprodutiva e de cuidados a terceiros.

A resistência protagonizada pelas mulheres na denúncia à falta de apoio governamental para trabalhadoras da agricultura familiar e no mercado informal foi uma realidade. A luta contra o aumento da violência doméstica, extensiva a crianças e adolescentes, bem como a denúncia destas violações passaram a protagonizar espaços nas redes sociais das organizações. Exemplos disso foi a produção de *cards*, *podcasts*, *webnários*, *lives*, *hotlines* para acolhimento de demandas e encaminhamentos à rede sócio assistencial (RAPS), à instituições de polícia e justiça.

Algumas organizações promoveram também campanhas, seja de auxílio emergencial financeiro, com viés interseccional e geracional, onde a gestão dos recursos esteve a cargo de mães e avós dos jovens participantes de programas desenvolvidos pela organização, seja em campanhas de impulsionamento a oportunidades de trabalho e renda.

Por fim, vale salientar que as organizações, embora, em sua maioria, tenham migrado suas ações para plataformas em ambientes virtuais, mantiveram estratégias diversificadas de atenção às vulnerabilidades das mulheres atendidas. Foram realizados plantões presenciais ou telefônicos para apoio e acolhimento de denúncias; grupos presenciais de atividades com



## **SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



mulheres por comunidades territoriais; campanhas de apoio às mulheres mais vulneráveis, seja na oferta de apoio a pequenos projetos específicos no período, seja filiando-se a campanhas internacionais, que denunciavam os fundamentalismos que acobertam violações e violências contra as mulheres durante a pandemia de COVID-19.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta sondagem, ainda que simplificada, encarou alguns aspectos importantes relacionados à política de gênero adotada pelas organizações parceiras de PPM no Brasil.

Este mosaico de contribuições montado pelas organizações parceiras de PPM reflete o percurso da categoria justiça de gênero, em escala micro, circunscrito a este coletivo, para desafiar valores, processos e hierarquias organizacionais, até pouco tempo tidas como naturais, de difícil enfrentamento e de baixas expectativas de mudança. Estas últimas, as mudanças, são flagrantes se considerados os elementos objetivos da potencialidade demonstrada pelas organizações para transformar, nos últimos 20 anos, a atuação e a própria forma de pensar-se como sujeito coletivo para maior igualdade de gênero. Os próximos passos, inclusive, já estão na pauta das organizações e a possibilidade de uma transformação maior, dialogada entre PPM e seus parceiros, deve incorporar objetivos tangíveis comuns, que partem da riqueza e diversidade deste conjunto de experiências.

Acreditamos que, a partir deste breve estudo, ainda que ele não tenha abarcado a totalidade de OSCs parceiras de PPM nem a grandeza de conteúdos que circunscrevem o tema, será possível dar um passo à frente no sentido de colocar esse olhar sobre as mulheres em um lugar de maior destaque nas organizações e na própria atuação de PPM no Brasil.



**SONDAGEM SOBRE A POLÍTICA DE  
GÊNERO ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES  
PARCEIRAS DE PPM NO BRASIL**



Que esse avanço caminhe no sentido de, para além de reconhecer a importância da justiça de gênero para o alcance da sua missão, estimular que demais parceiros estruturem diretrizes e estratégias mais aprofundadas e que tragam resultados ainda mais relevantes para o fortalecimento e empoderamento das mulheres brasileiras.